



Ações Afirmativas no Mundo do Trabalho: Breves Apontamentos sobre a Política de Cotas para Pessoas Transgênero nos Concursos Públicos

Affirmative Action in the World of Work: Brief Notes on Quota Policies for Transgender People in Civil Service Examinations

Brunna Morisson Siqueira

Estudante de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Cognição e Linguagem da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro.

Letícia Gomes Alvarenga

Estudante de doutorado do Programa de Pós-Graduação em Cognição e Linguagem da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro.

Jefferson Queiroz de Sousa

Estudante de doutorado do Programa de Pós-Graduação em Cognição e Linguagem da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro.

Shirlena Campos de Sousa Amaral

Professora dos Programas de Pós-Graduação em Cognição e Linguagem e Sociologia Política da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro

Resumo: As pessoas transgênero são diariamente vítimas do preconceito estrutural no Brasil, país que lidera o ranking mundial de assassinatos de pessoas trans e travestis pela 16ª vez consecutiva. Além da violência física, essa minoria social vivencia outras formas de violência, como a psicológica e a instrucional, que, somadas à falta de apoio familiar e à tentativa de invisibilizar sua existência pelo governo, que não possui dados oficiais sobre essa parcela da população, acabam por afastá-la dos bens que estão na arena de disputa social, como saúde, educação e trabalho. Nesse cenário, as ações afirmativas surgem como elemento fundamental para a promoção de equidade, diversidade e justiça social, que por meio da política de cotas para pessoas trans em concurso público promove a reparação histórica das violências e tentativa de apagamento da existência da população transgênero, a diversidade nos órgãos públicos, e a justiça social, ao reduzir desigualdades e garantir o acesso das pessoas trans ao mundo do trabalho e, consequentemente, a uma renda digna. Assim, o presente trabalho dedica-se a apresentar breves apontamentos sobre a política de cotas para pessoas transgênero no mundo do trabalho, com base em pesquisa bibliográfica e documental, a partir de portarias, resoluções e editais.

Palavras-chave: ações afirmativas; pessoas transgênero; concursos públicos.

Abstract: Transgender people are daily victims of structural prejudice in Brazil, a country that, for the 16th consecutive year, ranks first in the world for murders of trans and travesti individuals. In addition to physical violence, this social minority also experiences other forms of violence, such as psychological and institutional violence, which, combined with the lack of family support and the government's attempt to render their existence invisible—since there is no official data on this population—result in their exclusion from essential social goods such as healthcare, education, and employment. In this context, affirmative action emerges as a fundamental tool for promoting equity, diversity, and social justice. Through public service

quota policies for trans people, it advances historical reparation for violence and attempts to erase transgender existence, fosters diversity within public institutions, and promotes social justice by reducing inequalities and ensuring access to the labor market and, consequently, to a dignified income. Thus, this study aims to present brief considerations on the quota policy for transgender individuals in the labor market, drawing on bibliographic and documentary research based on ordinances, resolutions, and public notices.

Keywords: affirmative action; transgender people; public service.

INTRODUÇÃO

As ações afirmativas – medidas focalizadas, temporárias e destinadas à redução dos desequilíbrios de oportunidades sociais de caráter compensatório – estão presentes em vários países, que possuem histórias e culturas diferentes, como Sri Lanka, Malásia e África do Sul, mas sua primeira experiência é registrada na Índia, em 1948.

A política é denominada de forma distinta em cada nação, sendo chamada de “discriminação positiva” no Reino Unido e na Índia, “padronização” no Sri Lanka, “princípio do caráter nacional” na Nigéria e “preferência aos filhos da terra” em alguns estados da Índia, na Malásia e Indonésia, mas é nos Estados Unidos que a expressão “ação afirmativa” é empregada pela primeira vez e se populariza (Sowell, 2004).

O início da implementação das ações afirmativas nos Estados Unidos é marcado pela tentativa de redução das desigualdades de acesso ao mundo do trabalho e combate à discriminação baseada na cor, religião ou nacionalidade direcionada aos candidatos a cargos em instituições governamentais norte-americanas, mediante a ordem executiva nº 10.925, de 6 de março de 1961, assinada pelo então presidente John F. Kennedy, que também aproveitou o ensejo para fomentar entre estas instituições a utilização das ações afirmativas para contratação dos seus funcionários (Silva; Amaral, 2021).

Esclarece Gomes (2001) que as ações afirmativas, a princípio, buscavam encorajar pessoas influentes na área pública ou privada a considerar as minorias sociais em suas decisões relativas a bens essenciais como educação, saúde e trabalho. Ocorre que tal prática de incentivo à reflexão de medidas afirmativas não surtiu efeito, a promoção da igualdade de oportunidades passou a se dar por cotas rígidas para acesso ao mundo do trabalho e a instituições educacionais.

Para o autor, atualmente, as ações afirmativas podem ser entendidas como:

Um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (Gomes, 2001, p. 135).

No Brasil, as ações afirmativas começam a ser introduzidas a partir de 1980, após o mito da democracia racial ter sido desvelado pelo movimento negro, assumindo o país compromissos pela valorização da população negra e redução das desigualdades.

No início dos anos 2000, a política afirmativa na modalidade de cota passa a ter seu debate ampliado no território nacional em decorrência da “I Conferência Nacional Contra o Racismo e a Intolerância”, no Rio de Janeiro, e a “III Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata”, ambas ocorridas em 2001, considerada esta última, internacionalmente, como um marco na luta antirracista (Amaral, 2006).

No ano seguinte, já finalizando seu mandato, o então presidente Fernando Henrique Cardoso lançou o Programa Nacional de Ações Afirmativas, intencionando promover igualdade de oportunidades aos cidadãos brasileiros.

O mencionado presidente se destaca no combate às desigualdades sociais, tendo desvelado o racismo existente no Brasil, deixando claro em 1996, ao realizar o discurso de abertura do Seminário Internacional “Multiculturalismo e Racismo: o papel da ação afirmativa nos Estados democráticos contemporâneos”, que o racismo se dá de forma diferente em cada país, sendo necessário pensar em mecanismos próprios para combatê-lo de forma eficaz (Cardoso, 1997).

Devemos, pois, buscar soluções que não sejam pura e simplesmente a repetição ou a cópia de soluções imaginadas para situações em que também há discriminação e preconceito, mas em um contexto diferente do nosso (Cardoso, 1997, p.15).

O preconceito no Brasil em muito se diferencia da forma como ocorre em outros países, como os Estados Unidos, a considerar que os brasileiros julgam pela aparência, sendo o preconceito considerado de marca, enquanto nos Estados Unidos o preconceito é de origem (Nogueira, 1985).

Segundo Feres Júnior (2006), todas as políticas públicas nas atuais democracias carecem de justificativas que sejam acessíveis à população, sendo as ações afirmativas pautadas em três pilares: a reparação histórica, a justiça distributiva e a diversidade. No Brasil, diferentemente dos Estados Unidos, a política afirmativa foi implementada sob a ótica quase simultânea das justificativas, mesmo tendo sido inspirada no modelo estadunidense.

Com discussões refletidas pelos eventos ocorridos a partir do final dos anos 90, a política de cotas começou a ser prevista em leis, visando promover a igualdade material e a inclusão social. Destaca-se o pioneirismo legislativo do Rio de Janeiro na temática ao promulgar as leis nº 3.524/2000 e nº 3.708/2001, que reservaram vagas nos cursos de graduação das universidades estaduais, UENF e UERJ, para negros e estudantes da rede pública.

Apesar do avanço legislativo buscando dirimir as desigualdades de acesso a bens essenciais, as leis existentes não contemplam todas as minorias sociais. As pessoas transgênero, aquelas que não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído ao nascimento (Jesus, 2016), são cotidianamente invisibilizadas pela

sociedade, que nega a sua existência, sendo este apagamento reforçado pela falta de dados oficiais do governo no que toca à educação, ao trabalho e à saúde, ficando a cargo das ONGS e associações o levantamento de informações sobre essa parcela da população.

Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), pelo 16º ano consecutivo, o Brasil é considerado o país que mais mata pessoas transgênero, o que evidencia a transfobia no país (Benevides, 2025), que permeia todos os espaços sociais e afasta as pessoas trans dos ambientes escolares e, consequentemente, as impede de alcançar melhores oportunidades de trabalho.

Apesar da omissão legislativa, a partir de 2021, foi possível encontrar a previsão da reserva de vagas para pessoas trans em alguns editais de concursos públicos, bem como em pareceres de órgãos públicos, como a Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul, o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública da União.

A falta de fundamentação jurídica, normativa e teórica quanto às cotas para pessoas transgênero deixa margem para interpretações diversas, que podem vir a ser influenciadas pelo viés do preconceito de marca (Nogueira, 1985), baseando-se na aparência dos candidatos, que pode não corresponder ao padrão cisheteronormativo.

Os estudos que versam sobre as diversas identidades de gênero colaboram com a identificação e o enfrentamento dos desafios da população trans e travesti no nosso país. Dessa forma, ressalta-se a importância de se promover uma reflexão sobre as dificuldades da população transgênero no tocante ao acesso ao trabalho, à remuneração e a uma vida digna, mediante o estudo da política de cotas para pessoas trans e travestis nos concursos públicos.

Ante o exposto, este estudo propõe-se a apresentar uma pesquisa interdisciplinar com breves apontamentos sobre a política de cotas para pessoas transgênero no mundo do trabalho, utilizando-se da pesquisa bibliográfica, bem como documental, a partir de portarias, resoluções e editais de concursos.

A REALIDADE TRANS NO BRASIL

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) foi promulgada em um período de retomada da democracia, após longos anos de ditadura militar no Brasil e sob forte influência da Declaração Universal dos Direitos Humanos, documento redigido pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, após a Segunda Guerra Mundial, com a participação de mais de cinquenta países, contendo, principalmente, direitos fundamentais a serem universalmente protegidos (ONU, 1948).

A Declaração Universal de Direitos Humanos, além de reunir os direitos fundamentais inerentes a todo ser humano, sendo um ideal para todos os povos e nações, também inaugura o “Direito Internacional dos Direitos Humanos, mediante

a adoção de inúmeros tratados internacionais voltados à proteção de direitos fundamentais” (Piovesan, 2005).

O Brasil, enquanto signatário da Declaração Universal dos Direitos Humanos, possui o compromisso de promover caminhos legislativos e políticas públicas que estejam em consonância com os direitos fundamentais internacionalmente estabelecidos. Nesse contexto, apesar de ainda serem mínimos, é possível observar alguns avanços e garantias legais para as minorias de gênero, como as pessoas trans, como nos esclarece Alvarenga (2024):

No contexto da promoção dos direitos para as minorias sexuais, ainda que de forma morosa e tímida, conseguimos observar alguns avanços e garantias legais, como a introdução na Constituição Federal de 1988 ao direito a dignidade da pessoa humana, a solidariedade, a promoção do bem de todos sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei nº 8.069/90 que promove os direitos fundamentais e a convivência familiar a todas as crianças e adolescentes independente de nascimento, situação familiar, idade, sexo, raça, etnia ou cor, religião ou crença; e o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH/2006) que propõe o desenvolvimento de estratégias nas Instituições de Ensino Superior (IES) que viabilize a inclusão, o acesso e a permanência de pessoas com deficiência e as que podem sofrer discriminação por motivo de gênero, orientação sexual e religião (Alvarenga, 2024, p.21).

Embora o texto constitucional aponte para uma sociedade plural e diversa, que respeita as diferenças e promove a justiça social, a realidade demonstra que a igualdade material ainda não foi alcançada.

Conforme narra Piovesan (2005), a igualdade pode ser identificada como igualdade formal, presente no texto legal, sob a máxima de que “todos são iguais perante a lei”, e como igualdade material, na busca pela justiça social e distributiva e pelo reconhecimento de identidades. Nesse aspecto, a autora traz, ainda, o “caráter bidimensional da justiça”, que conceitua como a soma do reconhecimento das identidades com a redistribuição econômica.

Com base nesses conceitos, ao observar a realidade das pessoas transgênero no nosso país, questiona-se se há, de fato, o reconhecimento de sua identidade e se essas pessoas estão tendo as mesmas oportunidades que pessoas cisgênero.

Jesus (2016) salienta o fato de que, embora nossa sociedade se apresente enquanto democrática e multicultural, esta não dá valor a sua própria diversidade, e a menospreza em vários aspectos, o que se confirma a partir da análise dos dados de assassinatos e acesso a bens essenciais como educação, trabalho e saúde das pessoas trans, sabendo-se que essa desvalorização é incentivada pelo próprio governo que não apresenta dados oficiais sobre essa parcela da população.

Com base no Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2023 (2024), realizado pela ANTRA, foram mapeados 1.057

assassinatos de pessoas trans, travestis e não binárias entre os anos de 2017 e 2023, gerando uma média de 151 assassinatos por ano e 13 por mês. Só no ano de 2023, foram identificados, para além das subnotificações, o total de 145 assassinatos.

Importante ressaltar os atravessamentos interseccionais, a considerar que 57% desses assassinatos foram direcionados contra travestis e mulheres trans que atuam enquanto profissionais do sexo, e 72% das vítimas eram pessoas trans negras, soma-se a isso, a identificação de elementos comuns entre os perfis das vítimas, sendo relevante para esta pesquisa que 79% das vítimas tinham menos de 35 anos; a maioria era negra, de baixa renda e do gênero feminino; sendo a prostituição a fonte de renda mais frequente entre as vítimas; e restando ainda constatado que a aparência não normativa é um fator de alto risco para sofrer violências (Benevides, 2024).

Já no Dossiê elaborado pela ANTRA em 2025, narra-se o registro de 122 assassinatos no ano de 2024, dentre estes: 49% das vítimas tinham entre 18 e 29 anos; 78% das vítimas eram pessoas trans negras; 97% das vítimas eram mulheres trans e travestis; e o perfil socioeconômico das vítimas se mantém enquanto “pessoas empobrecidas, em contexto de alta vulnerabilidade social, que utilizam o trabalho sexual como fonte primária ou secundária de renda” (Benevides, 2025), o que nos revela que o Brasil continua sendo o país que mais mata pessoas trans no mundo e que a violência motivada pelo gênero, não possui políticas de enfrentamento eficazes.

No ano de 2021, o Centro de Estudo de Cultura Contemporânea (CEDEC) realizou o 1º mapeamento de pessoas trans no município de São Paulo – SP, e após entrevistar 1.788 transexuais, observou-se que, dentre as mulheres trans e travestis entrevistadas, 90% vivem da prostituição e 72% realizam trabalhos informais.

Com esse cenário atual, observa-se que a população trans e travesti enfrenta, no Brasil, a ideia de que não pode e não deve ocupar espaços dominados por pessoas cisgênero, e que aqueles que não se enquadram no padrão cisonormativo estabelecido merecem viver na marginalidade, enquanto profissionais do sexo, em outras profissões de risco ou em empregos informais (Jesus, 2016). Devido ao preconceito, mesmo que possuam formação acadêmica em diversas áreas de conhecimento e em diversos setores de trabalho, ainda que qualificadas para as vagas disponíveis, as pessoas trans não são escolhidas para ocupar os cargos que almejam (York, 2020).

Uma pesquisa da Datafolha, divulgada em maio de 2024, fez um levantamento com quase 300 empresas e revelou que, dos 1,5 milhão de trabalhadores identificados, apenas 0,38% destes eram pessoas trans. Esses dados escancaram a falta de oportunidades no mercado formal no Brasil para a população transgênero e o consequente ingresso no mercado informal de trabalho, como a prostituição, sendo que, na maioria dos casos, não se trata de uma escolha, mas da única opção.

Conforme apontam Aloísio Alencar Bolwerk e André Xavier Lima (2024), a análise de dados e entrevistas com pessoas trans e travestis revelam como suas identidades de gênero influenciam profundamente suas trajetórias profissionais.

Em muitos casos, o concurso público surge como a única alternativa viável para alcançar melhores condições de vida por meio de um emprego formal e estável.

Desta forma, a reserva de vagas para pessoas trans em concursos públicos emerge como importante ferramenta de inclusão, ocasionando oportunidade para que esta parcela da população, que é atravessada pela ausência de apoio familiar, discriminação em vários ambientes sociais - inclusive o educacional, a violência de gênero registra baixos índices de escolaridade e de acesso ao mercado formal de trabalho, o que obstaculiza concorrer de forma justa em um concurso público com candidatos que tiveram trajetórias de vida privilegiadas.

POLÍTICA DE COTAS PARA PESSOAS TRANS EM CONCURSO PÚBLICO: FUNDAMENTOS E JUSTIFICATIVAS

A política de cotas, modalidade de ação afirmativa temporária, focalizada e reparadora, que se destina a reduzir as desigualdades de acesso a bens essenciais aos seres humanos, como educação, trabalho e saúde, chega ao Brasil, na educação superior, no início dos anos 2000.

Leis foram promulgadas em âmbito estadual e federal no intento de regulamentar a política, estabelecendo critérios e beneficiários, destacando-se o Rio de Janeiro ao adotar de forma pioneira a reserva de vagas para estudantes oriundos da rede pública estadual, por meio da Lei nº 3.524/2000, e para candidatos autodeclarados negros e pardos, nos termos da Lei nº 3.708/2001.

A política de cotas seguiu avançando, sendo as leis estaduais atualizadas, possuindo atualmente como beneficiados, além dos já mencionados, as pessoas com deficiência (a partir da Lei nº 4.061/2003), integrantes de minorias étnicas e filhos de profissionais da segurança pública mortos ou incapacitados (Lei nº 5.346/2008). A política também vem sendo expandida, havendo legislação conduzindo-a na graduação, em âmbito federal, com a Lei nº 12.711/2012 e a Lei nº 14.723/2023; e na pós-graduação, com a lei estadual do Rio de Janeiro nº 6.914/2014, a Lei nº 6.959/2015, e a portaria nº 13/2016 do Ministério da Educação, que incentiva que as instituições de ensino federal reservem vagas para negros, indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação.

Apesar do avanço legislativo na busca por minimizar as desigualdades de acesso ao ensino superior, muitas minorias sociais não foram consideradas como beneficiadas pela política, como os quilombolas, refugiados e pessoas trans.

No mundo do trabalho, não é diferente: a política de cotas foi introduzida em 2014, mediante a Lei nº 12.990/14, reservando 20% das vagas para negros, e não contempla as pessoas trans.

Apesar da omissão legislativa, algumas universidades, por iniciativa própria, utilizando-se da autonomia universitária constitucionalmente estabelecida no art. 207 implementaram em seus programas a reserva de vagas para essa minoria, como é o caso da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), em 2017, da

Universidade Federal do ABC (UFABC), em São Paulo, e da Universidade Federal da Bahia (UFBA), em 2019 (Benevides, 2014).

No Rio de Janeiro, as cotas para pessoas trans também chegam a alguns programas de pós-graduação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Universidade Federal Fluminense (UFF) e Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). Ressalta-se que, conforme aduz Alvarenga (2024), apesar de todo o pioneirismo das universidades estaduais do Rio de Janeiro na busca por promover o acesso à educação das minorias sociais, estas ficaram limitadas ao texto legal e não buscaram beneficiar outras minorias, enquanto as universidades federais, que não possuem uma legislação específica para a pós-graduação, exerceram a autonomia universitária e promoveram a inclusão das pessoas trans em seus cursos.

A omissão legislativa se mostra dessa forma extremamente prejudicial para o avanço, na medida em que possibilita a discricionariedade da universidade de apenas aplicar a lei e não exercer a autonomia universitária para possibilitar a inclusão de outras minorias. O mesmo ocorre com os concursos públicos federais, que, por estarem sob a regulamentação da Lei nº 12.990/2014, deixam margem para que órgãos da administração pública não implementem a política de cotas para a população trans, sob alegação de cumprimento das determinações legais, como ocorreu com o Concurso Nacional Unificado (CNU) de 2024 (Alcântara; Said, 2024).

Reconhecendo a necessidade de uma política focalizada, temporária e reparadora que beneficiasse as pessoas transgênero, o Ministério Público Federal emitiu a Nota Pública nº 06/2017, por intermédio da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, afirmando a constitucionalidade das Ações Afirmativas direcionadas à inclusão de pessoas transexuais e travestis nos concursos públicos.

A Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul destaca-se como precursora, ao emitir, em 2021, o primeiro parecer (nº 19.050/2021) considerando a possibilidade de serem reservadas vagas destinadas às pessoas trans em concursos públicos.

Com isso, a política seguiu progredindo, trazendo como exemplos: o Ministério Público do Trabalho, que estabeleceu a reserva de 3% das vagas dos concursos públicos do referido órgão para pessoas que se autodeclaram transgêneros, a partir da Resolução nº 198, de 30 de junho de 2022; o Conselho Superior da Defensoria Pública – CSDP de São Paulo, que destinou 2% do número de vagas para pessoas trans no IX Concurso Público de Ingresso na Carreira de Defensor Público do Estado de São Paulo (DPE/SP, 2023, s.p.); o Ministério Público da União, pela Procuradoria-Geral da República – MPU/PGR, que determinou a reserva de 10% das vagas para pessoas transgênero e minorias étnico-raciais nos concursos públicos do órgão através da Portaria PGR/MPU nº 209, de 11 de outubro de 2023; e a Defensoria Pública da União – DPU, que publicou a Resolução CSDPU nº 222, de 1º de agosto de 2024, determinando a cota para pessoas trans e travestis, reservando 2% das vagas nos seus concursos.

Os avanços citados, apesar de não encontrarem previsão específica na legislação vigente, são de enorme importância para garantir o acesso da população

trans ao mundo do trabalho e se encontram em consonância com a realidade trans no Brasil. Feres Júnior (2006) esclarece que as políticas de cotas, enquanto formas de ação afirmativa, se fundamentam em três principais critérios de justificação: a reparação histórica, a justiça distributiva (ou justiça social) e a promoção da diversidade. Nesse sentido, a implementação de cotas para pessoas trans em concursos públicos alinha-se plenamente a esses fundamentos, uma vez que busca corrigir desigualdades históricas, garantir acesso equitativo a oportunidades e promover a representatividade dessa população no serviço público.

A população trans tem sido historicamente subalternizada, enfrentando violências de todos os tipos – incluindo violência institucional, exclusão sistemática do mercado formal de trabalho, evasão escolar forçada e invisibilidade nas políticas públicas. Esse cenário de exclusão é reforçado por décadas de patologização de suas identidades — até 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) ainda classificava a transexualidade como “transtorno de identidade de gênero”. Diante disso, a reserva de vagas para pessoas trans em concursos públicos torna-se uma medida reparatória essencial, voltada a diminuir os efeitos cumulativos da exclusão estrutural sofrida ao longo do tempo e a promover o acesso equitativo a direitos fundamentais, como o trabalho formal, renda digna e a participação no serviço público.

Do ponto de vista da justiça distributiva, cujo objetivo é reduzir desigualdades e garantir condições reais de acesso a oportunidades (Feres Júnior, 2006), as ações afirmativas, como as cotas, assegurariam que as pessoas trans, que enfrentam barreiras sociais, educacionais e econômicas severas, possam competir em condições mais justas, o que sustenta a igualdade material no acesso ao serviço público.

Já no tocante à diversidade, critério que parte do reconhecimento dos diferentes modos de vida presentes na sociedade e funciona como um caminho para a construção de soluções que valorizem as experiências reais das pessoas (Feres Júnior, 2006), a presença de pessoas trans no serviço público poderia contribuir para o aumento da representatividade nas instituições, ajudando a promover um Estado mais plural, inclusivo e conectado com a realidade do país. Essa diversidade pode contribuir para enriquecer o serviço que virá a ser prestado à sociedade, ampliando as perspectivas de dentro das instituições para além de padrões cisnormativos, bem como ter efeito simbólico e pedagógico, auxiliando na redução de preconceitos, estigmas, exclusões e violências.

Assim, a partir desta pesquisa interdisciplinar, que utiliza a revisão bibliográfica e análise documental de diferentes áreas do conhecimento, como direito, história e sociologia, que evidenciam a necessidade de enfrentar a exclusão estrutural que historicamente subalterniza a população trans, marcada por altas taxas de desemprego, informalidade e violência, infere-se que a política de cotas para pessoas trans em concursos públicos se revela não apenas como medida urgente de inclusão, mas também como essencial para corrigir a dificuldade de acesso ao mundo do trabalho enfrentada pela população transgênero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise das normas existentes e dos editais que respaldam políticas públicas de acesso a bens essenciais à população transgênero, em especial a política de cotas em concursos públicos, foi possível identificar a ausência de uma legislação específica versando sobre a temática, o que mantém essa política no campo da discricionariedade, sendo aplicada conforme vontade e conveniência das instituições.

Apesar da omissão legislativa, alguns concursos públicos passaram a reservar vagas para essa minoria, revelando a pesquisa o amparo constitucional dessa iniciativa, à luz dos princípios como o da isonomia, da dignidade da pessoa humana e da justiça social, bem como, a análise dos fundamentos que justificam a implementação da política de cotas desvelou que a reserva de vagas para pessoas trans e travestis contribui para a reparação de um contexto histórico de exclusão sistêmica, proporcionando um serviço público mais diverso e reduzindo as desigualdades sociais que essa população enfrenta.

Resta evidenciado, ainda, que a população trans é atravessada por diversas formas de preconceito que, somadas à falta de apoio familiar e à ausência de dados oficiais do governo, se tornam barreiras para o acesso ao trabalho formal, sendo necessárias políticas públicas para tentar dirimir a desigualdade existente no acesso a bens essenciais. No entanto, nota-se que ainda são reduzidos os concursos públicos que estabelecem como beneficiárias da política de cotas as pessoas trans, o que demonstra a necessidade de uma atuação mais ativa do Estado na busca pela redução de desigualdades no ingresso ao mundo do trabalho por esta minoria, estabelecendo normas claras e permanentes para garantir o direito da população trans ao trabalho formal e à remuneração digna.

Assim, conclui-se que as cotas para pessoas trans são socialmente e historicamente necessárias, além de juridicamente viáveis, sendo um importante instrumento de equidade e justiça social.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, Thalys; SAID, Flávia. **Ministra diz que lei impediu cotas para trans em concurso unificado**. METRÓPOLES, publicado em 17 de janeiro de 2024. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/ministra-diz-que-lei-impediu-cotas-para-trans-em-concurso-unificado>. Acesso em: 5 jun. 2025.

ALVARENGA, Letícia Gomes. **A Implementação da Política de Cotas para Pessoas Trans nos Cursos de Pós-graduação Stricto sensu das Universidades Públicas do Estado do Rio de Janeiro: discursos e fundamentos legais de justificação**. Campos dos Goytacazes. PPGCL/UENF, 2024. Dissertação (Mestrado em Cognição e Linguagem).

AMARAL, Shirlena Campos de Souza. **O acesso do negro às instituições**

de ensino superior e a política de cotas: possibilidades e limites a partir do “caso” UENF. Campos dos Goytacazes. PPGPS/UENF, 2006. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais).

AMARAL, Shirlena Campos de Souza. **Ações Afirmativas na Educação: Promoção de direito e justiça.** In: COSTA, Caetano, GUIMARÃES, Décio. Direitos Humanos e Educação: diálogo interdisciplinar, Campos dos Goytacazes – RJ, 2019. p. 104-113.

BENEVIDES, Bruna G.(Org.). **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2023.** Brasília, DF: Distrito Drag; ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), 2024.

BENEVIDES, Bruna G.(Org.). **Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2024.** Brasília, DF: Distrito Drag; ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), 2025.

BOLWERK, Aloísio Alencar; LIMA, André Xavier. **Pessoas transgênero e as cotas em concursos públicos federais: considerações sobre o projeto de lei Nº 354/2024.** Cuadernos de Educación, [S.l.], v. 18, n. 3, p. 45-59, 2024. Disponível em: <https://cuadernoseducacion.com/ojs/index.php/ced/article/view/5785/4199>. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 abr. 2018. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/14766>. Acesso em: 2 jun. 2025.

BRASIL. **Resolução CSDPU nº 222, de 1º de agosto de 2024.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1, p. 213, 5 ago. 2024. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/servlet/INPDFViewer?jornal=515&pagina=213&data=05/08/2024&captchafield=firstAccess>. Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL. **Nota de cumprimento e apoio à Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação e à Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão referente ao posicionamento sobre adoção de cotas trans nas universidades. Participa Mais Brasil.** Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/nota-de-cumprimento-e-apoio-a-secretaria-de-educacao-superior-do-ministerio-da-educacao-e-a-procuradoria-federal-dos-direitos-do-cidadao-referente-ao-posicionamento-sobre-adocao-de-cotas-trans-nas-u>. Acesso em: 8 jun. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Resolução CSMPT nº 215, de 2023: Regulamento do 23º concurso para procurador do trabalho.** Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/trabalho-mpt/procurador/23o-concurso/regulamento-do-concurso/resolucao-csmpt-no-215-2023.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Nota Técnica nº 6/2017: Recomendações sobre constitucionalidade e legalidade do curso de extensão da Universidade Federal de Goiás, denominado PreparaTrans, e outras ações afirmativas que beneficiem transexuais, travestis e transgêneros.** Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, 2017. Disponível em: <https://www.>

mpf.mp.br/pfdc/manifestacoes-pfdc/notas-tecnicas/nt-6-2017. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Nota Técnica nº 1/2024**. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, 2024. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pfdc/noticias/NotaTenica12024.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Defensoria Pública do Estado de São Paulo. **Deliberação CSDP nº 400, de 27 de maio de 2022**. Disponível em: <https://www.defensoria.sp.def.br/transparencia/portal-da-transparencia/legislacoes/-/legislacao/4224928>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Defensoria Pública do Estado de São Paulo. **Deliberação CSDP nº 434, de 09 de agosto de 2024**. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, 13 set. 2024. Disponível em: <https://www.doe.sp.gov.br/executivo/defensoria-publica-do-estado/deliberacao-csdp-n-434-de-09-de-agosto-de-2024-2024091311425199587138>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Institui a reserva de vagas para negros nos concursos públicos para cargos efetivos no âmbito da Administração Pública Federal. Diário Oficial da União, Brasília, 9 jun. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. [149] p. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/constituicao1988>. Acesso em: 06 jun. 2025.

BRASIL. Defensoria Pública do Estado de São Paulo. **Deliberação CSDP nº 434, de 09 de agosto de 2024**. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, 13 set. 2024. Disponível em: <https://www.doe.sp.gov.br/executivo/defensoria-publica-do-estado/deliberacao-csdp-n-434-de-09-de-agosto-de-2024-2024091311425199587138>. Acesso em: 27 jun. 2025.

CARDOSO, Fernando Henrique. **Pronunciamento do Presidente da República na abertura do Seminário Multiculturalismo e Racismo**, In: SOUZA, Jesse. (org.). Multiculturalismo e racismo: uma comparação Brasil-Estados Unidos. Brasília: Paralelo 15, 1997. p. 13-17.

CEDEC. **Transver o mundo: existências e (re)existências de travestis e pessoas trans no 1º mapeamento das pessoas trans no município de São Paulo / Organizadores: Cedec – Centro de Estudos de Cultura Contemporânea**. – São Paulo: Annablume, 2021.

MACHADO, Lucas; GONÇALVES, Andressa; LAGE, Renata. **Estudo revela que 0,38 % dos postos de trabalho no país são ocupados por pessoas trans**. G1GloboNews, 15 de maio de 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/globonews/jornal-das-dez/noticia/2024/05/15/estudo-revela-que-038percent-dos-postos-de-trabalho-no-pais-sao-ocupados-por-pessoas-trans.ghtml>. Acesso em: 02 jul. 2025.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. **Senado: Revista de Informação Legislativa**, v. 151, p. 129-152, 2001. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/705/r151-08.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2025.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Operadores do direito no atendimento às pessoas trans. In: **Revista Direito e Práxis**, vol. 07, nº 15, p. 537-556. Rio de Janeiro – RJ, 2016.

FERES JUNIOR, João. Comparando justificações das políticas de ação afirmativa: EUA e Brasil. **Revista Ciência Política**, Rio de Janeiro, v.5, n.30, p.1-21, 2006.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem**. In: NOGUEIRA. Tanto preto quanto branco: estudos de relações raciais. São Paulo: T. A. Queiroz, p.65-93, 1985.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 23 jun. 2025.

PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 35, n.124, p.43-55, 2005.

SILVA, Gabriela do Rosário; AMARAL, Shirlena Campos de Souza. **A Política de Cotas para Negros e Egressos de Escolas Públicas na Uenf: diagnósticos acerca do acesso, da origem e da permanência dos estudantes após o Enem/Sisu**. In: AMARAL, Shirlena Campos de Souza (orgs.). Política e ações afirmativas da graduação à pós-graduação: a experiência de cotas na UENF. Campos dos Goytacazes, RJ: Brasil Multicultural, 2021.

SOWELL, Thomas. **A Ação Afirmativa ao Redor do Mundo: um estudo empírico**. Tradução de Joubert de Oliveira Brizida. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2004.

YORK, Sara Wagner. **TIA, VOCÊ É HOMEM? Trans da/na educação: Des(a) fiando e ocupando os “sistemas” de Pós-Graduação**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.