



DANIELLE RAMOS SILVA SACRAMENTO

**A INATIVIDADE A PEDIDO COM PROVENTOS INTEGRAIS DE
SERVIDORAS POLICIAIS MILITARES NO ESTADO DA BAHIA À LUZ DO
PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE MATERIAL**

Salvador

2022

DANIELLE RAMOS SILVA SACRAMENTO

**A INATIVIDADE A PEDIDO COM PROVENTOS INTEGRAIS DE
SERVIDORAS POLICIAIS MILITARES NO ESTADO DA BAHIA À LUZ DO
PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE MATERIAL**

Artigo apresentado à Faculdade de Direito
da Universidade Católica do Salvador,
como requisito parcial para a obtenção do
Título de Graduada em Bacharelado em
Direito.

Orientador: Prof. Esp. Marco Valério
Viana Freire.

Salvador

2022

A INATIVIDADE A PEDIDO COM PROVENTOS INTEGRAIS DE SERVIDORAS POLICIAIS MILITARES NO ESTADO DA BAHIA À LUZ DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE MATERIAL

Danielle Ramos Silva Sacramento¹

Marco Valério Viana Freire²

Resumo: Este estudo discute a aplicação constitucional do princípio da igualdade material na inatividade a pedido com proventos integrais de mulheres policiais militares do Estado da Bahia. A pesquisa também reflete sobre as demais militares, servidoras públicas e trabalhadoras privadas, à luz da proteção jurídica existente decorrente da reforma previdenciária de 2019. Busca, por meio de um estudo conceitual e comparativo, apresentar os aspectos jurídicos das normas previdenciárias, conforme preceitua a atual Constituição Cidadã, enquanto um fenômeno histórico-social e jurídico com a inserção do trabalho formal feminino no Brasil. Para tanto, analisa as questões legais, doutrinárias e políticas, que permeiam a existência dos princípios da igualdade formal e material, da justiça como equidade e da liberdade como geradoras de um Estado Democrático de Direito e a ausência do direito democrático à igualdade material entre homens e mulheres policiais militares do Estado da Bahia, com repercussão para todas as demais militares.

Palavras-chave: Igualdade material. Inatividade a pedido. Reforma previdenciária. Mulheres. Mulheres militares. Policial militar estadual. Bahia.

Abstract: This study discusses the constitutional application of the principle of material equality in inactivity on request with full earnings of women military police in the State of Bahia. The research also reflects on the other military, public servants and private workers, in light of the existing legal protection resulting from the 2019 social security reform. current Citizen Constitution, as a historical-social and legal phenomenon with the insertion of female formal work in Brazil. In order to do so, it analyzes the legal, doctrinal and political issues that permeate the existence of the principles of formal and material equality, justice as equity and freedom as generators of a Democratic State of Law and the absence of the democratic right to material equality between men and women military police from the State of Bahia, with repercussions for all other military.

Keywords: Material equality. Inactivity on request. Pension reform. Women. Military women. State Military Police. Bahia.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 A INATIVIDADE DOS MILITARES APÓS A REFORMA PREVIDENCIÁRIA DE 2019. 3 A INATIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES NA BAHIA. 4 UM OLHAR MULTIDISCIPLINAR SOBRE O PRINCÍPIO DA IGUALDADE MATERIAL NAS CARREIRAS PÚBLICAS. 5 O FUTURO DA IGUALDADE MATERIAL PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL. 6 POR UMA TRANSIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PARA A IGUALDADE MATERIAL NA PMBA. 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

¹ Policial militar na Bahia. Graduada em Pedagogia (UFBA). Especialista em Coordenação Pedagógica (UNIFACS). Graduanda em Bacharelado em Direito (UCSAL). E-mail: danielle.sacramento@ucsal.edu.br.

² Orientador. Advogado. Procurador do Estado da Bahia. Especialista em Psicopedagogia Aplicada ao Desenvolvimento de Recursos Humanos (UFBA), em Administração Pública (UEFS) e em Direito Tributário (UFBA). Professor Assistente, Nível II, das disciplinas Direito Administrativo, Direito Constitucional, Direito Financeiro e Direito Tributário (UCSAL). E-mail: marco.freire@ucsal.br.

1 INTRODUÇÃO

O direito à aposentadoria está garantido nas normas dos artigos 40 (regime próprio) e 201 (regime geral) da atual Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988) e nas regras de transição da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019 (EC 103/2019), atual reforma previdenciária. A aposentadoria, portanto, poderá ocorrer por diversas formas: especial, por invalidez, por idade e/ou por tempo de contribuição. Para os militares estaduais, a reforma determinou a competência exclusiva da União sobre as regras de sua inativação³ incluindo-a na norma do artigo 22, inciso XXI, da CRFB/1988 e originando a Lei Federal nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019 (LF 13.954/2019) provocando a Reforma dos Militares – federais e estaduais.

Enquanto um direito social, determinado pela norma do artigo 7º, inciso XXIV, da CRFB/1988, a aposentadoria é condição especial e essencial de dignidade humana e de garantia de uma sobrevivência justa ao indivíduo que contribuiu financeiramente para o sistema previdenciário ao apresentar certos requisitos legais para a obtenção do seu afastamento definitivo do trabalho de forma remunerada.

Diante dessa garantia constitucional e das novas normas previdenciárias surgiu como um problema de pesquisa saber, em que medida a política de inativação por tempo de contribuição a pedido com proventos integrais na Polícia Militar da Bahia (PMBA) cumpre o direito democrático à igualdade material entre homens e mulheres. E, como objetivo geral, discutir a política de inativação por tempo de contribuição a pedido com proventos integrais na PMBA com relação ao direito democrático à igualdade material entre homens e mulheres; desdobrando-se nos seguintes objetivos específicos: descrever a proteção jurídica brasileira à igualdade material previdenciária entre homens e mulheres e identificar a política de inativação por tempo de contribuição a pedido com proventos integrais na PMBA em relação a homens e a mulheres.

Foram utilizadas a metodologia de revisão bibliográfica de legislações, doutrinas jurídicas, jurisprudência e pesquisas estatísticas, bem como a revisão documental de averbações previdenciárias validadas nos históricos funcionais dos policiais militares da PMBA, com o fito de buscar entender o problema apresentado e os impactos sobre a categoria policial-militar feminina baiana.

³ A terminologia “inatividade”, de âmbito militar, significa o mesmo que o termo “aposentadoria”, no âmbito civil.

2 A INATIVIDADE DOS MILITARES APÓS A REFORMA PREVIDENCIÁRIA DE 2019

Os agentes públicos são pessoas físicas que prestam serviços ao Estado, assim como, as pessoas jurídicas que exercem atividades na administração indireta, e todos são classificados ao longo do texto constitucional como: agentes políticos, servidores públicos, militares e particulares em exercício de funções públicas.

Com a edição da Emenda Constitucional nº 18, de 5 de fevereiro de 1998 os “servidores militares” foram designados apenas como “militares”, além da nova nomenclatura também efetuou modificação legais sobre os diversos deveres e direitos relacionados à remuneração, à inatividade, às prerrogativas etc., descritos nos artigos 37, 42, 61 e 142, da CRFB/1988. Entretanto, mesmo diante da nova designação, a qualidade de “servidor” não fora retirada da essência constituinte desta classe profissional, haja vista que tal terminologia significa “aquele que serve”; e os militares estaduais continuam a “servir” o país.

O que se aduz dessa modificação é que o legislador precisou adaptar a terminologia empregada aos servidores públicos para diferenciá-los da categoria dos militares, haja vista que estes apresentarem inúmeras peculiaridades no seu rol de direitos e deveres, como aponta Silva (2008, p, 377-378, destaque nosso)

A Emenda Constitucional 18/1998 modificou a Seção III DO Capítulo VII do Título III da Constituição, que compreende apenas o art. 42. Determinou que a rubrica da Seção, que era ‘Dos Servidores Públicos Militares’, passasse a ser ‘Dos Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios’. (...) *A intenção confessada foi a de tirar dos militares o conceito de ‘servidores públicos’ que a Constituição lhes dava, visando com isso a fugir ao vínculo com os servidores civis, que esta lhes impunha. Sua organização e seu regime jurídico [dos militares], desde a forma de investidura até as formas de inatividade, diferem fundamentalmente do regime dos servidores civis. [...].*

Desta forma, os servidores militares no Brasil estão definidos na CRFB/1988 nos artigos 42, *caput* como os membros das Policiais Militares e Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, Distrito Federal e Territórios⁴, e os descritos no 142, *caput* e §3º como membros das Forças Armadas constituídos pelo Exército, Marinha e Aeronáutica.

Após a distinção de quem seja esse servidor é preciso analisar as formas de ocorrência do instituto jurídico da “inatividade”. Portanto, ela poderá ocorrer: *a pedido* (com proventos integrais ou com proventos proporcionais) ou *a ex officio*. Na primeira, o militar completa o tempo de contribuição mínimo ou decide ser inativado antes desse

⁴ Salienta-se que no Brasil não existem mais Territórios.

tempo, recebendo a remuneração correspondente a cada caso e, na segunda, ocorre quando o militar atinge as idades-limites máximas em exercício funcional ou o tempo máximo de permanência no último grau hierárquico em que se encontra. Essas formas de inativação estão disciplinadas na Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos militares), no Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969 (Lei dos militares estaduais) e, para a PMBA, na Lei nº 7.790/2001 (Estatuto Policial Militar do Estado da Bahia - EPMBA).

Quanto a aposentadoria dos servidores públicos civis⁵ ela ocorre pela norma do artigo 40, §§ 1º (servidores gerais) e 4º (aposentadorias especiais) da CRFB/1988, pelo Regime de Previdência Próprio dos Servidores (RPPS). E a dos trabalhadores privados ocorre pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) pela norma do artigo 201, § 7º, inciso I e II, em conformidade com as normas do RPPS sobre os mesmos critérios por idade mínima, *com exceção dos tempos de contribuição que são maiores*. Sobre os critérios referente aos tempos mínimos de contribuições estes ficaram restritos ao texto da EC 103/2019 tanto para os novos contribuintes, quanto para os antigos contribuintes. Acerca desses critérios, eles serão pontuados no *tópico 4* quando comparações e reflexões entre as carreiras do sistema público serão necessárias para a compreensão sobre o problema de pesquisa proposto.

Em relação ao § 4º do artigo 40, da CRFB/1988 ocorre nele a regra específica de “aposentadoria especial” determinando que “É vedada a adoção de requisitos ou critérios diferenciados para concessão de benefícios em regime próprio de previdência social, ressalvado o disposto nos §§ 4º-A, 4º-B, 4º-C e 5º.” (BRASIL, 1988). Neste rol taxativo, respectivamente, são designadas as profissões que poderão aplicar o critério diferenciador por idade, por tempo de contribuição e por sexo: a) pessoas com deficiência; b) agentes penitenciários, socioeducativos e policiais referidos nos artigos 51, inciso IV (Polícia Legislativa da Câmara dos Deputados Federais), 52, inciso XIII (Polícia Legislativa do Senado Federal) e 144, os incisos I a IV (Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Ferroviária Federal, Polícia Civil); c) servidores expostos a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde (médico, mineiro etc.); e a redução especial de cinco anos na idade mínima de professores, exclusivos do ensino infantil ao médio.

Ressalva-se que essa redução do magistério não é juridicamente uma aposentadoria especial, mas uma concessão especial a essa categoria diante da virtude de formar cidadãos e o seu desgaste físico e psicológico, desde que seja comprovado o exercício laboral exclusivo. Ambas as aposentadorias possuem regras mais benéficas do que a aposentadoria

⁵ Os detalhes dos tempos por idade e contribuição mínimo estão apresentados a partir da pág. 13.

geral porque nelas são desenvolvidas profissões de atividades perigosas, insalubres e penosas, logo, o legislador autorizou a aplicação de tais reduções nas idades e/ou nos tempos mínimos de contribuição desses trabalhadores.

Importa destacar que a vedação de critérios diferenciadores nas aposentadorias especiais gerais e de professores é distinta da aplicação do princípio isonômico material entre homens e mulheres e não devem ser confundidos. Reflexões sobre esse tema serão apresentados em tópico específico.

No que concerne aos militares federais as regras previdenciárias aumentaram tanto o tempo de contribuição, quanto as idades e tempos máximos em exercício funcional, entretanto, para os militares estaduais, a reforma modificou tudo, iniciando essencialmente pela realocação da competência legal do âmbito estadual para o federal sobre a matéria de inativação, incluindo-a no texto constitucional da seguinte forma

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

[...]

XXI - normas gerais de organização, efetivos, material bélico, garantias, convocação, mobilização, *inatividades e pensões* das polícias militares e dos corpos de bombeiros militares; [...] (BRASIL, 1988, destaque nosso).

Sendo assim, a União editou a LF 13.954/2019 (BRASIL, 2019b), criando o Regime Próprio Previdenciário Militar (RPPM), modificando a Lei dos militares estaduais ao criar o artigo 24-A versando exclusivamente sobre os novos critérios de inatividade: a) um novo tempo mínimo geral de contribuição e; b) um novo critério de tempo mínimo específico de natureza exclusivamente militar⁶. A norma passou a expressar que

Art. 24-A. Observado o disposto nos arts. 24-F e 24-G deste Decreto-Lei, aplicam-se aos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios as seguintes normas gerais relativas à inatividade:

I - a remuneração na inatividade, calculada com base na remuneração do posto ou da graduação que o militar possuir por ocasião da transferência para a *inatividade remunerada, a pedido, pode ser:*

a) integral, desde que cumprido o tempo mínimo de 35 (trinta e cinco) anos de serviço, dos quais no mínimo 30 (trinta) anos de exercício de atividade de natureza militar; [...]. (BRASIL, 1969, destaque nosso).

Quanto ao artigo 42 da Carta Magna, esta dedica uma seção exclusiva voltada para os militares estaduais impondo que

Art. 42 Os membros das Polícias Militares [...]

§ 1º Aplicam-se aos militares dos Estados [...], além do que vier a ser fixado em lei, as disposições do art. 14, § 8º; do art. 40, § 9º; e do art. 142, §§ 2º e 3º, cabendo a lei estadual específica dispor sobre as matérias do art. 142, § 3º, inciso X, sendo as patentes dos oficiais conferidas pelos respectivos governadores. (BRASIL, 1988, destaque nosso).

⁶ São os tempos contribuídos nas Forças Armadas e nas Instituições Militares Estaduais.

Diante de tal determinação legislativa evidencia-se que todas as regras do artigo 40 não tem validade para os militares estaduais, com exceção apenas do § 9º, que se refere aos tempos de contribuições anteriores à sua atual atividade para fins de inativação. Corroborando com tal entendimento, conforme o parágrafo único do artigo 24-E da Lei dos militares estaduais, “*Não se aplica ao Sistema de Proteção Social dos Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios a legislação dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos.*” (BRASIL, 1969, destaque nosso). Portanto, os militares são afastados da vedação constitucional do § 4º, o que se permite a discussão tanto da aposentadoria especial, quanto da concessão especial dos professores.

Do artigo 42, § 1º é preciso ainda examinar a regra do artigo 142, § 3º, inciso X, que versa sobre a vida funcional policial-militar ao dispor que

Art. 142. [...]

§ 3º Os membros das Forças Armadas são denominados militares, aplicando-se-lhes, além das que vierem a ser fixadas em lei, as seguintes disposições:

[...]

X - a lei disporá sobre o ingresso nas Forças Armadas, os limites de idade, a estabilidade e *outras condições de transferência do militar para a inatividade*, os direitos, os deveres, a remuneração, as prerrogativas e outras situações especiais dos militares, consideradas as peculiaridades de suas atividades, inclusive aquelas cumpridas por força de compromissos internacionais e de guerra. (BRASIL, 1988, destaque nosso).

Assim, compreende-se que o legislador federal anteriormente concedia ao ente estadual ordenar exclusivamente sobre toda a matéria de inatividade, contudo, após a reforma retirou a sua competência e aplicou o seguinte limite legal

Art. 24-D. *Lei específica do ente federativo deve dispor sobre outros aspectos relacionados à inatividade e à pensão militar dos militares e respectivos pensionistas dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios que não conflitem com as normas gerais estabelecidas nos arts. 24-A, 24-B e 24-C, vedada a ampliação dos direitos e garantias nelas previstos e observado o disposto no art. 24-F deste Decreto-Lei. [...]* (BRASIL, 1969, destaque nosso).

Portanto, e que outros aspectos relacionados à inatividade seriam? Bem... tudo aquilo que não esteja incluído no artigos 24-A (que são as formas de inatividade, o cálculo da remuneração na inatividade, a compulsória e os tempos mínimos de contribuição) e permitido em diversos dispositivos na Lei dos militares estaduais como: a organização e controle das inativações dos militares; a reconvocação de militares inativados não reformados⁷; a criação de regras sobre a compulsória considerando a regra geral como limite; a aplicação de nova alíquota previdenciária a partir de 1 de janeiro de 2025; o

⁷ Quando o militar não atinge as idades-limites de permanência na reserva remunerada (inatividade a pedido) ou não foi aposentado por doença, conforme artigo 106, da Reforma dos Militares.

controle e aproveitamento dos tempos contribuídos em outros regimes de previdência para a inativação; o controle e aplicação das regras da paridade e integralidade sobre a remuneração entre os militares ativos e inativos; e o exercício em atividades civis pelo militar estadual inativado em outros órgãos públicos.

O legislador estadual poderá ainda dispor sobre outros elementos genéricos como: as formas de ingresso na instituição, a supressão de postos e graduações; a criação do Código de Ética e Disciplina; a organização e funcionamento da Justiça Militar Estadual; o ingresso de servidores temporários nas Polícias Militares; e a remuneração dos militares estaduais ativos, pois que é preciso uma análise pormenorizada das questões orçamentárias e financeiras de cada ente federativo.

A reforma inovou ao criar o Sistema de Proteção Social dos Militares (SPSM) através do artigo 50-A do Estatuto dos militares e com ele um regime próprio. Este sistema é definido como um “[...] conjunto integrado de direitos, serviços e ações, permanentes e interativas, de remuneração, pensão, saúde e assistência [...]” (BRASIL, 1980). Assim, regulamentou nacionalmente essa categoria que possui condições diferenciadas dos demais trabalhadores como, por exemplo, leis administrativas, penais e processuais penais “militares” e tribunais especiais, profissão de alto risco, a ausência de inúmeras garantias dos demais regimes como a greve, a aposentadoria especial, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, os adicionais de periculosidade e de insalubridade e outros.

Por isso, o RPPM é um regime retributivo (ao contrário dos demais regimes que são contributivos) que custeia as pensões e inativações militares, não sendo um “fator atuarial e nem de equilíbrio financeiro”⁸, competindo ao Tesouro Nacional tais despesas e, “eventualmente”, os entes estaduais suprirão as insuficiências financeiras. Para tanto, esse regime endureceu os tempos mínimos de contribuições e impôs uma “alíquota única” sobre toda a remuneração dos militares, ativos e inativos, e seus pensionistas. Vale considerar que esta relação de trabalho não rompe o vínculo empregatício do servidor após a sua inativação, diferente dos demais trabalhadores brasileiros, pois ainda poderá ser reconvocato compulsoriamente para o enfrentamento de crises como guerras, estado de sítio ou de calamidade pública, enquanto não for reformado.

Toda essa especificidade sobre o RPPM fez com que diversos doutrinadores, a exemplo de Silva (2008) e Lazzarini (2006), defendessem a criação do RPPM considerando as determinações constitucionais dos artigos 42, § 1º e 142, § 3º, inc. X. Porém, isso só foi possível após a atual reforma, com a unificação federal dos militares e a criação do SPSM.

⁸ Segundo Menezes (2020) nesse sistema é preciso comprovar a solvência e a liquidez entre o fluxo das receitas e das despesas projetadas, juntamente com todos os bens, direitos e ativos que possui, e as obrigações assumidas.

Por fim, vale ressaltar que o Projeto de Lei nº 1.645/2019 (PL 1645/19), que originou a Reforma dos Militares, apenas elencou os militares federais, embora tenha incluído posteriormente os militares estaduais na referida reforma, deixando de refletir sobre as peculiaridades do exercício policial-militar e permitindo lacunas que não deveriam existir como, por exemplo, a existência de mulheres, a igualdade material, a profissão de mais alto risco e uma aposentadoria especial quanto ao critério temporal.

Observa-se neste PL que houve um olhar econômico contraditório, uma vez que defendeu o aumento do tempo mínimo de contribuição e a criação do segundo critério inativador alegando a realidade socioeconômica do país e o ajuste econômico previdenciário geral, *aplicando o maior tempo previdenciário entre todas as categorias profissionais*, e, ao mesmo tempo, defendeu o aumento da compulsória e o consequente aumento do tempo de permanência dos militares que possuem a concessão do abono permanência⁹ em atividade. Essa política gerou um agravamento da folha de pagamentos e da realidade dos fundos previdenciários, uma vez que deixou de captar esses valores.

Diante de tais aspectos, e para subsidiar as próximas reflexões jurídicas, será efetuado um recorte para a melhor compreensão do tema e o estudo passará a abordar a previdência dos militares estaduais da Bahia e considerações sobre os demais militares.

3 A INATIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES NA BAHIA

Com a atual reforma todos os militares dos Estados e Distrito Federal passaram a seguir às novas normas de inativação determinadas pela União, apresentados no *tópico 2* deste estudo. Para uma melhor compreensão do âmbito militar e das relações de gênero sobre algumas questões de direito trabalhista, previdenciário e constitucional, serão pontuadas as realidades estatísticas funcionais desta categoria de agora em diante.

Segundo o Portal de Transparência da União (BRASIL, 2022), as Forças Armadas Brasileiras possuem um quantitativo atual de 340.505 servidores ativos e destes, o Ministério da Defesa pontua que “[..] Atualmente, a Força Naval conta com mais de 12,7% de mulheres; a Força Terrestre com 6,4%; e a Força Aérea com 19,7%. Ao todo, elas somam mais de 35 mil.” (NÓBREGA; SAMPAIO, 2022, n. p.).

Quanto as Forças Polícias Militares do Brasil, em 2021 o efetivo total contava com 406.426 servidores e destes 90,7% são do sexo masculino, 6,9% são do sexo feminino e 2,4% foram não identificados, conforme dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública

⁹ É um instituto jurídico previsto no artigo 40, § 19, da CF/1988, que devolve ao servidor o valor previdenciário ao permanecer em atividade após completar os requisitos da aposentadoria e até atingir a idade a compulsória.

(FÓRUM, 2021). Atualmente, a PMBA possui um efetivo feminino de 4.486¹⁰ de um total de 28.346 policiais militares, ou seja, uma média de 15% do efetivo.

Após a reforma, a inativação a pedido com proventos integrais nas Forças Armadas está prevista no artigo 97, *caput* e inciso I, do Estatuto dos Militares como regra geral de 35 anos de tempo mínimo de contribuição e destes 30 anos de exercício exclusivamente militar. Anteriormente, a regra previa unicamente 30 anos para ambos os sexos.

Quanto ao Estado da Bahia, coube atualizar as suas legislações previdenciárias promulgando a Emenda Constitucional nº 26, de 31 de janeiro de 2020 (EC 26/2020), alterando o artigo 42 para criar o § 1º-A, incisos III e IV da Constituição Estadual de 1989. Assim, criou a Lei nº 14.250, de 18 de fevereiro de 2020 para alterar a Lei nº 11.357, de 06 de janeiro de 2009 (regimento dos servidores estaduais) e revogar o inciso II do artigo 10, excluindo os militares estaduais do rol de seus segurados, pois passaram a integrar a Reforma Federal do Militares, e modificou o EP MBA passando a prever que

*Art. 175 - A passagem do policial militar à situação de inatividade, mediante transferência para a reserva remunerada, se efetua:
I - a pedido; [...]*

*Art. 176 - A transferência para a reserva remunerada, a pedido, será concedida mediante requerimento escrito, ao policial militar, nas seguintes hipóteses:
I – com remuneração integral na inatividade, se contar 35 (trinta e cinco) anos de serviço, dos quais pelo menos 30 (trinta) anos de exercício de atividade militar; [...]* (BAHIA, 2001, grifo nosso).

Verifica-se que a norma ficou mais gravosa, pois anteriormente previa apenas um critério de tempo contributivo mínimo de 30 anos e para ambos os sexos, além disso, o advento do segundo critério causará grande impacto aos novos servidores em relação ao aproveitamento dos tempos previdenciários de caráter civil, uma vez que só poderão aproveitar até cinco anos de contribuição para completar o tempo total.

Uma crítica precisa ser feita quanto a exigência do segundo critério, pois que tenderá a impactar gravemente a categoria feminina, considerando que o serviço militar é obrigatório apenas para homens, e elas ao ingressarem nos órgãos militares estaduais, muito provavelmente, as suas contribuições, quando houver, serão de natureza privada. Ao efetuar uma análise sobre as averbações de tempo de serviço de militares estaduais baianos até os dias atuais verifica-se que *1.533 mulheres possuem averbações somente privado, estadual e/ou municipal e que 9.901 homens possuem averbações, das quais 2.432 são militares e 7.469 são de caráter privado, estadual e/ou municipal*¹¹.

¹⁰ Dados referentes até o dia 27 de abril de 2022 (BAHIA, 2022, grifo nosso).

¹¹ Dados referentes até o dia 27/04/2022 e todos são servidores ativos. Destes, os que ingressaram após a reforma: 9 averbações são privadas e 4 são militares, todos masculinos. (BAHIA, 2022, grifo nosso).

Esses dados apontam para uma projeção que obrigará às mulheres a cumprirem totalmente esse critério exclusivamente militar em relação aos homens, bem como se verifica que mulheres possuem menor ingresso no mercado de trabalho anterior ao ingresso na PMBA.

Para tanto, no próximo tópico será analisado o campo histórico, jurídico e doutrinário do princípio da igualdade material e a ausência desse princípio no âmbito policial militar, considerando para a contínua análise o especial destaque sobre o Estado da Bahia, e breves análises sobre as demais carreiras públicas no Brasil.

4 UM OLHAR MULTIDISCIPLINAR SOBRE O PRINCÍPIO DA IGUALDADE MATERIAL NAS CARREIRAS PÚBLICAS

A proteção legal da aposentadoria feminina, quando estas passaram a integrar formalmente o trabalho “fora de casa”, especialmente no contexto da 2ª Guerra Mundial em que os postos de trabalhos masculinos se esvaziaram e o seu trabalho foi aceito em massa, perpassou por um longo caminhar histórico – do sexismo ao seu valor humano e constitucional. Prescrutando esse caminho, inúmeras lutas surgiram por modificação histórica, política e jurídica das bases conceituais dos seus direitos, pela sua inclusão social, trabalhista e previdenciária que, ao passar do tempo, consagraram o princípio da igualdade formal entre homens e mulheres até o advento do direito igualitário material. As políticas públicas femininas têm bases consideradas mais científicas a partir dos anos 1960-1970 e que mudaram completamente o mundo do trabalho, como aponta Silveira (2008).

O princípio isonômico surge do contexto histórico da criação dos Direitos Fundamentais de segunda dimensão a partir das revoluções industriais do século XIX, as quais defendiam os direitos sociais, culturais, econômicos e os direitos coletivos, sendo deste o nascimento do princípio da igualdade substancial ou material. Pois era preciso proteger às minorias e o direito à diferença e à igualdade de oportunidades.

Diante dessas novas visões políticas, filosóficas e sociais é que surgiu o Relatório Beveridge elaborado em 1942 como um estudo macro para que o Estado promovesse o bem-estar social da comunidade britânica propondo uma reforma nos âmbitos da seguridade social, saúde e educação. Nesse relatório, para a Previdência foram elaboradas as idades-limites, a aposentadoria, a inclusão de mulheres em trabalhos não domésticos e domésticos, as regras de licenças maternidade e férias etc. *Para o presente estudo destaca-se o marco da igualdade material na aposentadoria feminina aplicando-se a regra de redução de cinco anos nas idades e/ou tempos de contribuições em relação aos homens.*

Embora seu advento seja permeado por críticas e considerado sexista por parte da doutrina e, por muitas vezes o é, o que se identifica em algumas partes do seu texto como aponta Amaral et al (2019, p. 56 apud Beveridge, 1942, destaque nosso)

Tratou-se de uma postura em favor da igualdade entre os sexos? Aparentemente, não. O texto do relatório, ao cabo, tem tendências sexistas, como nos exemplos enumerados a seguir. [...]

1. A primeira linha de proteção da mulher casada contra riscos é o direito legal à manutenção dado pelo casamento.
2. O lar das mulheres casadas é coberto pelos rendimentos do marido – ou pelo benefício gerado quando esses são interrompidos.
3. *A atitude da dona de casa em relação ao emprego remunerado fora de casa não é e não deveria ser o mesmo da mulher solteira. Ela tem outras tarefas.*
4. Nos próximos trinta anos, as donas de casa, como mães, têm um trabalho vital a fazer, assegurando a adequada continuidade da raça e dos ideais britânicos no mundo.

[...] *Assim, aparentemente, a dupla jornada feminina não foi o fator preponderante que levou William Beveridge a propor cinco anos a menos na idade de aposentadoria das mulheres.*

A autora “acha” que Beveridge não considerou a dupla jornada feminina como a questão essencial na diferenciação entre gêneros, ao escrever o termo “aparentemente”, suposição esta que não se pode determinar nem que sim e nem que não, contudo, o autor original proporcionou os primeiros passos da equidade¹² entre homens e mulheres trabalhadores, conforme disposto no próprio item 3 em que ele destaca a dupla jornada como maior para as mulheres casadas em relação as solteiras.

Ainda no mesmo estudo é apontado um documento oficial da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o qual piorando o olhar sobre o contexto da igualdade material ao sugerirem que o advento desse subprincípio tenha ocorrido “[...] *por causa da tendência dos homens de se casar com mulheres um pouco mais jovens, de forma que pudessem se aposentar mais ou menos no mesmo tempo*”. (op. cit., p. 56, destaque nosso). Argumento que também se encaixa em “achismos”.

A ideia do relatório e do documento da OIT não são nem jurídica e nem academicamente da melhor forma apresentada, são sexistas sim, inclusive entre as mulheres, lhes faltando a apresentação de justificativas embasadas em estudos técnicos sobre a vida social, laboral, econômica e de saúde que desse suporte a essa defesa jurídica previdenciária. *Entretanto, esse subprincípio não surgiu com exclusividade previdenciária entre gêneros, mas sim para equilibrar toda e qualquer relação em desigualdade que gere desequilíbrio social, econômico etc.* Desta forma, com o passar do tempo e o desejo e as necessidades da categoria feminina, casada ou não, mãe ou não, de se inserir no mercado

¹² “Apreciação, julgamento justo; respeito à igualdade de direito de cada um, que independe da lei positivada, mas de um sentimento do que se considera justo [...] respeito à igualdade de direitos.”. (Dicionário Houaiss, 2022, n.p.).

de trabalho foram fatores dominantes para que as legislações se adaptassem a esse novo contexto socioeconômico, estudos acadêmicos apresentados em sua defesa e manutenção, mesmo à duras críticas efetivadas pelo olhar econômico e sexista.

No Brasil, diante do crescente acesso de mulheres ao mercado de trabalho, a adoção do princípio da igualdade material surge no Parecer do Projeto de Lei nº 2.119/1956 passando a diferenciar a aposentadoria pela idade e pelo sexo ao definir o critério de *65 anos, para os homens, e 60 anos, para as mulheres*, alegando no texto ordinário que essa diferenciação deveria considerar apenas “[...] *as condições biológicas da mulher, a iniciativa dispensaria quaisquer outros comentários.*” (BRASIL, 1957, p. 18, destaque nosso). Posteriormente, foi transformado na Lei Ordinária nº 3.807/1960 como Lei Orgânica da Previdência Social, porém apenas inserido na Constituição Federal de 1967 através da Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969.

O legislador também não enfrentou quaisquer considerações mais aprofundadas sobre a temática. E não é difícil de compreender o porquê, pois o mundo social e, conseqüentemente, o jurídico acreditavam em conceitos de subalternidade, de inferioridade, pelo viés das diferenças biológicas e psicológicas que naturalizam mulheres como “*emotivas e o sexo frágil*”, enquanto os homens são “*racionais e fortes*”. Segundo Silveira (2008), essa hierarquização sexual discrimina, oprime, desumaniza, desvirtua a realidade e ainda deixa de considerar questões socioculturais estruturantes das capacidades humanas. A falta do enfrentamento dessa discussão não anula a sua existência e necessidade, *apenas deixou que a responsabilidade fosse realizada ao longo da História e, inclusive, ocorrendo até os dias atuais por meio do presente estudo.*

Na presente Constituição o princípio da igualdade se apresenta em diversos dispositivos como no artigo 4º, inciso VIII sobre a igualdade racial; no artigo 5º, inciso VIII sobre igualdade religiosa e no inciso XXXVIII sobre a igualdade jurisdicional; no artigo 7º, inciso XXXII sobre a igualdade trabalhista; no artigo 14 sobre a igualdade política; no artigo 150, inciso III sobre a igualdade tributária. Contudo, é sobre *a igualdade entre os sexos que o presente estudo busca se aprofundar* e este continuou a ser recepcionado na Carta Magna através do artigo 5º, *caput* e inciso I, aduzindo que

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...] (BRASIL, 1988, destaque nosso).

A base conceitual da igualdade formal é apresentada no *caput* como uma prescrição perante a lei em que, num caso concreto todos devem ser tratados igualmente, vedando-se diferenciações arbitrárias e limitando a atuação tanto do legislador, quanto dos intérpretes da lei e dos particulares. Posteriormente seu conceito foi ampliado e interpretado à luz de bases doutrinárias modernas originando a igualdade material que, para as relações de gênero, buscou afastar-se do seu arcabouço originário sexista e de visão inferiorizante sobre a mulher e o trabalho feminino.

E é no inciso I que a supracitada lei traz a “igualdade na lei” (isonomia material) e as normas jurídicas não devem ter distinções, *exceto as autorizadas pela própria lei constitucional*, pois nem todos são iguais em uma sociedade, logo não podem e não devem ser tratados igualmente, haja vista a existência de um desequilíbrio, uma desigualdade histórica. E isso ocorre não só nas relações de gênero, mas entre pessoas com profissões de risco, pessoas com deficiências, entre raças. Por isso, a Carta Cidadã permite a existência da igualdade material, da aposentadoria especial e da regra especial do magistério para equilibrar a relação trabalhista, por exemplo.

Sobre essa discussão doutrinária, Lenza aponta que

Deve-se, contudo, buscar não somente essa aparente igualdade formal (consagrada no liberalismo clássico), mas, principalmente, a igualdade material. Isso porque, no Estado social ativo, efetivador dos direitos humanos, imagina-se uma igualdade mais real perante os bens da vida, diversa daquela apenas formalizada em face da lei. Essa busca por uma igualdade substancial, muitas vezes idealista, reconheça-se, eterniza-se na sempre lembrada, com emoção, Oração aos Moços, de Rui Barbosa, inspirada na lição secular de Aristóteles, *devendo-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades*. (2019, p. 760, destaque nosso).

Mello (2021) também defende que há uma justificação para a existência e aplicação da igualdade material, permitindo um descumprimento do seu conceito formal, quando uma situação fática evidenciar a existência de desigualdade, desde que haja uma correlação lógica entre o denominado “critério de discrimen” (sexo, idade, tempo de aposentadoria) e a “discriminação legal” (mulheres se aposentando antes dos homens). Desta forma, é preciso haver uma razão justa que sustente a aplicação de tal distinção, à luz da finalidade ao qual ela se conduz, e isto já estava pacificado e aplicado no ordenamento pátrio – *até o advento da atual reforma e a aplicação parcial para as trabalhadoras brasileiras*.

A mitigação do princípio da igualdade em nada fere outro princípio constitucional tão fundamental no ordenamento pátrio – a legalidade –, haja vista o princípio da igualdade ser derivativo desse. Essa nova perspectiva conceitual buscou uma forma de praticar justiça. Justiça aos diferentes, na medida da sua desigualdade que, no caso em comento, é

a de gênero diante do sistema previdenciário. Desta forma, Kelsen (2001, p. 1; 25) relembra o eterno questionamento humano sobre o que seria justiça ao dizer que

Nenhuma outra questão foi tão passionalmente discutida; por nenhuma outra foram derramadas tantas lágrimas amargas, tanto sangue precioso; sobre nenhuma outra, ainda, as mentes mais ilustres – de Platão a Kant – meditaram tão profundamente. E, no entanto, ela continua até hoje sem resposta. Talvez por se tratar de uma dessas questões para as quais vale o resignado saber de que o homem nunca encontrará uma resposta definitiva; deverá apenas tentar perguntar melhor. [...] Devo satisfazer-me com uma *justiça relativa* [...] justiça sob cuja proteção a ciência pode prosperar e, ao lado dela, a verdade e a sinceridade. *É a justiça da liberdade, da paz, da democracia, da tolerância.*

E, segundo Rawls (2003), a justiça como equidade só é possível numa “sociedade bem-ordenada” em que os cidadãos se reconhecem como tais, livres e iguais, sem qualquer diferenciação por classe social, por dons naturais ou por boa ou má sorte ao longo da vida; é uma perspectiva de ideal social sem desigualdades, inclusive, de raça e gênero, baseada no princípio da justiça, da liberdade e da igualdade, existentes em Estados Democráticos. Portanto, somente uma justiça distributiva e equitativa é capaz de proteger e oportunizar tais princípios para a existência de uma sociedade ideal, humanizada, justa, coerente e cooperativa. E, conforme Bobbio (2004), esses direitos/princípios são pressupostos fundamentais da própria Democracia.

Para Alexy (2021, p. 85), um princípio é um “mandamento de otimização [...] que ordena que algo seja realizado em máxima medida relativamente às possibilidades reais e jurídicas”. Logo, se é possível observar a realidade social e as suas nuances e, assim, criar e aplicar da melhor forma possível as normas jurídicas, mitigar o princípio da igualdade em formal e material, sem torná-lo nulo, considerando-a ser um princípio e ainda constitucional, imperioso se faz afirmar a legalidade da sua existência e aplicabilidade, caso contrário haveria a mais absoluta inconstitucionalidade.

Corroborando com o supracitado entendimento, Mello (2015, p. 54, destaque nosso) aponta o conceito e a importância do termo princípio ao defender que

‘Princípio é, pois, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para exata compreensão e inteligência delas, exatamente porque define a lógica e a racionalidade do sistema normativo, conferindo-lhe a tônica que lhe dá sentido harmônico’. Eis porque: ‘violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. A *desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio violado, porque representa insurgência contra todo o sistema [...]*’.

Importa destacar que a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (2002), especialmente no artigo 11, versa sobre a esfera

trabalhista e previdenciária sob a ótica da igualdade em todas as suas formas, bem como o referido princípio é amplamente protegido pelo STF em diversas ações como, por exemplo, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946-5/1999/DF (Licença Maternidade), na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.617/2018/DF (Direito Eleitoral) e na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186/2012/DF (Cotas Raciais), sempre defendendo as discriminações positivas para corrigir desigualdades e a prevalência do princípio da igualdade material sobre a formal (BRASIL, 2012).

Dessa maneira, a doutrina e a jurisprudência devem observar os fundamentos do princípio da igualdade nas relações humanas, pois, tenderão a ocorrer desigualdades, como ocorrem nas relações trabalhistas entre homens e mulheres. Portanto, é estabelecido a aplicação de tratamentos diferenciadores permitidos em lei constitucional em situações fáticas de desigualdades visando assegurar a igualdade real de direitos e obrigações entre homens e mulheres, conforme determinado no inciso I, do artigo 5º da Carta Suprema, com o fim de *eliminar as diferenças jurídica, econômica, política, cultural e social dentre gênero* e, conforme consignou o Supremo Tribunal Federal (STF) através do voto de Nelson Jobim, “*A discriminação positiva introduz tratamento desigual para produzir, no futuro e em concreto, a igualdade. É constitucionalmente legítima, porque se constitui em instrumento para obter a igualdade real.*” (BRASIL, 1999, p. 92).

Diante desse entendimento o STF em 2015 recepcionou a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 28 do Estado de São Paulo (SP), a qual buscava a aplicação da Lei Complementar nº 144 de 2014, que previa a igualdade material para as policiais civis e a diminuição do tempo para a aposentadoria de toda a categoria profissional (*aposentadoria especial com igualdade material*). Entretanto, o voto foi desfavorável, pois uma lei estadual já havia aplicado a igualdade material.

Quanto à discussão para as policiais militares paulistas, o voto foi de improcedência, considerando a exclusividade da competência estadual em dispor sobre a matéria de inatividade, ampara pelo artigo 142, § 3º, inciso X, da CRFB/1988. Com exceção de Marco Aurélio que votou favorável baseado na regra geral do artigo 40, III, a e b, da CRFB/1988, que concedia o tratamento de gênero previdenciário, além de questionar a aplicação para uma classe (policiais civis) e não para a outra (policiais militares). Voto final que se evidencia na fala de Ricardo Lewandowski pela manutenção do entendimento geral, haja vista declarar que “[...] não é o momento agora de se alterar esse entendimento.” (BRASIL, 2015, p. 50, destaque nosso).

Verifica-se no caso em comento que o “Guardião da Constituição” deixou de enfrentar a inconstitucionalidade da não aplicação da igualdade material não só para as

policiais militares paulistas, mas para toda a categoria de militares que não possuía esse direito; *com exceção das Polícias Militares dos Estados do Acre, Alagoas, Amazonas, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pernambuco, Rondônia, Roraima, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Tocantins, as quais já adotavam a redução de cinco anos nas inativações do efetivo feminino*, conforme Santos et al (2019, p. 9).

Entretanto, atualmente a referida decisão torna-se sem efeito para as policiais militares brasileiras, pois com a exclusão da competência estadual, o princípio isonômico material tem novas bases jurídicas para serem questionadas e a União foi silente quanto a essa matéria, *o que pode levar o leitor a se questionar se caberia uma nova Ação de Inconstitucionalidade por Omissão no STF, desta vez estando no polo passivo o Presidente da República e o Congresso Nacional. Acredita-se que SIM!*

Analisando as carreiras públicas e apenas os critérios após a reforma (BRASIL, 2019a), verifica-se que para os novos segurados, *servidores federais civis*, as seguintes regras: *a) carreiras gerais*: no artigo 40, § 1º, inciso III, da CRFB/1988 a idade mínima de *62 anos, se mulher, e 65 anos, se homem*, c/c o artigo 10, § 1º, alínea b, da EC 103/2019 os tempos mínimos de contribuição para todos de *25 anos, e destes pelo menos 10 anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo* em que for aposentado; *b) professores*: no artigo 40, § 5º, da CRFB/1988 a concessão especial da *redução de cinco anos para homens e mulheres nas idades mínimas* descritas nas carreiras gerais c/c artigo 10, § 2º, inciso III, da EC 103/2019 com os mesmos tempos mínimos das carreiras gerais, sendo o tempo principal em *anos exclusivos no magistério e para ambos os sexos*.

Para os novos *servidores policiais civis, policiais legislativos, policiais federais, policiais rodoviários federais, policiais ferroviários federais, agentes federais penitenciários ou socioeducativos* vale a norma dos artigos 40, § 4º, da CRFB/1988 c/c artigo 10, § 2º, inciso I, da EC 103/2019 com o novo critério único de aposentadoria especial correspondentes a *55 anos de idade e 30 anos de contribuição e destes 25 anos de efetivo exercício policial, para ambos os sexos*.

No Estado da Bahia, após promulgar a EC 26/2020 as regras previdenciárias foram mais benéficas que o ente federal ao minorar em um ano as idades mínimas dos servidores das *carreiras gerais e professores* exigindo *61 anos para mulheres e 64 anos para homens, e para professores aplicando a redução constitucional de cinco anos para ambos os sexos*. Sobre os tempos mínimos de contribuição não aplicou a igualdade material, estando descritos no artigo 6º da referida emenda com a regra geral de *25 anos e destes 10 anos de efetivo exercício público*, excluindo o critério federal de cinco anos na última função.

E para os servidores que possuem aposentadoria especial aplicou a mesma regra

federal a exemplo dos *policiais civis*, exigindo a *idade mínima de 55 anos e o tempo mínimo de contribuição de 30 anos e destes 25 anos de efetivo exercício policial, para ambos os sexos*. O legislador retirou a aplicação da igualdade material nos tempos mínimos de contribuição e criou a regra da idade mínima sem o referido princípio constitucional. Sua conduta não teve o mesmo olhar protetor como nas demais carreiras em que manteve o referido princípio nas idades e com tempos de contribuições menores em relação a toda à carreira policial que exerce maior periculosidade.

Em resumo, nas regras de transição para os já segurados do RPPS e do RGPS o legislador federal, acompanhado pelos demais entes, mantiveram a igualdade material na idade e no tempo de contribuição, com exceção dos militares em geral que seguem suas legislações anteriores e em apenas algumas instituições há a aplicação material (p. 17). E nas novas regras manteve a igualdade material apenas nas idades mínimas nas carreiras gerais e a redução de cinco anos para os professores, contudo, para todos manteve o tempo mínimo de contribuição sem distinção. Entretanto, para as carreiras policiais civis, federais e afins retirou a igualdade material em todos os critérios (idade e tempo de contribuição), haja vista a aplicação da aposentadoria especial para estes segurados, porém considerando uma contagem maior para estes servidores. *E, entre todos, os militares apresentam a maior gravidade mesmo considerando a inexistência da idade mínima.*

Nota-se que o legislador não teve coerência jurídica, pois que professores não possuem a mesma gravidade laboral de um policial civil, e nem este a mesma gravidade de um policial militar e entre todos as carreiras gerais apresentam menor gravidade e o melhor benefício; nem coerência financeira, haja vista o quadro do magistério, por exemplo, apresentar dois vírgula dois milhões de docentes só na educação básica, conforme o censo de 2021 do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), assim, essa categoria apresenta um quantitativo quase seis vezes maior que toda a categoria policial militar e quase o triplo de todo o efetivo militar e; muito menos politicamente, pois com tais práticas não promoveu a equidade entre os trabalhadores defendidas pela democracia, conforme preceitua a Carta Cidadã.

Quanto às finanças públicas federais e estaduais estas não serão enfrentadas no presente estudo, pois necessitam de uma confrontação nacional pormenorizada de informações, contudo, entende-se que há uma justa preocupação sobre a manutenção orçamentária da previdência brasileira diante da realidade e das projeções oficiais.

A seguir, o presente estudo buscará apontar dados e reflexões econômicas, jurídicas e políticas entre a existência, a manutenção e a provável equiparação previdenciária entre homens e mulheres no Brasil.

5 O FUTURO DA IGUALDADE MATERIAL PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL

A diferença de acesso, de rendimento e de manutenção do trabalho entre homens e mulheres envolve dos mais variados e indiscutíveis aspectos, dos quais se depreendem a idade, o sexo, a cor, a disponibilidade laboral, o nível educacional, a locomoção entre o domicílio e o trabalho, os arranjos familiares e a existência de filhos. Todos esses aspectos incidem não só no ingresso e permanência da trabalhadora no mercado de trabalho, mas em especial sobre a remuneração a ser percebida, dos quais são questões que mais refletem negativamente sobre as mulheres, conforme atual estudo do IBGE (2019).

A corrente doutrinária que defende a existência da igualdade material é reforçada por inúmeras pesquisas atuais como, por exemplo, o estudo publicado no Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre a prevalência majoritária do trabalho doméstico na dupla jornada feminina

Em 2008, 86,3% das brasileiras com 10 anos ou mais afirmaram realizar afazeres domésticos, contrapostos a 45,3% dos homens. Além desta diferença, enquanto as mulheres despendiam em média 23,9 horas por semana, os homens gastavam 9,7 horas. No caso das mulheres em famílias com rendas inferiores a $\frac{1}{2}$ salário mínimo per capita e também às mulheres na posição de cônjuge, o tempo dedicado aos afazeres domésticos quase alcança 30 horas semanais. Há indícios de que o tipo de trabalho também é diferenciado entre homens e mulheres. Eles em geral tendem a realizar mais tarefas externas (como cuidar do jardim ou do carro) e esporádicas (pequenos consertos, por exemplo), enquanto elas se incumbem das tarefas mais internas e cotidianas, como cuidados com os filhos, limpeza da casa, lavar e passar roupa etc. Desde que o IBGE levanta esta questão, o tempo despendido vem caindo para homens e para mulheres, que, em 2001, gastavam, respectivamente, 10,9 e 29,0 horas semanais com trabalhos de casa. (FONTOURA *et al.*, 2010a, p. 5-6).

Neste estudo são apresentadas as diferenças reais entre gêneros e a sua diminuição, em virtude do desenvolvimento tecnológico de produtos domésticos e do maior apoio entre os casais. Contudo, continuam defendendo políticas públicas que visem maior equidade de gênero como proteção social e legal para toda a família e mecanismos que promovam a divisão igualitária nas tarefas domésticas e familiares como o cuidado com os filhos - esta é bem mais complexa porque envolve a compreensão, a aceitação e a prática diária dessa divisão no convívio interno familiar, longe dos “olhos legais”.

Outro estudo do IPEA discute o crescimento de mulheres chefiando seus lares, seja como principal, seja como única responsável, concluindo que houve um aumento de 27% para 35% entre os anos de 2001 e 2009. Apontou que em 2001, as famílias apenas com mães e filhos perfaziam 17,80% dos pesquisados, enquanto as famílias com homens e filhos perfaziam 2,06% e, em 2009, 17,34% e 2,17%, respectivamente. Quanto a média de horas/semana dos trabalhos domésticos, em 2009, homens apenas como chefes de famílias

de casais com filhos dedicavam 10,1% e a mulher apenas como cônjuge, 31,7% (o triplo); e mulheres chefes de famílias de casais com filhos dedicavam 30,3%, enquanto homens apenas como cônjuge se igualam ao homem apenas como chefe. Essa realidade é causada por separações e/ou negligências paternas que influenciam sociodemograficamente sobre a “[...] queda da fecundidade, redução familiar, maior expectativa de vida feminina em relação à masculina e entre outros.” (FONTOURA; PEDROSA; DINIZ, 2010b, p. 7).

A desigualdade apresentada sobre a dupla jornada feminina se mostra como uma realidade social anterior e ainda atual, assim como, sobre a média de horas semanais estando mais onerosa para as mulheres, com destaque para as mulheres chefes de família de casais com filhos.

Nessa urgência por uma reforma previdenciária fora apresentado a Proposta de Emenda Constitucional nº 6 de 2019 (PEC 6/2019), a qual sofreu inúmeras alterações diante das pressões políticas e sociais, pois a forma como buscava defender o problema das finanças públicas e dos impactos futuros da previdência geral era onerosa demais para a população. Essa visão é percebida na leitura das suas notas explicativas ao afirmarem que a previdência era a “vilã” dos gastos públicos quando os estudos demonstram que a corrupção é a maior responsável. E, conforme aponta Matos (2018, p.1), o Brasil passou da posição “[...] 49º em 2000 para 80º em 2008 no ranking mundial” da corrupção, e no relatório de 2021 passou para a posição 96º e países assim “[...] têm maior probabilidade de reduzir seu espaço cívico e democrático e atacar direitos da população.” (IPC, 2021, n. p.). Além dos impactos sobre as finanças, serviços públicos e desenvolvimento social e econômico, reflete também em abusos de direitos como ocorreu com a atual reforma que aumentou os tempos e idades previdenciários.

O “problema” do envelhecimento da população também foi pontuado e, segundo Paradella (2018) existem mais de 30 milhões de idosos e os impactos previdenciários são inevitáveis. É inegável tal preocupação, contudo, um estudo do IBGE (2016) também aponta outros fatores negativos sobre a previdência como o desemprego, a mortalidade infantil e o homicídio de jovens entre 15 e 29 anos (faixa economicamente ativa).

Importa mencionar também a corrente doutrinária que corrobora com a tese da extinção da isonomia material a exemplo de Camarano (2017) que analisa a antiga Proposta de Emenda Constitucional nº 287/2016 que recomendava a idade mínima de 65 anos e o tempo mínimo de contribuição de 25 anos para todos, sob alegação de que mulheres viviam mais que os homens, que não seria competência da Previdência o equilíbrio do mercado de trabalho e que muitos países já equipararam a previdência.

Porém, a autora acabou por afirmar a existência da dupla jornada feminina e que

isto tem resultado na escolha de mulheres em não terem filhos e/ou diminuírem a sua taxa de fecundidade, o que levaria em 2030 a uma taxa de um vírgula oito filhos, quando deveria ser de dois vírgula um. *Enfatizou que a taxa de sobrevivência feminina, mesmo sendo maior que a masculina, não significa uma vida ativa maior, pois a sua duração média é de 30 anos, enquanto homens é de 40 anos.* Por fim, este estudo apresenta um forte discurso político permeado por questões econômicas e, mesmo assim, destacou que *a reforma seria (e trouxe com a de 2019!), mais negativa para as mulheres com o aumento do tempo previdenciário, pois elas possuem um histórico de contribuição precário em relação aos homens, tanto no ingresso, quanto na manutenção no mercado de trabalho.*

Amaral et al (2019) também refuta a referida igualdade, porém refletindo apenas sobre o critério da dupla jornada ao afirmar que o trabalho reprodutivo entre as mulheres só atinge as mais pobres, logo as diferenças são mais “brutais e reais” para essas e não para aquelas que tenham diferenças de gênero reduzidas, portanto, não lhes caberiam o direito a igualdade material. E, embora, afirme o sobrepeso do trabalho feminino, ela nega ao dizer que é uma “suposta jornada extenuante para a ampla maioria, sem evidências sólidas que demonstrem esse padrão” (*op. cit.*, p. 20). O que é refutado pelos próprios dados trazidos em seu estudo e, ainda assim, os julga como “suposta”. É um discurso que se apresenta enviesado para negar a isonomia material mesmo afirmando que de forma geral “[...] os avanços observados nas últimas décadas, a situação das mulheres no mercado de trabalho segue sendo desvantajosa.” (*op. cit.*, p. 35).

Pode-se aduzir dessa pesquisa que, na dúvida entre uma teoria pode-se aplicar uma outra, mesmo sendo mais gravosa e contrariando uma determinação constitucional que observa a realidade social. Vê-se aí um discurso ideológico contra o outro, e não foi possível observar critérios que de fato embasem a extinção da igualdade material.

Ademais, políticas públicas precisam ser inclusivas e não exclusivas como fez o governo federal ao criar o *Programa Emprega + Mulheres e Jovens* para inserir e manter mulheres no mercado de trabalho, pois é uma das causas que mais impacta na desigualdade material previdenciária entre gêneros. Dentre uma série de medidas, há flexibilização da jornada de trabalho e maior acesso às creches, pois “[...] são as mulheres com filhos de até os cinco anos de idade, que são as que sofrem impacto direto da maternidade na inserção, permanência e progressão no mercado de trabalho.” (BRASIL, 2022, n.p.).

Quanto à realidade socioeconômica e educacional da PMBA o Departamento de Pessoal, órgão de recursos humanos da Instituição, efetuou um estudo interno com um efetivo da época de 29.282 servidores e destes, 4.506 eram mulheres. Da análise percebeu que “[...] 22,6% (6.617) não possuíam filhos, que 32,6% (9.546) possuíam apenas 1 filho,

que 30,3% (8.872) possuíam 2 filhos, que 9,9% (2.899) possuíam 3 filhos [...]” (BAHIA, 2021, slide 3) e que 82,1% do efetivo feminino é mandatária financeira familiar. O estudo acompanha os dados nacionais sobre a baixa natalidade e sobre o crescimento de mulheres chefiando suas famílias. Os dados sobre a saúde desses servidores foram muito genéricos, mas apontam para problemas graves relacionados à hipertensão arterial (61%), diabetes (12%), hérnias de disco (9%) e ansiedade (o gráfico não pontuou, mas tem marcação de cor igual ao da hérnia discal). Estes dados também acompanham o quanto observado por Simões (2016) ao analisar parte do efetivo soteropolitano e constatar a gravidade e os impactos ao longo da sua jornada profissional e a diminuição da sua expectativa de vida.

Desta forma, o aumento das idades mínimas e dos tempos mínimos de contribuição sem a isonomia material poderão proporcionar às mulheres maior sobrepeso da dupla jornada que já existe e como já se aponta uma crescente diminuição da taxa de fecundidade que impactará diretamente o sistema previdenciário. Assim como, entre todos os trabalhadores um possível agravamento do quadro de saúde, afastamentos médicos e aposentadorias por invalidez, impactando diretamente na realidade orçamentária da previdência seja em qual regime for.

Por fim, percebe-se que o futuro da igualdade material previdenciária no Brasil é pela sua permanência no ordenamento jurídico diante da realidade brasileira e que o legislador federal incorreu em uma inconstitucionalidade ao não prever a igualdade material na inativação das policiais militares baianas (e demais militares). Assim, fica demonstrado que é necessário a discussão sobre a ausência desse princípio para esta categoria profissional e que a sua resolução é possível tanto por meio de uma análise judicial em busca desse direito constitucional, quanto por meio político ao revisarem esta questão e adotarem uma transição previdenciária para a sua aplicação, visto que é preciso considerar os impactos financeiros no orçamento público e, para isso, essa solução será pensada e apontada a seguir.

6 POR UMA TRANSIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PARA A IGUALDADE MATERIAL NA PMBA

Pensar sobre a extinção da igualdade material previdenciária desconsiderando todos os aspectos da realidade social brasileira (amplamente pontuada no presente estudo) é pensar e olhar apenas para dados econômicos descartando a realidade social e humana. Assim como, forçar equiparações entre países desenvolvidos e a realidade brasileira é ainda mais preocupante, pois atinge diretamente as mulheres e ainda as mais pobres.

É preciso refletir sobre o resultado desse pensamento para o sistema previdenciário,

considerando as desigualdades de gênero existentes na sociedade, inclusive, no recorte da realidade socioeconômica na PMBA. O IBGE (2019) ainda aponta que apenas 1% da população ativa é ocupada por militares e deste percentual apenas 13,2% são mulheres, e conforme apresentado no *tópico 4* as mulheres policiais militares correspondem em média 10% do efetivo. Logo, esta categoria compreende o menor percentual dos trabalhadores no Brasil, portanto, não se verifica um impacto orçamentário capaz de “quebrar” a previdência com a igualdade material, inclusive, ao considerando uma regra de transição.

Cabe salientar que o estudo de Santos et al (2019) é significativo, mas deixa de refletir a atualidade, pois os dados apresentados são até o ano de 2017, anteriores a atual reforma que elevou os tempos de contribuição dos militares, bem como não previa o percentual de mortes antes e após a inativação, as averbações¹³ de tempo de serviço, a perda do posto imediato¹⁴, a reserva não remunerada¹⁵, a projeção de aposentadoria proporcional¹⁶ e a inclusão da contribuição previdenciária de aposentados e pensionistas.

Importa ainda relembrar a reflexão sobre o instituto jurídico da averbação de tempo de serviço (p. 10) e os impactos do critério de tempo exclusivamente militar sobre a categoria feminina, pois estas não ingressam nas Forças Armadas como os homens, os quais acabam “favorecidos” com a redução temporal em suas inativações; bem como, a quantidade das averbações masculinas sobre as femininas, o que corrobora que mulheres possuem um histórico previdenciário precário. Essa realidade mostra uma desigualdade que precisa ser considerada e combatida pela igualdade material entre policiais militares baianos, conforme determina a legislação máxima em defesa da própria Democracia.

Portanto, ao se verificar que nunca houve a aplicação do princípio isonômico material para as policiais militares baianas e refletindo sobre a doutrina principiológica, a jurisprudência e a legislação constitucional para esta categoria profissional, objeto do presente estudo, e que é *constitucional e obrigatório* a aplicação desse subprincípio, conforme determinado pela norma do artigo 5º, *caput* e inciso I da Carta Cidadã, entre profissionais que apresentem desigualdades como forma de *eliminar quaisquer diferenças entre homens e mulheres, sejam elas jurídicas, econômicas, políticas, culturais e/ou sociais*, é que se propõe a necessidade de uma transição da norma.

E considerando que para esta carreira só existe o critério de tempos mínimos de

¹³ É o instituto jurídico que valida os anos contribuídos em qualquer regime previdenciário para que sejam somados à contagem total de tempo para concessão da aposentadoria.

¹⁴ Era a antiga regra que o militar possuía de ao ser aposentado receber a remuneração do posto ou graduação imediatamente posterior ao qual se encontrava.

¹⁵ É o instituto jurídico em que os policiais militares solicitam a sua exoneração/desligamento do serviço policial-militar e não recebem qualquer subsídio financeiro do Estado.

¹⁶ É o instituto jurídico que possibilita os atuais militares solicitarem a inativação recebendo uma remuneração que considera apenas os anos já trabalhados, ou seja, uma remuneração parcial.

contribuições (35 anos e destes 30 anos em exclusivo serviço militar para ambos os sexos), se propõe a aplicação da isonomia material através de diferentes hipóteses no *APÊNDICE A* deste estudo como possibilidade de regra de transição, assim como, ressalta-se que aos militares não lhes cabem quaisquer vedações do artigo 40, § 4º da CRFB/1988.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito à aposentadoria/inativação é um direito constitucional e social, enquanto uma condição essencial de dignidade humana e de uma sobrevivência justa aos indivíduos que apresentam todos os requisitos legais para obtenção do seu afastamento do mercado de trabalho de forma remunerada. Foram analisados os aspectos jurídicos da aposentadoria das carreiras públicas no Brasil, com especial olhar sobre as trabalhadoras brasileiras em comparação com a inativação das policiais militares baianas; bem como, os aspectos multidisciplinares sobre os princípios da igualdade (formal e material), da legalidade, da justiça como equidade e da liberdade para um Estado Democrático de Direito.

Não houve a pretensão de enfrentar as questões orçamentárias públicas, pois a demanda ultrapassaria à viabilidade do presente estudo, embora se reconheça a sua importância no cenário brasileiro para adaptá-la a realidade atual e vindoura. A atual reforma já o fez, mesmo que não sendo da forma mais justa, ao aumentar o tempo etário, reduzir a diferença entre os sexos e exigir a contribuição de pensionistas e aposentados. A reforma incorreu em abuso e perda de direitos civis e trabalhistas da sociedade, portanto, esta questão merece uma análise mais aprofundada e uma revisão nos próximos anos para que a sua gravidade minimize os impactos sobre os direitos humanos e a qualidade de vida futura e real da população brasileira diante da sua realidade social.

Percebeu-se que a efetivação do combate à corrupção, das reformas política (e seus altíssimos salários e cargos) e administrativa (para “enxugar a máquina pública”) e o uso ideal do dinheiro público em investimentos e desenvolvimento social e econômico, seriam ideias muito mais emergenciais, reais e efetivas para que o país não aplicasse uma reforma agressiva contra à população, desce um salto de qualidade e se equiparasse aos grandes países desenvolvidos e quiçá pensasse no equilíbrio etário previdenciário ou até mesmo repensasse em abrandar as regras já existentes para proporcionar aos trabalhadores maior aproveitamento de vida, pois que contribuiram por toda a sua juventude para com o país; e nada mais justo aproveitar os frutos do sistema que ajudou a manter por anos.

Desta forma, o presente estudo buscou apontar reflexões históricas, jurídicas, econômicas e políticas entre a existência, a aplicação e a discussão sobre a equiparação

entre homens e mulheres no Brasil lembrando que a Carta Cidadã proíbe a discriminação, mas permite a sua mitigação como ocorre com o princípio da igualdade ao desmembrá-lo em formal e material e, neste último, permitir que os desiguais sejam tratados desigualmente para atingir a igualdade real defendida em Estados Sociais e Democráticos de Direitos, diante de uma realidade imersa em inúmeras desigualdades.

Portando, de uma forma geral constatou que a reforma incorreu na inconstitucionalidade parcial da lei sendo necessária uma revisão jurídica sobre a não aplicação da isonomia material nos tempos mínimos de contribuição das mulheres civis, bem como, para com as demais servidoras policiais civis e afins ao não aplicar em ambos os critérios, idades e tempos mínimos, o princípio isonômico material.

E, para as policiais militares baianas, objeto do presente estudo, chegou-se à constatação de que nunca houve e continua sem existir a aplicação da igualdade material na sua inativação, assim como, atualmente, para nenhuma militar no Brasil. *Bem como, ficou provado que a esta categoria foi imposta o maior tempo previdenciário do país, que mulheres militares baianas possuem um histórico precário previdenciário em relação aos homens, evidenciado na análise das averbações de tempo de serviço desta categoria, importando em benefícios a estes que já resultam em flagrante desigualdade trabalhista e previdenciária, especialmente quanto ao segundo critério de natureza exclusivamente militar, uma vez que mulheres são proibidas do serviço obrigatório militar.*

Somam-se à estas questões o aumento de mulheres chefiando suas famílias, a dupla jornada feminina desgastante e a redução da taxa de natalidade que já resultam em impactos negativos no sistema previdenciário associado a todos os demais aspectos negativos apontados. Ressalta-se ainda que o tempo médio de vida ativa de mulheres é de 30 anos e de homens 40 anos, conforme apontado na p. 21, logo impor a regra previdenciária de 35 anos e destes 30 anos exclusivamente militar é uma prática que viola a dignidade humana e existencial dessas trabalhadoras.

Ressalta-se que esses dados se referem às mulheres em geral, que mulheres policiais militares exercem a profissão mais periculosa do país e como não existem dados específicos sobre a média de vida desse seguimento é preciso estudos mais aprofundados e atuais para uma melhor compreensão e implantação desse princípio constitucional, bem como era necessário observarem a complexidade dessa profissão na sua determinação previdenciária como ocorreu com as demais carreiras policiais civis e gerais.

Após todos os argumentos apresentados observou-se que o cenário de desigualdades é real e demonstra a necessidade urgente da aplicação da isonomia material para essas servidoras, reconhecendo que é inconstitucional a sua não aplicação e que a

manutenção dessa igualdade provoca desigualdade de direitos. Portanto, o tratamento diferenciador nada mais é do que buscar uma situação de igualdade entre desiguais que historicamente se mantém até hoje. Desta forma, pode-se afirmar que a política pública previdenciária brasileira não cumpre o direito democrático quanto a equidade de gêneros na PMBA e não se justifica a sua não aplicação para esta categoria, uma vez que a Carta Suprema defende e ordena a sua aplicação nas relações que apresentam desigualdades.

Assim, o legislador federal não está sob o amparo legal da Constituição, a União continua omissa até os dias atuais agindo, ainda, apartado da moral e da ética ao extinguir direitos de igualdade material conquistados por algumas instituições militares descritas na p. 17 e, com isso, deixando de promover a igualdade material, a justiça social e previdenciária enquanto um direito de todas.

Portanto, conclui-se que caberá uma análise judicial ou mesmo uma revisão política sobre a ausência da aplicação constitucional do princípio isonômico material na inativação a pedido com proventos integrais para as mulheres policiais militares na Bahia devendo, inclusive, repercutir sobre as demais militares. Fora apresentado propostas de transição previdenciária como forma de refletir que é possível a aplicação desse direito constitucional minimizando os impactos financeiros sobre o orçamento público e visando o desenvolvimento da teoria jurídica, filosófica e política da Constituição Cidadã, desconstruindo as desigualdades históricas nas regras previdenciárias entre homens e mulheres policiais militares baianos em busca do que é mais precioso para os Estados Constitucionais Contemporâneos - a Democracia.

REFERÊNCIAS

ALEXY, R. **Conceito e validade do direito**. Orgs. Ernesto Garzón Valdés [et al]. Trad. Gercélia B. O. Mendes. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

AMARAL, A. D. *et al.* **A questão de gênero na idade para a aposentadoria no brasil: elementos para o debate**. In: IPEIA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Texto para discussão 2466, DF, Brasília, maio de 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs>. Acesso em: 24 abr. 2022.

BAHIA. **Constituição do Estado da Bahia**, de 05 outubro de 1989. Bahia: Casa Civil, 1989. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/constituicao-do-estado-da-bahia-de-05-de-outubro-de-1989>. Acesso em: 1 maio 2022.

_____. Lei nº 7.990, de 27 de dezembro de 2001. **Estatuto da Polícia Militar do Estado da Bahia**. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Bahia e dá outras providências. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/sites/default/files/2021-09/Lei7990.doc.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

_____. Constituição Estadual (1989). **Emenda Constitucional nº 26**, de 31 de janeiro de 2020. Modifica regras relativas ao Regime Próprio de Previdência Social dos servidores públicos civis do Estado da Bahia e dá outras providências. Bahia: Casa Civil, 2020. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/emenda-constitucional-no-26-de-31-de-janeiro-de-2020>. Acesso em: 4 maio 2022.

_____. **Lei nº 11.357, de 06 de janeiro de 2009**. Organiza o Regime Próprio de Previdência dos Servidores do Estado da Bahia e dá outras providências. BA, Salvador: Casa Civil, 2009. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-11357-de-06-de-janeiro-de-2009>. Acesso em: 6 maio 2022.

_____. **Lei nº 14.250, de 18 de fevereiro de 2020**. Altera Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, a Lei nº 11.357, de 06 de janeiro de 2009 e dá outras providências. BA, Salvador: Casa Civil, 2020. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-14250>. Acesso em: 6 maio 2022.

_____. Polícia Militar do Estado da Bahia. **Memorando nº 00035054218, Processo SEI nº 030.11870.2021.0105165-48**. Informação sobre o efetivo da Polícia Militar da Bahia. Departamento de Pessoal, Seção de Cadastro, Controle e Movimentação de Efetivo. Salvador, BA: Sistema Eletrônico de Informações, 2021. Disponível em: https://seibahia.ba.gov.br/sei/controlador.php?acao=procedimento_trabalhar&acao_origem=protocolo_pesquisa_rapida&id. Acesso em: 30 ago. 2021.

BRASIL. **Parecer do relator e substitutivo do Projeto de Lei no 2.119/1956**. Diário do Congresso Nacional, ano XII, n. 200, 1o nov. 1957. Seção 1. Disponível em: imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD01NOV1957.pdf#page=8. Acesso em: 28 mar. 2022.

_____. **Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969**. Reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Território e do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0667.htm. Acesso em: 28 abr. 2022.

_____. Constituição (1967). **Emenda constitucional nº 18, de 30 de junho de 1981**. Dispõe sobre aposentadoria especial para professores e professoras. Brasília, DF: Presidência da República, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas. Acesso em: 13 out. 2021.

_____. **Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980**. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. Brasília, DF: Presidência da República, 1980. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6880.htm. Acesso em: 14 abr. 2022.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao. Acesso em: 11 out. 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946-5**. DF, Brasília. Relator Min. Sidney Sanches, 29 abr. 1999. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&>. Acesso em: 26 maio 2022.

_____. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.** Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 25 maio 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186.** DF, Brasília. Relator Min. Ricardo Lewandowski. Acórdãos, 26 abr. 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&do>. Acesso em: 10 mar. 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 28.** DF, Brasília. Relatora Min. Carmem Lúcia. Acórdãos, 16 abr. 2015. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/863955063/acao-direta-de-inconstitucionalidade-por-omissao-ado-28-sp>. Acesso em: 10 mar. 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.617/2018.** DF, Brasília. Relator Min. Edson Fachin. Acórdãos, 15 mar. 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=748354101>. Acesso em: 19 maio 2022.

_____. **Projeto de Lei nº 1.645, de 20 de março de 2019.** Altera a Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980, sobre o Estatuto dos Militares; a Lei nº 3.765, de 4 de maio de 1960, sobre as pensões militares; a Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964, Lei do Serviço Militar etc. Brasília, DF: Câmara dos Deputados Federais, 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1721716&file name=PL+1645/2019. Acesso em: 15 mar. 2022.

_____. **Proposta de Emenda Constitucional nº 6 de 2019.** Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados Federais, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192459>. Acesso em: 15 mar. 2022.

_____. Constituição (1988). **Emenda constitucional nº 103,** de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 2019a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao. Acesso em: 11 out. 2021.

_____. **Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019.** Altera a Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares), a Lei nº 3.765, de 4 de maio de 1960, a Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar) etc. Brasília, DF: Presidência da República, 2019b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13954.htm. Acesso em: 25 out. 2021.

_____. Transferência de recursos em 2021. In: **Portal de Transparência da União.** Disponível em: <https://www.portaltransparencia.gov.br/transferencias?ano=2021>. Acesso em: 18 abr. 2022.

_____. Planalto da Presidência da República. Governo Federal lança medidas para impulsionar a inserção e a manutenção de mulheres e jovens no mercado de trabalho. In: **Site Planalto,** Brasília, DF: Planalto Presidência da República, 2022. Disponível:

<https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2022/05/governo-federal-lanca-medidas-para-impulsionar>. Acesso em: 19 maio 2022.

BOBBIO, N. **O futuro da democracia**. Trad. de Marco Aurélio Nogueira. 9ª. Ed. SP, São Paulo: Paz e Terra, 2004.

CAMARANO, A. M. Diferenças na legislação à aposentadoria entre homens e mulheres: breve histórico. In: **Boletim Mercado de trabalho: conjuntura e análise nº 62**. Ministério do Trabalho, DF, Brasília: IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, abr. 2017. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7823/1/bmt_62_diferen%C3%A7as.pdf. Acesso em: 24 abr. 2022.

DEPARTAMENTO de Pessoal da Polícia Militar da Bahia. **Auditoria e Inspeção 2021**. BA: Salvador, 2021. Apresentação em Slide Power Point (23 slides, color). Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/0/?ogbl#inbox/FMfcgzGpF>. Acesso em: 25 abr. 2022.

FONTOURA, N. et al. Mulher e trabalho: Avanços e Continuidades. In: **Comunicado 40**. Ministério do Trabalho, DF, Brasília: IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 8 mar. 2010a. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/100308_comunicadoipea40.pdf. Acesso em: 15 abr. 2022.

FONTOURA, N.; PEDROSA, C.; DINIZ, C. PNAD 2009 – Primeiras análises: Investigando a chefia feminina de família. In: **Comunicado 64**. Ministério do Trabalho, DF, Brasília: IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 11 nov. 2010b. Disponível em: <https://ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado>. Acesso em: 15 abr. 2022.

FÓRUM Brasileiro de Segurança Pública. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2021**. SP, São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/10/anuario-15-completo-v7-251021.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016**. Coordenação de População e Indicadores Sociais. RJ, Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2022.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Divulgação Especial Mulheres no Mercado de Trabalho em 2018**. Coordenação de População e Indicadores Sociais. RJ, Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Estudos_especiais. Acesso em: 24 abr. 2022.

ÍNDICE de Percepção da Corrupção 2021. **Site Transparência Internacional**. Disponível em: <https://comunidade.transparenciainternacional.org.br/indice-de-percepcao-da-corrupcao-2021>. Acesso em: 18 abr. 2022.

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Censo da Educação Básica 2021, Notas estatísticas. In: **INEP / Ministério da Educação**, Brasília, DF, publicada on-line em janeiro de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores>. Acesso em: 11 maio 2022.

EQUIDADE. Dicionário. In: **Dicionário Houaiss Corporativo**. Instituto Antônio Houaiss. RJ: Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://www.houaiss.net/corporativo/apps/www2/v6-1>. Acesso em: 23 abr. 2022.

KELSEN, H. **O que é justiça? a justiça, o direito e a política no espelho da ciência**. Trad. Luís Carlos Borges. 3ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

LAZZARINI, Á. **Regime próprio de previdência para os militares estaduais**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 902, 22 dez. 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/7658>. Acesso em: 18 abr. 2022.

LENZA, P. **Direito Constitucional esquematizado**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/handle>. Acesso em: 22 out. 2021.

MENEZES, A. **Direito Previdenciário**. 8ª ed. BA: Salvador, Editora JusPodivm, 2020.

MATOS, P. Uma nota sobre o impacto da corrupção no endividamento dos Estados brasileiros. In: **Revista Scielo Brasil**, Rev. Bras. Econ. 72 (2), abr.- jun. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/0034-7140.20180009>. Acesso em: 18 abr. 2022.

MELLO, C. A. B. de. O Direito Administrativo e o Regime Jurídico-Administrativo. In: **Curso de Direito Administrativo**. 32ª. Ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

_____. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 4ª. Ed. SP: Malheiros, 2021.

NÓBREGA, I.; SAMPAIO, B. Defesa celebra força e heroísmo no Dia da Mulher. In: **Ministério da Defesa**. DF: Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/defesa-celebra-forca-e-heroismo-no-dia-da-mulher>. Acesso em: 24 abr. 2022.

PARADELLA, R. Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa os 30 milhões em 2017. In: **Agência IBGE Notícias, Portal do Governo IBGE**, 1 out. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias>. Acesso em: 18 abr. 2022.

RAWLS, J. **Justiça como equidade: uma reformulação**. Trad. Claudia Berliner. SP, São Paulo: Martins Fontes, 2003.

SANTOS, C. H. M. dos (et al). Entrada em inatividade dos militares estaduais brasileiros: quadro comparativo e projeções. In: **Carta Conjunta nº 43**. Ministério do Trabalho, DF, BSB: IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2º trimestre de 2019. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9280>. Acesso em: 15 abr. 2022.

SILVA, J. A. **Comentário Contextual à Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2008.

SILVEIRA, R. M. G. Diversidade de Gênero - Mulheres. In: **Direitos Humanos: Capacitação de Educadores**. 1ª ed. PB, João Pessoa: Editora da UFPB, 2008. Disponível em: <http://dhnet.org.br/dados/cursos/>. Acesso em: 6 maio 2022.

SIMÕES, V. P. M. **Condições de Saúde de Policiais Militares da Bahia na Cidade de Salvador**. 2016. 37 f. TCC (Graduação em Medicina) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/23501/1/Vicente%20de%20Paula%20Maia%20Si%20moes.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2022.

APÊNDICE A – CRITÉRIOS DE TRANSIÇÃO

- 1) (Ideal) Considerar as determinações contidas nas LC nº 51/1985 c/c LC nº 144/2014 que regulamentam o exercício profissional do servidor público policial e da mulher policial, que estão mantidas nas regras de transição da reforma *e sem a inclusão da idade mínima*, com os tempos mínimos de contribuição e aplicação do princípio isonômico material de 30 anos gerais e 25 anos exclusivos na atividade militar, para homens, e de 25 anos gerais e 20 anos exclusivamente em atividade militar, para mulheres (que já estão bem acima das carreiras gerais públicas) – regra de transição: para homens, a cada um ano e seis meses serão reduzidos um ano, logo em oito anos serão reduzidos em cinco anos os atuais períodos e igualando-se com as carreiras policiais; e para mulheres, a cada um ano e cinco meses trabalhados serão reduzidos um ano, logo em 15 anos serão reduzidos em 10 anos os períodos atuais e com a redução material de cinco anos entre homens e mulheres;
- 2) Aplicar a redução de cinco anos (por analogia a igualdade material dos professores) para as mulheres considerando os atuais tempos mínimos dos policiais militares definidos em 35 anos gerais e 30 exclusivamente militar – regra de transição: a cada um ano e seis meses trabalhados haverá uma redução de um ano, ou seja, em oito anos seriam alcançados a isonomia material entre ambos;
- 3) Aplicar a redução de três anos (por analogia a igualdade material entre as idades das carreiras gerais) para as mulheres considerando os atuais tempos mínimos dos policiais militares definidos em 35 anos gerais e 30 exclusivamente militar – regra de transição: a cada dois anos uma redução de um ano, ou seja, em seis anos seriam alcançados a isonomia material com uma diferença de três anos entre ambos;
- 4) Aplicar a idade mínima de 55 anos (atualmente para as carreiras policiais civis, federais e afins) para homens e a redução de cinco anos na idade para mulheres (considerando o princípio isonômico e a redução especial de cinco anos do magistério) e a redução de cinco anos nos tempos mínimos atuais (das carreiras policiais civis, federais e afins) de 30 anos gerais e destes 25 anos de exclusivo serviço (nesse caso, militar) - regra de transição: a) idade – aplicação imediata retroagindo à data da reforma para ambos; b) tempos mínimos: para homens, a cada dois anos trabalhados haverá uma redução de um ano, ou seja, em 10 anos seriam reduzidos cinco anos em cada critério; para mulheres, a cada dois anos trabalhados serão reduzidos dois anos e meio, logo em oito anos serão reduzidos em 10 anos os períodos atingindo a isonomia material entre ambos;
- 5) Aplicar a idade mínima de 55 anos (atualmente para as carreiras policiais civis, federais e afins) para homens e a redução de cinco anos na idade para mulheres (considerando o princípio isonômico e a redução especial de cinco anos do magistério) e a redução de cinco anos nos tempos mínimos atuais dos professores de 25 anos e 10 anos (nesse caso, militar) - regra de transição: a) idades – aplicação imediata retroagindo à data da reforma para ambos; b) tempos mínimos: para homens, a cada um ano e meio trabalhados serão reduzidos um ano, logo em 15 anos serão reduzidos em 10 anos os tempos; para mulheres, a cada dois anos trabalhados serão reduzidos três anos, logo em 10 anos serão reduzidos em 15 anos, atingindo a isonomia material entre ambos;
- 6) Manter 35 anos e 30 anos exclusivamente militar e para mulheres, a cada um ano e seis meses trabalhados haverá uma redução de um ano, ou seja, em sete anos e seis meses seriam alcançados a isonomia material entre ambos.