

COTAS TRANS NO SISTEMA DE JUSTIÇA

NOTA TÉCNICA DA ANTRAJUS SOBRE
COTAS TRANS NO SISTEMA DE JUSTIÇA





ARTICULAÇÃO NACIONAL DE JURISTAS
E TRABALHADORES TRANS
DO SISTEMA DE JUSTIÇA (ANTRAJUS)

COTAS TRANS NO SISTEMA DE JUSTIÇA

NOTA TÉCNICA DA ANTRAJUS SOBRE
COTAS TRANS NO SISTEMA DE JUSTIÇA

**LUNA LEITE
MARIANA ARAKAWA**

Brasília/DF

2026



ARTICULAÇÃO NACIONAL DE JURISTAS
E TRABALHADORES TRANS
DO SISTEMA DE JUSTIÇA (ANTRAJUS)

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS | A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento, é autorizada desde que citada a fonte. A violação dos direitos das autoras (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal da República Federativa do Brasil.

CITAÇÃO

ANTRAJUS – Articulação Nacional de Juristas e Trabalhadores Trans do Sistema de Justiça. LEITE, Luna. ARAKAWA, Mariana. *Nota Técnica da Antrajus sobre Cotas Trans no Sistema de Justiça*. [s.l.]: Zenodo, 2026. Disponível em: <<https://doi.org/10.5281/zenodo.18940470>> Acesso em: 9 mar. 2026.

COORDENAÇÃO E DESENHO METODOLÓGICO

LUNA LEITE

COAUTORIA

MARIANA ARAKAWA

GRUPO DE TRABALHO DA ANTRAJUS

Alexia Gonçalves, Amanda Souto, Bruna Carvalho, Bruni Cardoso, Felita Teles, FerVargas, Joana Anaud, Júlio Mota, Luiza Souza, Luna Leite, Mariana Arakawa, Myrella Olivia, Rafaela Andrade, Raphael Caldas, Ruda Alves, Rudá Ramos, Sakura Pires, Thiago Freire, Valentina Pereira e Yuri Lemos.

Distribuição Gratuita | Venda Proibida

Brasília/DF

2026

RESUMO

Esta Nota Técnica da Antrajus tem como objetivo central identificar quais são os parâmetros teóricos, jurídicos, estatísticos e técnicos que fundamentam a instituição de cotas para pessoas trans no Sistema de Justiça brasileiro, partindo do reconhecimento das desigualdades estruturais que marcam o acesso dessa população ao mundo do trabalho. O documento tem como objetivos específicos: (i) analisar os fundamentos teóricos, jurídicos e estatísticos, em âmbito nacional e internacional, que legitimam a adoção de cotas trans como política de ação afirmativa; (ii) mapear as instituições do Sistema de Justiça que já implementaram a medida; (iii) propor critérios técnicos para a instituição das cotas trans no Sistema de Justiça, incluindo percentual mínimo, procedimento de heteroidentificação e medidas de permanência; e (iv) apresentar minuta de regulamentação das cotas trans no Sistema de Justiça. Portanto, a Nota Técnica oferece subsídios consistentes para a formulação, implementação e avaliação dessa política à luz dos princípios constitucionais da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da não discriminação.

PALAVRAS-CHAVE: Cotas Trans; Sistema de Justiça; Fundamentos Legais; Percentual Mínimo; Procedimento de Heteroidentificação.

COORDENAÇÃO E DESENHO METODOLÓGICO

Luna Leite

Diretora Executiva da Articulação Nacional de Juristas e Trabalhadores Trans do Sistema de Justiça (Antrajus); Gestora Nacional do Programa de Equidade da Justiça do Trabalho (TST/CSJT); Mestranda em Direitos Humanos e Cidadania na Universidade de Brasília (UNB); Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília (UniCeub); servidora do Tribunal Superior do Trabalho (TST); palestrante e cofundadora do Transfeminismo Jurídico no Brasil; coautora do Protocolo Antidiscriminatório, Interseccional e Inclusivo da Justiça do Trabalho (“Protocolo Xica Manicongo”), o primeiro no mundo com uma perspectiva de julgamento transfeminista; integrante do Grupo de Trabalho LGBTQIA+ Interinstitucional da Justiça do Trabalho, do Ministério dos Direitos Humanos e da Assessoria Parlamentar das Deputadas Erika Hilton e Duda Salabert; tendo atuado na formulação de diversas políticas públicas em favor da comunidade trans no Brasil.

GRÁFICOS

GRÁFICO 1: COMPARAÇÃO DE ACESSO A EMPREGOS FORMAIS ENTRE TRANS E CIS.

GRÁFICO 2: COMPARAÇÃO DE REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL ENTRE TRANS E CIS.

GRÁFICO 3: COMPARAÇÃO DE VÍNCULO ESTATUTÁRIO ENTRE TRANS E CIS.

GRÁFICO 4: PERCENTUAL DE ASSASSINATOS DE PESSOAS TRANS POR GÊNERO E RAÇA.

GRÁFICO 5: IDENTIDADESTRANS COM EMPREGO FORMAL NO ESTADO DE SÃO PAULO.

GRÁFICO 6: IDENTIDADESTRANS NA PROFISSÃO DO SEXO NA CIDADE DE SÃO PAULO.

GRÁFICO 7: TABELA GERAL DE COTAS TRANS NO SISTEMA DE JUSTIÇA.

PRINCIPAIS SIGLAS

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

STJ – SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

CSJT – CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PJU – PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO

TJ – TRIBUNAL DE JUSTIÇA

DPU – DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

DPE – DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO

CSDP – CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA

MPU – MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

MPE – MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO

CNMP – CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

AGU – ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

PGE – PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

PROBLEMA, OBJETIVOS E MÉTODOS	11
-------------------------------------	----

1. FUNDAMENTOS

I. TEÓRICOS	15
II. ESTATÍSTICOS	19
III. JURÍDICOS	29

2. MAPEAMENTO

I. DEFENSORIA PÚBLICA	45
II. MINISTÉRIO PÚBLICO	48
III. PODER JUDICIÁRIO	51
IV. ADVOCACIA PÚBLICA	54
V. TABELA GERAL DE COTAS TRANS	55

3. CRITÉRIOS

I. PERCENTUAL MÍNIMO	57
II. PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO	60
III. MEDIDAS DE PERMANÊNCIA	66

4. REGULAMENTAÇÃO

MINUTA DE REGULAMENTAÇÃO DAS COTAS TRANS	71
---	----

CONCLUSÃO	80
-----------------	----

INTRODUÇÃO

A presente Nota Técnica resulta de meses de trabalho democrático e colaborativo no âmbito do **Grupo de Trabalho da Antrajus sobre Cotas Trans no Sistema de Justiça**, composto por 20 (vinte) membros(as) trans com experiência em pesquisa, selecionados(as) a partir de critérios como interseccionalidade, territorialidade e formação acadêmica e profissional. Nesse período, foram realizados debates semanais, levantamento de dados, análise normativa e construção argumentativa orientada por critérios técnicos e pelo compromisso com a igualdade material, em um processo democrático de produção coletiva do conhecimento, marcado pela escuta ativa e pela construção de consensos. A Nota Técnica também foi elaborada a partir de diálogo político e alinhamento técnico com parlamentares trans, organizações da sociedade civil de defesa dos direitos das pessoas trans e instituições do Sistema de Justiça, ampliando sua legitimidade e assegurando que o texto reflita um acúmulo de experiências e saberes, reafirmando o caráter democrático, participativo e socialmente responsável das políticas de ação afirmativa.

A implementação de cotas trans no Sistema de Justiça brasileiro está em consonância com as resoluções aprovadas pela **4ª Conferência Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+**, realizada entre os dias 21 e 24 de outubro de 2025, promovida pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), com ampla participação do setor público e de representantes da sociedade civil organizada de todo o país. No eixo “Atuação estratégica junto aos Poderes Legislativo e Judiciário para a garantia de direitos da população LGBTQIA+”, a proposta prioritária aprovada pela Assembleia Geral foi a construção de uma política de cotas interseccionais para pessoas trans, contemplando não apenas medidas de acesso, mas também de permanência (MDHC, 2025, p. 22):

GT 16 - Atuação estratégica junto aos Poderes Legislativo e Judiciário para a garantia de direitos da população LGBTQIA+ Criação de uma **Política Nacional de Inclusão e Permanência** da População LGBTQIA+ no mercado de trabalho e serviço público, além da revisão da Lei nº 11.788/2008 (Lei do Estágio), para instituir **cotas interseccionais com percentuais definidos para pessoas trans, travestis e não binárias, aplicáveis a estágios, programas Jovem Aprendiz, concursos públicos, editais de fomento e contratações públicas e privadas**. Também a criação, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), de um Banco Nacional de Oportunidades Inclusivas LGBTQIA+ e de uma

Plataforma Pública de Vagas Integrada ao Sistema Nacional de Emprego (Sine), visando ampliar o acesso e a empregabilidade dessa população, garantindo incentivos fiscais a empresas privadas que adotem políticas afirmativas e garantam ambientes de trabalho inclusivos, com ações de qualificação profissional, acolhimento e permanência, especialmente voltadas a pessoas trans, travestis, não binárias, racializadas, com deficiência e pertencentes a povos e comunidades tradicionais e pessoas em situação de rua, **prevendo mecanismos de fomento à permanência no trabalho por meio de formação continuada de todos os trabalhadores, realizada por movimentos sociais LGBTQIA+ capacitados e assegurando a devida fiscalização do cumprimento da norma, incluindo o acesso a banheiros e vestiários às pessoas trans, respeitando a sua identidade de gênero.** (grifou-se)

Na mesma direção caminham as resoluções do **1º Encontro Nacional LGBTQIA+ Justiça**, realizado nos dias 25 e 26 de junho de 2025, promovido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2025a) em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). No painel e na oficina relativos ao “Eixo III: Valorização e respeito à diversidade no âmbito do Poder Judiciário”, foi amplamente proposta a adoção de política de cotas trans nas diversas modalidades de ingresso no Sistema de Justiça brasileiro, bem assim medidas de permanência, a exemplo do acesso a banheiros (CNJ, 2025a).

De igual modo, no **3º Encontro LGBTQIA+ da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União (FENAJUFE)**, realizado nos dias 8 e 9 de setembro de 2025, foi aprovada a resolução intitulada “Reserva de vagas para pessoas trans e travestis em concursos de estágio, concursos para membros de poder, magistratura e demais carreiras públicas, contratos de prestação de serviço, cargos e funções comissionadas em todos os níveis,” bem como medidas de permanência, incluindo acesso a banheiros de acordo com a identidade de gênero (FENAJUFE, 2025). Essas resoluções inclusive foram encaminhadas ao CNJ, para adoção das providências cabíveis.

Além disso, ao longo do ano de 2025 e do início de 2026, a Antrajus manteve diálogo intenso e contínuo sobre a política de cotas trans com diversos(as) atores e atrizes da luta trans e do Sistema de Justiça. Nesse contexto, destacam-se as discussões realizadas no **Fórum Nacional LGBTQIA+ do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)**, no **Comitê Nacional do Programa de Equidade da Justiça do Trabalho** e no **Grupo de Trabalho LGBTQIA+ Interinstitucional da Justiça do Trabalho, do Ministério dos Direitos Humanos e da Assessoria Parlamentar das Deputadas Federais Duda Salabert e Erika Hilton**, instâncias das quais a Antrajus integra e participa ativamente. Registra-se, ainda, a coordenação de oficina temática no **2º Encontro de Diversidade da Associação Nacional dos Magistrados**

da **Justiça do Trabalho** (ANAMATRA, 2025), bem como a promoção de reunião interinstitucional com a **Associação Nacional de Procuradoras e Procuradores do Trabalho** (ANPT, 2025), além de agenda institucional com a **Presidência do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho**. Houve, igualmente, diálogo com parlamentares e respectivas assessorias no âmbito do Congresso Nacional acerca das políticas de acesso e de permanência de pessoas trans no Sistema de Justiça, incluindo a **Deputada Federal Erika Hilton** e a **Deputada Federal Sâmia Bomfim**.

A **Antrajus também participou e promoveu eventos de formação e capacitação sobre o tema em todas as regiões do país**. Dentre as suas ações formativas, destacam-se: Encontro Nacional LGBTQIA+ do CNJ, realizado nos dias 25 e 26 de junho de 2025, na cidade de Brasília; Dia Nacional da Visibilidade Trans, ocorrido nos dias 29 de janeiro de 2025 e 30 de janeiro de 2026, organizado pela Antrajus em parceria com a Justiça Eleitoral do Estado do Paraná; Congresso Nacional dos Trabalhadores do Poder Judiciário e Ministério Público da União (CONGREJUFE), ocorrido em 27 de abril de 2025, na cidade de Foz do Iguaçu; I Seminário do Eixo dos Trabalhadores LGBTQIA+, ocorrido em 15 de agosto de 2025, no Salão Nobre na Universidade de São Paulo (USP); Cursos de formação no Tribunal Superior do Trabalho e em diversos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT São Paulo, TRT Bahia, TRT Mato Grosso, TRT Paraíba, TRT Pernambuco), órgãos do Ministério Público (Ministério Público Federal do Acre, Ministério Público do Trabalho de Pernambuco), dentre outras instituições do Sistema de Justiça e de educação superior.

Importante registrar, ainda, que a **Antrajus desempenhou papel relevante na consolidação de políticas de cotas trans** em diferentes órgãos do Sistema de Justiça. Destaca-se, nesse percurso, a instituição de cotas trans pelo **Programa Transformação da Justiça do Trabalho** (TST/CSJT, 2026), que estabeleceu a reserva de 5% (cinco por cento) dos contratos de prestação de serviços para mulheres trans e travestis, com prioridade para pretas e pardas, trabalhadoras do sexo e egressas do sistema prisional, além de definir medidas de permanência no emprego.

Dessa forma, **a instituição de cotas trans no Sistema de Justiça brasileiro configura-se medida constitucionalmente legítima, democraticamente respaldada e socialmente imprescindível para a efetivação dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade substancial e da não discriminação no mundo do trabalho**, possuindo relevância estratégica não apenas por seu potencial de ampliação do acesso ao trabalho digno, mas também por seu efeito pedagógico e simbólico, ao reposicionar o Estado brasileiro como agente ativo no enfrentamento da discriminação contra pessoas trans e na promoção da justiça social.

PROBLEMA, OBJETIVOS E MÉTODOS

A exclusão das pessoas trans do mercado formal de trabalho no Brasil não é um fenômeno episódico ou individual, mas expressão direta de desigualdades estruturais produzidas por um sistema social, político, econômico e jurídico historicamente cissexista e racista. Dados nacionais e internacionais reiteram que pessoas trans, principalmente mulheres trans e travestis negras, enfrentam índices desproporcionais de desemprego, informalidade, subemprego e precarização laboral, resultado de trajetórias marcadas por expulsão familiar, evasão escolar forçada, discriminação institucional e violência simbólica e material. As políticas de ação afirmativa, em especial as cotas trans, emergem como instrumentos necessários para a correção dessas assimetrias estruturais, ao reconhecer que a igualdade material exige tratamentos diferenciados diante de contextos de desigualdade sistemática.

Assim, o **problema central** que orienta esta Nota Técnica consiste em identificar quais são os parâmetros teóricos, jurídicos, estatísticos e técnicos que fundamentam a instituição de cotas para pessoas trans no Sistema de Justiça brasileiro, considerando as desigualdades estruturais que atravessam o acesso dessa população ao trabalho formal. Parte-se do reconhecimento de que a ausência de políticas específicas de acesso ao trabalho não decorre de lacuna normativa ou técnica, mas de escolhas políticas e institucionais que historicamente invisibilizam as experiências e demandas das pessoas trans.

Como **objetivos específicos**, busca-se:

- (i) **Analisar os fundamentos teóricos, jurídicos e estatísticos, em âmbito nacional e internacional, que sustentam a constitucionalidade e a necessidade das cotas trans** (Capítulo 1);
- (ii) **Mapear as instituições do Sistema de Justiça que já implementaram essa política, identificando seus principais contornos normativos e técnicos** (Capítulo 2);
- (iii) **Propor critérios técnicos para a instituição das cotas trans, incluindo percentual mínimo, procedimento de heteroidentificação e medidas de permanência** (Capítulo 3); e
- (iv) **Apresentar minuta de regulamentação voltada à implementação da política de forma uniforme e juridicamente segura no Sistema de Justiça** (Capítulo 4).

Quanto aos **métodos**, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa e quantitativa. Inicialmente, desenvolve-se uma **investigação teórica crítica**, orientada pela perspectiva do transfeminismo jurídico (transjur), compreendido como marco analítico que problematiza o cissexismo que estrutura o Direito, o Estado e o mundo do trabalho, e reconhece os saberes das pessoas trans como eixo legítimo de produção do conhecimento jurídico.

De forma complementar, procede-se à **análise de dados estatísticos** nacionais e internacionais relacionados à violência, à exclusão social e à empregabilidade da população trans, com o objetivo de evidenciar o caráter estrutural das desigualdades que fundamentam a adoção de políticas de ação afirmativa. A revisão dos dados estatísticos privilegia, prioritariamente, as pesquisas realizadas por instituições oficiais do Estado brasileiro, sem desconsiderar, contudo, as relevantes contribuições de estudos produzidos por organizações da sociedade civil. Em ambos os casos, procede-se à análise da metodologia empregada e à explicitação de suas eventuais limitações, a fim de assegurar rigor técnico, transparência e consistência na fundamentação apresentada.

Na sequência, realiza-se **interpretação jurídico-dogmática** de dispositivos constitucionais, tratados internacionais de direitos humanos, legislações infraconstitucionais e normas infralegais que dispõem sobre ações afirmativas, identificando os fundamentos normativos e a viabilidade jurídica da instituição de cotas trans pelos órgãos que integram o Sistema de Justiça brasileiro. Também se realiza um levantamento nacional das impugnações judiciais relativas às cotas trans e as respostas do Poder Judiciário a essas demandas. Adota-se, sobretudo, a interpretação sistemática e conforme a Constituição dos parâmetros normativos e jurisprudenciais aplicáveis, com o objetivo de avaliar, de maneira juridicamente rigorosa, a viabilidade da instituição de cotas trans por meio de ato normativo interno das instituições do Sistema de Justiça brasileiro.

A pesquisa compreende, ainda, **mapeamento normativo no Sistema de Justiça** de todos os órgãos que compõem o Poder Judiciário da União e dos Estados, o Ministério Público da União e dos Estados, a Defensoria Pública da União e dos Estados, a Advocacia-Geral da União e a Procuradoria dos Estados, com vistas a identificar quais instituições já implementaram cotas trans, bem como os modelos normativos adotados, seus critérios técnicos e mecanismos de execução. Como recorte analítico, priorizam-se os concursos para servidores, sem prejuízo do registro de ações afirmativas voltadas a membros de poder (magistrados, procuradores da república, promotores, defensores e procuradores de estado), estagiários e

trabalhadores terceirizados. Essas pesquisas foram realizadas entre os meses de janeiro e fevereiro de 2026.

Em seguida, são **analisados os critérios técnicos**, como percentual mínimo, procedimento de heteroidentificação e medidas de permanência no trabalho, levando em conta as análises e os achados dos capítulos anteriores, bem como as discussões realizadas no âmbito do Grupo de Trabalho da Antrajus sobre CotasTrans e com os demais atores e atrizes da luta pelos direitos das pessoas trans, como parlamentares, organizações da sociedade civil e instituições do Sistema de Justiça brasileiro.

Por fim, propõe-se uma **minuta de regulamentação** da política de cotas trans no Sistema de Justiça, observando-se os fundamentos e critérios teóricos, estatísticos, jurídicos e técnicos anteriormente expostos, com o objetivo de subsidiar os órgãos do Sistema de Justiça que desejem implementar a medida.

Nesse cenário, a articulação desses procedimentos metodológicos permite a consolidação de um arcabouço teórico, estatístico, jurídico e técnico consistente, apto a fundamentar a formulação e a implementação segura das cotas trans no Sistema de Justiça. Esse percurso assegura que a política esteja em plena consonância com os princípios constitucionais da igualdade material, da dignidade da pessoa humana e da vedação a todas as formas de discriminação, reforçando tanto a legitimidade democrática da medida quanto a sua segurança jurídica.

1. FUNDAMENTOS

A instituição de cotas para pessoas trans no Sistema de Justiça não se sustenta em um argumento isolado, mas em um conjunto articulado de fundamentos teóricos, estatísticos e jurídicos que revelam a profundidade e a persistência das desigualdades estruturais no acesso ao trabalho formal por pessoas trans na sociedade brasileira, principalmente quando considerados os marcadores interseccionais de gênero, raça e classe.

Em primeiro lugar, os **fundamentos teóricos** partem da compreensão de que o Direito e o mundo do trabalho não são neutros, mas organizados por estruturas que produzem hierarquias de gênero e raça. A perspectiva crítica adotada pela Nota Técnica — ancorada no transfeminismo jurídico — permite evidenciar como a ausência de políticas específicas não decorre de inviabilidade normativa, mas de escolhas institucionais que reproduzem a invisibilização das experiências trans. Assim, a ação afirmativa emerge como instrumento de correção de desigualdades estruturais e de concretização da igualdade material.

Os **fundamentos estatísticos**, por sua vez, demonstram empiricamente aquilo que a teoria já anuncia: a exclusão das pessoas trans do mercado formal de trabalho é acompanhada por índices alarmantes de violência, desemprego, informalidade e precarização. A análise de dados nacionais e internacionais permite evidenciar o caráter estrutural dessas desigualdades e reforça a urgência de medidas concretas que ampliem o acesso a empregos dignos, especialmente no âmbito do próprio Estado.

Por fim, os **fundamentos jurídicos** evidenciam que a adoção de cotas trans encontra respaldo sólido na Constituição Federal, na legislação infraconstitucional sobre ações afirmativas, nos tratados internacionais de direitos humanos e na jurisprudência nacional e internacional. A leitura sistemática e conforme a Constituição desses marcos normativos demonstra que a promoção da igualdade substancial, da dignidade da pessoa humana e da não discriminação impõe ao Estado o dever de adotar medidas específicas para enfrentar discriminações estruturais — entre elas, aquelas que atingem a população trans no acesso ao trabalho e aos espaços institucionais de poder.

I. TEÓRICOS

Os fundamentos teóricos da presente Nota Técnica partem do **transfeminismo jurídico** como campo crítico de coprodução de conhecimento situado, elaborado a partir das experiências e epistemologias trans brasileiras. Trata-se de uma abordagem que articula o transfeminismo com a epistemologia jurídica, compreendendo o Direito não como instância neutra, mas como tecnologia de regulação das diferenças. Nessa chave, a análise jurídica desloca-se da mera aplicação normativa para a investigação das estruturas que organizam quem pode existir, trabalhar e acessar direitos em condições de reconhecimento e dignidade.

Em diálogo com autoras como Clarisse Mack (2025), o transfeminismo jurídico reconhece a centralidade das experiências trans na formulação de uma crítica radical às hegemonias epistemológicas das ciências jurídicas, abrindo assim espaços aos saberes de pessoas trans e travestis e rompendo com o trans-epistemicídio jurídico. Assim, a exclusão de pessoas trans do Sistema de Justiça não é um acidente estatístico, mas expressão de um projeto político histórico de exclusão e regulação cisnormativa dos corpos.

No mesmo sentido, as formulações de Luna Leite (2025) contribuem para densificar o campo ao propor deslocamentos analíticos decisivos: da “inclusão” para a expansão, e da “fobia” para a estrutura. O primeiro deslocamento questiona o paradigma liberal da inclusão como mera abertura controlada das instituições a sujeitos previamente marginalizados, propondo, em seu lugar, a ideia de trans-expansividade, isto é, a reconfiguração das próprias estruturas epistemológicas e políticas a partir dos saberes e existências trans. O segundo deslocamento recusa a leitura individualizante da “transfobia” como ódio ou preconceito individual, reconhecendo-a como expressão de uma engrenagem estrutural que organiza o mercado de trabalho, o Estado e o próprio Direito.

É nesse contexto que emerge a matriz analítica do **cissexismo estrutural** (LEITE, 2025), compreendido como um sistema que naturaliza identidades cisgêneras como padrão legítimo de humanidade, competência e autoridade. O cissexismo não se limita a práticas discriminatórias explícitas; ele se manifesta na ausência de políticas específicas, na produção de critérios aparentemente neutros que desconsideram desigualdades históricas e na reprodução de ambientes institucionais hostis à permanência de pessoas trans. Enquanto estrutura, ele opera

silenciosamente na distribuição de oportunidades e reconhecimento político, econômico, jurídico e simbólico.

De um lado, a dimensão jurídica do cissexismo estrutural corresponde à categoria de análise denominada pelas teóricas do transfeminismo jurídico de **cisnormatividade jurídica** (MACK, 2025). Esse fenômeno pode ser compreendido pela forma como o Direito se estrutura a partir da cisgeneridade como parâmetro implícito de normalidade e referência, o que acaba por excluir as pessoas trans do âmbito de reconhecimento e proteção jurídica. A cisnormatividade jurídica (LEITE; MACK; 2025) pode ocorrer de forma direta (ou por ação), a exemplo do avanço de legislações antitrans, sobretudo nos âmbitos estadual e municipal, que impedem ou restringem o acesso de pessoas trans a direitos fundamentais, como saúde, esporte e condições básicas de higiene. Por outro lado, também pode se manifestar de maneira indireta (ou por omissão), quando deixam de ser garantidas políticas públicas essenciais de acesso e permanência no emprego, na educação ou em outras esferas da vida social.

Por outro lado, a dimensão econômica dessa engrenagem é aprofundada pela noção de **divisão transexual do trabalho**, desenvolvida pelas autoras jus-transfeministas (LEITE; MACK; 2025). Tal categoria evidencia como o mercado laboral brasileiro organiza corpos trans em posições de precarização, informalidade e hiperexposição à violência, principalmente quando considerados os marcadores de gênero, raça e classe, ao mesmo tempo em que reserva espaços de prestígio e estabilidade majoritariamente a sujeitos cisgêneros. Não se trata apenas de exclusão quantitativa, mas de uma lógica qualitativa de destinação social, na qual determinadas corporeidades são sistematicamente empurradas para zonas de precariedade. A ausência de pessoas trans em carreiras jurídicas e cargos públicos deve ser compreendida à luz dessa divisão estrutural (LEITE; MACK; 2025, p. 87):

Portanto, a exclusão radical do campo de proteção jurídica de pessoas trans e, principalmente, de mulheres trans e travestis negras decorre da adoção de uma política cissexista e racista pelo Estado e pelo Direito brasileiros, com base na abjeção, na patologização e na fetichização de corpos trans. **O resultado dessa dinâmica perversa de gestão da vida e da morte trans é a divisão transexual do trabalho, modo de distribuição das possibilidades de sobrevivência econômica entre pessoas cis e pessoas trans, inserindo massivamente meninas e mulheres trans e travestis na prostituição compulsória e de pessoas trans em geral em funções precarizadas, de baixa qualificação profissional.** (grifou-se)

A incorporação dessas categorias críticas encontra ressonância no **Protocolo Antidiscriminatório, Interseccional e Inclusivo da Justiça do Trabalho** (TST; CSJT; 2024), o primeiro protocolo de julgamento com perspectiva transfeminista no mundo e que reconhece a necessidade de considerar as desigualdades estruturais contra pessoas trans nas relações laborais, tendo adotado expressamente as categorias da cisnormatividade jurídica e da divisão transexual do trabalho, a partir da perspectiva metodológica do transfeminismo jurídico, como um guia para atuação, interpretação e julgamento de casos no âmbito da Justiça do Trabalho (TST; CSJT; 2024, p. 38 e 208):

2 Perspectiva Anticissexista

A legislação utiliza os termos ‘homem’ e ‘mulher’ para definir direitos e deveres, sem considerar se trata-se de pessoa cis ou trans. Essa incapacidade de o Direito posto solucionar os problemas envolvendo pessoas trans, em razão de a legislação ser editada por e para pessoas cis, também decorre do cissexismo, em sua faceta jurídica.

A fim de combater a faceta jurídica do cissexismo, o(a) julgador(a) pode adotar abordagem de interpretação e aplicação do direito a partir dos seguintes princípios hermenêuticos: (...)

d) Princípio da maior proteção da pessoa trans: levando em conta a hipervulnerabilidade, empreender interpretação que melhor proteja a pessoa trans.

2.5 Violências de gênero e sexualidade no mundo do trabalho (...)

Para as mulheres trans e travestis, que sofrem com o genocídio e a exclusão familiar, afetiva, econômica, educacional, social e política, os desafios são completamente diferentes das mulheres cisgêneras. O conceito de “divisão transexual do trabalho” emerge justamente da necessidade de analisar a realidade particular de pessoas trans no mundo do trabalho, a partir de uma revisão da noção de “divisão sexual do trabalho,” que, em geral, apenas considera corpos cisgêneros.

É por isso que, sob um olhar interseccional, em razão da contribuição crítica dos movimentos negro, latino-americano, indígena, LGBTQIAP+ e de pessoas com deficiência, por exemplo, torna-se importante entender as relações de poder entre os gêneros adicionando-se novos recortes, como identidade de gênero, raça e etnia, orientação sexual, classe, bem como condição de PcD e de pessoa idosa. (grifou-se)

O reconhecimento da existência de uma divisão transexual do trabalho — que será demonstrada na seção seguinte — não implica, em hipótese alguma, a defesa da extinção ou da criminalização do trabalho sexual no Brasil. Ao contrário, a posição da Antrajus e das teóricas do

transfeminismo jurídico alinha-se aos princípios internacionais da luta das trabalhadoras do sexo, especialmente ao postulado segundo o qual **“trabalho sexual é trabalho”**. Nesse sentido, tão relevante quanto assegurar o acesso de pessoas trans ao emprego formal, é necessário garantir a proteção jurídica dos direitos trabalhistas, previdenciários e assistenciais das trabalhadoras do sexo no país. Isso exige o enfrentamento da histórica precarização dessa modalidade de trabalho por meio de uma regulamentação, construída com a participação e a intervenção ativa das próprias profissionais do sexo (LEITE; MACK; 2025).

Nesse cenário, **a adoção de políticas de cotas trans no Sistema de Justiça constitui medida de enfrentamento direto ao cissexismo estrutural, tanto em sua dimensão jurídica (cisnormatividade jurídica) quanto em sua dimensão econômica (divisão transexual do trabalho)**. Ao reconhecer a existência de barreiras estruturais e econômicas específicas, essa ação afirmativa deixa de ser concebida como privilégio e passa a ser compreendida como instrumento de reconfiguração institucional. Trata-se de medida alinhada a uma perspectiva jus-transfeminista que reconhece a centralidade das experiências trans na produção jurídica e reivindica a expansão do acesso à justiça, ao trabalho e aos demais direitos fundamentais.

II. ESTATÍSTICOS

Esta seção reúne dados estatísticos que permitem dimensionar, com maior precisão, as condições demográficas, socioeconômicas e existenciais da população trans no Brasil. A partir de diferentes fontes — pesquisas amostrais de abrangência nacional e regional, bases oficiais de dados, bem como estudos produzidos por organizações da sociedade civil — busca-se evidenciar não apenas o contingente populacional, mas também as desigualdades estruturais que atravessam essa população, especialmente no acesso ao trabalho formal, à renda e à própria vida.

Inicialmente, serão examinadas as **estimativas demográficas da população trans no Brasil**, com a comparação entre pesquisas amostrais de abrangência nacional e dados extraídos de cadastros oficiais, evidenciando os limites metodológicos e a expressiva subnotificação existente nessa segunda fonte de pesquisa. Em seguida, será traçado o **perfil socioeconômico da população trans**, com destaque para taxas de formalização e renda média, considerando recortes interseccionais de gênero, raça e classe social.

A análise também abordará os dados relativos aos **assassinatos da população trans**, avaliando sua dimensão quantitativa, os marcadores de gênero e raça das vítimas e o debate acerca do enquadramento dessa violência como genocídio. Posteriormente, será examinada a **precariedade trabalhista de mulheres trans e travestis**, evidenciando o caráter estrutural da prostituição compulsória e as barreiras específicas de acesso ao mercado de trabalho formal por essa parcela da população trans. Por fim, também serão apresentados dados relativos à **saúde mental das transmasculinidades**, especialmente no que se refere à ideação e tentativa de suicídio, articulando tais índices às condições sociais de discriminação e precariedade vivenciadas por essa população, inclusive no mundo do trabalho.

ESTIMATIVA DEMOGRÁFICA DA POPULAÇÃO TRANS

Pesquisa realizada na Faculdade de Medicina de Botucatu da **Universidade Estadual Paulista (UNESP, 2021)** **estimou que a proporção de indivíduos identificados como transgêneros ou não-binários na população adulta brasileira é de aproximadamente 1,88%** (um vírgula oitenta e oito por cento). Aplicando esse percentual para a população atual (IBGE, 2025), obteve-se um total de 4.012.315 (quatro milhões, doze mil, trezentos e quinze) pessoas trans no Brasil. A metodologia utilizada na pesquisa ouviu 6.000 (seis

mil) pessoas em 129 (cento e vinte e nove) municípios de todas as regiões do país, o que indica a segurança e a confiabilidade dos resultados obtidos.

Por sua vez, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2025a), a partir da análise das bases de dados do Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) e da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), identificou 38.758 (trinta e oito mil, setecentos e cinquenta e oito) pessoas trans, levando em conta apenas aquelas que alteraram os seus registros, como nome, nome social ou gênero. Já se considerado a população trans calculada em 106.520 (cento e seis mil, quinhentos e vinte) pessoas por meio dos dados estatísticos do Tribunal Superior Eleitoral (TSE, 2026) de 97.517 (noventa e sete mil, quinhentos e dezessete) pessoas trans¹ que alteraram os seus dados eleitorais combinados com o levantamento realizado pela Rede Trans referente ao uso do nome social na educação básica pública 9.003 (nove mil e três) alunos trans (REDE TRANS, 2026), verifica-se uma possível subnotificação de até 97,35% da população trans em relação a esses cadastros públicos (dados escolares e eleitorais).

Tal distorção pode decorrer de diversos fatores, entre os quais: a não atualização dos cadastros oficiais para alteração do nome, do gênero ou para inclusão de nome social; a cisnormatividade compulsória, que constrange pessoas trans a ocultarem sua identidade em registros formais; a evasão escolar de crianças e adolescentes trans; a exclusão de pessoas que sequer possuem acesso pleno à cidadania, como aquelas sem título de eleitor ou possibilidade de alteração dos documentos pessoais. À exceção das situações em que a ausência de registro decorra exclusivamente da não inclusão voluntária do nome social, as demais hipóteses revelam cenários de subnotificação profundamente vinculados a processos estruturais de marginalização da população trans, o que foi reconhecido de forma expressa pelo IPEA, ao pontuar que “este estudo não é capaz de identificar pessoas trans que não realizaram alterações de registro oficial” (IPEA, 2025a, p. 7).

Portanto, **a estimativa produzida pela Universidade Estadual Paulista (UNESP, 2021) mostra-se metodologicamente mais adequada para dimensionar a população trans no Brasil**, por basear-se em amostra representativa da população adulta, com abrangência nacional e critérios estatísticos próprios de pesquisas demográficas. Já os dados extraídos de cadastros administrativos — como registros fiscais, eleitorais e escolares — não foram concebidos para fins de estimativa populacional e dependem de

¹ Nesse cálculo, considerou-se o somatório dos eleitores que alteraram a identidade de gênero (transgêneros) e daqueles que incluíram o nome social no título eleitoral, categorias que, no cruzamento de dados da Justiça Eleitoral, são tratadas em estatísticas distintas.

autodeclaração em contextos institucionais que ainda reproduzem barreiras e constrangimentos. Assim, embora revelem importantes indícios de subnotificação e exclusão estrutural, tais bases não permitem mensurar com precisão o contingente real da população trans, razão pela qual a pesquisa amostral da UNESP deve ser considerada parâmetro mais confiável para fins de estimativa das pessoas trans no Brasil.

PERFIL SOCIOECONÔMICO DA POPULAÇÃO TRANS

Recentemente, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2025a), lançou uma nota técnica em que apresenta um relevante levantamento sobre as condições socioeconômicas da população trans e travestis, com dados como renda, idade e formalidade laboral. Como comentado anteriormente, esse estudo comparou as bases de dados do Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) com as da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), permitindo a identificação de 38.758 (trinta e oito mil, setecentos e cinquenta e oito) pessoas trans (IPEA, 2025a, p. 5). Os pesquisadores, no entanto, alertam que esse contingente representa uma fração da população trans total do país que de algum modo alterou os seus cadastros relativos ao nome, gênero ou nome social nessas bases de dados (CPF e Rais).

O levantamento do IPEA demonstrou uma desigualdade no mercado de trabalho: apenas 25% de pessoas trans e travestis estão na formalidade, o que representa 6,8 pontos percentuais a menos em relação à população em geral (IPEA, 2025a, p. 8). A disparidade é ainda mais acentuada ao se segmentar por identidade de gênero: a taxa de **participação de mulheres trans (20,7%) é dramaticamente menor que a de homens trans (31,1%)** (IPEA, 2025a, p. 7). As menores taxas de emprego formal se encontram no Nordeste (17,8%) e no Centro-Oeste (24%) (IPEA, 2025a, p. 8).

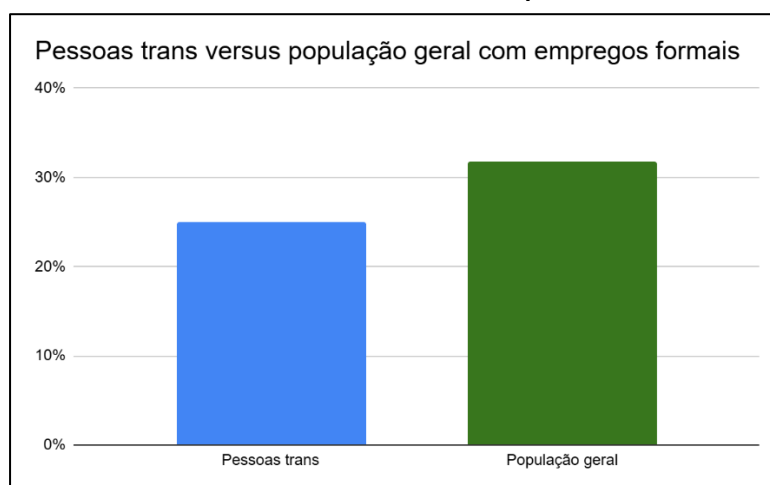


Gráfico 1: Comparação de acesso a empregos formais entre trans e cis.
Fonte: Antrajus com base nos dados do IPEA.

A baixíssima empregabilidade resulta na disparidade salarial entre pessoas cisgêneras e pessoas trans e travestis. A **remuneração média mensal, de R\$ 2.707, é 32% menor que a média nacional (R\$ 3.987)** (IPEA, 2025a, p. 9). Essa diferença se mantém mesmo entre aqueles com formação superior completa, que recebem 27,6% a menos do que seus pares não trans (IPEA, 2025a, p. 10). **Uma pessoa trans preta ganha cerca de 20% a menos que uma pessoa trans branca** (IPEA, 2025a, p. 9), o que evidencia uma precarização mais acentuada quando considerado o marcador de identidade de gênero com o de raça.

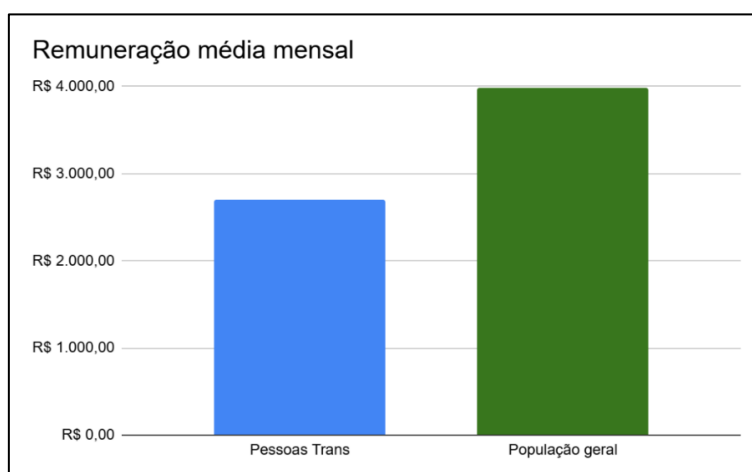


Gráfico 2: Comparação de remuneração média mensal entre trans e cis.
Fonte: Antrajus com base nos dados do IPEA.

A distribuição setorial revela concentração em ocupações de menor remuneração e prestígio, com mais da metade dos empregados formais alocados em três áreas principais: comércio, serviços administrativos/complementares e alojamento/alimentação. A baixa representação no setor público (**apenas 5,5% com vínculos estatutários, proporção duas vezes menor que a da população total**) (IPEA, 2025a, p. 11) reforça a marginalização no acesso a carreiras mais estáveis e protegidas.

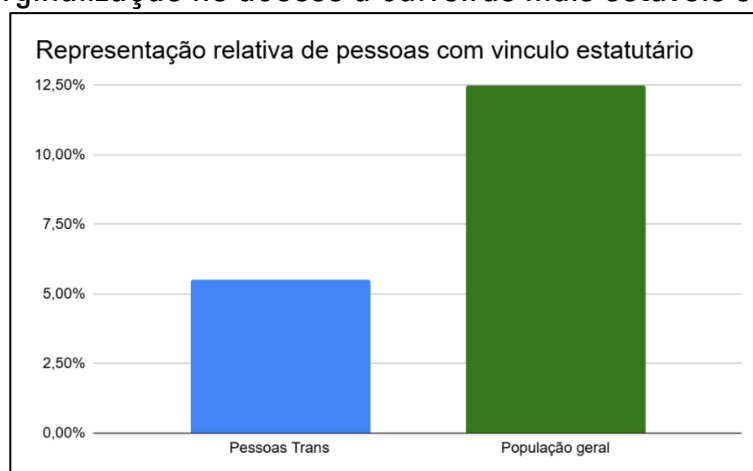


Gráfico 3: Comparação de vínculo estatutário entre trans e cis.
Fonte: Antrajus com base nos dados do IPEA.

Como visto acima, no que diz respeito às interseccionalidades, o estudo sublinha que **a desigualdade se intensifica em cruzamento com outros marcadores como gênero, raça e etnia**, de modo que mulheres trans ou travestis e pessoas trans negras, pardas e indígenas enfrentam menores rendimentos e menor participação no mercado formal de trabalho, o que é ressaltado pelos pesquisadores do IPEA (2025a, p. 2):

Dessa forma, **essas pessoas, especialmente mulheres trans e travestis, veem suas oportunidades reduzidas aos postos de “trabalhadora sexual, cabeleireiras e depiladoras, além das ocupações nos setores da moda e alimentos, como costureiras e cozinheiras”** (Santos e Oliveira-Silva, 2021, p. 5), quando não estão em situação de rua, outro cenário comum. Quando acessam essas e outras posições (formais e/ou informais), **pessoas trans ainda precisam lidar com questões como o desrespeito ao seu nome, o não acesso aos banheiros conformes à sua identidade e a desconfiança por parte de chefes, clientes e colegas, cenário pouco conhecido do ponto de vista estatístico.** (grifou-se)

Por fim, cabe reiterar que **os autores alertam que os dados não capturam a realidade completa, pois não contemplam as pessoas trans que não realizaram a retificação de documentos**, que correspondem à maior parte da população trans, conforme pontuado na seção anterior, reconhecendo de forma expressa que “as pessoas que não retificam são justamente as que apresentam maior vulnerabilidade” (IPEA, 2025a, p. 15).

GENOCÍDIO DA POPULAÇÃO TRANS

No que se refere ao genocídio da população trans no Brasil, o monitoramento mundial de assassinatos de pessoas trans realizado pela organização internacional **Transgender Europe (TGEU, 2025)** indica que **o país permanece, pelo 18º ano consecutivo, na liderança do ranking global, concentrando 30% de todas as mortes registradas no mundo**. Em 2025, os dados globais revelam que as principais vítimas continuam sendo trabalhadoras do sexo, que representam 34% dos casos, ao mesmo tempo em que se observa um aumento inédito e preocupante de assassinatos de ativistas transfeministas, que passam a ocupar a segunda posição entre os grupos mais atingidos, com 14% dos registros (TGEU, 2025). **Do total de vítimas, 90% são mulheres trans ou travestis, e 88% são pessoas pretas ou pardas**, o que evidencia a intersecção entre a misoginia e o racismo na violência contra pessoas trans (TGEU, 2025).

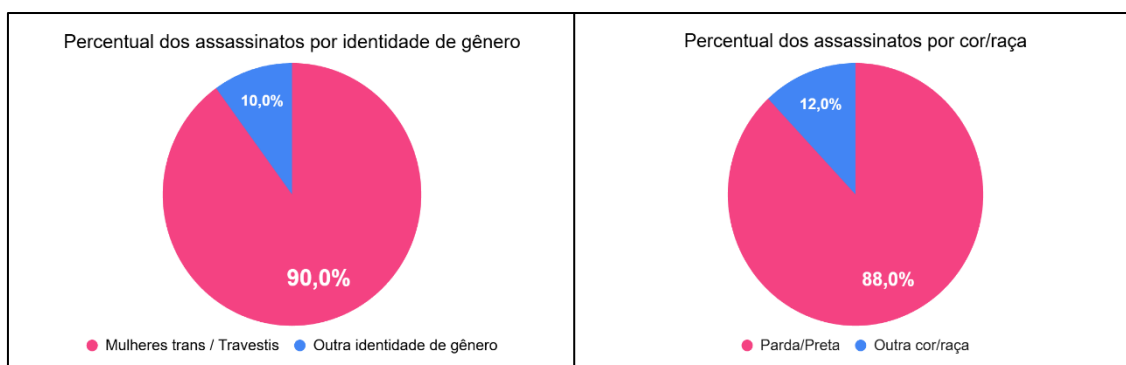


Gráfico 4: Percentual de assassinatos de pessoas trans por gênero e raça.

Fonte: Antrajus com base nos dados da TGEU.

No plano nacional, em dossiê publicado em 2026, a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2026), aponta a ocorrência de 80 assassinatos de pessoas trans em 2025, enquanto a Rede Trans Brasil (REDETRANS, 2026) registrou 91 casos no mesmo período. As divergências numéricas estão relacionadas, em parte, à subnotificação. Segundo dossiê da Rede Trans Brasil, a maior parte desses dados decorre de monitoramento independente, uma vez que o Estado frequentemente deixa de registrar a identidade de gênero nos boletins de ocorrência. Além disso, desde 2018, com a possibilidade de retificação de prenome e gênero nos registros civis, muitas mortes violentas acabam sendo contabilizadas como de pessoas cisgêneras, pois Institutos Médicos Legais e delegacias, em diversos casos, não registram a identidade de gênero nas anotações oficiais. Esse cenário contribui para a invisibilização estatística e dificulta a formulação de políticas públicas baseadas em dados fidedignos.

Caso considerada a população trans estimada em 106.520 (cento e seis mil, quinhentos e vinte) pessoas, conforme levantamento realizado pela Rede Trans a partir do cruzamento de dados eleitorais e escolares, e tomando como base o número de assassinatos de pessoas trans sistematizado pela ANTRA, chega-se a uma taxa aproximada de 75 assassinatos por 100 mil pessoas trans no Brasil². Para fins comparativos, a taxa de homicídios na população geral brasileira situa-se em torno de 17 por 100 mil habitantes (IPEA, 2025b). Em termos relativos, isso significa que a taxa de assassinatos de pessoas trans é cerca de 4,4 vezes superior à taxa de homicídios registrada na população em geral no país. Cumpre registrar, ainda, que a própria Rede Trans Brasil (REDETRANS, 2026), com base nos mesmos dados

² Importante ressaltar que, como pontuado anteriormente a partir de uma análise comparativa entre os estudos sobre a estimativa demográfica da população trans no Brasil, provavelmente há uma subnotificação expressiva tanto com relação à alteração dos dados cadastrais de pessoas trans (eleitorais, fiscais ou escolares), quanto ao registro adequado da identidade de gênero de pessoas trans assassinadas no país.

eleitorais e escolares, estimou a expectativa de vida da população trans no Brasil em aproximadamente 69,1 anos — ou seja, 7,5 anos inferior à expectativa de vida da população geral, atualmente estimada em 76,6 anos (IBGE, 2024).

No que diz respeito à identidade de gênero das vítimas, o **Dossiê da ANTRA** informa que em torno de **95% das pessoas assassinadas eram travestis ou mulheres trans**, o que explicita a centralidade da violência de gênero na escolha das vítimas e na motivação dos crimes, diretamente relacionada à expressão de uma identidade de gênero feminina (ANTRA, 2026, p. 45). O recorte racial aprofunda ainda mais a compreensão da seletividade dessa violência. Ainda de acordo com o dossiê da ANTRA, **70% eram pessoas trans negras** (ANTRA, 2026, p. 66). Esse componente misógino e racista da violência contra pessoas trans no país reflete um padrão semelhante ao que foi observado pela TGEU em âmbito internacional.

A partir da análise dos normativos internacionais sobre genocídio, a autora transfeminista **Jaqueline Gomes de Jesus** (JESUS, 2013) **sustenta que a condição estrutural de violência enfrentada por pessoas trans no Brasil pode ser enquadrada como genocídio, considerando os parâmetros estabelecidos na Convenção das Nações Unidas para a prevenção e a punição desse crime**, haja vista o padrão sistemático, reiterado e direcionado de eliminação desse grupo social, principalmente mulheres trans e travestis negras e trabalhadoras do sexo.

PRECARIEDADE TRABALHISTA DE MULHERES TRANS E TRAVESTIS

De acordo com uma pesquisa realizada, entre 2014 e 2015, pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP, 2020), com abrangência no estado de São Paulo, indica que **40% das mulheres trans e travestis entrevistadas declararam atuar como profissionais do sexo**. A pesquisa também apontou que **apenas 13,9% das mulheres trans e travestis tinham emprego formal, em comparação com 59,4% de homens trans** (FAPESP, 2020). A metodologia analisou a situação de trabalho de 672 (seiscentos e setenta e dois) pessoas trans de sete cidades paulistas (capital, Campinas, Piracicaba, São Bernardo do Campo, Santo André, Santos e São José do Rio Preto).

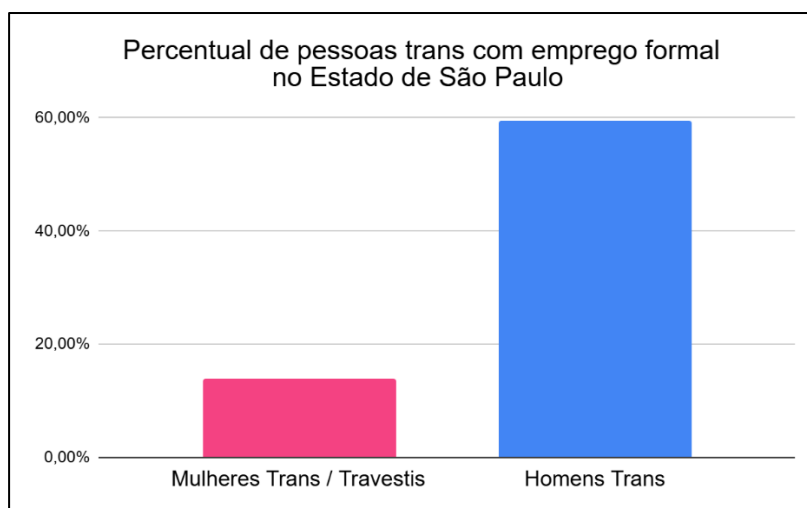


Gráfico 5: Identidades trans com emprego formal no Estado de São Paulo.

Fonte: Antrajus com base nos dados da FAPESP.

Em estudo mais recente, realizado no ano de 2021, o “Mapeamento de Pessoas Trans na Cidade de São Paulo” realizado pelo Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDEC) apontou que **34% e 46% das mulheres trans e travestis, respectivamente, trabalham como profissionais do sexo³**, em comparação com 0% de homens trans e 3% de pessoas não binárias (CEDEC, 2021, p. 35). A pesquisa também indica um **grau de formação técnica e/ou acadêmica inferior entre mulheres trans e travestis (36% e 42%)** comparativamente a homens trans (49%) e pessoas não binárias (59%) (CEDEC, 2021, p. 32). O estudo ouviu 1.788 (mil setecentos e oitenta e oito) pessoas trans na cidade de São Paulo.

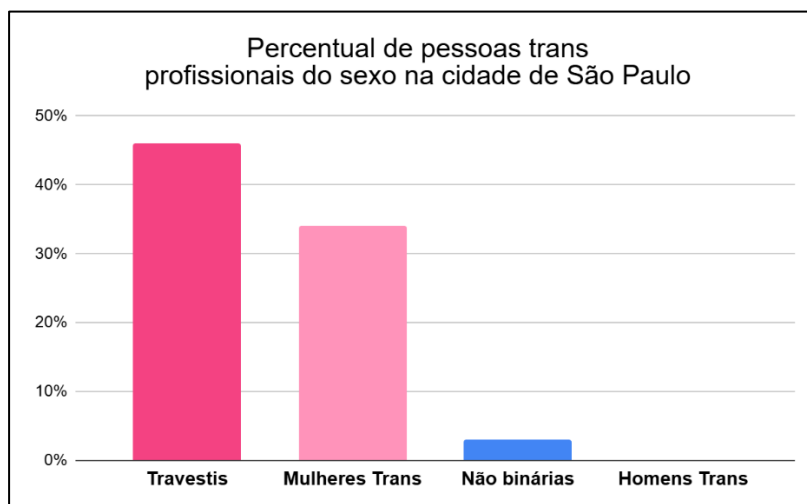


Gráfico 6: Identidades trans na profissão do sexo na cidade de São Paulo.

Fonte: Antrajus com base nos dados do CEDEC.

³ Preferiu-se manter a desagregação feita pelo CEDEC entre as identidades “mulher trans” e “travesti”. Todavia, considera-se equivocado o tratamento estatístico ou jurídico diferenciado entre mulheres trans e travestis. Entende-se que essas identidades são materialmente iguais, distinguindo-se apenas por uma preferência discursiva por uma ou outra palavra, sem prejuízo de se considerar as interseccionalidades com outros marcadores sociais, como raça e classe social (LEITE, 2025).

Dessa forma, verifica-se pouca alteração substancial no cenário de prostituição de mulheres trans ou travestis entre os levantamentos realizados, mesmo considerando o intervalo temporal e as diferenças metodológicas entre as pesquisas. A relativa estabilidade dos percentuais ao longo do tempo reforça a hipótese de que se trata de um fenômeno estrutural, e não conjuntural, revelando a persistência de mecanismos de exclusão social que mantêm parcela significativa dessa população em condições de trabalho marcadas pela informalidade e pela exposição a múltiplas formas de violência.

Essas pesquisas também evidenciam que **a inserção na prostituição não atinge de forma homogênea toda a população trans, afetando, de forma praticamente exclusiva, as mulheres trans e travestis**, o que indica a presença de marcadores interseccionais de vulnerabilização mesmo dentro da população trans, que impactam diretamente as possibilidades de acesso e permanência no mercado de trabalho formal.

SAÚDE MENTAL DASTRANSMASCULINIDADES

No que se refere à saúde mental das transmasculinidades no Brasil, pesquisa realizada, em 2023, pelo Instituto Brasileiro de Transmasculinidades (IBRAT, 2024) abordou a temática do suicídio e do autoextermínio. O estudo retoma a tradição sociológica inaugurada por Émile Durkheim, que analisa o suicídio como fenômeno social, e não apenas como resultado de fatores individuais (IBRAT, 2024, p. 76). A pesquisa estabelece um paralelo entre essa perspectiva sociológica e as análises produzidas por movimentos sociais trans no Brasil, que têm apontado que o autoextermínio de pessoas trans está diretamente relacionado a fatores sociais como preconceito, discriminação e condições precárias de desenvolvimento. Assim, a vivência social marcada por violências reiteradas e pela transfobia cotidiana e naturalizada, inclusive no mundo do trabalho, é compreendida como elemento estruturante dos elevados índices de sofrimento psíquico nessa população.

Especificamente quanto à ideação suicida em 2023, os dados do IBRAT indicam que 53,3% (272) dos respondentes afirmaram ter pensado em cometer suicídio, 18,6% (95) relataram ter tentado, e 28% (143) declararam não ter pensado em suicídio em nenhum momento (IBRAT, 2024, p. 76). Somando-se os que pensaram e os que tentaram, chega-se ao percentual de **71,9% dos participantes que vivenciaram ideação suicida e/ou tentativa de suicídio** no referido ano (IBRAT, 2024, p. 76), o que revela um quadro alarmante e reforça a necessidade de políticas públicas específicas voltadas

à saúde mental das pessoas transmasculinas no país, o que também implica em reconhecer a importância de acesso ao emprego em condições dignas de permanência.

III. JURÍDICOS

Os fundamentos jurídicos a seguir apresentados estruturam-se em três eixos complementares. Em primeiro lugar, serão examinados os **fundamentos jurídicos internacionais** de proteção aos direitos humanos que conformam o dever estatal de combater discriminações estruturais e promover a igualdade material, com especial atenção às normas e diretrizes que incidem sobre o direito ao trabalho e a legitimidade de ações afirmativas em favor de pessoas trans.

Em segundo lugar, serão analisados os **fundamentos jurídicos nacionais** — constitucionais e infraconstitucionais — que oferecem base normativa para a instituição de cotas para pessoas trans, inclusive no âmbito da autonomia administrativa e normativa dos órgãos do Sistema de Justiça.

Por fim, o estudo examinará a jurisprudência relativa à **impugnação judicial das cotas trans**, investigando os principais argumentos suscitados em ações de controle e outras demandas judiciais, bem como a resposta do Poder Judiciário quanto à constitucionalidade e à legitimidade da instituição dessa política por meio de ato normativo, independentemente de lei em sentido estrito.

Como método para a interpretação jurídico-dogmática das previsões a respeito do tema, adotou-se principalmente a interpretação sistemática e conforme a Constituição, compreendendo que a norma jurídica não corresponde à literalidade do enunciado, mas é resultado da interpretação do texto legal. Pela **interpretação sistemática**, busca-se compreender o texto em diálogo com o ordenamento jurídico como um todo, e não de forma isolada (FERRAZ JUNIOR, 2003, p. 286/287). Isso permite que o resultado interpretativo — isto é, a norma jurídica — decorra da interação entre as diversas previsões internacionais, constitucionais, infraconstitucionais e infralegais sobre o tema, e não apenas da literalidade de um dispositivo legal específico.

Já a **interpretação conforme a Constituição** consiste na adoção, entre as leituras juridicamente possíveis do texto legal, daquela que melhor se harmonize com os direitos fundamentais e com o projeto constitucional (BARROSO, 1996, p. 175), incluindo-se os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado brasileiro, que integram o bloco de constitucionalidade ou se posicionam acima da legislação ordinária (status supralegal), nos termos do art. 5º, §§ 2º e 3º, da Constituição Federal e da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF).

Busca-se demonstrar que, à luz dos princípios constitucionais da isonomia e da igualdade substancial, bem como dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro, a adoção de cotas trans não apenas se revela juridicamente segura e jurisprudencialmente respaldada, como também se insere no âmbito dos deveres estatais de enfrentamento às desigualdades estruturais e de promoção efetiva dos direitos fundamentais das pessoas trans.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS

No plano internacional, os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU)** reafirmam o compromisso global com a promoção do trabalho digno, especialmente por meio do **ODS 8**, que trata do trabalho decente e crescimento econômico, e da **ODS 10**, referente à redução das desigualdades. A implementação de políticas públicas voltadas ao acesso de pessoas trans e travestis ao trabalho alinha-se diretamente a essa agenda internacional, ao contribuir para a redução das desigualdades, a superação da pobreza e a promoção de desenvolvimento sustentável com justiça social.

A **Opinião Consultiva OC-24/17** da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CORTEIDH, 2017) reafirma que a **igualdade por identidade de gênero** integra a obrigação essencial dos Estados partes da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, vinculando-os a garantir o **gozo de todos os direitos reconhecidos na Convenção sem discriminação**. Segundo a Corte, negar ou restringir direitos fundamentais em razão da identidade de gênero configura discriminação proibida pelo artigo 1.1 em relação ao artigo 24, que exige “igual proteção da lei” para todas as pessoas sob a jurisdição estatal — o que se estende, de forma corolária, ao **acesso ao mercado de trabalho e à proteção no emprego**: Estados não podem permitir práticas ou leis que resultem em exclusão, marginalização ou tratamento desigual no emprego em razão da condição trans, devendo promover medidas normativas e políticas públicas que assegurem **acesso efetivo ao trabalho e o exercício de direitos laborais sem discriminação**. Esta interpretação fortalece a base normativa para políticas afirmativas, como cotas trans, ao inserir o acesso no mercado de trabalho no escopo de direitos humanos fundamentais que Estados devem proteger e efetivar de maneira proativa.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a **Convenção nº 29 da OIT** trata do trabalho forçado ou obrigatório, definindo-o como todo trabalho exigido sob ameaça de penalidade e para o qual a pessoa não se ofereceu voluntariamente. A centralidade da voluntariedade

revela que o trabalho digno pressupõe liberdade real de escolha. **No contexto de mulheres trans e travestis, a análise crítica evidencia que a exclusão estrutural do mercado formal pode produzir uma forma de compulsoriedade social à prostituição**, não por imposição legal direta, mas pela ausência de alternativas concretas de inserção laboral, o que tensiona o princípio da liberdade que estrutura a noção de trabalho não forçado.

Ainda no campo da igualdade material, a **Convenção nº 100 da OIT** estabelece o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor entre homens e mulheres, reconhecendo a justiça de gênero como elemento estruturante das relações laborais. Embora formulada em contexto histórico anterior ao debate contemporâneo sobre identidade de gênero, sua lógica normativa impõe a vedação de desigualdades remuneratórias fundadas em construções sociais de gênero. Em leitura atualizada, **o princípio da igualdade remuneratória deve abranger pessoas trans, considerando as assimetrias salariais e a exclusão estrutural que as atingem.**

Por sua vez, a **Convenção nº 111 da OIT** consagra a proibição de discriminação em matéria de emprego e profissão, definindo-a como toda distinção, exclusão ou preferência que destrua ou altere a igualdade de oportunidades ou de tratamento. Ao reconhecer que a discriminação viola direitos humanos fundamentais, a Convenção oferece base normativa para uma interpretação que inclua a identidade de gênero como fator protegido, ainda que não expressamente mencionado no texto original. Assim, **consolida o direito ao trabalho como direito essencialmente antidiscriminatório, vedando práticas que excluam ou segreguem pessoas trans no acesso e permanência no emprego.**

A própria OIT formulou, em 1999, o conceito de **trabalho decente** como trabalho produtivo e de qualidade, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. O conceito estrutura-se em quatro objetivos estratégicos: respeito aos direitos fundamentais no trabalho, promoção do emprego produtivo e de qualidade, ampliação da proteção social e fortalecimento do diálogo social. Sob essa perspectiva, **a superação da exclusão laboral de pessoas trans e a criação de alternativas concretas à lógica de precarização e compulsoriedade constituem exigências diretas da agenda do trabalho decente.**

Cabe mencionar, ainda, os **Princípios de Yogyakarta**, que constituem diretrizes voltadas à aplicação do direito internacional dos direitos humanos às questões de orientação sexual e identidade de gênero. No que concerne

especificamente ao direito ao trabalho, os Princípios afirmam que toda pessoa tem direito ao trabalho digno e produtivo, em condições justas e favoráveis, e à proteção contra o desemprego, vedada qualquer discriminação baseada na orientação sexual ou identidade de gênero. **Impõem aos Estados deveres positivos e negativos: não apenas a abstenção de práticas discriminatórias, mas a adoção de medidas legislativas, administrativas e educacionais destinadas a eliminar discriminações no emprego público e privado, inclusive quanto a recrutamento, promoção, remuneração e condições de trabalho.** Assim, consolidam uma leitura antidiscriminatória e material do direito ao trabalho, fundada na universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos.

Quanto à possibilidade de instituição de políticas de ação afirmativa voltadas a pessoas em situação de precariedade social, **a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e as Formas Correlatas de Intolerância** consagra, em seus artigos 5º e 6º, o dever dos Estados de adotar medidas especiais, inclusive ações afirmativas de empregabilidade, em favor de pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e às formas correlatas de intolerância, reconhecendo a legitimidade dessas políticas como instrumentos de promoção da igualdade material e de superação de desigualdades estruturais:

Artigo 5 | **Os Estados Partes comprometem-se a adotar as políticas especiais e ações afirmativas necessárias para assegurar o gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância,** com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos. **Tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias ou incompatíveis com o propósito ou objeto desta Convenção,** não resultarão na manutenção de direitos separados para grupos distintos e não se estenderão além de um período razoável ou após terem alcançado seu objetivo.

Artigo 6 | **Os Estados Partes comprometem-se a formular e implementar políticas cujo propósito seja proporcionar tratamento equitativo e gerar igualdade de oportunidades para todas as pessoas,** em conformidade com o alcance desta Convenção; **entre elas políticas de caráter educacional, medidas trabalhistas ou sociais,** ou qualquer outro tipo de política promocional, e a divulgação da legislação sobre o assunto por todos os meios possíveis, inclusive pelos meios de comunicação de massa e pela internet. (grifou-se)

Recorda-se que a **Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e as Formas Correlatas de Intolerância possui status de emenda constitucional**, prevalecendo sobre a legislação infraconstitucional que com ela seja conflitante. O Congresso Nacional aprovou a Convenção por meio do Decreto Legislativo nº 1/2021, conforme o procedimento de que trata o § 3º do art. 5º da Constituição Federal, o qual dispõe:

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (grifou-se)

Importante ressaltar ainda que, nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão **(ADO) 26/DF** e do Mandado de Injunção **(MI) 4733/DF**, o Supremo Tribunal Federal (STF) entendeu que **as condutas transfóbicas e/ou cissexistas traduzem expressões de racismo, compreendido em sua dimensão social**, ou seja, resultado de uma construção histórico-cultural, com o objetivo de dominação e subjugação de pessoas e grupos vulneráveis, inclusive pessoas trans e travestis, o que conduz à compreensão de que o cissexismo estrutural e a transfobia, inclusive no mundo do trabalho, constituem formas de racismo, para efeito de interpretação da referida Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e as Formas Correlatas de Intolerância, de modo que **a instituição de cotas trans é um dever do Estado brasileiro, por exigência dos artigos 5º e 6º da referida Convenção.**

Por fim, **reitere-se a importância de reconhecer o princípio internacional da luta das trabalhadoras do sexo segundo o qual “trabalho sexual é trabalho”, conforme estabelecido pela Global Network of Sex Work Projects (NSWP, 2017).** Apesar de existir uma condição estrutural de compulsoriedade que não pode ser ignorada, nem todas as mulheres trans e travestis desejam sair do trabalho sexual. Dessa forma, tão importante quanto assegurar o acesso de pessoas trans e, principalmente, mulheres trans e travestis ao emprego formal e aos cargos públicos, é necessário garantir a proteção jurídica dos direitos trabalhistas, previdenciários e assistenciais das trabalhadoras do sexo no país, o que exige a formulação de uma política nacional do trabalho sexual, construída com a participação e a intervenção ativa dessas profissionais, e não a abolição ou a criminalização dessa modalidade legítima de trabalho.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS NACIONAIS

No âmbito nacional, as cotas para pessoas trans encontram fundamento direto na **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, especialmente nos princípios estruturantes da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). A exclusão sistemática de pessoas trans do mercado de trabalho formal compromete não apenas sua autonomia material, mas também o reconhecimento social de suas identidades, de modo que políticas afirmativas constituem instrumentos concretos de realização desses fundamentos constitucionais.

Além disso, o objetivo fundamental de promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo ou quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV), impõe ao Estado deveres positivos de enfrentamento das desigualdades estruturais. A vedação de discriminação em matéria salarial, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de preconceito (art. 7º, XXX), aplicável aos cargos públicos por força do art. 39, § 3º, reforça que não basta proibir formalmente a exclusão: é constitucionalmente legítimo adotar medidas específicas que neutralizem desvantagens historicamente produzidas.

A Constituição consagra, ainda, a cláusula de abertura material dos direitos fundamentais, ao reconhecer que o rol de direitos e garantias não é exaustivo, admitindo-se sua complementação a partir dos princípios constitucionais e dos tratados internacionais de direitos humanos incorporados ao ordenamento (art. 5º, § 2º). Nesse cenário, as cotas trans configuram desdobramento coerente do projeto constitucional de igualdade material, funcionando como mecanismo de concretização dos direitos fundamentais em contextos marcados por discriminação estrutural.

Ressalta-se que o **Supremo Tribunal Federal (STF)** considerou a **constitucionalidade da política de ação afirmativa por reserva de percentual de vagas em concursos públicos e universidades** para grupos vítimas de violência estrutural, a exemplo do racismo estrutural, por estar em consonância com o princípio da isonomia e da igualdade substancial, conforme decidido na Ação Direta de Constitucionalidade (**ADC**) 41/DF. No mesmo sentido, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (**ADPF**) 186/DF, o STF reafirmou que **a instituição de ações afirmativas prestigia o princípio da igualdade material, independentemente de lei em sentido estrito, por decorrer da autonomia das universidades:**

I – Não contraria - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de

políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares. (Supremo Tribunal Federal, ADPF 186/DF, rel. min. Ricardo Lewandowski, DJE de 17/10/2024) (grifou-se)

No plano infraconstitucional, a Lei nº 8.112/1990 determina que é assegurada para as pessoas com deficiência a reserva de até 20% das vagas oferecidas em concurso (art. 5º, § 2º). Já a Lei nº 15.142/2025 reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% das vagas oferecidas nos concursos públicos da administração pública federal (art. 1º). Todavia, não apenas lei em sentido estrito é capaz de instituir a política de cotas em concursos e outras modalidades de acesso ao trabalho no serviço público. Isso porque a **Constituição Federal assegura autonomia administrativa e financeira ao Poder Judiciário (art. 99), ao Ministério Público (art. 127, § 2º) e à Defensoria Pública (art. 134, § 2º)**, conferindo a essas instituições capacidade de autogoverno no âmbito de sua organização interna, gestão de pessoal e formulação de políticas institucionais. Essa autonomia normativa compreende a edição de atos próprios — resoluções, portarias, instruções normativas — voltados à disciplina de concursos públicos, provimento de cargos, programas institucionais e políticas de gestão de pessoas.

Nesse contexto, **a instituição de política de cotas para pessoas trans insere-se no âmbito legítimo de autonomia administrativa e financeira do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública, independentemente de lei em sentido estrito.** Assim, à luz do projeto constitucional de combate às discriminações estruturais, a autonomia administrativa dessas instituições autoriza — e, em certa medida, impõe — a adoção de medidas normativas próprias para enfrentar desigualdades persistentes em seus quadros. Não se trata de inovação arbitrária, mas de exercício regular de competência constitucionalmente assegurada e jurisprudencialmente respaldada⁴.

No âmbito do Poder Judiciário, as cotas raciais foram regulamentadas pela Resolução nº 657/2025 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2025b), que inseriu o art. 2º-A à Resolução CNJ nº 203/2015. O § 5º desse dispositivo

⁴ No Capítulo 2 foi realizado um levantamento nacional dos órgãos do Sistema de Justiça que instituíram cotas trans por ato normativo interno, o que tem sido amplamente reconhecido pela jurisprudência, como será demonstrado na seção final deste Capítulo 1.

estabelece que os editais de concurso poderão fixar percentuais distintos, observado os limites mínimo e o máximo, bem como ressalvada disposição em lei específica. Um interpretação sistemática e conforme a Constituição da norma deixa evidente que a matéria tratada pela resolução diz respeito aos parâmetros a serem observadas pelas cotas raciais, não restringindo outras modalidades de cotas, em conformidade com o arcabouço constitucional e com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, especialmente à luz da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e as Formas Correlatas de Intolerância, cuja prevalência impõe uma leitura expansiva — e não restritiva — das políticas de ação afirmativa. Desse modo, a regulamentação das cotas raciais pelo CNJ não exaure o campo das ações afirmativas possíveis no âmbito do Judiciário, tampouco obsta que órgãos nacionais, regionais ou estaduais instituem políticas específicas, como as cotas trans. O mesmo entendimento vale para outras normas de órgãos com competência regulatória do Poder Judiciário e do Ministério Público.

Em igual sentido, o Ministério Público Federal (MPF), por intermédio da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC), reafirmou a possibilidade de instituição das cotas trans mediante a **Nota Técnica PFDC/MPF nº 1/2024** (PFDC/MPF, 2024). Nesse documento, o MPF sustenta expressamente a legitimidade constitucional e legal da instituição de cotas para pessoas trans tanto no ensino superior quanto em concursos públicos, inclusive por atos normativos próprios das instituições. O documento fundamenta-se no princípio da igualdade material (art. 5º da CF), nos objetivos fundamentais da República (art. 3º), na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) que reconheceu a constitucionalidade das ações afirmativas na ADPF 186, bem como na autonomia dessas instituições. A Nota conclui que, superada a controvérsia quanto à constitucionalidade e à legalidade, as cotas trans constituem medida compatível necessária à superação de desigualdades estruturais que atingem essa população.

Já no caso da Advocacia-Geral da União e das Procuradorias de Estado, a medida pode ser adotada por decreto do Poder Executivo, igualmente independente de lei em sentido estrito, haja vista a competência do Presidente da República e dos Governadores de Estado de expedir regulamentos autônomos para dispor sobre a organização e funcionamento da Administração Pública (art. 84, VI, “a,” da Constituição Federal). Esse entendimento é ratificado pelo **Parecer PGERS nº 19.050/2021** da

Procuradoria Geral do Estado do Rio Grande do Sul (PGERs, 2021)⁵, que estabelece em relação às cotas trans em concursos públicos estaduais a seguinte compreensão:

RESERVA DE VAGAS EM CONCURSO PÚBLICO. PESSOAS TRANS. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS. CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA. **CONSTITUCIONALIDADE DA REGULAMENTAÇÃO POR ATO DO CHEFE DO PODER EXECUTIVO.** 1. A reserva de vagas em concursos públicos configura ação afirmativa que está em conformidade com os princípios constitucionais (ADC 41/DF) e que alcança caráter de política com a qual se comprometeu expressamente a República Brasileira a fim de assegurar o exercício de direitos fundamentais das pessoas sujeitas ao racismo, à discriminação racial e a formas correlatas de intolerância, reforçada pela promulgação da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas correlatas de intolerância. 2. **Diante dos dados que apontam situação extrema de exclusão da comunidade trans no âmbito da sociedade brasileira, cotejados com as justificativas que fundamentam a implantação de cotas para grupos minoritários, reputa-se constitucional a reserva de vagas para pessoas trans no acesso a cargos públicos da Administração Pública estadual.** 3. Tendo em vista (i) **o conceito de racismo - dimensão social - e o teor do acórdão proferido pelo STF na ADO 26/DF;** (ii) a ausência de ato legislativo nacional quanto à promoção de direitos das pessoas trans; (iii) os preceitos constitucionais constantes nos artigos 1º, III; 3º, III e IV; 5º, XLI, da Carta Magna; (iv) a internalização com caráter supralegal da Convenção Interamericana contra o Racismo; (v) as conclusões do Supremo Tribunal Federal quando do julgamento da ADPF nº 186 e do Parecer PGE n.º 15.703 e (vi) **a competência do Governador do Estado para expedir regulamentos para o fiel cumprimento das leis e dispor sobre a organização da administração estadual, a reserva de vagas para pessoas trans em concursos públicos do Poder Executivo estadual pode ser estabelecida mediante ato do Governador do Estado, como adequada regulamentação dos preceitos constitucionais e sup legais referidos.** (grifou-se)

Entende-se que a autonomia administrativa conferida às instituições do Sistema de Justiça pela Constituição Federal não é diferente da que

⁵ Como se verá no Capítulo 2, o Estado do Rio Grande do Sul foi o primeiro a instituir cotas trans nos concursos estaduais, incluindo a Procuradoria do Estado. A medida foi adotada por decreto do Governador do Estado.

também é prevista às universidades públicas. Nessa direção, a autonomia foi um fundamento reiteradamente citado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) quando considerou a constitucionalidade da instituição do sistema de cotas por universidades públicas, independentemente de lei em sentido estrito (ADPF 186/DF), e também tem sido reiteradamente reconhecida pela jurisprudência do **Superior Tribunal de Justiça (STJ)**, como se verifica dos seguintes precedentes:

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. AÇÕES AFIRMATIVAS. **POLÍTICA DE COTAS. AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA.** FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS OBJETIVOS LEGAIS, PROPORCIONAIS E RAZOÁVEIS PARA CONCORRER A VAGAS RESERVADAS. IMPOSSIBILIDADE DE O PODER JUDICIÁRIO CRIAR EXCEÇÕES SUBJETIVAS. (...) 2. Extrai-se do acórdão vergastado que o entendimento do Tribunal de origem não está em conformidade com a orientação do STJ. Com efeito, a matéria de fundo já foi objeto de análise pelo Superior Tribunal de Justiça, fixando entendimento de que a forma de **implementação de ações afirmativas no seio de universidade, bem como as normas objetivas de acesso às vagas destinadas à política pública de reparação, faz parte da autonomia** específica prevista no art. 53 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, e de que a exigência de que os candidatos a vagas como discentes no regime de cotas "tenham realizado o ensino fundamental e médio exclusivamente em escola pública no Brasil", constante no edital do processo seletivo vestibular, é critério objetivo que não comporta exceção, sob pena de inviabilizar o sistema de cotas proposto. 3. Recurso Especial provido. (Superior Tribunal de Justiça, REsp 1818389/PA, Segunda Turma, rel. min. Herman Benjamin, DJe 19/12/2019) (grifou-se)

ADMINISTRATIVO. **AÇÕES AFIRMATIVAS. POLÍTICA DE COTAS. AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA.** FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS OBJETIVOS LEGAIS, PROPORCIONAIS E RAZOÁVEIS PARA CONCORRER A VAGAS RESERVADAS. IMPOSSIBILIDADE DO PODER JUDICIÁRIO CRIAR EXCEÇÕES SUBJETIVAS. OBSERVÂNCIA COMPULSÓRIA DO PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA. (...) 3. A matéria de fundo já foi objeto de análise por esta Corte Superior de Justiça, fixando entendimento de que a forma de **implementação de ações afirmativas no seio de universidade, bem como as normas objetivas de acesso às vagas destinadas à política pública de reparação, fazem parte da autonomia** específica prevista no art. 53 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, e que a exigência de que os candidatos a vagas como discentes no regime de cotas "tenham realizado o ensino fundamental e médio exclusivamente em escola pública no Brasil", constante no edital do processo seletivo

vestibular, é critério objetivo que não comporta exceção, sob pena de inviabilizar o sistema de cotas proposto. **Precedentes:** REsp 1328192/RS, Rel. Ministra DIVA MALERBI (DESEMBARGADORA CONVOCADA TRF 3ª REGIÃO), SEGUNDA TURMA, julgado em 13/11/2012, DJe 23/11/2012; REsp 1254042/RS, Rel. Ministra ELIANA CALMON, SEGUNDATURMA, julgado em 16/10/2012, DJe 22/10/2012; REsp 1247728/RS, Rel. Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, SEGUNDA TURMA, julgado em 07/06/2011, DJe 14/06/2011; REsp 1132476/PR, Rel. Ministro HUMBERTO MARTINS, SEGUNDA TURMA, julgado em 13/10/2009, DJe 21/10/2009. 4. Agravo regimental não provido. (Superior Tribunal de Justiça, AgRg no REsp 1314005/RS, Segunda Turma, rel. min. Mauro Campbell Marques, DJe 28/05/2013) (grifou-se)

Assim, essa política de ação afirmativa pode tanto ser adotada por órgãos nacionais, regionais ou estaduais do Sistema de Justiça quanto por órgãos com competência regulatória, a exemplo do Conselho Nacional de Justiça, do Conselho da Justiça Federal, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho Nacional do Ministério Público, em razão da autonomia administrativa e financeira prevista na Constituição e em consonância com os princípios constitucionais da isonomia e da igualdade material, especialmente em razão de a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e as Formas Correlatas de Intolerância⁶ possuir status de emenda constitucional, sobrepondo-se a normas de estatuta infraconstitucional, incluindo-se resoluções e outras normas infralegais estabelecidas por órgãos regulatórios do Sistema de Justiça brasileiro.

IMPUGNAÇÕES JUDICIAIS DAS COTAS TRANS

Com o propósito de conferir segurança jurídica aos órgãos do Sistema de Justiça brasileiro, procedeu-se a um levantamento nacional das impugnações judiciais relacionadas à política de cotas trans instituída por meio de normativos internos, abrangendo tanto ações afirmativas em universidades quanto em concursos públicos. O levantamento contemplou decisões em diferentes regiões e instâncias, permitindo uma visão abrangente do tratamento conferido pelo Poder Judiciário à matéria.

Os resultados demonstram que **a maior parte das políticas de ação afirmativa em favor de pessoas trans no âmbito do Sistema de Justiça sequer é impugnada judicialmente.** Apenas na Defensoria do Estado de São

⁶ Conforme pontuando anteriormente o Supremo Tribunal Federal (STF) entendeu que a transfobia e/ou o cissexismo traduzem expressões de racismo, compreendido em sua dimensão social (ADO 26/DF e MI 4733/DF).

Paulo (DPESP) identificou-se demanda judicial para suspensão das cotas trans. No entanto, mesmo quando há impugnações, **as decisões judiciais são amplamente favoráveis à instituição de cotas trans por ato normativo interno**. Assim, de forma consistente e reiterada, o Poder Judiciário tem reconhecido sua legitimidade, fundamentando-se na autonomia constitucional das universidades e das instituições do Sistema de Justiça, bem como no dever do Estado de promover a igualdade material e assegurar a efetividade dos direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Nesse sentido, confirmam-se os seguintes julgados⁷:

(...) AÇÃO POPULAR. EXTINÇÃO DA AÇÃO. INDEFERIMENTO DA PETIÇÃO INICIAL. AUSÊNCIA DE PROCESSUAL. **Pleito para reconhecimento da nulidade do Edital do IX Concurso Público de Provas e Títulos para Ingresso na Carreira de Defensor do Estado de São Paulo por afronta ao princípio da moralidade e legalidade diante da reserva de vagas a pessoas trans e aumento da porcentagem da cota racial. STF que já validou a legalidade e constitucionalidade das políticas afirmativas.** (...) (Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, Remessa Necessária Cível nº 1001957-48.2022.8.26.0228, 2ª Câmara de Direito Público, rel. desemb. Cláudio Augusto Pedrassi, 20/06/2024) (grifou-se)

PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. COTAS PARA PESSOAS TRANSGÊNERO. TUTELA DE URGÊNCIA. RECURSO IMPROVIDO. I. Caso em Exame: Recurso de Agravo de Instrumento interposto por Matria - Mulheres Associadas —Mães e Trabalhadoras do Brasil contra **decisão que indeferiu o pedido de tutela de urgência para suspensão do sistema de cotas para pessoas trans, travestis ou não binárias nos vestibulares da UNICAMP**. II. Questão em Discussão: A questão em discussão consiste em verificar a adequação dos requisitos legais para concessão de tutela de urgência, considerando a probabilidade do direito alegado e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo. III. Razões de Decidir: (i) A tutela de urgência deve ser restrita aos requisitos legais de sua concessão, sem julgamento do mérito. (ii) Os atos administrativos possuem presunção de legalidade e legitimidade, e o controle judicial limita-se à análise da legalidade, não podendo imiscuir-se no mérito administrativo. (iii) **A mencionada medida afirmativa**

⁷ Além desses casos, a imprensa nacional (O GLOBO, 2025) também noticiou que a 21ª Vara Federal Cível da Justiça Federal no Distrito Federal (Tribunal Regional Federal da 1ª Região) negou pedido liminar que tentava suspender a política de cotas trans na Universidade de Brasília. Todavia, não foi possível ter acesso à referida decisão judicial.

já foi questionada judicialmente e teve sua regularidade reiteradamente atestada. IV. Dispositivo: Recurso improvido. (**Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo**, Agravo de Instrumento nº 2273595-43.2025.8.26.0000, 3ª Câmara de Direito Público, rel. desemb. Paulo Cícero Augusto Pereira, 8/2/2026) (grifou-se)

DIREITO ADMINISTRATIVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. AÇÕES AFIRMATIVAS. RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS TRANS EM UNIVERSIDADE FEDERAL. AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA. AGRAVO DESPROVIDO. I. CASO EM EXAME 1. Agravo de instrumento interposto por associação civil contra decisão que indeferiu pedido de tutela de urgência para suspender os efeitos da Resolução Normativa no 181/2023/CUn da **Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)** e, por consequência, suprimir o item 6.4 do Edital no 049/2024/DDP, que prevê reserva de vagas para pessoas trans. A parte agravante alegou ausência de base legal para esse tipo de cota, violação ao princípio da legalidade e ausência de critérios objetivos. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Definir se a instituição de cotas para pessoas trans pela universidade é válida. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A constitucionalidade e a legalidade de ações afirmativas instituídas no sistema universitário, mesmo antes do advento da Lei 12.711/2012, é matéria pacificada na jurisprudência desta Corte e do STF. 4. **A circunstância de inexistir lei federal que autorize ou determine a reserva de vagas para pessoas com base na autodeclarada identidade de gênero não impede a criação da política pública no âmbito da Universidade, que possui autonomia para tanto**, nos termos do art. 207 da Constituição Federal. 5. Os critérios para a reserva das vagas não são meramente subjetivos, uma vez que autodeclaração do candidato deve ser validada por comissão instituída para esse fim, em conformidade com modelos consolidados para outras ações afirmativas. IV. DISPOSITIVO 6. Recurso desprovido. (**Tribunal Regional Federal da 4ª Região**, Ag-5013162-51.2025.5.04.0000, rel. desemb. Eliana Paggiarin Marinho, 11ª Turma, DJE de 20/8/2025) (grifou-se)

DIREITO ADMINISTRATIVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. SISTEMA DE COTAS. RECURSO DESPROVIDO. I. Caso em exame: Recurso de Agravo de Instrumento interposto por Rubens Alberto Gatti Nunes contra **decisão que indeferiu tutela de urgência para suspensão do sistema de cotas para pessoas trans, travestis ou não binárias nos vestibulares da Unicamp**. II. Questão em discussão: A questão em discussão consiste em determinar a legalidade do sistema de cotas aprovado pela Unicamp e se a decisão do juízo a quo deve ser reformada para conceder a tutela de urgência pleiteada. III. Razões de decidir: A análise do ato

administrativo deve se restringir à sua legalidade, não cabendo ao Judiciário avaliar o mérito administrativo. A presunção de legalidade e legitimidade dos atos administrativos não foi afastada pelas alegações e documentos apresentados. **A legalidade e constitucionalidade das políticas afirmativas já foram validadas pelo STF, conforme Tema 203, ADC 41 e ADPF 186.** IV. Dispositivo: Recurso desprovido. **(Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, Agravo de Instrumento nº 2125447-90.2025.8.26.0000, 3ª Câmara de Direito Público, rel. desemb. Paulo Cícero Augusto Pereira, 23/9/2025) (grifou-se)**

Trata-se de agravo de instrumento interposto por **FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE — FURG** contra decisão que, nos autos da Ação Popular n. 5000681-64.2023.4.04.7101, deferiu tutela provisória de urgência, a fim de “suspender os efeitos da Resolução CONSUN/FURG n.º 11 e do Edital do Processo Seletivo 2023 específico para **ingresso de estudantes transgênero**, até nova deliberação do Juízo” (evento 4, DESPADEC1). (...) curvo-me ao entendimento contrário manifestado pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF Nº 186, ao ter julgado a constitucionalidade do sistema de cotas, raciais, antes do advento da Lei nº 12.711/2012, com base tão-só na autonomia universitária, sendo válida a transcrição do Min. Luiz Fux: (...) Afora a possibilidade de trato da matéria por meio de ato administrativo da própria Universidade, **a legislação brasileira contempla, em diferentes diplomas, autorização para que as instituições públicas de ensino possam definir sponte propria, com base em sua autonomia administrativa (CRFB, art. 207), os critérios de seleção e admissão de estudantes, inclusive com a possibilidade de instituição de programas de ação afirmativa fundada em critério étnico-racial.** (...) Não bastasse isso, este também é o entendimento do Col. STJ: (...) **Com efeito, a matéria de fundo já foi objeto de análise pelo Superior Tribunal de Justiça, fixando entendimento de que a forma de implementação de ações afirmativas no seio de universidade, bem como as normas objetivas de acesso às vagas destinadas à política pública de reparação, faz parte da autonomia específica prevista no art. 53 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional,** e de que a exigência de que os candidatos a vagas como discentes no regime de cotas “tenham realizado o ensino fundamental e médio exclusivamente em escola pública no Brasil”, constante no edital do processo seletivo vestibular, é critério objetivo que não comporta exceção, sob pena de inviabilizar o sistema de cotas proposto. 3. Recurso Especial provido. ACÓRDÃO Vistos, relatados e discutidos os autos em que são partes as acima indicadas, acordam os Ministros da Segunda Turma do Superior Tribunal de Justiça: “A Turma, por

unanimidade, deu provimento ao recurso, nos termos do voto do(a) Sr(a). Ministro(a)-Relator(a)." Os Srs. Ministros Og Fernandes, Mauro Campbell Marques, Assusete Magalhães e Francisco Falcão votaram com o Sr. Ministro Relator." Brasília, 10 de dezembro de 2019(data do julgamento). Documento: 101669520 - Ementa / Acórdão - Site Certificado - Dje: 19/12/2019 Ministro Herman Benjamin Relator (...) Vistos e relatados estes autos em que são partes as acima indicadas, a Egrégia 4ª Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região decidiu, por unanimidade, dar provimento ao agravo de instrumento, nos termos do relatório, votos e notas de julgamento que ficam fazendo parte integrante do presente julgado. (**Tribunal Regional Federal da 4ª Região**, Agravo de Instrumento nº 5006790-57.2023.4.04.0000/RS, 4ª Turma, 18/10/2023)

Essas decisões e acórdãos judiciais apenas refletem a jurisprudência consolidada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), mencionada anteriormente, no sentido de que a instituição de ações afirmativas por meio de reserva de vagas em concursos e seleções para grupos historicamente discriminados, como as pessoas trans, está resguardada pela autonomia constitucionalmente conferida às instituições do Sistema de Justiça e às universidades públicas, bem como decorre do princípio da igualdade substancial e dos tratados internacionais celebrados pelo Estado brasileiro.

2. MAPEAMENTO

Diversos órgãos do Sistema de Justiça já instituíram políticas de cotas para pessoas trans no país por ato normativo interno, independentemente de lei em sentido estrito. Essas iniciativas abrangem concursos públicos para membros (defensores e procuradores) e servidores, processos seletivos para estagiários, contratos temporários e de prestação de serviços (terceirização).

O objetivo deste Capítulo 2 é identificar, de forma sistematizada, quais órgãos do Sistema de Justiça já implementaram a política de cotas trans, bem como explicitar os critérios técnicos adotados em cada caso, com destaque para o percentual mínimo de reserva de vagas e o procedimento de heteroidentificação. Busca-se, assim, oferecer um panorama comparado que permita visualizar tendências institucionais e parâmetros já consolidados.

Para a identificação dessas experiências, foram realizadas pesquisas entre os meses de janeiro e fevereiro de 2026 nas páginas institucionais dos órgãos da Defensoria Pública da União e dos Estados, do Ministério Público da União e dos Estados, do Poder Judiciário da União e dos Estados, da Advocacia-Geral da União e da Procuradoria dos Estados. O levantamento concentrou-se em editais de concursos e seleções, resoluções administrativas, decretos, portarias e demais atos normativos disponíveis ao público.

Nos respectivos sites institucionais, foram empregados como termos de busca expressões como “cotas,” “reserva de vagas,” “concurso público,” “ação afirmativa,” “identidade de gênero,” “pessoas trans,” “transgênero,” “transexual,” “travesti,” entre outras correlatas, de modo a ampliar o alcance da pesquisa e capturar diferentes formulações normativas adotadas pelos órgãos. É possível, todavia, que existam sistemas de cotas trans que não foram capturados pelos critérios da pesquisa, em razão da não padronização da linguagem e da dificuldade de acesso à informação em alguns órgãos pesquisados.

A seguir, apresentam-se os resultados obtidos, organizados por instituição do Sistema de Justiça, com a indicação dos principais elementos normativos e técnicos, como percentual mínimo e procedimento de heteroidentificação. Ao final, elaborou-se uma tabela consolidada dos órgãos que já implementaram as cotas trans, priorizando-se os concursos para servidores, sem prejuízo do registro de outras modalidades de ação afirmativa, a fim de oferecer uma visão sintética e comparativa do cenário nacional.

I. DEFENSORIA PÚBLICA

Entre as instituições que compõem o Sistema de Justiça brasileiro, a Defensoria Pública tem se destacado pelo compromisso institucional com a promoção e a defesa dos direitos das pessoas trans, o que se reflete de maneira concreta na adoção de políticas de ação afirmativa voltadas a esse público. Esse protagonismo revela uma atuação coerente com sua missão constitucional de tutela dos grupos socialmente vulnerabilizados e de enfrentamento das desigualdades estruturais, na forma do art. 134 da Constituição Federal.

Até o momento, **8 (oito) Defensorias Públicas já instituíram a política de cotas trans por ato normativo interno**: a Defensoria Pública da União (DPU), a Defensoria Pública do Estado de Goiás (DPEGO), a Defensoria Pública do Estado do Mato Grosso (DPEMT), a Defensoria Pública do Estado da Paraíba (DPEPB), a Defensoria Pública do Estado do Paraná (DPEPR), a Defensoria Pública do Estado de Pernambuco (DPEPE), a Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul (DPERS) e, de forma pioneira, a Defensoria Pública do Estado de São Paulo (DPESP). A iniciativa dessas instituições consolida a Defensoria Pública como o principal espaço de garantia dos direitos das pessoas trans no âmbito do Sistema de Justiça.

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO (DPU)

A Resolução nº 222/2024 do Conselho Superior da Defensoria Pública da União (CSDPU, 2024) instituiu a política de cotas trans para **Defensores Públicos, servidores públicos e estagiários**. A Resolução estabeleceu um percentual de **2% (dois por cento)** das vagas e previu, além da autodeclaração no momento da inscrição, um **procedimento de heteroidentificação** por comissão composta por 3 (três) pessoas com notório saber na área, incluindo 1 (uma) pessoa trans.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE GOIÁS (DPEGO)

A Resolução nº 186/2025 do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de Goiás (CSDPEGO, 2025) instituiu a política de cotas trans para **Defensores Públicos**. A Resolução estabeleceu um percentual de **2% (dois por cento)** das vagas e previu, além da autodeclaração no momento da inscrição, um **procedimento de heteroidentificação** por comissão composta por 5 (cinco) pessoas majoritariamente trans com reconhecido saber na área e atuação em favor da diversidade de gênero.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO MATO GROSSO (DPEMT)

A Resolução nº 140/2021 do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso (CSDPEMT, 2021) instituiu a política de cotas trans para **Defensores Públicos, servidores públicos e estagiários**. A Resolução estabeleceu um percentual de **2% (dois por cento)** das vagas e previu, além da autodeclaração no momento da inscrição, um **procedimento de heteroidentificação** por comissão composta por 3 (três) pessoas com notório saber na área, incluindo 1 (uma) pessoa trans.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DA PARAÍBA (DPEPB)

A Resolução nº 150/2025 do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado da Paraíba (CSDPEPB, 2025) instituiu a política de cotas trans para **Defensores Públicos, servidores públicos, contratados temporários e estagiários**. A Resolução estabeleceu um percentual de **2% (dois por cento)** das vagas e previu, além da autodeclaração no momento da inscrição, um **procedimento de heteroidentificação** por comissão definida pela banca organizadora do concurso.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ (DPEPR)

A Deliberação nº 27/2023 do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado do Paraná (CSDPEPR, 2023) instituiu a política de cotas trans para **servidores públicos**. A Resolução estabeleceu um percentual de **2% (dois por cento)** das vagas e previu, além da autodeclaração no momento da inscrição, um **procedimento de heteroidentificação** por comissão composta por 3 (três) profissionais integrantes dos quadros da DPEPR e 2 (duas) pessoas com notório saber na área, todos/as indicados/as pelo Defensor Público Geral.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE PERNAMBUCO (DPEPE)

A Resolução nº 01/2024 do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de Pernambuco (CSDPEPE, 2024) instituiu a política de cotas trans para **Defensores Públicos, contratos temporários e estagiários**. A Resolução estabeleceu um percentual de **2% (dois por cento)** das vagas e previu, além da autodeclaração no momento da inscrição, um **procedimento de heteroidentificação** por comissão composta por 1 (um) Defensor Público e por, ao menos, 3 (três) outros membros com notório saber na área, indicados pelo Defensor Público Geral.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (DPERS)

As Resoluções nº 06/2022 e nº 13/2024 do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul (CSDPERS, 2022; 2024)

instituíram a política de cotas trans para **Defensores Públicos e servidores públicos**. As Resoluções estabeleceram um percentual de **1% (um por cento)** das vagas. Já a Resolução nº 11/2021 (CSDPERS, 2021) previu, além da autodeclaração no momento da inscrição, um **procedimento de heteroidentificação** por comissão presidida por 1 (um) Defensor Público do Estado trans e composta por 1 (um) servidor trans da DPERS, 2 (duas) representantes da sociedade civil organizada com atuação na defesa dos direitos das pessoas trans e 1 (um) representante do Conselho Estadual de Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CELGBT).

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO (DPESP)

As Deliberações nº 400/2022 e nº 440/2024 do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (CSDPESP, 2022; 2024) instituíram a política de cotas trans para **Defensores Públicos, servidores públicos e estagiários**. As Deliberações estabeleceram um percentual de **2% (um por cento)** das vagas. Nos concursos para Defensores Públicos, a Deliberação nº 400/2022 (CSDPESP, 2022) previu o **procedimento de heteroidentificação** por comissão composta por 5 (cinco) membros com notório saber na área.

II. MINISTÉRIO PÚBLICO

Em seu desenho constitucional, o Ministério Público é incumbido da defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos do art. 127 da Constituição Federal. Não obstante essa atribuição, a análise da atuação institucional na defesa dos direitos das pessoas trans revela um comportamento errático, contraditório e de retrocesso quanto à garantia de ações afirmativas voltadas a esse grupo social.

De um lado, o Ministério Público Federal (MPF) ajuizou ação contra a União pleiteando indenização de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) por danos morais coletivos, em razão da não implementação da reserva de vagas para pessoas trans no Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), previamente anunciada pelo Governo Federal (MPF, 2026). De outro, **o próprio Ministério Público da União (MPU) revogou a política de cotas trans que havia instituído semanas antes do lançamento de seu concurso para provimento de cargos efetivos**. Na mesma ocasião, foi igualmente revogada a política de cotas trans destinada aos estagiários e terceirizados da instituição. Tal medida violou o **princípio da vedação ao retrocesso social** e frustrou a legítima expectativa da comunidade trans de acessar cargos públicos, de forma ainda mais grave do que a conduta atribuída ao Governo Federal. Isso porque o MPU não apenas anunciou a reserva de vagas, como também regulamentou a matéria por meio de normativo interno, posteriormente revogado na iminência da publicação do edital de seu concurso público para servidores.

A despeito do retrocesso verificado no âmbito do MPU, o **Ministério Público do Trabalho (MPT)** tem se apresentado como instituição comprometida com a promoção dos direitos das pessoas trans, assegurando a política de cotas trans por ato normativo interno para membros, estagiários e terceirizados. Oportuno esclarecer que o Ministério Público da União (MPU) compreende o Ministério Público Federal (MPF), o Ministério Público do Trabalho (MPT), o Ministério Público Militar (MPM) e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), conforme art. 128 da Constituição Federal. Nesse sentido, apesar de MPT possuir maior autonomia para instituição de cotas trans para membros, estagiários e terceirizados do órgão, o provimento de cargos para servidores fica vinculado ao concurso público realizado pelo MPU, que, como registrado anteriormente, revogou as

cotas trans na iminência do concurso público para servidores, sem qualquer diálogo com as entidades representativas das pessoas trans.⁸

Já o **Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP)** estabeleceu cotas para mulheres em situação de violência doméstica e familiar, inclusive mulheres trans, travestis e outras identidades femininas. A medida tem **impacto nacional**, pois o CNMP detém competência regulatória sobre todos os ramos do Ministério Público da União e dos Estados, salvo a Procuradoria Geral da República (PGR), conferindo-lhe alcance normativo amplo e potencial transformador significativo. Todavia, embora represente um avanço institucional relevante, a medida revela fragilidades estruturais que comprometem sua efetividade. **Não há a fixação de um percentual específico destinado às pessoas trans, o que dilui sua incidência concreta sobre esse grupo historicamente negligenciado.** Ao não estabelecer recorte quantitativo mínimo para as pessoas trans, a norma corre o risco de reproduzir desigualdades internas sob o argumento de inclusão genérica. Além disso, **inexiste previsão de mecanismos claros de controle, monitoramento e avaliação da implementação nas unidades do Ministério Público**, o que dificulta a aferição de resultados, a responsabilização institucional e a correção de eventuais distorções. Sem parâmetros objetivos e instrumentos de acompanhamento, a política pública pode permanecer no plano formal, com eficácia reduzida na prática.

RETROCESSO | MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (MPU)

A Portaria nº 209/2023 da Procuradoria Geral da República do Ministério Público da União (PGR/MPU, 2023) instituiu a política de cotas trans para **servidores, estagiários e terceirizados**. A Portaria estabeleceu o percentual de **10% (dez por cento)** das vagas para **minorias étnico-raciais e pessoas transgênero**. Todavia, na iminência do lançamento do concurso público do MPU, a Portaria nº 195/2024 (PGR/MPU, 2024) alterou a redação do normativo e **excluiu as pessoas trans das políticas de ação afirmativa da instituição**.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)

A Resolução nº 215/2023 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT, 2023) e as Portarias nº 844/2024 e nº 845/2024 do Procurador-Geral do Trabalho (PGT/MPT, 2024a; 2024b) instituíram a política de cotas trans para **procuradores do trabalho, estagiários e terceirizados**. As referidas portarias estabeleceram o percentual de **5% (cinco por cento)**

⁸ Essa justificativa foi inclusive pontuada pela Associação Nacional de Procuradoras e Procuradores do Trabalho (ANPT, 2025) em uma reunião interinstitucional com a Diretoria Executiva da Antrajus.

das vagas de estágio e dos contratos de terceirização para pessoas trans. Já para procuradores do trabalho, o percentual foi definido pelo Edital de abertura nº 169/2023 da Procuradoria Geral do Trabalho (PGT/MPT, 2023) em **3% (três por cento)** das vagas. A Resolução nº 215/2023 também previu, além da autodeclaração no momento da inscrição, um **procedimento de heteroidentificação** por equipe composta por 1 (um) Procurador do Trabalho e por 2 (duas) pessoas com notório saber na área.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP)

A Resolução nº 264/2023 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP, 2023) instituiu política de cotas destinada a **mulheres em situação de vulnerabilidade** decorrente de violência doméstica e familiar, **incluindo mulheres trans e travestis**, no âmbito dos **contratos de terceirização**. A Resolução fixou o percentual mínimo de **5% (cinco por cento)** das vagas para esse público e estabeleceu que, para a identificação das interessadas, poderá ser estruturado **cadastro junto a instituições públicas e organizações da sociedade civil** que atuem na proteção dos direitos de mulheres em situação de vulnerabilidade, admitindo-se, inclusive, a celebração de **acordos de cooperação** para viabilizar a implementação da política.

III. PODER JUDICIÁRIO

A despeito de seu papel central na garantia dos direitos da população trans, especialmente em razão de decisões paradigmáticas do Supremo Tribunal Federal (STF), o Poder Judiciário ainda apresenta, em sua organização interna, uma política incipiente de acesso e permanência de pessoas trans em seus cargos, funções e empregos. Não obstante esse cenário, observa-se um movimento gradual de avanço institucional, com a progressiva incorporação de mecanismos de reserva de vagas para pessoas trans, sinalizando a construção, ainda que inicial, de uma política mais estruturada de acesso no âmbito do Poder Judiciário brasileiro.

Entre as ações adotadas, destaca-se o **Programa Transformação** instituído por ato normativo do **Conselho Nacional de Justiça (CNJ)**, que previu a reserva de vagas em contratos de terceirização para mulheres em condição de especial vulnerabilidade econômico-social, inclusive mulheres trans e travestis. Essa política tem **impacto nacional**, pois o CNJ tem competência regulatório sobre todos os tribunais e conselhos do Poder Judiciário brasileiro, com exceção do STF. Todavia, tal qual a política definida pelo CNMP, a medida revela fragilidades estruturais que comprometem sua efetividade. **Isso porque não há a fixação de um percentual específico destinado às pessoas trans, o que dilui sua incidência concreta sobre esse grupo historicamente negligenciado.** Além disso, **inexiste previsão de mecanismos claros de controle, monitoramento e avaliação da implementação nos tribunais e conselhos do Poder Judiciário**, o que dificulta a aferição de resultados, a responsabilização institucional e a correção de eventuais distorções. Sem parâmetros objetivos e instrumentos de acompanhamento, a política pública pode permanecer no plano formal, com eficácia reduzida na prática.

Buscando enfrentar essa distorção, o **Tribunal Superior do Trabalho (TST)** e o **Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)**, a partir de uma proposta de regulamentação proposta pela Antrajus no Grupo de Trabalho LGBTQIA+ do CSJT, implementaram o **Programa Transformação da Justiça do Trabalho, ampliando o percentual** de cotas para mulheres em condição de vulnerabilidade econômico-social, bem como **definindo um percentual específico para mulheres trans e travestis, com prioridade para pretas e pardas, trabalhadoras do sexo e egressas do sistema prisional, além de prever medidas de permanência do emprego.** O Programa Transformação da Justiça do Trabalho, portanto, é uma das políticas de empregabilidade trans no Sistema de Justiça mais bem construídas, tanto pela previsão de um

percentual específico e adequado para as pessoas trans, quanto pela perspectiva interseccional, em consonância com a maior precariedade laboral e existencial de mulheres trans e travestis negras, trabalhadoras do sexo e egressas do sistema prisional no país.

No levantamento realizado pela Antrajus, também foram identificadas outras ações afirmativas pontuais em favor da população trans. O **Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (TJBA)** assegurou a reserva de vagas para pessoas trans nos programas de estágio de nível médio e superior da instituição. Registre-se, ainda, que o referido TJBA e o **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4)** estabeleceram contato com a Antrajus, a fim de obter subsídios técnicos para a instituição de cotas trans também nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos de seus quadros funcionais. Caso implementadas, tais iniciativas poderão posicionar esses órgãos como pioneiros na adoção de políticas de reserva de vagas para pessoas trans nos concursos públicos do Poder Judiciário brasileiro.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)

A Resolução nº 497/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2023) instituiu o Programa Transformação, destinada a **mulheres em situação de vulnerabilidade econômico-social, incluindo mulheres trans e travestis**, no âmbito dos **contratos de terceirização**. A Resolução fixou o percentual mínimo de **5% (cinco por cento)** das vagas para esse público. Estabeleceu que, para a identificação das interessadas, poderão ser realizadas **parcerias, por meio de convênios, acordo de cooperação técnica ou outros instrumentos**, com instituições públicas, organizações da sociedade civil ou organismos e instituições credenciadas.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) E CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT)

O Ato conjunto nº 11/2026 do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (TST/CSJT, 2026) instituiu o Programa Transformação da Justiça do Trabalho, destinada a **mulheres em situação de vulnerabilidade econômico-social**, no âmbito dos **contratos de terceirização**. O normativo ampliou o percentual geral de vagas para 10% (dez por cento), reservando o percentual específico de **5% (cinco por cento) para mulheres trans e travestis, com prioridade para pretas e pardas, trabalhadoras do sexo e egressas do sistema prisional**. Estabeleceu medidas de permanência no emprego, como a realização de **formação continuada ministrada por pessoas trans de seu corpo funcional, dos gestores de contratos e de trabalhadores terceirizados**. Definiu que, para a identificação

das interessadas, poderão ser realizadas **parcerias, por meio de convênios, acordo de cooperação técnica ou outros instrumentos**, com instituições públicas, organizações da sociedade civil ou organismos especializados.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA (TJBA)

Os Decretos Judiciários nº 790/2023 e 791/2023 do Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA, 2023a; 2023b) instituíram a política de cotas trans para **estagiários de nível médio e superior**. Os decretos fixaram o percentual mínimo de **5% (cinco por cento)** das vagas para esse público e previram a necessidade de **autodeclaração** no momento da inscrição para o processo seletivo.

IV. ADVOCACIA PÚBLICA

A Advocacia Pública é uma instituição híbrida, pois, apesar de integrar as funções essenciais à Justiça, representam a União, os Estados e os municípios, estando vinculados ao Poder Executivo, e não ao Poder Judiciário, conforme art. 131 da Constituição Federal.

Como analisado anteriormente, além de atos normativos do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública, as cotas trans também podem ser instituídas por decreto do chefe do Poder Executivo, por decorrer de sua competência para expedir regulamentos autônomos para dispor sobre a organização e funcionamento da Administração Pública (art. 84, VI, “a” da Constituição Federal), bem como em razão da autonomia conferida ao Poder Executivo.

A partir de um levantamento nacional⁹, identificou-se que apenas o **Estado do Rio Grande do Sul implementou a política de cotas trans por decreto do Governador do Estado**, o que também se aplica à **Procuradoria do Estado do Rio Grande do Sul (PGRS)**, por constituir órgão integrante da Administração Pública do Estado.

PROCURADORIA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (PGRS)

O Decreto nº 56.229/2021 do Governador do Estado do Rio Grande do Sul (GERS, 2021) instituiu a reserva de vagas para pessoas trans em concursos públicos para o provimento de **cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública estadual direta e indireta**, incluindo as autarquias, sociedades de economia mista, empresas públicas e fundações instituídas ou mantidas pelo Estado. O Decreto estabeleceu o percentual de **1% (um por cento)** das vagas para pessoas trans e previu, além da autodeclaração no momento da inscrição, um **procedimento de heteroidentificação** por comissão composta por, no mínimo, um representante de organização da sociedade civil com finalidade de combate da discriminação e/ou a promoção dos direitos da população trans

⁹ Como recorte de pesquisa, deixaram-se de fora as Procuradorias dos Municípios.

V.TABELA GERAL DE COTAS TRANS

UNIDADE FEDERATIVA	DEFENSORIA PÚBLICA			MINISTÉRIO PÚBLICO		PODER JUDICIÁRIO		ADVOCACIA PÚBLICA	
UNIÃO	DPU			MPU		PJU		AGU	
DISTRITO FEDERAL	DPDF			MPDFT		TJDFT		PGDF	
ACRE	DPEAC			MPEAC		TJAC		PGEAC	
ALAGOAS	DPEAL			MPEAL		TJAL		PGEAL	
AMAPÁ	DPEAP			MPEAP		TJAP		PGEAP	
AMAZONAS	DPEAM			MPEAM		TJAM		PGEAM	
BAHIA	DPEBA			MPEBA		TJBA		PGEBA	
CEARÁ	DPECE			MPECE		TJCE		PGECE	
ESPÍRITO SANTO	DPEES			MPEES		TJES		PGEES	
GOIÁS	DPEGO			MPEGO		TJGO		PGEGO	
MARANHÃO	DPEMA			MPEMA		TJMA		PGEMA	
MATO GROSSO	DPEMT			MPEMT		TJMT		PGEMT	
MATO GROSSO DO SUL	DPEMS			MPEMS		TJMS		PGEMS	
MINAS GERAIS	DPEMG			MPEMG		TJMG		AGEMG	
PARÁ	DPEPA			MPEPA		TJPA		PGEPA	
PARAÍBA	DPEPB			MPEPB		TJPB		PGEPB	
PARANÁ	DPEPR			MPEPR		TJPR		PGEPR	
PERNAMBUCO	DPEPE			MPEPE		TJPE		PGEPE	
PIAUÍ	DPEPI			MPEPI		TJPI		PGEPI	
RIO DE JANEIRO	DPERJ			MPERJ		TJRJ		PGERJ	
RIO GRANDE DO NORTE	DPERN			MPERN		TJRN		PGERN	
RIO GRANDE DO SUL	DPERS			MPERS		TJRS		PGERS	
RONDÔNIA	DPERO			MPERO		TJRO		PGERO	
RORAIMA	DPERR			MPERR		TJRR		PGERR	
SANTA CATARINA	DPESC			MPESC		TJSC		PGESC	
SÃO PAULO	DPESP			MPESP		TJSP		PGESP	
SERGIPE	DPESE			MPESE		TJSE		PGESE	
TOCANTINS	DPETO			MPETO		TJTO		PGETO	
SERVIDORES									
OUTROS TIPOS									

Gráfico 7: Tabela geral de cotas trans no Sistema de Justiça.

Fonte: Antrajus.

3. CRITÉRIOS

A definição de critérios técnicos para a instituição de cotas trans no Sistema de Justiça constitui etapa essencial para assegurar a efetividade, a uniformidade e a segurança jurídica da política de ação afirmativa. Não se trata apenas de afirmar a legitimidade da medida — já demonstrada nos capítulos anteriores —, mas de estabelecer **parâmetros objetivos que orientem sua implementação de forma uniforme e coerente com os fundamentos teóricos, estatísticos e jurídicos que a sustentam.**

A ausência de critérios claros pode comprometer tanto a eficácia material da política quanto sua estabilidade institucional, abrindo espaço para interpretações fragmentadas, desigualdades entre órgãos e questionamentos jurídicos desnecessários. Por essa razão, a construção de parâmetros uniformes, respaldados em evidências empíricas e em leitura sistemática do ordenamento jurídico, revela-se condição indispensável para que a ação afirmativa cumpra sua finalidade constitucional de promoção da igualdade substancial.

Assim, os critérios a seguir propostos — relativos ao **percentual mínimo de reserva de vagas**, ao **procedimento de heteroidentificação** e às **medidas de permanência** — resultam da articulação entre dados estatísticos, fundamentos jurídicos e acúmulo institucional mapeado no capítulo anterior, buscando oferecer diretrizes técnicas aptas a orientar a implementação das cotas trans de forma consistente, uniforme e juridicamente segura no âmbito do Sistema de Justiça brasileiro.

I. PERCENTUAL MÍNIMO

O mapeamento normativo realizado no Capítulo 2 demonstra que os percentuais de cotas trans já implementados no Sistema de Justiça brasileiro variam, em geral, entre 1% (um por cento) e 10% (dez por cento), a depender do órgão do Sistema de Justiça. Essa variação revela tanto a consolidação progressiva da política quanto a ausência, até o momento, de um parâmetro uniforme que oriente sua fixação em bases técnicas comuns.

Observou-se, ainda, que em determinados normativos as pessoas trans são incluídas conjuntamente com outros grupos sociais em situação de vulnerabilidade, sem a previsão de recorte específico. **A ausência de percentual próprio para as pessoas trans pode resultar, na prática, na diluição da política e na manutenção de barreiras estruturais específicas enfrentadas por pessoas trans, que são historicamente negligenciadas pelas políticas públicas.** A garantia de reserva de vagas com recorte autônomo e específico para as pessoas trans constitui medida necessária para assegurar visibilidade estatística, monitoramento adequado e efetividade material da ação afirmativa.

No que se refere à dimensão demográfica, a pesquisa realizada pela Universidade Estadual Paulista (UNESP, 2021), com abrangência nacional e metodologia amostral representativa, estimou que aproximadamente 1,88% da população adulta brasileira se identifica como transgênera ou não binária, o que corresponde a cerca de 4.012.315 (quatro milhões, doze mil, trezentos e quinze) pessoas no país. Trata-se da estimativa metodologicamente mais adequada disponível, sobretudo diante da reconhecida subnotificação nos registros oficiais, conforme já demonstrado no Capítulo 1.

Todavia, **a densidade demográfica não constitui, isoladamente, o único critério para definição do percentual de reserva de vagas.** O próprio ordenamento jurídico brasileiro evidencia que as ações afirmativas não se orientam por lógica estritamente proporcional à representação populacional. A título exemplificativo, a Defensoria Pública da União (CSDPU, 2024) estabelece percentual de 5% para pessoas indígenas, embora o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) estime que a população indígena represente aproximadamente 0,83% da população brasileira. De igual modo, a Lei nº 8.112/1990 autoriza a reserva de até 20% das vagas para pessoas com deficiência, percentual superior à proporção de pessoas com deficiência enquadráveis nos critérios legais da cota. Por outro lado, as cotas raciais no âmbito do Poder Judiciário, fixadas em até 30% pelo Conselho

Nacional de Justiça (CNJ, 2025b), situam-se abaixo da proporção de pessoas negras, que supera a metade da população brasileira (IBGE, 2023). Esses exemplos demonstram que o critério demográfico deve ser articulado com a análise das desigualdades estruturais e das barreiras efetivamente enfrentadas por cada grupo social.

No caso da população trans, **os dados estatísticos apresentados nesta Nota Técnica evidenciam um cenário de exclusão significativamente mais acentuado do que aquele indicado apenas pela proporção populacional.** O levantamento do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2025a) demonstrou que apenas 25% das pessoas trans identificadas nas bases analisadas encontram-se na formalidade, percentual inferior ao da população em geral, com taxa ainda menor entre mulheres trans (20,7%). A participação em vínculos estatutários é de apenas 5,5%, proporção duas vezes inferior à das pessoas cis, o que revela sub-representação expressiva justamente nos espaços institucionais mais estáveis e protegidos do Estado.

As pesquisas da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP, 2020) e do Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDEC, 2021) reforçam esse quadro ao evidenciar a concentração de cerca de 40% de mulheres trans e travestis na prostituição e em ocupações precarizadas, bem como a baixíssima inserção no emprego formal. A relativa estabilidade desses percentuais ao longo do tempo indica tratar-se de fenômeno estrutural, e não conjuntural, associado à divisão transexual do trabalho anteriormente analisada. Os dados relativos ao genocídio da população trans (TGEU, 2025; ANTRA, 2026) e à saúde mental das transmasculinidades (IBRAT, 2024) reforçam o quadro de estigmatização das pessoas trans na sociedade brasileira.

Nesse contexto, **a fixação de percentual mínimo deve dialogar não apenas com a densidade demográfica, mas também com o grau de exclusão social e laboral que marca a trajetória da população trans no Brasil.** Considerando que muitos concursos públicos, processos seletivos e contratos administrativos — especialmente contratos de terceirização — ofertam número reduzido de vagas, percentuais demasiadamente baixos podem resultar, na prática, na inexistência de reserva efetiva. A adoção de percentual de 5% (cinco por cento) mostra-se, portanto, mais adequada para produzir impacto material e responder de forma proporcional à magnitude das desigualdades evidenciadas.

Ademais, **recomenda-se que a definição do percentual observe a dimensão interseccional das desigualdades, especialmente nos contratos de**

prestação de serviços terceirizados, a exemplo do que já foi implementado no âmbito da Justiça do Trabalho, com prioridade para mulheres trans e travestis pretas e pardas, trabalhadoras do sexo e egressas do sistema prisional. A interseccionalidade não substitui o recorte específico para pessoas trans, mas o qualifica, permitindo que a política de ação afirmativa alcance aqueles segmentos mais afetados pela engrenagem do cissexismo estrutural.

Dessa forma, à luz dos fundamentos teóricos, estatísticos e jurídicos anteriormente expostos, conclui-se que o **percentual mínimo de 5% (cinco por cento)** representa parâmetro tecnicamente consistente, constitucionalmente legítimo e materialmente eficaz para a instituição das cotas trans no Sistema de Justiça brasileiro, observando-se, especialmente nos contratos de prestação de serviços terceirizados, a preferência para mulheres trans e travestis negras, trabalhadoras do sexo e egressas do sistema prisional.

II. PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

De acordo com o Protocolo Antidiscriminatório, Interseccional e Inclusivo da Justiça do Trabalho, **a identidade de gênero diz respeito à forma como a pessoa reivindica social e juridicamente o seu gênero, independentemente do sexo atribuído ao nascimento ou da realização de intervenções médicas** (TST/CSJT, 2024, p. 32). Trata-se de uma dimensão subjetiva, mas também relacional e política, que se projeta no espaço público e social. Nesse sentido, o Protocolo Antidiscriminatório, Interseccional e Inclusivo da Justiça do Trabalho define:

- **Pessoas cisgênero** – são aquelas cuja identidade de gênero coincide com a atribuída no momento do nascimento, incluindo mulheres cis e homens cis;
- **Pessoas transgênero** – são aquelas cuja identidade de gênero diverge da atribuída no momento do nascimento, independentemente da realização de cirurgias ou tratamentos médicos, incluindo mulheres trans ou travestis, homens trans, pessoas não binárias, dentre outras manifestações identitárias divergentes.

Para Letícia Nascimento, renomada autora transfeminista brasileira, **a cisgeneridade não deve ser compreendida apenas como uma identidade, mas como uma categoria analítica que designa um lugar estrutural de privilégio** (NASCIMENTO, 2021, p. 100 e 156). A cisgeneridade funciona como normatividade social (cisnormatividade), produzindo hierarquias e distribuindo privilégios e precariedades. Nessa perspectiva, o reconhecimento de identidades trans não pode prescindir de critérios minimamente compartilhados e disputados coletivamente pelos(as) próprios(as) agentes transfeministas, sob pena de esvaziamento político das ações afirmativas.

Nesse sentido, para o transfeminismo brasileiro, não basta simplesmente afirmar-se pessoa trans. A identidade trans não é desvinculada das condições materiais de existência. **Se a cisgeneridade se refere a um lugar estrutural de privilégio, a verificação da identidade trans deve considerar se há, em algum nível, exposição à precarização social e econômica decorrente da dissidência de gênero.** O reconhecimento entre pares integra uma ética política de proteção coletiva contra fraudes oportunistas e contra a captura da política pública por sujeitos situados estruturalmente no lugar social da cisgeneridade.

Dessa forma, no âmbito das ações afirmativas para pessoas trans, **a autodeterminação deve ser compreendida como um processo que concilia:**

- (i) **autodeclaração da identidade de gênero; e**

(ii) **reconhecimento social por outras pessoas trans.**

Essa formulação permite compreender o **procedimento de heteroidentificação como mecanismo de proteção da política pública**, e não como instrumento de restrição, garantindo que o acesso aos cargos, funções e empregos seja feito por pessoas verdadeiramente trans e que precisem dessa ação afirmativa. Trata-se de uma lógica análoga àquela prevista na Lei nº 15.142/2025 (art. 2º, II), que define a pessoa indígena como aquela que se autodeclara parte de uma coletividade indígena e é reconhecida como tal por seus membros. A autodeclaração, portanto, não é isolada; ela se articula com uma ética coletiva de reconhecimento por pares.

A seguir, apresentam-se os parâmetros para a composição da **comissão de heteroidentificação** e para a realização do **procedimento de heteroidentificação em concursos públicos** destinados a membros e servidores dos órgãos do Sistema de Justiça. Estabelece-se distinção entre esses certames e os **contratos de terceirização e de aprendizagem**, assim como os **programas de estágio e processos seletivos simplificados**, que poderão adotar mecanismos de verificação menos complexos.

COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Considerando que a identidade trans depende do reconhecimento entre pares e que a cisgeneridade constitui posição estrutural de privilégio, a **comissão de heteroidentificação para concursos públicos destinados a membros e servidores deve ser composta exclusivamente por pessoas trans**. Propõe-se, nesse sentido, que a comissão seja formada por **5 (cinco) pessoas trans titulares**: 1 (um/uma) membro(a) ou servidor(a) trans pertencente aos quadros do órgão e 4 (quatro) pessoas trans indicadas por entidades nacionais representativas da população trans.

Além das titulares, a comissão deverá contar com **3 (três) pessoas trans suplentes**, igualmente indicadas pelas referidas entidades, para atuação nos casos de impedimento ou suspeição. Na hipótese de inexistir membro(a) ou servidor(a) trans nos quadros do órgão, a quinta vaga também deverá ser preenchida por pessoa trans indicada por entidade representativa das pessoas trans de âmbito nacional. **A presidência caberá à pessoa trans servidora ou membra da instituição ou, não havendo, a de maior idade dentre as titulares**, competindo-lhe conduzir as perguntas obrigatórias, a deliberação e votar apenas em caso de empate.

Tal organização assegura o reconhecimento entre pares como elemento central da verificação da identidade trans, preserva a autonomia política da comunidade trans na definição e disputa coletiva dos critérios de

pertencimento e, ao mesmo tempo, previne interferências cisnormativas na avaliação da identidade de gênero, evitando que sujeitos situados em posição estrutural de privilégio cis determinem, a partir de parâmetros externos à experiência trans, quem pode ou não acessar a política pública afirmativa.

PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

O procedimento deverá observar as seguintes etapas:

a) Autodeclaração formal: A pessoa candidata deverá apresentar autodeclaração de identidade trans no momento da inscrição no certame, preenchendo formulário com uma das seguintes opções: *(i) mulher trans ou travesti; (ii) homem trans ou pessoa transmasculina; e (iii) pessoa não binária.*

b) Sessão de heteroidentificação: A heteroidentificação será realizada de forma presencial e gravada, assegurada a dignidade da pessoa candidata.

Durante a sessão de heteroidentificação, deverão ser formuladas, ao menos, as seguintes **perguntas obrigatórias** pela presidência da comissão:

- 1) Nome e pronomes de preferência:** *"Qual é o nome pelo qual você se identifica socialmente e quais pronomes você utiliza?"*
- 2) Redes sociais:** *"Você utiliza redes sociais? Em caso afirmativo, e se não houver objeção de sua parte, poderia informar seus perfis públicos (como Instagram, Facebook, LinkedIn ou outros), para que a comissão possa, se necessário, realizar verificação complementar?"*
- 3) Alterações documentais:** *"Você realizou retificação de prenome e/ou gênero em seus documentos? Em caso negativo, poderia relatar se houve tentativa, impedimento ou motivo para a não realização?"*
- 4) Processo de transição social:** *"Como se deu seu processo de transição social e de afirmação de gênero nos espaços familiares, educacionais ou profissionais?"*
- 5) Histórico laboral e dificuldades enfrentadas:** *"Nos empregos ou cargos que ocupou, você enfrentou dificuldades relacionadas à sua identidade de gênero? Poderia descrevê-las?"*
- 6) Outras vivências de discriminação ou exclusão social:** *"Você já enfrentou outras situações de discriminação, violência ou exclusão social relacionadas à sua identidade de gênero?"*

Em todo o procedimento de heteroidentificação, **o nome e os pronomes indicados pela pessoa candidata deverão ser integralmente respeitados**. As perguntas não possuem caráter inquisitorial, mas destinam-se a verificar a inserção social da identidade de gênero declarada, especialmente quanto à

existência de impactos concretos de precarização decorrentes da dissidência em relação à norma cisgênera.

Caso se revele necessário algum esclarecimento adicional, **os(as) membros(as) da comissão poderão formular outros questionamentos pertinentes**, sempre observando a finalidade do procedimento. A oitiva deverá ser conduzida com cordialidade, respeito e urbanidade, sendo **estritamente vedadas perguntas destinadas a apurar a realização de cirurgias de redesignação sexual, tratamentos hormonais ou quaisquer procedimentos médicos.**

DELIBERAÇÃO

Encerrada a oitiva, **a comissão de heteroidentificação reunir-se-á em sessão reservada para deliberação, sob a condução da presidência.** A fase deliberativa terá caráter sigiloso, a fim de garantir liberdade de convencimento e independência técnica e política dos(as) membros(as).

Durante a deliberação, **a comissão disporá de computador com acesso à internet e à gravação integral da sessão de heteroidentificação**, podendo, se entender necessário, reassistir à oitiva ou consultar os perfis públicos de redes sociais voluntariamente indicados pela pessoa candidata, para fins de esclarecimento complementar. A eventual consulta deverá limitar-se à verificação da coerência entre a autodeclaração apresentada e a identidade socialmente experienciada.

A decisão será tomada por maioria de votos dos(as) membros(as) titulares a partir do preenchimento de formulário fornecido pela entidade organizadora. A presidência somente proferirá voto em caso de empate. Sugere-se a adoção do seguinte formulário de votação:

PERGUNTAS ORIENTADORAS	SIM	NÃO	INCONCLUSIVO
A identidade de gênero autodeclarada pela pessoa candidata corresponde à identidade de gênero por ela experienciada socialmente?			
Do relato de transição e dos desafios narrados na sessão de heteroidentificação é possível constatar a ocorrência de situações de discriminação fundadas na identidade de gênero?			
Na percepção do(a) membro(a) da comissão, as discriminações narradas apresentam gravidade relevante, considerando seus impactos sociais, familiares, educacionais ou profissionais?			
A partir da observação da expressão de gênero, dos comportamentos e de outros elementos externos, forma-			

se convicção quanto ao pertencimento da pessoa candidata ao grupo social das pessoas trans?			
AS RESPOSTAS ANTERIORES SÃO GUIAS NÃO VINCULANTES PARA A DECISÃO DO(A) MEMBRO(A) DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO, QUE, AO FINAL, DEVE APRESENTAR SEU VOTO CONCLUSIVO, MARCANDO UMA DAS SEGUINTE OPÇÕES:			
() SIM, É UMA PESSOA TRANS.		() NÃO, NÃO É UMA PESSOA TRANS.	

Caso seja identificada tentativa de fraudar a política de reserva de vagas para pessoas trans mediante autodeclaração falsa da identidade de gênero, a presidência da comissão, ouvidos os(as) seus(suas) membros(as), deverá representar à autoridade máxima da Instituição, para adoção das providências pertinentes à responsabilização civil, administrativa e penal da pessoa candidata.

Da decisão caberá recurso à autoridade máxima da instituição exclusivamente por vício formal, restrito à verificação do regular funcionamento do procedimento, do quórum e do correto cômputo dos votos, vedada a reavaliação do mérito do juízo proferido pela comissão. Tal limitação visa resguardar a autonomia e a legitimidade da instância de reconhecimento entre pares e impedir a sua substituição por pessoa cis, situada fora da experiência trans.

CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO E DE APRENDIZAGEM

Nos contratos de terceirização e de aprendizagem, recomenda-se que a política de cotas trans seja implementada por meio de previsão normativa e cláusulas contratuais específicas, estabelecendo reserva de vagas e mecanismos de acompanhamento. Considerando que tais vínculos são operacionalizados por empresas contratadas ou entidades formadoras, a efetividade da ação afirmativa depende de articulação institucional e fiscalização adequada.

Para tanto, tal como previsto no Programa Transformação do CNJ (CNJ, 2023) e da Justiça do Trabalho (TST/CSJT, 2026), sugere-se a **celebração de parcerias com organizações públicas e entidades trans que atuem na empregabilidade trans, bem como a criação de banco institucional de currículos de profissionais trans.** A verificação da condição de pessoa trans poderá ocorrer em cooperação com essas entidades, privilegiando-se o reconhecimento comunitário, sem necessidade de realização do procedimento de heteroidentificação adotado nos concursos públicos.

PROGRAMAS DE ESTÁGIO E PROCESSOS SELETIVOS SIMPLIFICADOS

Nos programas de estágio e nos processos seletivos simplificados, entende-se que a **autodeclaração seja suficiente** para fins de acesso à reserva de vagas para pessoas trans, em razão da natureza transitória e da menor duração do vínculo. A simplificação procedimental busca evitar barreiras desproporcionais ao ingresso, **sem afastar a responsabilização civil, administrativa e penal em caso de declaração falsa**, preservando-se, assim, o equilíbrio entre o acesso simplificado e a segurança jurídica.

III. MEDIDAS DE PERMANÊNCIA

As **políticas de permanência deverão ser regulamentadas por normativo próprio**, com previsão expressa de direitos, procedimentos e mecanismos institucionais voltados à garantia da dignidade no trabalho. Conforme reconhece o **Protocolo Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho** (TST/CSJT, 2024) e a produção teórica do transfeminismo jurídico, a inclusão no trabalho não elimina as múltiplas formas de violência institucional e estrutural enfrentadas por pessoas trans no mundo laboral.

Nesse contexto, a política de cotas trans deve ser acompanhada de medidas concretas de permanência, destinadas a assegurar ambiente laboral seguro e digno. As propostas apresentadas a seguir foram **encaminhadas pela Antrajus ao Fórum Nacional LGBTQIA+ do Conselho Nacional de Justiça** e foram amplamente discutidas com diversos atores e atrizes do Sistema de Justiça brasileiro, parlamentares trans e outras organizações da sociedade civil dedicadas à defesa das pessoas trans.

ACESSO A BANHEIROS CONFORME A IDENTIDADE DE GÊNERO

Deve haver previsão normativa expressa do **direito ao acesso a banheiros, vestiários e outros espaços segregados por gênero de acordo com a identidade de gênero das pessoas trans**, acompanhada de campanhas institucionais de conscientização, sinalização ostensiva educativa e disponibilização de canais internos para denúncia e apuração de situações de assédio ou constrangimento. Conforme Protocolo Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho (TST/CSJT, 2024, p. 72/73), a medida encontra respaldo em decisões judiciais do Tribunal Superior do Trabalho e do Superior Tribunal de Justiça, em normativos administrativos já existentes na Administração Pública, e em dados empíricos que demonstram que a restrição de acesso a banheiros expõe pessoas trans a riscos à saúde, como infecção urinária, constrangimentos reiterados e situações de violência, a exemplo do estudo realizado pela Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (USP, 2026), que apontou que, dentre as pessoas trans ouvidas, 93% sentiram constrangimento, 89%, insegurança, e 47% das pessoas trans já sofreram transfobia utilizando o banheiro público.

REEMBOLSO DE PROCEDIMENTOS DE AFIRMAÇÃO DE GÊNERO

Recomenda-se a regulamentação do **direito à cobertura e ao reembolso, pelos planos de saúde de autogestão, de procedimentos de afirmação de gênero**. Tais procedimentos possuem natureza terapêutica e reparadora, estando diretamente vinculados à saúde física e mental, ao direito à identidade

de gênero e à dignidade da pessoa humana. Conforme aponta o Protocolo Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho (TST/CSJT, 2024, p. 73/74), a medida encontra respaldo em pareceres técnicos da Agência Nacional de Saúde Suplementar, em precedentes do Superior Tribunal de Justiça e em diretrizes nacionais e internacionais de direitos humanos.

TELETRABALHO E CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

Sugere-se a previsão de **prioridade para o regime de teletrabalho ou, subsidiariamente, a possibilidade de adoção de condições especiais de trabalho para pessoas trans**, como medida de prevenção ao assédio e de proteção da saúde mental, à disposição do(a) trabalhador(a) trans. Como mencionado anteriormente, as pesquisas indicam índices elevados de transfobia no ambiente laboral brasileiro, com impactos significativos à saúde psíquica. A medida visa garantir condições seguras e adequadas de exercício profissional no âmbito do Sistema de Justiça, em consonância com o dever institucional de proteção contra discriminações.

DIREITOS REPRODUTIVOS DE PESSOAS GESTANTES E LACTANTES

Recomenda-se a regulamentação expressa da **extensão de direitos reprodutivos, como licença-maternidade e pausas para amamentação, a todas as pessoas gestantes e lactantes, independentemente do gênero**. A medida enfrenta a interpretação restritiva fundada em pressupostos cisnormativos e assegura a aplicação igualitária das normas protetivas a homens trans, pessoas não binárias gestantes e mulheres trans lactantes, em observância aos princípios da igualdade material e da dignidade humana, bem assim com o Protocolo Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho (TST/CSJT, 2024, p. 61).

APERFEIÇOAMENTO DO USO DE NOME SOCIAL E DA RETIFICAÇÃO DE PRENOME E GÊNERO

É necessária a criação de **protocolo específico e de fluxos internos padronizados que garantam a inclusão célere do nome social nos sistemas institucionais, a redução de prazos administrativos para atualização cadastral, o uso exclusivo e prioritário do nome social em atos processuais e administrativos e a minimização da exposição indevida do chamado “nome morto”**. A medida visa proteger dados sensíveis, prevenir constrangimentos e assegurar respeito integral à identidade de gênero no ambiente institucional, consolidando diretriz de tratamento digno e não discriminatório.

PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

A permanência digna no ambiente institucional exige, ainda, a implementação de **política permanente de prevenção do assédio e de formação continuada**, estruturada nos seguintes eixos:

I – Instituição de **protocolo específico** de acolhimento de pessoas trans em situação de assédio ou discriminação, com atendimento humanizado e prevenção de revitimização;

II – Realização de **campanha ostensiva e permanente** de prevenção da transfobia, com ações educativas e sinalização institucional sobre a diversidade de gênero;

III – Formação permanente em direitos das pessoas trans para **magistradas/os e servidoras/es**, com inclusão do tema nos programas oficiais de capacitação e previsão de incentivos institucionais;

IV – Capacitação específica de profissionais que atuam na linha de frente do atendimento, como **porteiros/as, atendentes e seguranças**, setores em que se concentram episódios cotidianos de violação de direitos.

Em síntese, **as cotas trans somente alcançarão sua finalidade se forem concebidas como política de acesso e de permanência**, articulando ingresso, proteção e promoção de trajetórias profissionais duradouras no âmbito do Sistema de Justiça. Ao prever medidas concretas como as aqui delineadas, o Sistema de Justiça não apenas mitiga violências historicamente naturalizadas, mas inaugura um paradigma de responsabilidade ativa na construção de ambientes laborais dignos, seguros e acolhedores, convertendo a política de cotas trans em instrumento efetivo de justiça social.

4. REGULAMENTAÇÃO

A consolidação de uma política de cotas trans no Sistema de Justiça exige não apenas compromisso institucional, mas também **padronização normativa**. A ausência de parâmetros uniformes tem produzido iniciativas fragmentadas, com percentuais distintos, critérios heterogêneos e lacunas procedimentais que comprometem a segurança jurídica e a efetividade da ação afirmativa. A uniformização, portanto, não visa engessar a autonomia administrativa dos órgãos, mas assegurar coerência, previsibilidade e isonomia na implementação da política.

Para fins de clareza terminológica, utiliza-se o termo “**regulamento**” para se referir a resoluções, atos normativos, portarias, decretos e demais instrumentos normativos e regulamentares destinados a disciplinar a matéria no âmbito de cada instituição. Adota-se, ainda, a expressão “**instituição**” para designar o órgão responsável pela formulação e implementação da política de cotas trans, como o Poder Judiciário, o Ministério Público, a Defensoria Pública, o Poder Executivo¹⁰, sejam eles órgãos com competência regulamentar nacional, sejam instituições estaduais ou regionais com autonomia normativa própria. A expressão “**unidade**” se refere às subdivisões internas das instituições, como tribunais, conselhos, órgãos do ministério público, entre outras. Já o termo “**membro**” é utilizado para se referir às carreiras jurídicas típicas dessas instituições, como magistrados(as), defensores(as), promotores(as) e procuradores(as).

A regulamentação proposta também enfrenta um dos principais impasses identificados na implementação de cotas trans: a dificuldade concreta de aprovação em concursos públicos altamente competitivos, mesmo quando há reserva de vagas formalmente instituída. Experiências recentes evidenciam que, em determinados certames — como já observado no concurso para procurador(a) do Ministério Público do Trabalho (MPT) — não houve candidatos(as) trans aprovados(as), o que demonstra que a mera previsão de percentual não é suficiente para assegurar o acesso efetivo. Nesse cenário, recomenda-se a **adoção de mecanismos de aprovação incentivada, com previsão de redutor de nota de corte ou sistema de pontuação diferenciada**, a exemplo do modelo implementado pela Defensoria Pública do Estado de São Paulo (DPESP), como forma legítima de concretizar a igualdade

¹⁰ Conforme fundamentado no Capítulo 1, a Advocacia-Geral da União e as Procuradorias de Estado se submetem às normas do Poder Executivo, podendo as cotas trans ser instituídas mediante decreto autônomo do chefe do Poder Executivo.

material diante das barreiras estruturais enfrentadas por pessoas trans ao longo de suas trajetórias educacionais e profissionais.

Por fim, propõe-se a criação de **Comitê de Acompanhamento e Fiscalização da Reserva de Vagas para Pessoas Trans**, com competência para acompanhar a implementação da política em editais de concurso público, processos seletivos simplificados, programas de estágio, contratos de terceirização e de aprendizagem. Tal comissão deverá atuar na verificação do cumprimento das regras, na produção de relatórios periódicos, na proposição de ajustes normativos e na garantia de transparência, assegurando que a política de cotas trans não permaneça restrita ao plano declaratório, mas se traduza em resultados concretos e mensuráveis.

MINUTA DE REGULAMENTAÇÃO DAS COTAS TRANS

Dispõe sobre a ação afirmativa de reserva de vagas para as pessoas trans em concursos públicos para o provimento de carreiras de membros e de servidores, nos contratos de prestação de serviços e de aprendizagem, nos programas de estágio, bem como nos processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da Instituição.

A autoridade máxima da Instituição,

CONSIDERANDO os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da vedação a todas as formas de discriminação, que impõem ao Estado o dever de adotar medidas específicas e ações afirmativas para enfrentar desigualdades estruturais;

CONSIDERANDO os objetivos fundamentais da República de erradicar a marginalização e reduzir as desigualdades sociais, promovendo o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo ou quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO os compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro no âmbito do sistema global e interamericano de direitos humanos, que reconhecem a identidade de gênero como categoria protegida pelas garantias de igualdade e não discriminação e asseguram o direito ao trabalho digno, vedada qualquer discriminação baseada na identidade de gênero, impondo aos Estados deveres positivos de adoção de medidas legislativas e administrativas para eliminar desigualdades estruturais, conforme posição da Corte Interamericana de Direitos Humanos proferida na Opinião Consultiva nº 24 (CORTEIDH, 2017);

CONSIDERANDO que a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (OEA, 2013), incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com status de emenda constitucional na forma do art. 5º, §3º, da Constituição Federal, determina, em seus artigos 5º e 6º, a adoção de políticas especiais e ações afirmativas destinadas a assegurar a igualdade material de grupos historicamente discriminados;

CONSIDERANDO que o Supremo Tribunal Federal reconheceu que a transfobia e/ou cissexismo constituem formas de discriminação enquadráveis como racismo em sua dimensão social, nos termos da Constituição da República, nos julgamentos da ADO 26/DF e do MI 4733/DF, afirmando o dever estatal de proteção efetiva contra práticas estruturais de exclusão e marginalização;

CONSIDERANDO a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que reconhece a identidade de gênero como expressão dos direitos fundamentais à dignidade, à liberdade e à igualdade (ADI 4.275/DF), bem como a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa como instrumentos legítimos de promoção da igualdade substancial (ADC 41/DF);

CONSIDERANDO o Protocolo Antidiscriminatório, Interseccional e Inclusivo da Justiça do Trabalho ("Protocolo Xica Manicongo"), instituído pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (TST/CSJT, 2024), que reconhece expressamente a existência da divisão transexual do trabalho, a hipervulnerabilidade

estrutural de pessoas trans nas relações laborais, a necessidade de adoção de perspectiva anticissexista na atuação institucional e o princípio da maior proteção da pessoa trans como vetor hermenêutico para interpretação e aplicação do Direito;

CONSIDERANDO que pesquisa nacional de base amostral realizada pela Universidade Estadual Paulista (UNESP, 2021) estimou que aproximadamente 2% da população adulta brasileira se identifica como transgênera ou não binária, o que corresponde a mais de 4 milhões de pessoas, evidenciando a relevância demográfica do grupo;

CONSIDERANDO que levantamento do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2025) demonstrou que apenas 25% das pessoas trans e travestis encontram-se na formalidade laboral, percentual inferior ao da população em geral, sendo a taxa ainda menor entre mulheres trans (20,7%), e que a participação em vínculos estatutários corresponde a apenas 5,5%, proporção duas vezes inferior à observada entre pessoas cis, revelando profunda sub-representação nos espaços institucionais mais estáveis do Estado;

CONSIDERANDO que o mesmo estudo do IPEA (2025) evidenciou desigualdade remuneratória interna à própria população trans, demonstrando que pessoas trans negras recebem, em média, cerca de 20% menos do que pessoas trans brancas, revelando a incidência cumulativa dos marcadores de identidade de gênero e raça na produção de vulnerabilidade socioeconômica;

CONSIDERANDO que pesquisas da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP, 2020) e do Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDEC, 2021) apontam que cerca de 40% das mulheres trans e travestis encontram-se na prostituição ou em ocupações altamente precarizadas, indicando concentração estrutural em atividades marcadas por estigmatização social e exclusão do mercado formal de trabalho;

CONSIDERANDO que o Brasil permanece, pelo 18º ano consecutivo, como o país que mais registra assassinatos de pessoas trans no mundo, conforme monitoramento da ONG internacional Transgender Europe (TGEU, 2025), sendo aproximadamente 90% das vítimas mulheres trans e travestis e cerca de 88% pessoas pretas ou pardas, o que evidencia a intersecção entre cissexismo, misoginia e racismo;

CONSIDERANDO que, para definição do percentual de reserva de vagas em políticas de ação afirmativa, a densidade demográfica da população destinatária deve ser analisada de forma conjugada com outros indicadores estruturais, tais como perfil socioeconômico, taxas de formalização laboral, segregação ocupacional, índices de homicídio, expectativa de vida e dados relativos à saúde mental, especialmente quando evidenciam desigualdades acentuadas e persistentes;

CONSIDERANDO a Nota Técnica sobre Cotas Trans no Sistema de Justiça, elaborada pela Articulação Nacional de Juristas e Trabalhadores Trans do Sistema de Justiça (ANTRAJUS, 2026), que analisou os fundamentos teóricos, estatísticos e jurídicos da política de reserva de vagas para pessoas trans, mapeou as instituições do Sistema de Justiça que já instituíram a medida por ato normativo próprio e apresentou critérios técnicos para sua implementação, incluindo definição de percentual mínimo, procedimento de heteroidentificação e medidas de permanência;

RESOLVE:

TÍTULO I DOS CONCEITOS E DA ABRANGÊNCIA

Art. 1º Fica estabelecida, no âmbito da Instituição, a reserva mínima de 5% (cinco por cento) das vagas para pessoas trans, nos termos deste Regulamento.

§ 1º A reserva de vagas de que trata o caput aplica-se:

I – aos concursos públicos para provimento de carreiras de membros e de servidores;

II – aos programas de estágio e aos processos seletivos para contratação por tempo determinado destinada a atender à necessidade temporária de excepcional interesse público; e

III – às contratações decorrentes de contratos de prestação de serviços e de aprendizagem.

§ 2º No caso do inciso III deste artigo, o percentual de reserva de vagas será destinado exclusivamente a mulheres trans e travestis, com prioridade para pretas e pardas, trabalhadoras do sexo e egressas do sistema prisional, na forma deste Regulamento.

§ 3º O preenchimento de funções e cargos comissionados observará, sempre que possível, a reserva mínima de vagas para pessoas trans, prevista neste artigo.

§ 4º Sempre que o número de vagas resultar em fração, aplicar-se-á a seguinte regra de arredondamento:

I – fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos) será arredondada para o número inteiro imediatamente superior;

II – fração inferior a 0,5 (cinco décimos) será arredondada para o número inteiro imediatamente inferior.

Art. 2º Para fins deste Regulamento, consideram-se pessoas trans aquelas cuja identidade de gênero diverge daquela que lhe foi atribuída no momento do nascimento, independentemente da realização de cirurgias ou tratamentos médicos, incluindo mulheres trans e travestis, homens trans e pessoas transmasculinas e pessoas não binárias.

TÍTULO II

DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS TRANS

EM CONCURSOS PÚBLICOS

CAPÍTULO I

DAS REGRAS GERAIS

Art. 3º O percentual de reserva de vagas para pessoas trans incidirá sobre o total de vagas previstas no edital, bem como sobre aquelas que vierem a ser providas durante todo o prazo de validade do concurso público para provimento de carreiras de membros e de servidores.

Art. 4º O preenchimento das vagas reservadas observará critérios de alternância e proporcionalidade entre as vagas da ampla concorrência e as vagas reservadas.

§ 1º A definição da ordem de convocação constará expressamente no edital, assegurada a previsibilidade e a transparência do sistema.

§ 2º As vagas que surgirem durante o prazo de validade do certame deverão observar a mesma sistemática de alternância e proporcionalidade.

Art. 5º O sistema de reserva de vagas será aplicado em todas as fases do certame, inclusive naquelas em que haja nota mínima ou cláusula de barreira.

§ 1º O candidato inscrito no sistema de reserva concorrerá em lista própria, sem prejuízo da participação concomitante na ampla concorrência.

§ 2º O candidato aprovado dentro das vagas de ampla concorrência não será computado para fins de preenchimento das vagas reservadas.

Art. 6º Em caso de desistência, desclassificação ou qualquer impedimento de candidato nomeado para a vaga reservada para pessoas trans, esta será preenchida pelo candidato posteriormente classificado na listagem específica que aquele integrava.

Art. 7º Na hipótese de não haver candidatos aprovados em número suficiente para o preenchimento das vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas à ampla concorrência.

CAPÍTULO II DO SISTEMA DE APROVAÇÃO INCENTIVADA

Art. 8º Caso seja prevista nota mínima para aprovação, será adotado sistema de aprovação incentivada para os candidatos inscritos na reserva de vagas para pessoas trans, consistente na fixação de nota mínima para aprovação reduzida em, no mínimo, 20% (vinte por cento) em relação à nota exigida para os candidatos da ampla concorrência, conforme previsto no edital.

Parágrafo único. Os candidatos optantes pelo sistema de reserva de vagas para pessoas trans participarão do certame em igualdade de condições com os demais concorrentes quanto ao conteúdo das provas, critérios de avaliação, horário e local de aplicação.

CAPÍTULO III DO PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Art. 9º Poderão concorrer às vagas reservadas para as pessoas trans as pessoas que não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído quando de seu nascimento, cabendo-lhes autodeclararem essa condição no ato da inscrição, indicando uma das seguintes opções:

- I – mulher trans ou travesti;
- II – homem trans ou pessoa transmasculina; ou
- III – pessoa não binária.

Parágrafo único. A autodeterminação de gênero em concursos públicos não se limita à autodeclaração, devendo ser conjugada com o reconhecimento social por outras pessoas trans, a partir do procedimento de heteroidentificação, a que serão submetidos os candidatos aprovados no concurso público.

Art. 10. A Comissão de Heteroidentificação de Pessoas Trans em concursos públicos será composta exclusivamente por pessoas trans.

§ 1º A Comissão será formada por 5 (cinco) integrantes titulares, designados pela autoridade máxima da Instituição, sendo:

- I – 1 (um/uma) membro(a) ou servidor(a) trans pertencente aos quadros da Instituição;
- e
- II – 4 (quatro) pessoas trans indicadas por entidades nacionais representativas da população trans.

§ 2º Na hipótese de inexistir membro(a) ou servidor(a) trans nos quadros da Instituição ou este(a) não manifestar interesse em participar da Comissão, a vaga prevista no inciso I do § 1º será preenchida por pessoa trans indicada por entidade nacional representativa da população trans.

§ 3º Haverá 3 (três) integrantes suplentes, igualmente pessoas trans, indicadas pelas entidades referidas no inciso II do § 1º e designadas pela autoridade máxima da Instituição, para atuação nos casos de impedimento ou suspeição, nos termos do § 4º deste artigo.

§ 4º Aplicam-se as mesmas hipóteses de impedimentos e suspeições aos/as membros/as da Comissão que são aplicadas aos/as membros/as das demais comissões do concurso.

§ 5º A presidência da Comissão caberá ao(à) membro(a) ou servidor(a) trans da Instituição ou, inexistindo este(a), à pessoa trans de maior idade entre as titulares.

§ 6º Compete à presidência conduzir a sessão de heteroidentificação, formular as perguntas obrigatórias, dirigir a deliberação, e proferir voto apenas em caso de empate.

Art. 11. A sessão de heteroidentificação será realizada de forma presencial e gravada, assegurada a dignidade da pessoa candidata.

§ 1º Durante a sessão, a presidência da Comissão formulará as seguintes perguntas obrigatórias:

I – “Qual é o nome pelo qual você se identifica socialmente e quais pronomes você utiliza?”

II – “Você utiliza redes sociais? Em caso afirmativo, e se não houver objeção de sua parte, poderia informar seus perfis públicos para eventual verificação complementar?”

III – “Você realizou retificação de prenome e/ou gênero em seus documentos? Em caso negativo, poderia relatar se houve tentativa, impedimento ou motivo para a não realização?”

IV – “Como se deu seu processo de transição social e de afirmação de gênero nos espaços familiares, educacionais ou profissionais?”

V – “Nos empregos ou cargos que ocupou, você enfrentou dificuldades relacionadas à sua identidade de gênero? Poderia descrevê-las?”

VI – “Você já enfrentou outras situações de discriminação, violência ou exclusão social relacionadas à sua identidade de gênero?”

§ 2º As perguntas não possuem caráter inquisitorial, destinando-se exclusivamente à verificação da identidade de gênero declarada.

§ 3º Poderão ser formulados questionamentos adicionais pertinentes à finalidade do procedimento.

§ 4º É vedada, sob qualquer hipótese, a formulação de perguntas destinadas a apurar realização de cirurgias, tratamentos hormonais ou quaisquer procedimentos médicos.

§ 5º O nome social e os pronomes indicados pela pessoa candidata deverão ser integralmente respeitados durante todo o procedimento.

Art. 12. Encerrada a oitiva, a Comissão de Heteroidentificação reunir-se-á em sessão reservada para deliberação, sob a condução da presidência.

§ 1º A fase deliberativa terá caráter sigiloso.

§ 2º A Comissão poderá, se entender necessário, reassistir à gravação da sessão ou consultar perfis públicos indicados voluntariamente pela pessoa candidata, limitando-se à verificação de coerência entre a autodeclaração e a identidade socialmente experienciada.

§ 3º A decisão será tomada por maioria de votos das integrantes titulares, mediante preenchimento de formulário individual de avaliação, fornecido pela entidade organizadora, o qual deverá conter as seguintes perguntas orientadoras:

I – “A identidade de gênero autodeclarada pela pessoa candidata corresponde à identidade de gênero por ela experienciada socialmente?”

II – “Do relato de transição e dos desafios narrados na sessão de heteroidentificação é possível constatar a ocorrência de situações de discriminação fundadas na identidade de gênero?”

III – “Na percepção do(a) membro(a) da Comissão, as discriminações narradas apresentam gravidade relevante, considerando seus impactos sociais, familiares, educacionais ou profissionais?”

IV – “A partir da observação da expressão de gênero, dos comportamentos e de outros elementos externos, forma-se convicção quanto ao pertencimento da pessoa candidata ao grupo social das pessoas trans?”

§ 4º As perguntas orientadoras constantes do formulário, previstas no § 3º deste artigo, terão caráter não vinculante, destinando-se a auxiliar o(a) membro(a) da Comissão de Heteroidentificação na formação de sua convicção acerca do pertencimento da pessoa candidata ao grupo social das pessoas trans.

§ 5º Ao final, cada integrante deverá proferir voto conclusivo, assinalando uma das seguintes opções:

I – “Sim, é uma pessoa trans”;

II – “Não, não é uma pessoa trans”.

§ 6º A presidência votará apenas em caso de empate.

Art. 13. Da decisão da Comissão caberá recurso à autoridade máxima da Instituição exclusivamente por vício formal.

§ 1º O recurso restringir-se-á à verificação do regular funcionamento do procedimento, da observância do quórum e do correto cômputo dos votos.

§ 2º É vedada a reavaliação do mérito do juízo proferido pela Comissão.

Art. 14. A pessoa candidata que não for reconhecida como pertencente ao grupo social das pessoas trans pela Comissão de heteroidentificação permanecerá no certame, passando a concorrer exclusivamente às vagas destinadas à ampla concorrência, ressalvada a hipótese de estar regularmente inscrita em outras modalidades de reserva de vagas previstas no edital.

Parágrafo único. Caso seja identificada tentativa de fraudar a política de reserva de vagas para pessoas trans mediante autodeclaração falsa da identidade de gênero, a presidência da Comissão, ouvidos os(as) seus(suas) membros(as) titulares, deverá representar à autoridade máxima da Instituição, para adoção das providências pertinentes à responsabilização administrativa, civil e penal da pessoa candidata, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

TÍTULO III

DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS TRANS

EM PROGRAMAS DE ESTÁGIO E PROCESSOS SELETIVOS SIMPLIFICADOS

Art. 15. Nos processos seletivos de estágio e nos processos seletivos simplificados destinados à contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, a verificação da condição de pessoa trans, para fins de reserva de vagas, dar-se-á exclusivamente mediante autodeclaração no ato da inscrição.

§ 1º A prestação de declaração falsa com o objetivo de fraudar a política de reserva de vagas para pessoas trans sujeitará a pessoa candidata às responsabilidades administrativa, civil e penal cabíveis, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

§ 2º Aplica-se aos processos seletivos previstos neste artigo o sistema de aprovação incentivada, previsto no artigo 8º deste Regulamento.

TÍTULO IV

DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS TRANS

EM CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E DE APRENDIZAGEM

Art. 16. A Instituição poderá estabelecer parcerias, por meio de convênios, acordos de cooperação técnica ou outros instrumentos congêneres, com instituições públicas ou organizações da sociedade civil voltadas à empregabilidade de pessoas trans, com vistas à

identificação e encaminhamento de mulheres trans e travestis aptas ao exercício das atividades objeto das contratações de empresas para a prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra e de aprendizagem.

§ 1º Os instrumentos previstos no caput poderão possibilitar às empresas contratadas acesso a cadastros ou bancos de currículos de mulheres trans e travestis que atendam aos requisitos profissionais exigidos, a fim de viabilizar sua participação nos processos seletivos promovidos pelas contratadas.

§ 2º A condição de pessoas trans, de trabalhadoras do sexo e de egressas do sistema prisional das contratadas deverá ser tratada com confidencialidade, assegurando-se a observância das normas de proteção de dados pessoais.

Art. 17. Os editais de licitação e os instrumentos convocatórios destinados à contratação de empresas para a prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, bem como para contratação de aprendizes, deverão conter cláusula expressa estabelecendo a reserva de vagas de que trata este Regulamento, a ser observada durante toda a execução contratual.

§ 1º O disposto no caput aplica-se igualmente às hipóteses de dispensa ou inexigibilidade de licitação.

§ 2º A indisponibilidade de mulheres trans e travestis com a qualificação necessária ao atendimento do objeto contratual não caracterizará descumprimento do disposto no caput, desde que demonstrados esforços concretos e adequados para o preenchimento das vagas, inclusive mediante comprovação de contato com instituições públicas, organizações da sociedade civil ou entidades voltadas à empregabilidade de pessoas trans.

§ 3º O percentual mínimo de mão de obra para mulheres trans e travestis estabelecido neste Regulamento deverá ser observado durante toda a execução dos contratos de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra e dos contratos de aprendizagem.

§ 4º Os editais e avisos de contratação direta deverão prever a forma de comprovação, pelas empresas contratadas, do cumprimento da reserva de vagas estabelecida neste Regulamento.

TÍTULO V

DO COMITÊ DE ACOMPANHAMENTO E FISCALIZAÇÃO DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS TRANS

Art. 18. Fica instituída o Comitê de Acompanhamento e Fiscalização da Reserva de Vagas para Pessoas Trans, com a finalidade de monitorar e assegurar o cumprimento das disposições previstas neste Regulamento, especialmente quanto à efetividade da política de reserva de vagas.

§ 1º O Comitê será composta por 5 (cinco) integrantes designados pela autoridade máxima da Instituição, a saber:

- I – 1 (um/uma) membro(a) ou servidor(a) trans pertencente aos quadros da Instituição;
- II – 1 (um/uma) representante da unidade responsável pela promoção dos direitos humanos ou da diversidade;
- III – 1 (um/uma) representante do comitê de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;
- IV – 1 (um/uma) representante da unidade de pessoal ou de gestão de pessoas;
- V – 1 (um/uma) representante da unidade responsável pela gestão de contratos.

§ 2º Na hipótese de inexistir membro(a) ou servidor(a) trans nos quadros da Instituição, ou caso este(a) não manifeste interesse em compor o Comitê, a vaga prevista no inciso I do § 1º será preenchida por pessoa trans indicada por entidade nacional representativa da população trans.

§ 3º A presidência do Comitê caberá à pessoa trans que a integrar, membro(a) ou servidor(a) da Instituição ou indicada por entidade nacional representativa da população trans, nos termos do § 2º deste artigo.

§ 4º Compete ao Comitê de Acompanhamento e Fiscalização da Reserva de Vagas para Pessoas Trans:

I – monitorar o cumprimento do percentual mínimo de reserva de vagas nos concursos públicos, programas de estágio, processos seletivos simplificados, contratos de prestação de serviços e contratos de aprendizagem;

II – elaborar ou solicitar às unidades competentes a apresentação de relatórios, dados estatísticos ou informações técnicas relativas à implementação da política de reserva de vagas;

III – auxiliar na identificação de instituições públicas ou organizações da sociedade civil voltadas à empregabilidade de pessoas trans, para celebração das parcerias previstas no art. 16 deste Regulamento;

IV – propor à autoridade máxima da Instituição medidas de aperfeiçoamento normativo ou administrativo destinadas à máxima efetividade da política de reserva de vagas para pessoas trans;

V – encaminhar à autoridade competente notícias de descumprimento das disposições deste Regulamento, para apuração e adoção das providências cabíveis;

VI – exercer outras atribuições correlatas necessárias ao acompanhamento e à fiscalização da política de reserva de vagas para pessoas trans.

TÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Este Regulamento possui aplicabilidade imediata no âmbito das unidades da Instituição, sem prejuízo da edição de atos regulamentares complementares, desde que não contrariem suas disposições nem restrinjam os direitos assegurados.

Art. 20. O Comitê de Acompanhamento e Fiscalização da Reserva de Vagas para Pessoas Trans, previsto no art. 18 deste Regulamento, deverá ser instituído em cada unidade da Instituição.

Art. 21. As medidas de permanência destinadas às pessoas trans serão disciplinadas em regulamento próprio, que deverá prever, ao menos:

I – acesso a banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero de acordo com a identidade de gênero;

II – reembolso, pelos planos de saúde de autogestão da Instituição, de procedimentos médicos, cirúrgicos ou hormonais relacionados à afirmação de gênero;

III – possibilidade de teletrabalho e concessão de condições especiais de trabalho, prioritariamente às pessoas trans;

IV – garantia de direitos reprodutivos às pessoas trans gestantes e lactantes, inclusive quanto à licença maternidade, à pausa para amamentação e os demais direitos correlatos;

V – aperfeiçoamento dos procedimentos relativos ao uso do nome social e à retificação de prenome e gênero nos registros administrativos;

VI – políticas permanentes e ostensivas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação por identidade de gênero;

VII – ações de capacitação profissional e formação continuada voltadas à promoção da igualdade e à valorização da diversidade de gênero no ambiente institucional.

Art. 22. Este Regulamento entra em vigor na data de sua publicação.

CONCLUSÃO

À luz do conjunto articulado de fundamentos teóricos, estatísticos e jurídicos examinados ao longo desta Nota Técnica, conclui-se que a instituição de cotas para pessoas trans no âmbito do Sistema de Justiça brasileiro encontra sólido amparo constitucional, respaldo internacional e sustentação empírica consistente.

Sob o prisma teórico, a análise desenvolvida a partir do transfeminismo jurídico evidenciou que **a exclusão de pessoas trans do mercado formal de trabalho e dos espaços institucionais de poder não constitui fenômeno episódico, mas expressão de uma sociedade estruturada pelo cissexismo**, tanto em sua dimensão jurídica (cisnormatividade jurídica) quanto em sua dimensão econômica (divisão transexual do trabalho). A ausência histórica de políticas específicas não decorre de lacuna normativa, mas de escolhas políticas institucionais que reproduzem desigualdades estruturais.

Os dados estatísticos apresentados reforçam esse diagnóstico. A estimativa demográfica da população trans no Brasil conjugada com **os índices de informalidade e subemprego, a disparidade salarial, a sub-representação no serviço público, a prostituição compulsória de mulheres trans e travestis, os elevados índices de violência letal e o quadro alarmante de sofrimento psíquico demonstram que a exclusão laboral é parte de um ciclo estrutural de marginalização**. A política de cotas, portanto, não se fundamenta em abstrações, mas em evidências empíricas que revelam a urgência de medidas concretas de enfrentamento das desigualdades.

À luz do conjunto de fundamentos internacionais, constitucionais, infraconstitucionais e jurisprudenciais examinados, verificou-se que a instituição de cotas para pessoas trans no âmbito do Sistema de Justiça brasileiro encontra sólido amparo normativo e amplo respaldo judicial. Longe de configurar inovação arbitrária ou afronta ao princípio da legalidade, a política insere-se no dever estatal de enfrentamento às discriminações estruturais, na concretização da igualdade material e no cumprimento dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil em matéria de direitos humanos. **A autonomia administrativa e normativa das instituições, aliada à interpretação sistemática e conforme a Constituição do ordenamento, autoriza — e, em contextos de exclusão persistente, impõe — a adoção de medidas afirmativas proporcionais e adequadas.**

A partir de uma pesquisa jurisprudencial, verificou-se que a maior parte das políticas de ação afirmativa em favor de pessoas trans no âmbito do Sistema de Justiça sequer é impugnada judicialmente e, mesmo quando há impugnações judiciais, **o Poder Judiciário tem reiteradamente reconhecido a constitucionalidade e a legitimidade das cotas trans instituídas por atos normativos internos, tanto em concursos públicos quanto em universidades públicas.** Assim, a política de cotas trans revela-se não apenas constitucionalmente comprometida com o projeto democrático de superação das desigualdades históricas, como juridicamente viável e segura, afirmando o direito de pessoas trans ao trabalho digno, ao acesso a cargos públicos e ao pleno exercício da cidadania.

Essa política de ação afirmativa pode tanto ser adotada por órgãos nacionais, regionais ou estaduais do Sistema de Justiça quanto por órgãos com competência regulatória, a exemplo do Conselho Nacional de Justiça, do Conselho da Justiça Federal, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho Nacional do Ministério Público, em razão da autonomia administrativa e financeira prevista na Constituição e em consonância com os princípios constitucionais da isonomia e da igualdade material, especialmente em razão de a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e as Formas Correlatas de Intolerância¹¹ possuir status de emenda constitucional, sobrepondo-se a normas de estatura infraconstitucional.

O mapeamento nacional evidenciou que diversos órgãos do Sistema de Justiça já adotaram políticas de reserva de vagas para pessoas trans por ato normativo, ainda que com variações quanto ao percentual, aos procedimentos de verificação e às medidas de permanência. Essa heterogeneidade normativa revela tanto o avanço institucional já em curso quanto a necessidade de uniformização e padronização mínima de critérios técnicos, a fim de assegurar previsibilidade, segurança jurídica e máxima efetividade à política pública.

Nesse sentido, **a definição de parâmetros uniformes quanto ao percentual mínimo, o procedimento de heteroidentificação e as medidas de permanência constitui instrumento de racionalização administrativa e de proteção da própria política afirmativa contra distorções ou fragilizações**

¹¹ Conforme pontuando anteriormente o Supremo Tribunal Federal (STF) entendeu que a transfobia e/ou o cissexismo traduzem expressões de racismo, compreendido em sua dimensão social (ADO 26/DF e MI 4733/DF).

futuras. A padronização técnica fortalece a política institucional e contribui para sua sustentabilidade no tempo.

Nessa direção, a minuta de **regulamentação apresentada nesta Nota Técnica oferece modelo normativo completo e juridicamente estruturado, apto a subsidiar a implementação uniforme da política** em concursos públicos, programas de estágio, processos seletivos simplificados e contratos de prestação de serviços e de aprendizagem, além de instituir mecanismos permanentes de acompanhamento e fiscalização. Trata-se de proposta construída a partir de diálogo democrático, pesquisa empírica e interpretação sistemática do ordenamento jurídico, conferindo viabilidade prática à ação afirmativa.

Assim, a política de cotas trans revela-se não apenas constitucionalmente legítima e juridicamente segura, mas democraticamente necessária. Sua implementação contribui para a efetivação dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade substancial e da vedação a todas as formas de discriminação, reafirmando o direito de pessoas trans ao trabalho digno, ao acesso a cargos públicos e ao pleno exercício da cidadania. A instituição de cotas trans no Sistema de Justiça não se limita à ampliação do acesso ao trabalho formal. Representa, também, **gesto institucional de reconhecimento, reparação histórica e afirmação do compromisso do Estado brasileiro com a superação das desigualdades estruturais que atingem a população trans**, especialmente mulheres trans e travestis negras. Ao abrir suas próprias estruturas ao ingresso de pessoas trans, o Sistema de Justiça assume papel ativo na transformação das condições sociais que historicamente produziram sua exclusão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. 2º Encontro de Diversidade da Anamatra – Por uma Justiça Diversa, Inclusiva e Sustentável. Brasília: Anamatra, 2025. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/36114-2-encontro-de-diversidade-2025> Acesso em: 26 fev. 2026.

ANPT – Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho. ANPT recebe diretora da Articulação Nacional de Trabalhadoras(es) Trans do Sistema de Justiça. Brasília: ANPT, 2025. Disponível em: <https://anpt.org.br/comunicacao/noticias/anpt-recebe-diretora-da-articulacao-nacional-de-trabalhadoras-es-trans-do-sistema-de-justica> Acesso em: 26 fev. 2026.

ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais. Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2025. Brasília: Distrito Drag, 2026. Disponível em: <https://antrabrazil.org/wp-content/uploads/2026/01/dossie-antra-2026.pdf> Acesso em: 17 fev. 2026.

BARROSO, Luis Roberto. Interpretação e Aplicação da Constituição. 1ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1996.

CEDEC – Centro De Estudo De Cultura Contemporânea. Mapeamento das pessoas trans no Município de São Paulo. São Paulo: CEDEC, 2021. Disponível em: https://drive.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf Acesso em: 17 fev. 2026.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. Resolução CNJ nº 497/2023. [s.l.]: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original12453420230420644133eee0292.pdf> Acesso em: 2 mar. 2026.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. Relatório Encontro LGBTQIA+ Justiça. Brasília: 2025a. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/05/relatorio-encontro-lgbtqia-justica.pdf> Acesso em: 16 fev. 2026.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 657 de 19/11/2025. Brasília: CNJ, 2025b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/6473> Acesso em: 20 fev. 2026.

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público. Resolução nº 264/2023. [s.l.]: CNMP, 2023. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/2021/Resoluo-264-2023.pdf> Acesso em: 26 fev. 2026.

CORTEIDH – Corte Interamericana de Direitos Humanos. Parecer Consultivo OC-24/2017. San Jose: CORTEIDH, 2017. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_por.pdf Acesso em: 27 fev. 2026.

CSDPEGO – Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de Goiás. Resolução CSDPEGO nº 186/2025. [s.l.]: CSDPEGO, 2025. Disponível em: <https://www2.defensoria.go.def.br/api/proxy/download-shared-link/downloadFile/5f5970d9-1e17-4544-9a94-53c5f234f249> Acesso em: 26 fev. 2026.

CSDPEMT – Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso. Resolução CSDPEMT nº 140/2021. [s.l.]: CSDPEMT, 2021. Disponível em: https://www.defensoria.mt.def.br/dpmt/conteudo/documentos/43-Resolucao_n_140_2021_CSDP_COM_ALTERACOES_DA_Resolucao_n_162_2024_CSDP.pdf Acesso em: 26 fev. 2026.

CSDPEPB – Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado da Paraíba. Resolução CSDEPB nº 150/2025. [s.l.]: CSDPEPB, 2025. Disponível em: <https://defensoria.pb.def.br/wp-content/uploads/2025/09/RESOLUCAO-N.150.2025-PREVE-RESERVAS-DE-VAGAS-PARA-CONCURSOS-E-SELECOES-1.pdf> Acesso em: 26 fev. 2026.

CSDPEPE – Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de Pernambuco. Resolução CSDPEPE nº 01/2024. [s.l.]: CSDPEPE, 2024. Disponível em: <https://www.defensoria.pe.def.br/wp-content/uploads/resolucoes/2024/RESOLU%C3%87%C3%83O%20N%C2%BA%2001%20-%20Estabelece%20a%20reserva%20de%20vagas%20a%20pessoas%20negras,%20ind%C3%ADgenas,%20com%20defici%C3%Aancia%20ou%20trans.pdf> Acesso em: 26 fev. 2026.

CSDPEPR – Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado do Paraná. Deliberação CSDPEPR nº 27/2023. [s.l.]: CSDPEPR, 2023. Disponível em: https://www.defensoriapublica.pr.def.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2023-

09/deliberacao_027_-_altera_a_delib._009_2020_regulamento_iii_concurso_de_servidores.rev_as_.pdf
Acesso em: 26 fev. 2026.

CSDPERS – Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul. Resolução CSDPERS nº 11/2021. [s.l.]: CSDPERS, 2021. Disponível em: <https://www.defensoria.rs.def.br/resolucoes-cdpe> Acesso em: 26 fev. 2026.

CSDPERS – Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul. Resolução CSDPERS nº 06/2022. [s.l.]: CSDPERS, 2022. Disponível em: <https://www.defensoria.rs.def.br/resolucoes-cdpe> Acesso em: 26 fev. 2026.

CSDPERS – Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul. Resolução CSDPERS nº 13/2024. [s.l.]: CSDPERS, 2024. Disponível em: <https://www.defensoria.rs.def.br/resolucoes-cdpe> Acesso em: 26 fev. 2026.

CSDPESP – Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de São Paulo. Deliberação CSDPESP nº 400/2022. [s.l.]: CSDPESP, 2022. Disponível em: <https://www.defensoria.sp.def.br/transparencia/portal-da-transparencia/legislacoes/-/legislacao/4224928> Acesso em: 26 fev. 2026.

CSDPESP – Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de São Paulo. Deliberação CSDPESP nº 440/2024. [s.l.]: CSDPESP, 2024. Disponível em: <https://www.defensoria.sp.def.br/transparencia/portal-da-transparencia/legislacoes/-/legislacao/6115389> Acesso em: 26 fev. 2026.

CSDPU – Conselho Superior da Defensoria Pública da União. Resolução CSDPU nº 222/2024. [s.l.]: CSDPU, 2024. Disponível em: <https://www.dpu.def.br/conselho-superior-old/resolucoes/81156-resolucao-n-csdpu-n-222-de-1-de-agosto-de-2024-dispoe-sobre-a-adocao-de-aco-es-afirmativas-no-ambito-da-dpu-nos-processos-seletivos-de-concursos-publicos-da-dpu-para-pessoas-autodeclaradas-trans> Acesso em: 26 fev. 2026.

CSMPT – Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. Resolução nº 215/2023. [s.l.]: CSMPT, 2023. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmpt/resolucoes/resolu215.pdf> Acesso em: 26 fev. 2026.

FAPESP – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo. As barreiras para as pessoas trans. São Paulo: FAPESP, 2020. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/as-barreiras-para-as-pessoas-trans/> Acesso em: 17 fev. 2026.

FENAJUFE – Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União. Resoluções aprovadas pelo 3º Encontro Nacional LGBTQIA+. Brasília: 2025. Disponível em: <http://www.fenajufe.org.br/noticias-da-fenajufe/fenajufe-encaminha-resolucoes-aprovadas-no-encontro-nacional-do-coletivo-ao-cnj/> Acesso em: 16 fev. 2026.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. Introdução ao Estudo do Direito: técnica, decisão dominação. 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

GERS – Governador do Estado do Rio Grande do Sul. Decreto nº 56.229/2021. [s.l.]: MDH, 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/handle/192/9968#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20a%C3%A7%C3%A3o%20afirmativa,nos%20processos%20seletivos%20para%20a> Acesso em: 26 fev. 2026.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2022: pela primeira vez, desde 1991, a maior parte da população do Brasil se declara parda. [s.l.]: IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda> Acesso em: 2 mar. 2026.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estimativas da população residente no Brasil e unidades da federação com data de referência em 1º de julho de 2025. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Estimativas_de_Populacao/Estimativas_2025/POP2025_20260113.pdf Acesso em: 17 fev. 2026.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Expectativa de vida chega a 76,6 anos em 2024. Rio de Janeiro, IBGE, 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/45275-expectativa-de-vida-chega-a-76-6-anos-em-2024> Acesso em: 17 fev. 2026.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Resultados do Universo do Censo 2022 revelam que existiam 1,7 milhão de indígenas no Brasil. [s.l.]: IBGE, 2022. Disponível em:

<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/22326-indigenas-2.html#:~:text=0%20Censo%202022%20identificou%20que,26.176%20e%2020.177%20ind%C3%ADgenas%20C%20respectivamente. Acesso em: 2 mar. 2026.>

IBRAT – Instituto Brasileiro de Transmasculinidades. Relatório das Morte e Violências contra as Transmasculinidades em 2023. São Paulo: IBRAT, 2024. Disponível em: <https://www.ibratnacional.com/portfolio-collections/pesquisas/a-dor-e-as-delicias-1-1-1-1> Acesso em: 17 fev. 2026.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. A inserção e as características das pessoas trans no assalariamento formal. In: Mercado de Trabalho: conjuntura e análise n. 80. Brasília: IPEA, 2025a. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/09d317ff-dd39-4e89-af8f-685319b52baf/content> Acesso em: 16 fev. 2026.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Atlas da violência 2025. Brasília: IPEA, 2025b. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/publicacoes> Acesso em: 17 fev. 2026.

JESUS, Jaqueline Jesus. Transfobia e crimes de ódio: assassinatos de pessoas transgênero como genocídio. In: Dossiê (In)VisibilidadeTrans, ed. 2, v. 16. [s.l.]: Editora História Agora, 2013. Disponível em: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=W6eORaEAAAAJ&citation_for_view=W6eORaEAAAAJ:Wp0glr-vW9MC Acesso em: 17 fev. 2026.

LEITE, Luna. MACK, Clarisse. Divisão Transexual do Trabalho: construindo uma categoria analítica do transfeminismo jurídico. In: Direitos dos Trabalhadores LGBTQIAPN+: da Vulnerabilidade ao Trabalho Decente. FELICIANO, Guilherme Guimarães. CAVALCANTI, André Machado. BARCELOS, Thiago William (Orgs.). São Paulo: Editora Mizuno, 2025.

LEITE, Luna. Transfeminismo Jurídico: uma metodologia jurídica da trans-expansividade (palestra em vídeo). A Justiça Social sob a perspectiva das pessoas (trans) invisibilizadas. São Paulo: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 2025. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=S5TvKmVsLiM> Acesso em: 16 fev. 2026.

MDHC – Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. Propostas priorizadas da 4ª Conferência Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+. Brasília: 2025. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.confqib.org/_files/ugd/3ccff0_9e208ee8f8454b59b424a2ea03b06088.pdf Acesso em: 16 fev. 2026.

MPF – Ministério Público Federal. MPF recorre de decisão que negou indenização por falta de cotas para pessoas trans no CPNU. [s.l.]: MPF, 2026. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/o-mpf/unidades/pr-ac/noticias/mpf-recorre-de-decisao-que-negou-indenizacao-por-falta-de-cotas-para-pessoas-trans-no-cpnu> Acesso em: 26 fev. 2026.

MACK, Clarisse. Transfeminismo Jurídico: aspectos introdutórios e fundamentos teóricos. Praia Grande: Desconcertos Editora, 2024.

NASCIMENTO, Letícia Carolina. RIBEIRO, Djamil (org.) Transfeminismo. Feminismos plurais. São Paulo: Editora Jandaíra, 2021.

NSWP – Global Network of Sex Work Projects. Policy Brief: Sex Work as Work. Edimburgo: NSWP, 2017. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.nswp.org/sites/default/files/policy_brief_sex_work_as_work_nswp_-_2017.pdf Acesso em: 18 fev. 2026.

O GLOBO. Justiça do DF nega pedido para suspender cotas trans na Universidade de Brasília. [s.l.]: O GLOBO, 2026. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/blogs/lauro-jardim/post/2026/02/justica-federal-nega-pedido-para-suspender-cota-trans-na-unb.ghtml> Acesso em: 23 fev. 2026.

PFDC/MPF – Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão/ Ministério Público Federal. Nota Técnica PFDC nº 1/2024: Política afirmativa de cotas em universidades e concursos públicos. Brasília: MPF, 2024. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pfdc/noticias/NotaTenica12024.pdf> Acesso em: 20 fev. 2026.

PGERS – Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul. Parecer nº 19.050/2021: reserva de vagas em concurso público para pessoas trans. Porto Alegre: PGERS, 2021. Disponível em: <https://www.pge.rs.gov.br/upload/arquivos/202112/22124640-pa19050.pdf> Acesso em: 20 fev. 2026.

PGR/MPU – Procuradoria Geral da República/ Ministério Público da União. Portaria PGR/MPU nº 209/2023. [s.l.]: PGR/MPU, 2023. Disponível em: <https://biblioteca.mpf.mp.br/repositorio/items/f163cbd3-b58f-44d7-8f67-9d28befbb164> Acesso em: 26 fev. 2026.

PGR/MPU – Procuradoria Geral da República/ Ministério Público da União. Portaria PGR/MPU nº 195/2024. [s.l.]: PGR/MPU, 2024. Disponível em: <https://biblioteca.mpf.mp.br/server/api/core/bitstreams/7da01ab9-24ee-4e83-8a28-242896e3cd75/content> Acesso em: 26 fev. 2026.

PGT/MPT – Procuradoria-Geral do Trabalho/ Ministério Público do Trabalho. Edital PGT/MPT nº 169/2023. [s.l.]: PGT/MPT, 2023. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/trabalho-mpt/procurador/23o-concurso/edital-de-abertura-das-inscricoes/edital-169-2023.pdf> Acesso em: 26 fev. 2026.

PGT/MPT – Procuradoria-Geral do Trabalho/ Ministério Público do Trabalho. Portaria PGT/MPT nº 844/2024. [s.l.]: PGT/MPT, 2024a. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/apge/portal-sge/governanca-sigge/cegep/arquivos/30-est%C3%A1gio-reserva-de-vagas-transg%C3%AAnero-e-minorias-etnico-raciais.pdf> Acesso em: 26 fev. 2026.

PGT/MPT – Procuradoria-Geral do Trabalho/ Ministério Público do Trabalho. Portaria PGT/MPT nº 845/2024. [s.l.]: PGT/MPT, 2024b. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/apge/portal-sge/governanca-sigge/cegep/arquivos/31-terceirizados-reserva-de-vagas-transg%C3%AAnero-e-minorias-etnico-raciais.pdf> Acesso em: 26 fev. 2026.

REDE TRANS BRASIL. *Dossiê: a geografia dos corpos trans*. Uberlândia: IBTE, 2026. Disponível em: <https://observatoriotrans.org/dossi%C3%AAs-rede-trans-brasil> Acesso em: 26 fev. 2026.

TGEU – Transgender Europe. Trans Murder Monitoring 2025 reveals new trend in anti-trans violence: systematic targeting of activists and movement leaders. Berlim: TGEU, 2025. Disponível em: <https://tgeu.org/trans-murder-monitoring-2025-reveals-new-trend-in-anti-trans-violence-systematic-targeting-of-activists-and-movement-leaders/#:~:text=281%20trans%20and%20gender%20diverse,group%20of%20all%20known%20occupation> Acesso em: 17 fev. 2026.

TJBA – Tribunal de Justiça do Estado da Bahia. Decreto Judiciário nº 790/2023. [s.l.]: TJBA, 2023a. Disponível em: <https://www7.tjba.jus.br/secao/arquivo/9/32724/DECRETO%20JUDICIARIO%20N%20790,%20DE%2026%20DE%20OUTUBRO%20DE%202023..pdf> Acesso em: 26 fev. 2026.

TJBA – Tribunal de Justiça do Estado da Bahia. Decreto Judiciário nº 791/2023. [s.l.]: TJBA, 2023b. Disponível em: <https://www7.tjba.jus.br/secao/lerPublicacao.wsp?tmp.mostrarDiv=sim&tmp.id=32730&tmp.secao=9> Acesso em: 26 fev. 2026.

TSE – Tribunal Superior Eleitoral. Cruzamento de eleitorado mensal. [s.l.]: TSE, 2026. Disponível em: https://sig.tse.jus.br/ords/dwapr/r/seai/sig-eleitor-eleitorado-mensal/cruzamento-eleitorado-mensal?p24_metricas=E&p24_back=1&clear=24&session=210449540103573 Acesso em: 14 fev. 2026.

TST – Tribunal Superior Do Trabalho. CSJT – Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho. Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho. Brasília: TST/CSJT, 2024. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/protocolos-da-justica-do-trabalho> Acesso em: 16 fev. 2026.

TST – Tribunal Superior Do Trabalho. CSJT – Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho. Ato Conjunto TST/CSJT nº 11/2026. Brasília: TST/CSJT, 2026. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/260508> Acesso em: 9 mar. 2026.

UNESP – Universidade Estadual Paulista. Proportion of people identified as Transgender and non-binary in Brasil. Londres: Scientific Reports (Nature), 2021. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41598-021-81411-4> Acesso em: 16 fev. 2026.

USP – Universidade de São Paulo. Pesquisa mostra que a transfobia em banheiros públicos está associada a distúrbios urinários em pessoas trans. São Paulo: USP, 2026. Disponível em: <https://jornal.usp.br/diversidade/pesquisa-mostra-que-a-transfobia-em-banheiros-publicos-esta-associada-a-disturbios-urinarios-em-pessoas-trans/> Acesso em: 2 mar. 2026.

