

ANÁLISE CONSTITUCIONAL DA UNIÃO DE VAGAS ENTRE HOMENS E MULHERES EM CONCURSOS MILITARES

Constitutional analysis of the unified allocation of vacancies for men and women in military public examinations

Caio Vicente da Silva¹

Arthur Braga de Souza²

SILVA, Caio Vicente da; SOUZA, Arthur Braga de. Análise constitucional da união de vagas entre homens e mulheres em concursos militares. 23 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Direito – Centro Universitário UNINORTE, Rio Branco. 2026.

¹ Discente do curso de bacharelado em Direito pelo Centro Universitário UNINORTE.

² Docente do Centro Universitário Uninorte. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Uninorte. Pós-graduado em Direito Processual Civil pela Universidade Cândido Mendes. Servidor Público Federal do Tribunal Regional Federal da 1ª Região. Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Uninorte.

RESUMO

Introdução. O presente estudo tem por objetivo analisar a unificação de vagas entre homens e mulheres em concursos militares, considerando os princípios constitucionais da igualdade e da isonomia, bem como seus impactos no acesso às carreiras públicas, com ênfase na ADI 7480 do STF, que aborda a efetivação do princípio da isonomia entre homens e mulheres. **Objetivo** Analisar o fim da cláusula de barreira para mulheres em concursos militares, à luz dos princípios constitucionais da igualdade e da isonomia, bem como seus impactos na aplicação prática e na estrutura das instituições militares. **Método** Através de embasamento teórico, produziu-se uma análise acerca dos reflexos do fim da cláusula de barreira para mulheres em concursos militares, como forma de viabilizar a efetivação do princípio da igualdade no acesso aos cargos públicos, examinando-se, para tanto, a doutrina, a legislação e o entendimento jurisprudencial pertinente, bem como os impactos práticos dessa mudança no âmbito das instituições militares. **Resultados.** O fim da cláusula de barreira para mulheres em concursos militares ampliou o acesso feminino às instituições, promovendo maior igualdade de oportunidades, embora gere discussões sobre seus impactos na estrutura e eficiência dessas organizações. **Conclusão.** Conclui-se que a medida representa avanço na efetivação da igualdade, exigindo adaptação das instituições militares para conciliar inclusão e eficiência.

Palavras-chaves: concursos militares; igualdade de gênero; controle de constitucionalidade; Supremo Tribunal Federal.

ABSTRACT

Introduction. This study analyzes the unification of vacancies between men and women in military entrance examinations, with emphasis on ADI 7480 of the Federal Supreme Court, which addresses the promotion of gender equality in access to public careers. **Objective.** To analyze the end of the barrier clause for women in military examinations, in light of the constitutional principles of equality and isonomy, as well as its impacts on the practical application and structure of military institutions. **Method.** The research was developed through bibliographic review and documentary analysis, examining doctrine, legislation, and relevant case law in order to understand the effects of this change on access to public positions. **Results.** It was found that the elimination of the barrier clause expanded female participation in military institutions, promoting greater equality of opportunities, although it still raises debates regarding impacts on organization and administrative efficiency. **Conclusion.** It is concluded that the measure represents

progress in the realization of fundamental rights, while requiring institutional adaptation capable of balancing inclusion, efficiency, and public interest.

Keywords: military examinations; gender equality; isonomy; access to public service.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por finalidade analisar as decisões do Supremo Tribunal Federal relativas às restrições impostas à participação de homens e mulheres em concursos públicos militares, à luz do princípio da legalidade e dos direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal. Busca-se compreender os fundamentos e as finalidades dessas limitações, bem como verificar sua compatibilidade com a realidade contemporânea das instituições militares e com os valores constitucionais que orientam o Estado Democrático de Direito.

Além disso, o estudo examina a trajetória histórica da mulher na sociedade, frequentemente marcada por estigmas e concepções discriminatórias que a associavam à incapacidade para o exercício de determinadas funções, especialmente no âmbito militar. Tais percepções, entretanto, mostram-se incompatíveis com a realidade atual, caracterizada pela crescente participação feminina nos mais diversos setores profissionais e pela progressiva consolidação da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A recente evolução jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal evidencia o fortalecimento da proteção aos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, contribuindo para a promoção de condições mais igualitárias de acesso ao mercado de trabalho e, em particular, às carreiras militares.

Nesse contexto, argumentos relacionados a diferenças físicas e psicológicas entre os sexos são frequentemente invocados para justificar determinadas restrições, circunstância que demanda análise crítica sob a perspectiva dos princípios constitucionais da igualdade, da razoabilidade, da proporcionalidade e da dignidade da pessoa humana.

O estudo também ressalta a relevância dessa transformação para a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho, bem como a necessidade de implementação de políticas públicas voltadas à inclusão, à

valorização e à permanência das mulheres em espaços historicamente ocupados predominantemente por homens. Nesse sentido, destacam-se as ações afirmativas como instrumentos aptos a promover a igualdade material e a reduzir desigualdades estruturais.

Ademais, evidencia-se a importância dos concursos públicos como mecanismos de mobilidade social, estabilidade profissional e democratização do acesso aos cargos públicos, especialmente em contextos marcados pela limitação de oportunidades na iniciativa privada, fator que contribui para o aumento da competitividade nos certames.

Por fim, a pesquisa propõe-se a analisar a inserção da mulher em instituições tradicionalmente marcadas por estruturas e valores conservadores, investigando se as restrições estabelecidas nos concursos militares decorrem de fundamentos legítimos e constitucionalmente adequados ou se configuram práticas discriminatórias incompatíveis com a ordem constitucional vigente.

Dessa forma, pretende-se contribuir para o debate jurídico acerca da efetivação dos direitos das mulheres, bem como para o aperfeiçoamento de políticas públicas destinadas à promoção da igualdade de gênero e à construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e plural.

1 O CONCURSO PÚBLICO À LUZ DOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA ISONOMIA

O concurso público consiste em procedimento administrativo de seleção, de caráter competitivo, destinado ao provimento de cargos e empregos públicos. Trata-se de mecanismo pautado na observância dos princípios constitucionais da Administração Pública, estruturado em etapas eliminatórias e classificatórias que se iniciam com a publicação do edital e se encerram com a homologação do resultado final. Nos termos da legislação vigente, o prazo de validade do certame é de até dois anos, admitida uma única prorrogação por igual período.

Nesse sentido, Alexandre de Moraes (2025, p. 415) afirma que “uma vez expirado o prazo de validade do concurso, entretanto, a expectativa de direito dos aprovados desfaz-se”. Assim, encerrado o prazo de validade do certame, extinguem-se seus efeitos jurídicos, bem como a expectativa de direito dos candidatos

aprovados que não tenham sido nomeados, viabilizando a realização de novo concurso público para o provimento das vagas existentes.

Os concursos públicos constituem uma das principais formas de ingresso no serviço público, representando instrumento de seleção baseado no mérito, por meio do qual se busca identificar os candidatos mais qualificados para o exercício das funções estatais. Conforme leciona Moraes (2025), o candidato aprovado possui direito à nomeação de acordo com a ordem de classificação durante o prazo de validade do certame, além de preferência em relação aos aprovados em concursos posteriores enquanto vigente o concurso anteriormente homologado.

Além de seu papel como mecanismo meritocrático de seleção, o concurso público representa, para muitos indivíduos, uma relevante oportunidade de estabilidade financeira e desenvolvimento profissional, em razão da segurança jurídica e da previsibilidade inerentes ao regime jurídico dos servidores públicos. Nesse contexto, parcela significativa da população vislumbra nos certames públicos um instrumento de mobilidade e ascensão social, circunstância que contribui para o elevado grau de competitividade atualmente observado.

Entretanto, esse cenário não se apresentava da mesma forma em períodos anteriores, quando os concursos públicos eram menos concorridos, possuíam procedimentos mais simplificados e exigiam menor grau de especialização dos candidatos. Com a expansão da globalização e a ampliação do acesso à informação, os certames passaram a atrair número cada vez maior de participantes, tornando a disputa mais intensa e exigindo níveis crescentes de preparação. Como consequência, o estudo voltado à aprovação em concursos públicos consolidou-se como atividade especializada e contínua, dando origem à figura socialmente conhecida como “concurseiro”, expressão utilizada para designar aqueles que direcionam seus esforços à aprovação em certames públicos.

Ademais, a crescente oferta de materiais didáticos, plataformas digitais e cursos preparatórios contribuiu para a formação de um mercado específico voltado à preparação de candidatos, refletindo as transformações sociais e o aumento da competitividade no mercado de trabalho contemporâneo.

À luz da Constituição Federal de 1988, os concursos públicos devem observar os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade,

eficiência e isonomia, assegurando a realização de um processo seletivo justo, transparente e acessível a todos os cidadãos que preencham os requisitos legais. Os princípios constitucionais constituem diretrizes fundamentais para a atuação da Administração Pública, destacando-se, para os fins deste estudo, o princípio da isonomia, que visa garantir igualdade de oportunidades entre os candidatos.

Conforme dispõe o art. 37, caput, da Constituição Federal:

Art. 37, A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. (Brasil, 1988).

Nesse contexto, os princípios da igualdade e da isonomia devem ser analisados de forma complementar, embora possuam conteúdos jurídicos distintos. A igualdade formal, prevista no caput do art. 5º da Constituição Federal, assegura que todos sejam tratados de maneira uniforme perante a lei, vedando privilégios e discriminações arbitrárias. Tal concepção é frequentemente representada pela simbologia da Justiça, cuja venda sobre os olhos expressa a imparcialidade na aplicação do direito.

Por sua vez, a igualdade material — também denominada isonomia substancial — busca promover a efetiva justiça social mediante o tratamento diferenciado de pessoas ou grupos que se encontrem em situações desiguais, na medida de suas desigualdades. É nesse contexto que se inserem políticas públicas e ações afirmativas destinadas à redução de desigualdades históricas e estruturais, como ocorre com os sistemas de cotas e outras medidas voltadas à ampliação da inclusão social.

A distinção entre igualdade formal e igualdade material é sintetizada por Saleme (2022, p. 152), ao afirmar que a primeira corresponde à igualdade perante a lei, enquanto a segunda busca concretizar a igualdade real mediante a consideração das diferenças existentes entre os indivíduos, permitindo tratamentos diferenciados quando objetivamente justificados.

Nessa perspectiva, as ações afirmativas constituem instrumentos voltados à promoção da igualdade material e à mitigação de desigualdades historicamente consolidadas. Todavia, conforme adverte Sônia Yukiro (2015, p. 290), a observância do princípio da isonomia não impede a adoção de critérios diferenciados em

concursos públicos, desde que tais distinções sejam justificadas pelas atribuições do cargo e observem os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Esse entendimento assume especial relevância nos concursos militares, em que determinadas exigências funcionais podem demandar critérios específicos de avaliação. É o caso dos testes de aptidão física, que frequentemente estabelecem índices distintos para homens e mulheres, em razão de diferenças biológicas reconhecidas e compatíveis com o princípio da igualdade material. Todavia, tais diferenciações somente são constitucionalmente admissíveis quando guardarem relação direta com as atribuições do cargo e estiverem fundamentadas em critérios técnicos objetivos.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal tem afirmado que:

A imposição de *discrímen* de gênero para fins de participação em concurso público somente é compatível com a Constituição nos excepcionais casos em que demonstradas a fundamentação proporcional e a legalidade da imposição, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia. (Moraes, 2025, p. 47).

Dessa forma, a imposição de tratamento diferenciado entre homens e mulheres em concursos públicos, seja por meio da fixação de requisitos físicos distintos, seja pela limitação de vagas por gênero, somente encontra legitimidade constitucional quando amparada por justificativa objetiva, razoável e proporcional. Exige-se, para tanto, a demonstração da adequação, da necessidade e da proporcionalidade em sentido estrito da medida adotada.

Assim, a constitucionalidade de critérios diferenciados depende da comprovação de sua indispensabilidade para o desempenho das funções do cargo, vedando-se discriminações arbitrárias incompatíveis com os princípios da igualdade, da isonomia e da dignidade da pessoa humana.

2 A PARTICIPAÇÃO FEMININA NAS FORÇAS ARMADAS E NA SEGURANÇA PÚBLICA COMO EXPRESSÃO DA IGUALDADE MATERIAL

Historicamente, os cargos militares foram ocupados predominantemente por homens, em razão de fatores culturais, sociais e institucionais que limitaram o ingresso feminino nessas carreiras, contribuindo para uma expressiva disparidade de

gênero ao longo do tempo. Contudo, a participação das mulheres nas instituições militares tem demonstrado crescente relevância, especialmente no âmbito do policiamento ostensivo e das atividades de segurança pública.

Em situações que envolvem a realização de revistas pessoais em mulheres, recomenda-se que o procedimento seja executado, preferencialmente, por policiais femininas, em conformidade com os protocolos operacionais adotados pelas corporações, a fim de resguardar a dignidade da pessoa abordada e evitar situações de constrangimento ou questionamentos acerca da legalidade da atuação policial. Nesse contexto, a presença feminina nas atividades ostensivas revela-se não apenas conveniente, mas também necessária para assegurar maior eficiência na prestação do serviço público e respeito aos direitos fundamentais dos cidadãos.

Além disso, as mulheres desempenham papel fundamental em unidades especializadas voltadas à proteção de grupos vulneráveis, a exemplo das Patrulhas Maria da Penha. Nessas equipes, policiais femininas atuam no acompanhamento de vítimas de violência doméstica e familiar, colaborando para a efetivação de medidas protetivas e o cumprimento de determinações judiciais.

A presença de mulheres nessas atividades favorece a criação de um ambiente de acolhimento e confiança, proporcionando maior segurança às vítimas para relatar episódios de violência e contribuindo para o fortalecimento dos mecanismos de proteção previstos no ordenamento jurídico brasileiro.

A participação feminina também se destacou em importantes acontecimentos históricos, especialmente em períodos de conflito armado. Ao longo da história, mulheres exerceram funções estratégicas em diferentes áreas militares, desempenhando atividades de apoio logístico, inteligência, enfermagem e, em determinadas circunstâncias, atuação direta em operações de combate.

Um exemplo emblemático ocorreu durante a Segunda Guerra Mundial (1939–1945), considerada um dos eventos mais marcantes da história contemporânea. Nesse cenário, destacou-se o regimento aéreo soviético conhecido como “Bruxas da Noite”, composto exclusivamente por mulheres. A unidade participou de diversas missões contra as forças alemãs e era integrada majoritariamente por jovens voluntárias.

Além dos desafios inerentes ao contexto bélico, suas integrantes enfrentaram o preconceito e a resistência decorrentes dos padrões sociais vigentes à época, demonstrando elevado nível de capacidade operacional e conquistando reconhecimento pelos resultados alcançados em combate.

Conforme relato atribuído à integrante Irina Rakobolskaya, “eles viram como pilotávamos, e os homens do regimento de bombardeiros noturnos começaram a nos chamar de ‘irmãs’, enquanto os soldados da infantaria nos chamavam de ‘criaturas celestiais’, ao passo que os alemães nos apelidaram de ‘Bruxas da Noite’” (BBC, 2024). Tal episódio evidencia que a atuação feminina em ambientes militares não constitui fenômeno recente, mas realidade historicamente presente, ainda que frequentemente invisibilizada pelos registros tradicionais.

A participação das mulheres nas Forças Armadas tem se expandido em âmbito global, impulsionada pelo reconhecimento da competência individual, pela promoção da igualdade de oportunidades e pela modernização das instituições militares. Em diversos países, a presença feminina nas carreiras militares cresce de forma expressiva, amparada por políticas públicas voltadas à equidade de gênero e à ampliação do acesso aos cargos de comando, operações e combate.

Atualmente, mulheres exercem funções em praticamente todos os segmentos das estruturas militares, representando importante avanço na concretização da igualdade de oportunidades nesse setor.

No Brasil, embora esse processo ainda esteja em fase de consolidação, observam-se avanços significativos, como a ampliação do acesso feminino às carreiras militares e a implementação de medidas destinadas à promoção da igualdade de oportunidades.

Como resultado desse processo de transformação social e institucional, observa-se a crescente ampliação da participação feminina nas Forças Armadas e nos órgãos de segurança pública, tanto no Brasil quanto em diversos países. A experiência nacional e internacional demonstra que o desempenho das mulheres em funções militares não pode ser avaliado com base em estereótipos ou presunções genéricas relacionadas ao gênero, mas sim a partir de critérios objetivos vinculados às atribuições do cargo.

Nesse contexto, restrições impostas exclusivamente em razão do sexo do candidato mostram-se cada vez mais incompatíveis com os princípios constitucionais da igualdade, da isonomia e da dignidade da pessoa humana, exigindo justificativa legal, técnica e proporcional para sua validade. Tal cenário reforça a necessidade de examinar a compatibilidade constitucional das limitações estabelecidas em concursos militares, especialmente à luz da recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal sobre a matéria.

2 A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE A IGUALDADE DE GÊNERO EM CONCURSOS MILITARES

Conforme entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), têm sido declaradas inconstitucionais diversas normas estaduais que estabeleciam limitações de vagas para mulheres em concursos militares. Nesse contexto, destaca-se a Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 7.556, na qual o Plenário da Corte, sob a relatoria do Ministro André Mendonça, reconheceu a inconstitucionalidade de dispositivos da legislação do Estado de Rondônia que restringiam a participação feminina nos concursos da Polícia Militar, reservando às mulheres apenas 10% (dez por cento) das vagas destinadas ao Quadro de Oficiais Combatentes e 12% (doze por cento) das vagas destinadas ao Quadro de Praças.

Ao apreciar a controvérsia, o Supremo Tribunal Federal concluiu que a limitação quantitativa de vagas baseada exclusivamente no sexo dos candidatos viola os princípios constitucionais da igualdade e da isonomia, previstos no art. 5º, caput e inciso I, da Constituição Federal, bem como o objetivo fundamental da República de promover o bem de todos sem discriminação de sexo, previsto no art. 3º, inciso IV. Além disso, a Corte reconheceu afronta ao princípio da ampla acessibilidade aos cargos públicos, consagrado no art. 37, inciso I, da Constituição Federal.

Na fundamentação do julgamento, foram igualmente considerados precedentes recentes da própria Corte, entre eles a ADI n.º 7.433, ocasião em que o Ministro Cristiano Zanin ressaltou a inexistência de justificativas constitucionais aptas a sustentar tratamento diferenciado para homens e mulheres no ingresso nas carreiras militares. Conforme consignado pelo Supremo Tribunal Federal:

Não há justificativas razoáveis aptas a fundamentar o tratamento desigual para o ingresso nas carreiras de policial e bombeiros militar. Conforme orientação do Supremo Tribunal Federal, o Texto Constitucional jamais pode ser fundamento para ato discriminatório (Brasil, STF, 2024).

Em igual sentido, a Corte analisou a ADI n.º 7.485, referente ao Estado da Paraíba, na qual foi declarada a inconstitucionalidade de dispositivo legal que limitava a participação feminina a 5% (cinco por cento) do efetivo policial militar. O fundamento adotado reproduziu a mesma lógica constitucional aplicada ao caso de Rondônia, reafirmando que a fixação de percentuais máximos ou mínimos de vagas para mulheres, sem justificativa objetiva relacionada às atribuições do cargo, configura discriminação incompatível com a Constituição Federal.

Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento de que a igualdade de oportunidades deve constituir a regra geral nos concursos militares, sendo vedada a imposição de restrições baseadas exclusivamente no gênero dos candidatos. Como destacado pelo Ministro André Mendonça:

Desse modo, tem-se que, de acordo com a posição sedimentada por essa Suprema Corte, e ratificada pelos demais Poderes, conforme se colhe das manifestações exaradas no bojo do processo legislativo que culminou na edição da Lei nº 14.751/2023, o estabelecimento de qualquer patamar - máximo ou mínimo - para o efetivo de policiais militares do sexo feminino não se conforma ao texto constitucional. (Brasil, STF, 2025).

A partir desses precedentes, verifica-se que o STF não veda toda e qualquer diferenciação entre homens e mulheres nos concursos públicos. O que se considera inconstitucional é a imposição de limitações arbitrárias, destituídas de fundamento técnico, legal e proporcional. Assim, eventuais distinções somente podem ser admitidas quando diretamente relacionadas às atribuições do cargo e justificadas por critérios objetivos compatíveis com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Todavia, a jurisprudência constitucional também demonstra que a aplicação do princípio da isonomia não conduz necessariamente à unificação absoluta de todos os cargos ou vagas existentes no serviço público. Existem situações excepcionais em que a própria legislação estabelece diferenciações legítimas e constitucionalmente justificadas. Exemplo disso ocorre no âmbito da Polícia Penal,

cujas disciplinas legais exigem tratamento específico em determinadas atividades relacionadas à custódia de pessoas privadas de liberdade.

Nesse sentido, dispõe a Lei de Execução Penal:

Os estabelecimentos penais destinados a mulheres serão dotados de berçário, onde as condenadas possam cuidar de seus filhos, inclusive amamentá-los, no mínimo, até 6 (seis) meses de idade os estabelecimentos de que trata o § 2º deste artigo deverão possuir, exclusivamente, agentes do sexo feminino na segurança de suas dependências internas. (Brasil, 1984).

Nessa hipótese, a diferenciação encontra amparo em fundamento legal expresse e visa resguardar direitos fundamentais relacionados à intimidade, à privacidade e à dignidade das mulheres privadas de liberdade. Portanto, não se trata de discriminação arbitrária, mas de medida destinada à proteção de valores constitucionalmente relevantes.

Por outro lado, as restrições quantitativas impostas às mulheres nos concursos militares não apresentam a mesma justificativa constitucional. Além de reduzirem significativamente as oportunidades de ingresso, tais limitações perpetuam modelos institucionais historicamente excludentes e incompatíveis com a progressiva ampliação da participação feminina na segurança pública brasileira.

O avanço da presença feminina nas instituições militares pode ser observado em diversos exemplos recentes. No Estado do Acre, por exemplo, a Coronel Marta Renata da Silva Freitas Alves assumiu, em dezembro de 2024, o Comando-Geral da Polícia Militar do Acre, tornando-se a primeira mulher a ocupar o mais elevado posto da corporação em mais de um século de existência da instituição. Em seu discurso de posse, destacou:

Quero que minha gestão seja marcada pela humanização das relações dentro da corporação, pela busca incessante de resultados e pela construção de um legado que inspire futuras gerações, que sirva para mostrar a homens e mulheres, dentro e fora da Polícia Militar, que não há barreiras que não possamos vencer quando caminhamos com coragem, propósito, determinação e fé. (PMAC, 2024).

Esse episódio demonstra que a ampliação da participação feminina nas carreiras militares contribui para a superação de paradigmas historicamente excludentes e amplia as possibilidades de acesso das mulheres aos cargos públicos de maior relevância institucional. Nesse aspecto, a eliminação de barreiras

injustificadas fortalece os princípios constitucionais da igualdade e da isonomia, permitindo que o acesso aos cargos públicos seja determinado exclusivamente pelo mérito e pela capacidade individual dos candidatos.

Outro marco relevante desse processo de inclusão ocorreu com a implementação do alistamento militar voluntário feminino no Brasil. Pela primeira vez na história nacional, mulheres passaram a poder se alistar diretamente nas Forças Armadas, ampliando sua participação em uma instituição tradicionalmente composta por efetivos predominantemente masculinos. Conforme divulgado pelo Ministério da Defesa:

Mulheres participem do alistamento militar nas Forças Armadas pela 1ª vez a partir de 2025. A decisão foi consensual entre os comandantes militares. O Exército, a Marinha e FAB (Força Aérea Brasileira) planejam as construções de estruturas para receber mulheres que se alistarem. Também há o interesse de realizarem uma campanha para incentivar o ingresso feminino no serviço militar. (FAB, 2025).

Importa destacar que o alistamento feminino instituído no Brasil possui caráter voluntário, diferentemente do regime obrigatório aplicável aos homens. Trata-se de iniciativa voltada à ampliação gradual da participação das mulheres nas Forças Armadas, sem imposição de obrigações equivalentes às decorrentes do serviço militar obrigatório masculino.

A ampliação das oportunidades de ingresso também encontra respaldo na crescente presença feminina nos efetivos militares. Segundo dados divulgados pelas Forças Armadas, aproximadamente 37 mil mulheres integram atualmente seus quadros, correspondendo a cerca de 10% do efetivo total, com tendência de crescimento em razão das novas políticas de inclusão e recrutamento.

Não obstante, a ampliação do acesso feminino às carreiras militares pressupõe que homens e mulheres estejam igualmente sujeitos aos deveres, responsabilidades e exigências inerentes à função pública exercida. Assim, a eliminação de restrições discriminatórias não implica a criação de privilégios, mas a garantia de que todos os candidatos sejam avaliados mediante critérios objetivos relacionados às atribuições do cargo, observando-se os princípios da eficiência administrativa, da impessoalidade e da igualdade de oportunidades.

Dessa forma, a Constituição Federal de 1988 consagrou a igualdade como valor fundamental do Estado Democrático de Direito, vedando distinções arbitrárias

e assegurando a todos o direito de concorrer aos cargos públicos em condições equânimes.

Consequentemente, normas que estabeleçam restrições desproporcionais ao ingresso de mulheres nas carreiras militares devem ser submetidas ao controle de constitucionalidade, à luz dos princípios da isonomia, da dignidade da pessoa humana e da eficiência administrativa, que exigem processos seletivos fundamentados exclusivamente no mérito, na qualificação e na capacidade técnica dos candidatos.

3 A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E NAS CARREIRAS MILITARES

Ao longo dos séculos, as mulheres enfrentaram inúmeras dificuldades para conquistar espaço no mercado de trabalho, reflexo de uma estrutura social historicamente marcada pela desigualdade de gênero. Durante muito tempo, prevaleceu a concepção segundo a qual às mulheres caberia exclusivamente o cuidado do lar e da família, enquanto aos homens competiria o exercício das atividades produtivas externas. Embora tal realidade tenha sido gradualmente modificada ao longo das últimas décadas, seus efeitos ainda se fazem presentes em diversos segmentos da sociedade contemporânea.

A superação dessas barreiras passou a ocorrer de forma mais significativa com a implementação de normas jurídicas e políticas públicas voltadas à promoção da igualdade de gênero. Nesse contexto, destaca-se a Constituição Federal de 1988, que, em seu art. 5º, inciso I, estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, consagrando um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito.

Com o objetivo de assegurar a efetiva inserção feminina no mercado de trabalho, a legislação brasileira também passou a vedar práticas discriminatórias nos processos de contratação. Nesse sentido, dispõe o art. 373-A, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho: “Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir. (Brasil, 1943)”.

Um exemplo recente de ação afirmativa voltada à promoção da igualdade de gênero ocorreu no âmbito do Tribunal de Justiça de São Paulo. Em 2023, foi realizada, pela primeira vez no país, promoção exclusiva destinada a magistradas para o cargo de desembargadora, com fundamento na Resolução CNJ n.º 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

A medida buscou corrigir a histórica sub-representação feminina nos tribunais de segunda instância e concretizar a igualdade material por meio da adoção de mecanismo compensatório voltado à redução de desigualdades estruturais. Como resultado, Maria de Fátima dos Santos Gomes tornou-se a primeira magistrada promovida por esse sistema de ação afirmativa.

Na ocasião, o Presidente do Tribunal de Justiça de São Paulo, Fernando Antonio Torres Garcia, destacou:

Para o Tribunal de Justiça de São Paulo, é sempre uma alegria quando recebemos um magistrado ou uma magistrada, mas essa promoção tem um fator especial. Em São Paulo, temos o melhor sistema de promoção do Brasil, a trajetória da nova desembargadora traz orgulho ao Judiciário paulista e transmitiu a ela os cumprimentos do presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Conselho Nacional de Justiça, ministro Luís Roberto Barroso. (TJSP, 2023).

A ampliação da participação feminina no mercado de trabalho constitui instrumento indispensável para a promoção da autonomia econômica, da igualdade de oportunidades e do reconhecimento social das mulheres.

Não por acaso, a Constituição Federal prevê, em seu art. 7º, inciso XX, a proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos, reconhecendo a necessidade de adoção de medidas voltadas à superação de desigualdades historicamente construídas. Nesse cenário, as ações afirmativas desempenham papel fundamental na concretização da igualdade material, beneficiando grupos que sofreram processos históricos de exclusão social, como mulheres, pessoas negras, indígenas e outros segmentos vulnerabilizados.

A legitimidade constitucional dessas medidas é reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência. Conforme leciona Alexandre de Moraes:

O sistema de cotas é, portanto, compatível com o princípio da igualdade, pois na presente hipótese tem por finalidade a produção de inúmeros resultados positivos, promovendo uma espécie de compensação pelo tratamento aviltante historicamente aplicado à população negra no Brasil (ideia de reparação), viabilizando acesso preferencial a uma plataforma importante para subsidiar o rearranjo das condições de funcionamento do processo social (ideia de redistribuição), atenuando, por meio do exemplo positivo, o maléfico sentimento de inferiorização causado pela rarefeita presença de pessoas negras em posições sociais de prestígio (ideia de reconhecimento) e qualificando o ambiente universitário pela incorporação de corpo discente com experiências de vida plurais (ideia de diversidade). (Moraes, 2025, p. 50).

Dessa forma, as ações afirmativas justificam-se como mecanismos destinados à redução de desigualdades estruturais e à ampliação das oportunidades de acesso a espaços historicamente ocupados de forma desigual. Longe de constituírem privilégios, representam instrumentos voltados à concretização da igualdade substancial e à promoção da justiça social.

Sob essa perspectiva, merece destaque a experiência recentemente adotada pela Universidade Federal do Acre (UFAC) no processo seletivo para o curso de Medicina. A instituição optou pela realização de vestibular próprio, substituindo parcialmente a lógica de seleção baseada exclusivamente no Sistema de Seleção Unificada (SISU).

A medida foi fundamentada na necessidade de ampliar a permanência de profissionais médicos no Estado e reduzir desigualdades regionais decorrentes da concentração de oportunidades educacionais em determinadas regiões do país. Segundo a Reitora Guida Aquino: “Essa política diminui as desigualdades no curso mais concorrido da universidade e aumenta a chance de fixarmos médicos no interior do Acre, onde há uma carência significativa de profissionais” (UFAC, 2024).

De forma semelhante, a discussão acerca da eliminação de barreiras de acesso às mulheres nos concursos militares insere-se no contexto mais amplo da concretização da igualdade material no serviço público. A retirada de restrições baseadas exclusivamente no sexo do candidato representa não apenas adequação às exigências constitucionais, mas também importante avanço na promoção da justiça social e da igualdade de oportunidades. Ao assegurar que homens e mulheres concorram em condições equânimes, observados os requisitos objetivos inerentes ao

cargo, concretizam-se os princípios constitucionais da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da impessoalidade administrativa.

Todavia, a implementação de políticas voltadas à promoção da igualdade exige planejamento e adequada fundamentação jurídica. Medidas adotadas sem critérios claros podem gerar controvérsias e interpretações equivocadas. Exemplo disso ocorreu em 2018, quando uma campanha promovida por uma rede internacional de fast-food buscou homenagear o Dia Internacional da Mulher mediante a concentração de funcionárias em determinados estabelecimentos. A iniciativa gerou debates públicos e críticas quanto à sua efetividade simbólica, demonstrando que ações voltadas à promoção da igualdade devem ser acompanhadas de políticas estruturais capazes de produzir resultados concretos e duradouros.

Apesar dos avanços normativos, persistem importantes desigualdades no mercado de trabalho brasileiro. Dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que, em 2022, as mulheres receberam remuneração média aproximadamente 17% inferior à dos homens, mesmo quando consideradas atividades formais de trabalho. Segundo o Instituto:

As estatísticas de 2022 coletadas pelo Cadastro Central de Empresas (Cempre) confirmam que, naquele ano, mulheres ganharam, em média, 17% a menos que os homens, ou seja, a remuneração delas correspondeu a 85,5% do salário deles. homens assalariados receberam em média R\$ 3.791,58, e as mulheres, R\$ 3.241,18. (IBGE, 2022).

Nesse cenário, o serviço público surge para muitas mulheres como alternativa de ascensão profissional e estabilidade econômica. Todavia, a existência de limitações injustificadas ao ingresso feminino em determinadas carreiras, especialmente no âmbito militar, contraria os objetivos constitucionais de promoção da igualdade e amplia obstáculos já existentes no mercado de trabalho. Por essa razão, a eliminação de restrições arbitrárias nos concursos públicos revela-se medida necessária para assegurar igualdade efetiva de oportunidades e ampliar o acesso das mulheres a carreiras historicamente marcadas pela predominância masculina.

Outro fator relevante para a compreensão das desigualdades de gênero refere-se à denominada dupla jornada de trabalho. Em grande parte dos lares

brasileiros, as mulheres acumulam atividades profissionais com responsabilidades domésticas e familiares, circunstância que impacta diretamente sua disponibilidade para qualificação profissional, progressão na carreira e obtenção de melhores remunerações. A persistência dessa divisão desigual das responsabilidades familiares contribui para a manutenção de vulnerabilidades econômicas e para a perpetuação das disparidades observadas no mercado de trabalho.

Diante dessa realidade, torna-se necessária a adoção de políticas públicas capazes de promover maior compartilhamento das responsabilidades familiares. Entre as medidas frequentemente discutidas destaca-se a ampliação da licença-paternidade, atualmente prevista no art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal e regulamentada provisoriamente pelo art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. A ampliação desse período é apontada por diversos estudiosos como mecanismo apto a estimular maior participação paterna nos cuidados iniciais com os filhos e a reduzir a sobrecarga historicamente atribuída às mulheres.

Em síntese, a promoção da igualdade de gênero exige atuação coordenada do Estado, das instituições públicas e da sociedade civil. Medidas concretas de inclusão, proteção e incentivo demonstram que é possível reduzir desigualdades históricas, ampliar oportunidades e fortalecer a participação feminina em todos os setores da vida social. Nesse contexto, a eliminação de barreiras injustificadas nos concursos militares constitui importante instrumento de efetivação dos direitos fundamentais das mulheres e de concretização dos valores constitucionais da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da justiça social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo desta pesquisa permitiu compreender que a eliminação das cláusulas de barreira que limitavam a participação feminina em concursos militares representa importante avanço na efetivação dos direitos fundamentais e na concretização dos princípios constitucionais da igualdade, da isonomia e da dignidade da pessoa humana. A superação dessas restrições evidencia a evolução do ordenamento jurídico brasileiro e das próprias instituições militares, promovendo processos seletivos mais justos e compatíveis com os valores estabelecidos pela Constituição Federal de 1988.

O estudo também demonstrou a relevância das ações afirmativas e de outras políticas públicas voltadas à promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Tais mecanismos constituem instrumentos legítimos de redução de desigualdades históricas e estruturais, possibilitando maior inclusão de grupos que, ao longo do tempo, enfrentaram obstáculos para o acesso a espaços profissionais e institucionais. Sob essa perspectiva, verificou-se que a busca pela igualdade material exige não apenas a proibição de discriminações arbitrárias, mas também a adoção de medidas capazes de assegurar condições efetivamente equitativas de participação social.

Além disso, a pesquisa evidenciou a importância dos concursos públicos como instrumento de democratização do acesso aos cargos estatais, de mobilidade social e de estabilidade profissional. Em um cenário marcado por desafios econômicos e persistentes desigualdades no mercado de trabalho, especialmente em relação às mulheres, o acesso ao serviço público assume relevante papel na promoção da inclusão e da valorização profissional.

Os precedentes recentes do Supremo Tribunal Federal demonstram que a fixação de limites quantitativos para o ingresso de mulheres em carreiras militares, quando desvinculada de justificativas objetivas, razoáveis e proporcionais, revela-se incompatível com a ordem constitucional vigente. Nesse sentido, a unificação das vagas destinadas a homens e mulheres representa importante medida de concretização da igualdade material, ao assegurar que o acesso aos cargos públicos seja definido por critérios relacionados ao mérito, à qualificação e à aptidão para o exercício das funções inerentes ao cargo.

Todavia, a pesquisa também demonstrou que a promoção da igualdade não implica a eliminação indiscriminada de toda forma de diferenciação jurídica. Eventuais distinções poderão ser admitidas quando fundamentadas em critérios objetivos, previstos em lei e diretamente relacionados às atribuições do cargo, observando-se os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da eficiência administrativa. Assim, a efetivação da igualdade material exige a harmonização entre a ampliação das oportunidades de acesso e as necessidades específicas de determinadas funções públicas.

Por fim, conclui-se que o fim das limitações injustificadas à participação feminina nos concursos militares constitui importante marco para o fortalecimento

dos valores democráticos e constitucionais, contribuindo para a construção de instituições mais inclusivas, representativas e compatíveis com os princípios fundamentais da República. A ampliação da participação das mulheres nas carreiras militares não apenas promove a igualdade de oportunidades, mas também reafirma o compromisso do Estado brasileiro com a justiça social, a valorização da diversidade e a plena efetivação dos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

BBC BRASIL. **Mulheres que foram espãs e ajudaram a vencer a Segunda Guerra Mundial**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cpr0qxv59elo>. Acesso em: 19 out. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. **Lei de Execução Penal**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm.

BRASIL. Lei nº 14.965, de 9 de setembro de 2024. **Dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14965.htm

BRASIL. **Alistamento Militar Feminino**. Ministério da Defesa. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/assuntos/servico-militar/alistamento-militar-feminino>. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7.485/PB**. Supremo Tribunal Federal. Relator: Ministro André Mendonça. Brasília, DF: STF, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6748651>. Acesso em: 1 out. 2025.

BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7.556/RO**. Supremo Tribunal Federal. Relator: Ministro André Mendonça. Brasília, DF: STF, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6765066>. Acesso em: 1 out. 2025.

BRASIL. **ADI 7480 – Ação Direta de Inconstitucionalidade**. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=7480>. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. **Resolução nº 255 do Conselho Nacional de Justiça**, de 4 de setembro de 2018. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br>. Acesso em: 25 maio 2026.

CANADA. **Women in the Canadian Armed Forces: the facts speak for themselves. Government of Canada – Department of National Defence, 25 fev. 2020**. Disponível em: <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/maple-leaf/defence/2020/02/women-in-the-canadian-armed-forces-the-facts-speak-for-themselves.html>. Acesso em: 20 out. 2025.

DEUTSCHE WELLE. **IBGE: só em 18% das carreiras mulheres recebem o mesmo ou mais que homens**. DW Brasil, 20 jun. 2024. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/ibge-s%C3%B3-em-18-das-carreiras-mulheres-recebem-o-mesmo-ou-mais-que-homens/a-69432324>. Acesso em: 18 out. 2025.

EXAME. **Folga para os homens? Ação do McDonald's causa confusão no Dia da Mulher**. São Paulo, 8 mar. 2018. Disponível em: <https://exame.com/marketing/folga-para-os-homens-acao-do-mc-causa-confusao-no-dia-da-mulher/>. Acesso em: 20 out. 2025.

FAB. **Forças armadas permitirão alistamento feminino a partir de 2025**. CINDACTA II. Disponível em: <https://www2.fab.mil.br/cindacta2/index.php/slideshow/343-forcas-armadas-permitirao-alistamento-feminino-a-partir-de-2025>. Acesso em: 18 out. 2025.

G1. **Após mais de um século, Polícia Militar do Acre passa a ser comandada por uma mulher; quebra de paradigma**. Acre, 11 dez. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/ac/acre/noticia/2024/12/11/apos-mais-de-um-seculo-policiamilitar-do-acre-passa-a-ser-comandada-por-uma-mulher-quebra-deparadigma.ghtml>. Acesso em: 1 out. 2025.

MORAES. Alexandre de. **Direito Constitucional**. 41. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2025. E-book. p. 412. ISBN 9786559777143. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559777143/>. Acesso em: 25 set. 2025.

POLÍCIA MILITAR DO ACRE. **Comandante Geral: Marta Renata da Silva Freitas Alves**. Rio Branco, AC: PMAC, [s.d.]. Disponível em: <https://pm.ac.gov.br/comandante-geral>. Acesso em: 1 out. 2025.

SALEME, Edson R. **Direito Constitucional**. 5. ed. Barueri: Manole, 2022. E-book. p. 152. ISBN 9786555766370. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555766370/>. Acesso em: 25 set. 2025.

TANAKA. **Sônia Yuriko K. Direito Constitucional**. 1. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2015. E-book. p. 290. ISBN 978-85-970-0312-3. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978-85-970-0312-3/>. Acesso em: 25 set. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **TJSP é o primeiro tribunal a aplicar a Resolução CNJ 525/23, que estabelece regras de gênero para promoção de magistradas ao 2º grau**. São Paulo, 11 abr. 2024. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=97864>. Acesso em: 14 out. 2025.

UFAC. **Ufac mantém bônus regional para o curso de Medicina e aprova política afirmativa para indígenas**. Rio Branco, 4 dez. 2024. Disponível em: <https://www.ufac.br/site/noticias/2024/ufac-mantem-bonus-regional-para-o-curso-de-medicina-e-aprova-politica-afirmativa-para-indigenas>. Acesso em: 20 out. 2025.

-
1. Discente do 9º período do curso de bacharelado em Direito pelo Centro Universitário Uninorte.↵
 2. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Uninorte. Pós-Graduado em Direito Processual Civil pela Universidade Cândido Mendes. Servidor Público Federal do Tribunal Regional Federal da 1ª Região. Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Uninorte.↵