



NOTA TÉCNICA Nº 01/2023/NUDEM/DPE-PR

Nota técnica sobre o Projeto de Lei nº 005.00065.2023 proposto que “dispõe sobre a Política Municipal de Valorização das Mulheres na Área de Segurança Pública”.

A DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ, por meio do NÚCLEO DE PROMOÇÃO E DEFESA DOS DIREITOS DAS MULHERES - NUDEM, no exercício das atribuições constitucionais e legais que lhes são conferidas pelos artigos 5º, LXXIV, 134 da Constituição Federal, artigo 4º, II e XI da Lei Complementar Federal nº 80/94 e, art. 2º, XII, da Resolução nº 54/2018-DPG, apresenta **NOTA TÉCNICA** sobre o Projeto de Lei Municipal que visa a promover a valorização das mulheres na área da Segurança Pública.

Inicialmente, destaca-se que a Defensoria Pública é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe, como expressão e instrumento do regime democrático, fundamentalmente, a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados, na forma do inciso LXXIV do art. 5º da Constituição Federal.

O Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres – NUDEM, enquanto órgão especializado da Defensoria Pública do Estado do Paraná, com base no art. 2º, XII, da Resolução DPG nº 54/218, possui dentre suas atribuições contribuir com sugestões para o planejamento, elaboração e proposições de políticas públicas atinentes à temática de gênero. Respalgadas nesta atribuição é que o NUDEM apresenta suas contribuições visando fortalecer e qualificar o debate legislativo ora em discussão.



A Proposição nº 005.00065.2023 apresentada perante a Câmara Municipal de Vereadores de Curitiba, de autoria da Vereadora Professora Josete, pretende instituir a Política Municipal de Valorização das Mulheres nas profissões relacionadas à segurança pública. Para tanto, o Projeto indica que a Política será regulamentada pelo Poder Executivo, mas para sua elaboração deve observar as diretrizes descritas nos incisos I-VIII, do art. 2º, da proposição legislativa. Menciona-se, dentre elas, a necessidade de observância de reserva mínima de 20% de vagas nos concursos público na área de segurança pública para mulheres; a proposta de aumento da licença maternidade para, pelo menos, 180 dias; a realização de estudos sobre o perfil de gênero no âmbito da segurança pública; a promoção de estratégias visando a formação dos/as profissionais em relação à temática de igualdade entre homens e mulheres e de enfrentamento às violências contra as mulheres e ao assédio no ambiente de trabalho. Era o que havia a relatar.

Na justificativa, a vereadora proponente pontua que, apesar dos avanços observados nos últimos anos no que diz respeito à valorização das mulheres nas profissões relacionadas à segurança pública, resta ainda muito a ser realizado. Neste sentido, observa que *“na Guarda Municipal da Cidade de Curitiba, atualmente, o efetivo total é de 1473 servidores concursados, sendo que destes 1355 são do sexo masculino e 118 do feminino. Nas funções de chefia o cenário é semelhante: 1 inspetora e 4 supervisoras mulheres, enquanto há 17 inspetores e 58 supervisores homens. Ou seja, apenas 8,2% do efetivo da Guarda Municipal é composto por mulheres e 6,5% das funções de chefia.”*

Destaca-se, ainda, que de acordo com o IBGE, a população curitibana é formada por 52,33% de pessoas do sexo feminino e, no âmbito da Guarda Municipal, ocupam apenas 8,2% dos quadros. Tal subrepresentação reflete não apenas os obstáculos postos à participação das mulheres na segurança pública, mas também tem efeitos no desenvolvimento do trabalho, tanto dentro das corporações, quanto para o público a quem esses órgãos assistem. Internamente, ressalta-se que a subrepresentatividade das mulheres nos espaços - seja como servidoras, mas também nos cargos de chefia e decisão - impedem que muitas das demandas específicas relacionadas às pautas de gênero sejam levadas a cabo como política institucional, a exemplo, do enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação de gênero e a violência de gênero seja interna corpore, seja para o público em geral. Adiciona-se, ainda, as consequências da ausência de representação na prestação do serviço público, como na



dificuldade em dar cumprimento às normas legais, a exemplo do artigo 249 do Código de Processo Penal que determina que em caso de abordagem policial a busca pessoal em mulheres deve ser realizada por policial mulher e também para a efetivação, por exemplo, da atenção às mulheres em situação de violência por meio da Patrulha Maria da Penha, atuação da guarda municipal que, em Curitiba, monitora os (des)cumprimento das medidas protetivas de urgência no âmbito da Lei Maria da Penha - Lei nº 11.340/2006. Nesse sentido, ressalta-se a orientação legal prevista no art. 10-A, da Lei Maria da Penha, de que o atendimento policial e pericial especializado deva ser preferencialmente prestado por profissionais do sexo feminino, previamente capacitados, situação que só reforça a necessidade do aumento da representatividade das mulheres nesses espaços.

Há consenso em relação ao importante déficit na ocupação de cargos por mulheres no âmbito da Segurança Pública como um todo e à necessidade de implementação de medidas afirmativas visando a progressivamente diminuir as desigualdades de gênero em seguimento de tamanha relevância social. Assim, ainda que recentemente exista uma tendência de redução da desigualdade no ingresso de mulheres nos órgãos da Segurança Pública¹, é notório que ainda haja uma presença majoritária de homens nesses espaços e também de que esses homens ocupem a maioria das posições de decisão e destaque dentro das instituições, sendo dever das instituições sob o Estado Democrático de Direitos promover medidas visando a remediar a discriminação histórica que alijou mulheres e outros grupos vulnerabilizados dos espaços de poder e dos processos de decisão.

Nesta perspectiva, a proposição em análise alinha-se aos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito e ao princípio constitucional de igualdade entre os sexos, na medida em que essa igualdade constitui expressão da cidadania e dignidade humana, e embora seja formalmente garantida pela Constituição Federal, ainda não se traduz na realidade material, justificando a necessária adoção de políticas públicas afirmativas, como a proposta legislativa ora analisada, para que seja garantida a igualdade de fato entre homens e mulheres.

¹ Nos termos dos dados levantados pela Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça e Segurança Pública (Senasp/MJSP) com pesquisa recente que faz uma análise comparativa entre os anos de 2000 e 2021, disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/noticias/senasp-destaca-aumento-no-numero-do-efetivo-das-mulheres-nos-orgaos-de-seguranca-publica-dos-estados>



Ademais, a proposta encontra respaldo nos marcos internacionais que enxergam a desigualdade de gênero como fenômeno global e buscam medidas para a reparação histórica e enfrentamento à toda forma de discriminação contra as mulheres. Neste sentido, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, ratificada pelo Brasil pelo Decreto 4.377/2002, estabelece, em seu artigo 5º, alínea “a”, como obrigação *“modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, de forma a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres”*.

A esse respeito, ainda, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU) aponta que a *“igualdade de gênero não é apenas um direito humano fundamental, mas a base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero e sustentável.”* Ressalta-se que tal perspectiva de atuação busca dar cumprimento às metas 5.c (Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis) e 5.5 (Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública) do ODS 5².

Conforme consta do Marco Normativo para Consolidar a Democracia Paritária, elaborado pela ONU Mulheres, apenas a presença de mulheres em espaços de tomada de decisão política será capaz de modificar os fatores estruturais que as excluem, sendo fundamental, portanto, para a superação da discriminação e da desigualdade de gênero³.

Ainda, importante pesquisa “Mulheres na Segurança Pública: estudo técnico nacional” realizada pelo Ministério da Justiça⁴, ao traçar o perfil das mulheres nos órgãos de segurança pública, averiguando o tipo de atividades para as quais as mulheres são designadas, o percentual e espécies de cargos ocupados, suas percepções, dificuldades e principais demandas, recomenda a valorização profissional visando promover o respeito à dignidade, saúde e segurança das profissionais, o que entendemos que deva ocorrer por meio da

² <http://www.agenda2030.com.br/ods/5/>

³ http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Marco-Normativo-Democracia-Paritaria_FINAL.pdf

⁴ <https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/2308/1/4mulheres-na-seguranca-publica.pdf>



promoção de uma série de políticas afirmativas para garantir a participação plena e efetiva das profissionais da segurança pública nas decisões político-institucionais, a fim de que se alcance uma democracia paritária e como forma de contribuir com a agenda pública com perspectiva de gênero, buscando assim cumprir com a meta 5.5 do ODS 5, bem como as metas 16.b e 16.7 do ODS 16. Essas medidas visando a fomentar a promoção e defesa dos direitos das mulheres também no âmbito interno das instituições coadunam-se com a proposta prevista pela ONU com enfoques nas “*liderança e participação política das mulheres*” e “*governança e planejamento*”.

Neste aspecto, cumpre observar que a institucionalização da presença feminina no aparelho de Estado, com a criação e fortalecimento dos mecanismos institucionais para o avanço das mulheres impulsiona de forma significativa as pautas das mulheres, ao possibilitar a observância de mecanismos visando à incorporação da perspectiva de gênero nas políticas públicas e na própria estrutura do Estado⁵.

Dessa forma, a inclusão de ações afirmativas, como a adoção de cotas de gênero para o ingresso em concurso público na área de segurança pública, com a reserva de 20% das vagas oferecidas, embora ainda tímido para o alcance da paridade no âmbito interno (50-50), indica uma discriminação positiva necessária para enfrentar a subrepresentatividade nas instituições de segurança pública com reflexos na oferta de um serviço público de maior qualidade, sobretudo no que diz respeito à perspectiva de gênero e a necessária representatividade e diversidade.

Neste sentido, nos termos do que preconiza a Agenda 2030, para se chegar ao desenvolvimento sustentável é fundamental reconhecer a contribuição das mulheres e garantir a sua participação equitativa nos processos de tomada de decisão que afetam suas vidas e a de toda comunidade, o que apenas será possível por meio do enfrentamento sistemático aos obstáculos tangíveis e intangíveis que impedem essa participação.⁶

Importante destacar, ademais, que para além da maior representatividade feminina e qualificação do serviço público, a proposição legislativa objeto da presente Nota destaca a promoção de estratégias para o enfrentamento ao assédio e à violência contra as mulheres no

⁵ http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Marco-Normativo-Democracia-Paritaria_FINAL.pdf

⁶ <https://ateneasparidad.com/>



âmbito do ambiente de trabalho e a inclusão obrigatória de conteúdos relacionados à igualdade entre homens e mulheres nos cursos de formação, com ênfase no ambiente organizacional. Ressalta-se que a aprovação de diretrizes que visem não apenas garantir o ingresso, mas também a permanência das mulheres nesses espaços são essenciais para tornar efetivamente equânime os espaços institucionais do Estado.

Neste sentido, a pesquisa “Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho”⁷, publicada em dezembro de 2020, apontou que 76% das trabalhadoras relataram já terem sofrido violência e assédio no trabalho. Desse total, um quarto das mulheres assediadas passou a desconfiar das pessoas com quem trabalha e/ou não tiveram mais vontade de ir trabalhar, enquanto que 21% delas saíram da empresa em que trabalhavam. Além disso, 92% das pessoas (homens e mulheres) concordam que mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho que os homens.

Ainda, considerando que a divisão do trabalho na modernidade reservou às mulheres o espaço privado (inclusive pelo não reconhecimento do trabalho doméstico como trabalho), sua recorrência na contemporaneidade constitui em atitude perversa de buscar retornar a esse estado anterior de coisas. Em outras palavras, tentativas de humilhar, ofender e perseguir as mulheres nos espaços de trabalho são formas de indicar que elas não são bem vindas nesses espaços. Tais formas de assédio marcam um processo de exclusão de longa data, reforçando estereótipos de gênero que relega às mulheres o espaço privado e negam seu acesso a espaços públicos, nos quais geralmente se recebe reconhecimento social, inclusive de caráter financeiro. No Brasil, aliás, a despeito do fato de as mulheres serem a maioria da população, estão em minoria entre as pessoas que trabalham (42,8%)⁸. Do total da categoria das pessoas que trabalham, por outro lado, elas figuram entre as maiores vítimas de assédio, como aponta o relatório da Organização Internacional do Trabalho de 2018⁹.

⁷ Laudes Foundation; Instituto Patrícia Galvão; Locomotiva Pesquisa e Estratégia. PERCEPÇÕES SOBRE A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO CONTRA MULHERES NO TRABALHO. Dezembro/2020. Disponível em: https://assets-institucional-igp.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2022/01/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVersaoFinal.pdf. Acesso em 14 de mar. 2022.

⁸ Dados da PNAD Contínua 2019, do IBGE. Conferir:

<<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18314-trabalho-e-rendimento.html>> Acesso: 15/03/2022.

⁹ Conferir:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630695.pdf> Acesso: 15/03/2022



O assédio institucional, em particular, é uma das formas de violência do Estado e das instituições contra as mulheres. E ele pode se dar não apenas a partir de uma ação direta, mas também da omissão. Ainda que as definições acerca do tema e seus possíveis desdobramentos estejam em construção, pode-se dizer, de maneira geral, que as práticas de assédio são formas de violência psicológica, moral e sexual que afetam a vida da trabalhadora, em especial as profissionais que atuam na segurança pública¹⁰, espaço ainda primordialmente masculino, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.

A conceituação existente resulta de recentes discussões relacionadas à incorporação da temática nas agendas das instituições públicas, num tema que antes era visto como prática aceitável e, apenas recentemente tem sido visto como um problema a ser enfrentado. Neste sentido, demanda, na oportunidade, ações afirmativas como a presente proposta legislativa para trazer luz à magnitude do problema e poder enfrentá-lo com a seriedade que merece.

Como apontamentos finais, ressalta-se a necessidade de enfrentamento destes importantes desafios que ainda se colocam e representam barreiras seja para a progressão nas carreiras da Segurança Pública, seja para o ingresso mais expressivo nas instituições. Neste sentido, apontamos a relevância da proposta legislativa que reconhece os desafios e busca ferramentas para enfrentá-los, a partir de uma lógica de discriminação positiva quanto a uma situação de alijamento histórico das mulheres destes espaços.

Sabe-se que a construção dessa exclusão das mulheres dos espaços públicos, como um todo, e mormente nos espaços de segurança pública, não representa uma situação pontual ou um “privilégio” geograficamente localizado, mas traduz um entendimento em relação aos espaços que devem ser ocupados por homens e mulheres e à negação às mulheres de diversos desses espaços. Assim, por meio das diretrizes propostas, dentre elas cabe citar a reserva de pelo menos 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos na área de

¹⁰ A esse respeito, destaca-se casos recentes de assédio moral, sexual e discriminação de gênero no âmbito de instituição do sistema de segurança pública, conforme se observa: <https://www.camara.leg.br/noticias/471273-mulheres-cobram-punicao-para-policiais-envolvidos-em-casos-de-assedio/>; <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2023/06/21/em-audios-escriva-denuncia-tentativa-de-agressao-e-assedio-sexual-no-a-mbiente-de-trabalho-ela-foi-encontrada-morta.ghtml>; <https://g1.globo.com/sp/santos-regiao/noticia/2021/05/26/soldado-da-p-m-que-acusa-tenente-coronel-de-assedio-sexual-e-ameacas-de-morte-e-exonerada.ghtml>



segurança pública para mulheres e promoção de equidade entre homens e mulheres na ocupação dos cargos gerenciais com a inclusão a devida inclusão da temática nos cursos de formação são medidas de apoio a maior participação das mulheres nos espaços de Segurança Pública.

Políticas Públicas precisam ser desenvolvidas, sendo louvável a proposição em análise ao buscar promover a presença das mulheres no cenário de segurança pública e trazer visibilidade para essa ocupação feminina, por meio de mudanças estruturais e até mesmo comportamentais como as vestimentas, em ambientes que por muito tempo caracterizavam-se hegemonicamente pela presença masculina.

Cumprido pontuar, por fim, que a Proposição nº 005.00065.2023 está em consonância com Projeto de Lei nº 1.529, de 2021, aprovado pela Câmara dos Deputados em 15 de março de 2022, e em trâmite perante o Senado, que estabelece a Política Nacional de Valorização das Mulheres na Área de Segurança Pública.

Diante do breve exposto, a Defensoria Pública do Estado do Paraná, por meio do Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres – NUDEM, posiciona-se favoravelmente ao projeto de lei apresentado e indica que nada impede e tudo recomenda a aprovação e plena implementação da Proposição nº 005.00065.2023 e a adoção de medidas visando a instituir a Política Municipal de Valorização das Mulheres nas profissões relacionadas à segurança pública pelo Poder Executivo, observando as diretrizes mínimas disposta no proposição legislativa.

Colocamo-nos à disposição para esclarecimentos, debates e apresentação de estudos sobre o tema.

Curitiba, 23 de junho de 2023.

MARIANA MARTINS NUNES

Defensora Pública - Coordenadora do NUDEM/DPPR