

São Paulo, 13 de outubro de 2023.

Ao Sindicato dos Delegados de Polícia do Estado de São Paulo (SINDPESP)

Ref: Possibilidade de designar Delegados para atuar em plantões nas Delegacias de Defesa das Mulheres (DDM's) da Polícia Civil do Estado de São Paulo.

Consultou-nos o Sindicato dos Delegados de Polícia do Estado de São Paulo acerca do acúmulo de trabalho das Delegadas que são escaladas para plantões e substituições nas Delegacias de Defesa da Mulher (DDMs), sob a justificativa de que apenas mulheres podem realizar os atendimentos nestas localidades.

I- INTRODUÇÃO

De início, com relação à equidade de gênero no âmbito da Polícia Civil, importa consignar que o SINDPESP obteve vitória com a edição da Resolução SSP nº 33, de 24 de maio de 2023, que dispõe sobre a jornada de trabalho diferenciada para as integrantes de carreira policial gestantes e/ou lactantes.

O ato normativo adveio da necessidade de assegurar *“às integrantes de carreira policial da Polícia Civil e da Polícia Técnico-Científica, gestantes e/ou lactantes, o exercício de atividades compatíveis com sua condição temporária, e a prioridade no exercício de funções administrativas, observando-se o encargo, a escala e o horário de trabalho, respeitando-se o direito a uma gestação saudável e a garantia do direito de amamentação.”* (Artigo 1º, Resolução SSP nº 33/2023).

Por outro lado, o debate da questão aventada nesta consulta demonstra que a desigualdade de gênero encontra novas formas para se reestruturar e causar danos às mulheres. Trata-se da escala exclusivamente de Delegadas para atuar nas Delegacias de Defesa da Mulher, o que tem gerado sobrecarga de trabalho - acúmulo de tarefas e carga horária extenuante - por falta de efetivo para cobrir os plantões, já que, reitera-se, são designadas apenas servidoras mulheres para estas Delegacias.

Veja-se que, desde 2009, a pesquisadora Maria Natália Barboza da Silveira, tem reportado que *“as DDMs contribuíram para canalizar mais as delegadas de polícia para estes*

órgãos do que os delegados, porém o ingresso delas marca o lugar ocupado nessa delegacia como 'gueto'”¹.

Atualmente, segundo dados coletados pelo SINDPESP, constatou-se que “(...) **a Polícia Civil do Estado de São Paulo tem em seus quadros 29.769 profissionais, sendo 2.559 delegados na ativa. Deste número, 2.061 são homens e 498 são mulheres, ou seja, a cada quatro delegados homens, uma é mulher**”².

Tem-se, portanto, evidente divisão sexual do trabalho³ prejudicial às Delegadas, quando se submete as servidoras que são minoria nos quadros da corporação a escalas de plantões extenuantes em Delegacias Especializadas, apenas por serem mulheres, sem prejuízo das funções que ocupem eventualmente em outras Delegacias

Ademais, o gênero não demarca automaticamente o interesse das Policiais de atuarem nas DDMs, como um ofício naturalmente feminino: tanto as mulheres como os homens policiais têm habilidades e ambições variadas dentro das especialidades possíveis na carreira, sendo que a especialização na proteção de mulheres vítimas de violência pode ou não ser uma das suas opções.

Dessa forma, não bastasse a difícil inserção das mulheres em profissões consideradas historicamente masculinas, a exemplo das carreiras policiais, **percebe-se que os obstáculos enfrentados por elas, quando ingressam no trabalho, permanecem e se reformulam, impedindo-as do pleno exercício dos direitos de forma igualitária.**

Frente a isto, a seguir apresenta-se tópico destinado à análise jurídica, no qual foram abordadas as bases normativas em pauta, as dissonâncias entre a situação de violência de gênero aventada pelo SINDPESP e os mandamentos legais, constitucionais e internacionais sobre a isonomia de gênero. Por fim, tem-se os encaminhamentos e as propostas possíveis para a efetivação do princípio da igualdade, *in casu*.

¹ DA SILVEIRA, Maria Natália Barboza da. As delegadas de polícia de São Paulo: profissão e gênero. 2009, p. 155.

² Disponível em: <<https://www.gazetasp.com.br/estado/a-cada-4-delegados-de-policia-no-estado-de-sp-1-e-mulher/1121770/>>

³ Sobre a divisão sexual do trabalho, “(...) *essa construção está relacionada à configuração do conceito de divisão sexual do trabalho e possibilita examinar como essa divisão cria uma força de trabalho feminina, vista como mão de obra barata para certos tipos de afazeres, e como produz relações desiguais, hierarquizadas e assimétricas de exploração e opressão.*” (ALVARENGA, Carolina Faria; VIANNA, Cláudia Pereira. Relações sociais de gênero e divisão sexual do trabalho: desafios para a compreensão do uso do tempo no trabalho docente. Laboreal [Online], Volume 8, n.º, 2012.

II- LEGISLAÇÃO APLICÁVEL NO ESTADO DE SÃO PAULO

Com a primeira unidade criada em 06 de agosto de 1985 no estado de São Paulo, as Delegacias de Defesa da Mulher são unidades especializadas no atendimento de mulheres vítimas de violência física, moral e sexual⁴. A criação de uma delegacia especializada no atendimento a essas mulheres tem como pressuposto a ideia de atender de forma mais humanizada as vítimas que sofreram agressões físicas e sexuais, além de trabalhar na prevenção e investigação nos casos que envolvem mulheres em situação de violência, visando não somente a responsabilização dos agressores, mas amparar as vítimas.

Numa sociedade em que 35 mulheres são agredidas física ou verbalmente por minuto⁵, indiscutível o avanço social da criação das delegacias especializadas para tutelar e preservar a integridade das mulheres. Nesse sentido, o ordenamento brasileiro vem se esforçando para aprimorar o atendimento das vítimas, a exemplo disso, a Lei n.º 14.541, de 3 de abril de 2023, assim prevê:

Art. 3º As Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (Deam) têm como finalidade o atendimento de todas as mulheres que tenham sido vítimas de violência doméstica e familiar, crimes contra a dignidade sexual e feminicídios, e funcionarão ininterruptamente, inclusive em feriados e finais de semana.

§ 1º O atendimento às mulheres nas delegacias será realizado em sala reservada e, **preferencialmente**, por policiais do sexo feminino. (Grifos nossos).

Nesse mesmo sentido, o Decreto nº 65.127, de 12 de agosto de 2020, estabelece mudanças no Decreto nº 29.981 de 01 de junho de 1989 da seguinte forma:

Artigo 2º - Serão **preferencialmente** designados como Titulares das Delegacias de Polícia de Defesa da Mulher Delegados de Polícia do gênero feminino, competindo-lhes:”. (NR)

Note-se que os atendimentos, nas DDMs, deverão ser, preferivelmente, realizados por mulheres, mas não há a obrigatoriedade, justamente, por razões fáticas já apontadas: são 2.559 delegados na ativa, sendo 2.061 homens e 498 mulheres.

Ademais, há que se considerar licenças, férias, dentre outros afastamentos, que diminuem o quadro efetivo, além do fato de que o gênero não pode ser um condicionante para

⁴ <https://www.ssp.sp.gov.br/fale/institucional/answers.aspx?t=7>

⁵ Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/03/02/35-mulheres-foram-agredidas-fisica-ou-verbalmente-por-minuto-no-brasil-em-2022-diz-pesquisa.ghtml>>.

que as Delegadas fiquem necessariamente escaladas para as DDMs, sobretudo, quando considerado o acúmulo de funções.

Saliente-se que as servidoras sequer são consultadas sobre sua disponibilidade e interesse em assumir esses plantões que, cabe frisar, são voluntários, o que evidencia a violência de gênero na corporação.

Pontue-se que o objetivo primordial do atendimento especializado nas Delegacias de Defesa da Mulher, segundo o Decreto n.º 65.127, de 12 de agosto de 2020, é de salvaguardar que *“§ 1º - As vítimas receberão o adequado atendimento e orientação a fim de assegurar o acolhimento necessário e imediato, preservar sua intimidade e evitar a revitimização”*.

Acrescente-se que eventuais denúncias de violência contra mulheres não são exclusivamente realizadas nas DDMs, pois todas as Delegacias podem receber a denúncia e posteriormente transferir o caso para as especializadas⁶.

Assim, o rodízio entre Delegados(as) deve ser pautado na isonomia e no respeito à equidade de gênero, tendo em vista que não há obrigatoriedade de que apenas Delegadas sejam escaladas para suprir eventuais plantões que estejam desfalcados.

Destarte, a atribuição exclusiva de policiais mulheres para o atendimento em DDMs, quando há pouco efetivo para isso, sobrecarregando-as por atividade que não tem previsão legal obrigatória, fere os princípios da isonomia, da razoabilidade e da proporcionalidade.

No mais, a falta de fundamento em não se observar um regime de rodízio e de escala de plantões e sobreaviso que englobe toda a corporação, independentemente de sexo, forçando-se as policiais mulheres a acumularem toda a carga no comando de Delegacias de Defesa da Mulher, mesmo considerando o pouco efetivo, pode configurar em assédio moral e obrigatoriedade de reparação do Estado pelos danos psíquicos, físicos e materiais causados às servidoras.

Outrossim, **para que não se perca de vista que o tema em questão se insere na pauta dos Direitos Humanos**, foram delineadas a seguir as normativas nacionais e internacionais que buscam a promoção da igualdade de mulheres nas carreiras, as quais devem ser interpretadas e aplicadas em todo território brasileiro, sob pena de violação sistemática dos direitos e garantias desses grupos.

⁶Disponível em https://www.policiaivil.sp.gov.br/portal/imagens/GUIA_DEL_ELETRONICA_VIOLENCIA%20DOMESTICA.pdf.

III- CONSTITUIÇÃO FEDERAL E TRATADOS INTERNACIONAIS

Na Constituição Federal, a igualdade é uma garantia fundamental que orienta todo o ordenamento constitucional brasileiro, tanto na elaboração de normativas e na formulação e execução de políticas públicas, quanto na revogação e reparação de toda e qualquer norma ou ato que promova disparidades entre homens e mulheres. A igualdade de gênero no trabalho, também, está alicerçada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF); na erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III, CF) e; na promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CF).

A Lei n.º 17.431, de 14 de outubro de 2021, que consolida a legislação paulista relativa à proteção e defesa da mulher, **no Estado de São Paulo, veda a discriminação contra a mulher**, trazendo, de forma não taxativa, as formas de discriminação:

SEÇÃO II

Da Vedação de Qualquer Forma de Discriminação

Artigo 154 - **É vedada no Estado de São Paulo qualquer forma de discriminação contra a mulher.** (Grifos nossos)

Artigo 155 - Constitui discriminação contra a mulher:

I - impedir, dificultar, obstar ou recusar a livre locomoção em estabelecimentos da Administração Direta ou Indireta e das concessionárias de serviços públicos;

II - impedir, dificultar, obstar ou restringir o acesso às dependências de bares, restaurantes, hotéis, cinemas, teatros, clubes, centros comerciais e similares;

III - fazer exigências específicas para a obtenção ou manutenção do emprego;

IV - induzir ou incitar à prática de atos discriminatórios;

V - veicular pelos meios de comunicação de massa, mídia eletrônica ou publicação de qualquer natureza a discriminação ou o preconceito. (Grifos acrescidos).

Com o objetivo de combater a discriminação de gênero, a mencionada **Lei n.º 17.431, de 14 de outubro de 2021, cria o Conselho Estadual da Condição Feminina (CECF)**, listando suas atribuições:

CAPÍTULO VI

Do Combate à Discriminação

SEÇÃO I

Do Conselho Estadual da Condição Feminina

Artigo 148 - O Conselho Estadual da Condição Feminina - CECF, tem as seguintes atribuições:

I - formular diretrizes e promover, em todos os níveis da Administração Direta e Indireta, atividades que visem à defesa dos direitos da mulher, à eliminação das discriminações que a atingem, bem como à sua plena integração na vida socioeconômica e político-cultural;

II - assessorar o Poder Executivo, emitindo pareceres e acompanhando a elaboração de programas de Governo, nos âmbitos federal, estadual e municipal, em questões relativas à mulher, com o objetivo de defender seus direitos e interesses;

III - desenvolver estudos, debates e pesquisas sobre a problemática da mulher;

IV - sugerir ao Governador, à Assembleia Legislativa do Estado e ao Congresso Nacional, a elaboração de projetos de lei ou outras iniciativas que visem a assegurar ou a ampliar os direitos da mulher e a eliminar da legislação disposições discriminatórias;

V - fiscalizar e tomar providências para o cumprimento da legislação favorável aos direitos da mulher;

VI - desenvolver projetos que promovam a participação da mulher em todos os níveis de atividades;

VII - estudar os problemas, receber sugestões da sociedade e opinar sobre as denúncias que lhe sejam encaminhadas;

VIII - apoiar realizações concernentes à mulher e promover entendimentos e intercâmbio com organizações nacionais e internacionais afins;

IX - elaborar o seu regimento interno. (Grifos nossos).

Em âmbito nacional, recentemente, a Lei n.º 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, trouxe, em seu artigo 4º, incisos II e V, que *“A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas: (...) incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens (...) fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens”*.

Note-se que a questão tem amparo nos tratados internacionais, a exemplo: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948; a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), de 1979; a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Declaração de

Pequim), de 1995; Convenções n.º 100 e n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em seu artigo 7, determina que *“Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.”*. No artigo 23, estabelece que *“1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.”*

A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) assegura especialmente as proteções que devem ser adotadas para garantir a igualdade entre homens e mulheres no trabalho:

Artigo 11 –

1. Os Estados-partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

a – o direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;

b – o direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;

c – o direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;

d – o direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;

Por sua vez, **a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Declaração de Pequim), de 1995**, dentre os objetivos estratégicos de promoção da *“independência econômica das mulheres e seus direitos econômicos, inclusive os de acesso ao emprego, a condições de trabalho apropriadas e ao controle sobre os recursos econômicos”* (F.1), apresenta que devem ser tomadas as seguintes medidas:

a) promulgar e fazer cumprir leis que garantam os direitos das mulheres e dos homens a uma remuneração igual pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor;

b) adotar e aplicar leis contra a discriminação por motivo de sexo no mercado de trabalho, dando atenção especial às trabalhadoras de mais idade em matéria

de contratação e promoção, concessão de benefícios trabalhistas e seguridade social, e condições de trabalho;

(...)

d) desenvolver mecanismos e tomar medidas concretas que permitam às mulheres participar plenamente e em igualdade de condições na formulação de políticas e na definição de estruturas, em organismos como os ministérios da fazenda ou do comércio, as comissões econômicas nacionais, os institutos de pesquisa econômica e outras instituições-chave, bem como participando nos organismos internacionais

pertinentes;

(...)

o) promulgar e fazer cumprir leis que garantam a igualdade de oportunidades, adotar medidas concretas de ação e assegurar, por diversos meios, o seu cumprimento nos setores público e privado;

p) utilizar, na formulação das políticas macro, microeconômicas e sociais, análises sobre suas repercussões que tenham uma perspectiva de gênero, a fim de monitorar essas repercussões e modificar as políticas, nos casos em que ocorra impacto prejudicial;

q) promover políticas e medidas que tenham uma perspectiva de gênero e que criem condições que permitam às mulheres afirmar-se, em igualdade com os homens, nos campos técnico, administrativo e empresarial.

Importante enfatizar que **o Brasil é signatário da Convenção n.º 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)** que versa sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, **assim como da Convenção n.º 111**, a qual trata da vedação da discriminação em matéria de emprego e ocupação:

Art. 2 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Mister se faz, portanto, que as autoridades competentes, na organização da Polícia Civil no Estado de São Paulo, apliquem diretamente a Constituição e os tratados internacionais de Direitos Humanos dos quais o país é signatário, no sentido de observar a igualdade de gênero no acesso aos postos de maior hierarquia.

IV- PROPOSTAS

Frente ao exposto, sugerimos a edição de Resolução que regulamente que as escalas de plantões para atuação nas Delegacias de Defesa da Mulher sejam realizadas de forma igualitária por homens e mulheres, assim como que passe a ser observado o interesse (ou não) da Delegada de atuar na referida Delegacia especializada, seguindo-se os mesmos critérios aplicados aos homens delegados.

Sendo o que tínhamos para manifestar sobre o tema no momento, colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários.

Cordialmente,

Gabriela Shizue Soares de Araujo
OAB/SP n° 206.742

Marina Freire S. Gardelio
OAB/BA n° 74.734