

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

G326

Gênero, sexualidades e direito III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Daniele Silva Fontoura de Barcellos; Fabrício Veiga Costa; Tereza Rodrigues Vieira. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-135-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III

Apresentação

TEXTO DE APRESENTAÇÃO

GT 49 - GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI -

No dia 27 de junho de 2025, os professores Fabricio Veiga Costa (Universidade de Itaúna – MG), Tereza Rodrigues Vieira (Unipar) e Daniela Silva Fontoura de Barcellos (UFRJ) coordenaram o GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III, no VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI.

O GT GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO foi criado no ano de 2016 e simbolicamente representa um espaço de resistência, diante de um mundo marcado pelo preconceito, misoginia, homofobia, machismo e transfobia.

A naturalização de toda e qualquer manifestação de ódio decorrente da orientação sexual e da identidade de gênero exige uma academia que se levante a fim de problematizar debates teóricos que ecoam na sociedade civil contemporânea, marcada pela diversidade, marginalidade e exclusão.

Um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, explicitamente previsto no artigo 3, inciso IV, da Constituição brasileira de 1988, é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A liberdade e a igualdade são dois importantes pilares do Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, torna-se relevante esclarecer que democracia é dissenso; nunca consenso. Um país efetivamente democrático não criminaliza os movimentos sociais e dá voz aos oprimidos e invisibilizados.

Gays, lésbicas, mulheres, pessoas trans, travestis são alguns dos tantos sujeitos excluídos e marginalizados pela sociedade, que insiste em coisificá-los e excluí-los. Nesse sentido, o papel da ciência do Direito é estabelecer parâmetros racionais e democráticos para assegurar a implementação e concretude dos direitos fundamentais previstos no plano constituinte e instituinte.

O artigo científico intitulado A (DES)HUMANIZAÇÃO DE GÊNERO: DA AUSÊNCIA DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL À MOROSIDADE JUDICIAL QUE REVITIMIZA A MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, de autoria da pesquisadora Alda Fernanda Sodre Bayma Silva, problematizou a necessidade de romper com a morosidade institucional e jurisdicional para garantir efetivamente a proteção da mulher vítima de violência doméstica.

O segundo artigo científico apresentado é intitulado DIREITOS DA PERSONALIDADE E PLURALIDADE FAMILIAR: o reconhecimento das famílias poliafetivas para a construção de um direito inclusivo, de autoria de Valéria Silva Galdino Cardin e Gabriela Faustino Favaro. A presente pesquisa enalteceu a necessidade de proteção jurídica das famílias poliafetivas, especialmente no que tange ao exercício dos direitos da personalidade. O debate proposto foi sistematizado a partir dos princípios da dignidade humana, autonomia privada e o direito fundamental à liberdade e igualdade.

O terceiro artigo científico, intitulado O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E AS DISCRIMINAÇÕES PERPETRADAS EM

para, assim, ressignificar a premissa dogmática de que o parto é permeado por dor e sofrimento da mãe.

O quinto trabalho científico apresentado, intitulado ASPECTOS HISTÓRICOS ACERCA DO SURGIMENTO DO CRIME DE PERSEGUIÇÃO NO BRASIL, de autoria de Gabriel Silva Borges, trouxe a discussão da historicidade do crime de perseguição, visto sob a perspectiva da violência de gênero. Foi realizada uma pesquisa empírica no município de Canoas -RS- destinada a demonstrar quantitativamente e qualitativamente quem são as vítimas do stalking, problematizando os desdobramentos e consequências em sua vida pessoal.

O sexto trabalho científico apresentado, intitulado COTAS PARA PESSOAS TRANS NA BRIGADA MILITAR: UM AVANÇO NA DIVERSIDADE INSTITUCIONAL, de autoria de Roberta Priscila de Araújo Lima, Alice Arlinda Santos Sobral e Raylene Rodrigues De Sena, trouxe o importante debate da necessidade de implementação de cotas para pessoas trans na brigada militar. As cotas trans representam simbolicamente uma reparação histórica de pessoas que cotidianamente suportam inúmeras formas de violência de gênero, segregação, exclusão e marginalidade social.

O sétimo artigo científico apresentado, intitulado O PAPEL DAS CASAS DE ACOLHIMENTO DE MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: EFICÁCIA E DESAFIOS, de autoria de Daniela dos Santos Frazão e Karen Beltrame Becker Fritz, trouxeram relevante debate da importância das casas de acolhimento como locus de proteção de mulheres em situação de vulnerabilidade social decorrente da violência doméstica. As casas de acolhimento desempenham papel fundamental na reconstrução da identidade e da dignidade de mulheres vitimizadas pela violência doméstica.

O oitavo artigo apresentado, intitulado PERFORMATIVIDADE DE GÊNERO E SUBVERSÃO POLÍTICA: A CONTESTAÇÃO DA NORMA PELA TEORIA DE JUDITH

Veiga Costa, José Carlos Ferreira Couto Filho e Barbara Campolina Paulino, trouxe para o debate a necessidade de institucionalização de cotas de emprego para pessoas trans, como forma de assegurar a paridade de gênero, dignidade humana e o mínimo existencial por meio do sistema paritário.

O décimo trabalho apresentado, intitulado **CRIMES DE PERSEGUIÇÃO E PORNOGRAFIA DE VINGANÇA: VIOLÊNCIA DE GÊNERO FACILITADA PELA TECNOLOGIA**, de autoria de Caroline Fockink Ritt e Eduardo Ritt, problematizou a prática do crime de pornografia de vingança como modalidade de violência de gênero. A tecnologia facilitou a prática da pornografia da vingança, trazendo outras formas e meios de segregar e marginalizar mulheres, coisificando-as.

O décimo primeiro artigo científico apresentado, intitulado **EDUCAÇÃO SUPERIOR COMO AGENTE TRANSFORMADOR: A CONSTANTE BUSCA PELA SUPERAÇÃO DA DISPARIDADE DE GÊNERO NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**, de autoria de Yasmin Guimarães de Freitas, Francisca Carolina Pessoa Bezerra e Denise Almeida De Andrade, analisou como o ensino superior pode contribuir para superar a disparidade de gênero agravada pela quarta revolução industrial (era digital). A pesquisa demonstrou que as mulheres são a maioria como alunas do ensino superior, mas essa maioria não se estende nos cargos de gestão e nas profissões que exigem conhecimento de tecnologia, áreas tipicamente exercidas por homens.

O décimo segundo trabalho científico apresentado, intitulado **A CONSTRUÇÃO DO CAMPO POLÍTICO E ACADÊMICO SOBRE VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA: UMA ANÁLISE TEMPORAL ENTRE 2014 A 2020**, de autoria de Maria Gabrielle Fernandes Vieira de Sousa, foi discutida a naturalização da violência obstétrica, ressaltando-se as falhas ocorridas nas decisões judiciais em responsabilizar agentes pela prática dessa forma de violência praticado contra mulheres. Problematicizou o debate de que o corpo da mulher no momento do parto não pertence a ela, em razão da soberania da voz do médico que acaba

dos estudos desenvolvidos por Saffioti foi possível uma análise interseccional e crítica do machismo estrutural, misoginia, marginalidade e exclusão das mulheres na sociedade brasileira.

O décimo quarto artigo científico, intitulado O CONSENTIMENTO COMO ESTRATÉGIA DE INVISIBILIZAÇÃO DA VIOLÊNCIA: ENTRE A ILUSÃO DE AUTONOMIA E O CONTROLE PATRIARCAL, de autoria de Luana Renata Alves Sena, Angélica Ferreira de Freitas e Sirlene Moreira Fideles, teve como foco a análise do artigo 24-A da Lei Maria da Penha, que é o tipo penal do descumprimento de medida protetiva. Esse crime teve sua penalidade recentemente alterada. O debate científico proposto problematiza que o respectivo crime não resta configurado quando a mulher que goza da medida protetiva se aproxima do agressor.

O décimo quinto artigo científico, intitulado A VIOLÊNCIA DE GÊNERO SOB A ÓTICA DA TEORIA DOS SISTEMAS DE NIKLAS LUHMANN: A RESPOSTA INSTITUCIONAL E SEUS LIMITES, de autoria de Camila Da Silva Ribeiro, Diógenes Vicente Hassan Ribeiro e Bruna Balesteiro Garcia investigou a atuação da Delegacia de Gênero a partir da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. Foi demonstrado que a burocracia das instituições públicas, demora no atendimento, necessidade de melhoria na estrutura estatal são fatores que influenciam diretamente na decisão de mulheres desistirem e não requererem a concessão do pedido de medida protetiva, limitando a eficácia da Lei Maria da Penha.

O décimo sexto artigo científico, intitulado LINCHAMENTO VIRTUAL DE MULHERES: A VULNERABILIDADE DIGITAL DA MULHER NO AMBIENTE CIBERNÉTICO, de autoria de Thiago Allisson Cardoso De Jesus e Laís de Sousa Almeida, discutiu o uso da tecnologia como ferramenta para a violência de gênero, delimitando-se o espectro analítico no linchamento virtual, visto como prática que robustece e naturaliza ainda mais a violência de gênero e violação de direitos humanos das mulheres.

Fabício Veiga Costa

Professor do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna –MG-. Doutorado e mestrado em Direito. Pós-doutorado em Educação, Psicologia e Direito. Especializações em Direito Processual, Direito de Família e Direito Educacional. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. Coordenador do Grupo de Estudos Caminhos Metodológicos do Direito.

Tereza Rodrigues Vieira

Mestre e Doutora pela PUC-SP, Pós Doutorado em Direito pela Université de Montreal, Especialização em Bioética pela Faculdade de Medicina da USP. Docente do Mestrado em Direito Processual e Cidadania na Universidade Paranaense, Unipar. Docente do Curso de Medicina na Unipar. E-mail terezavieira@uol.com.br

Daniela Silva Fontoura de Barcellos

Professora de Direito Civil da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ e coordenadora do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. (PPGD-UFRJ) barcellosdanielasf@gmail.com

**COTAS PARA PESSOAS TRANS NA BRIGADA MILITAR: UM AVANÇO NA
DIVERSIDADE INSTITUCIONAL**

**QUOTAS FOR TRANS PEOPLE IN THE MILITARY BRIGADE: AN ADVANCE IN
INSTITUTIONAL DIVERSITY**

**Roberta Priscila de Araújo Lima
Alice Arlinda Santos Sobral
Raylene Rodrigues De Sena**

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar a inclusão de pessoas trans na Polícia Militar, abordando questões relacionadas aos direitos humanos, diversidade e igualdade de oportunidades. A pesquisa se concentra no Decreto nº 56.229/2021 do Rio Grande do Sul, que estabelece uma ação afirmativa de reserva de vagas para grupos historicamente marginalizados, incluindo pessoas trans, nos concursos públicos do estado. Além disso, examina a repercussão das cotas do concurso da Brigada Militar do Rio Grande do Sul de 2025, que reservou 12 vagas para candidatos trans dentro do total de 1.200 vagas para Soldado de 1ª Classe. A inclusão desses profissionais levanta debates sobre preparo institucional, capacitação interna e mudanças culturais necessárias para garantir um ambiente seguro e respeitoso. Embora haja avanços na legislação e propostas como Projetos de Lei e Resoluções da Defensoria Pública da União, ainda não existe uma norma federal específica que regule a reserva de vagas para pessoas trans em concursos públicos. Assim, a pesquisa busca preencher essa lacuna na literatura acadêmica, contribuindo para o debate sobre igualdade de oportunidades e democratização das instituições de segurança, além de fornecer subsídios para a formulação de políticas públicas mais inclusivas.

Palavras-chave: Inclusão, Pessoas trans, Polícia militar, Cotas, Políticas públicas

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to analyze the inclusion of trans people in the Military Police, addressing issues related to human rights, diversity, and equal opportunities. The research focuses on

people in public examinations. Thus, the research seeks to fill this gap in the academic literature, contributing to the debate on equal opportunities and democratization of security institutions, in addition to providing support for the formulation of more inclusive public policies.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Inclusion, Trans people, Military police, Quotas, Public policies

INTRODUÇÃO

A inclusão de mulheres trans na força policial é um tema de grande relevância, que envolve questões de direitos humanos, diversidade e igualdade de oportunidades. Assim, a partir de uma análise bibliográfica e documental jurídica sobre o tema, o presente trabalho destaca o Decreto nº 56.229, de 7 de dezembro de 2021 do Rio Grande do Sul, o qual estabelece uma ação afirmativa de reserva de vagas para diversos grupos historicamente marginalizados, destes inclui pessoas trans em concursos públicos e processos seletivos para cargos e empregos públicos no estado. Além disso, analisa a repercussão do concurso da Brigada Militar do Rio Grande do Sul (RS) do ano de 2025.

O decreto determina a reserva de vagas em concursos públicos ou processo seletivo na proporção de 1% às pessoas trans, compreendidas as mulheres trans, as travestis e os homens trans. Sendo assim, o concurso da Brigada Militar do Rio Grande do Sul (RS) de 2025 reservou 12 vagas para pessoas trans dentro do total de 1.200 vagas para o cargo de Soldado de 1ª Classe.

Por consequência, o impacto dessa decisão pode influenciar futuras políticas públicas e abrir caminho para mais iniciativas de inclusão em outras forças de segurança pelo país. Pois a inclusão de pessoas trans no concurso levanta discussões sobre preparo institucional, capacitação interna e mudanças culturais dentro da corporação para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

A partir disso, é importante analisar a forma como a Polícia Militar, historicamente marcada por uma estrutura conservadora e hierárquica, apresenta desafios significativos para a inclusão de pessoas trans, como discriminação e transfobia dentro da corporação, mesmo diante de ações afirmativas.

Além disso, poderá ocorrer a falta de preparo institucional e a ausência de políticas internas, as quais promovam acolhimento e capacitação continuada em temas relacionados à diversidade de gênero, o que agravam as dificuldades de integração e valorização desses profissionais no ambiente de trabalho. Outrossim, ainda não há uma legislação federal específica que estabeleça a reserva de vagas para travestis e transexuais em concursos públicos, não obstante exista Projeto de Lei e Resolução da Defensoria Pública da União.

Dessa forma, a presente pesquisa justifica-se pela urgência de promover a inclusão de pessoas trans em espaços historicamente excludentes, como as corporações

militares, que desempenham papel central na garantia de direitos e proteção da cidadania, mas que têm sido marcadas por padrões normativos de gênero, hierarquia restrita e resistência à diversidade. Ademais, a temática é pouco explorada na literatura acadêmica, por isso pesquisa busca preencher essa lacuna, contribuindo para o debate sobre direitos humanos, igualdade e oportunidades, além de oferecer subsídios concretos para transformações institucionais que garantam um ambiente mais inclusivo e respeitoso às identidades trans.

1 ESTRUTURA E CULTURA DA POLÍCIA MILITAR: HIERARQUIA, DISCIPLINA E CONSERVADORISMO

A Polícia Militar brasileira tem suas origens no período colonial, influenciada pela Guarda Real da Polícia de Lisboa, e consolidou-se inicialmente com a criação da Divisão Militar da Guarda Real de Polícia do Rio de Janeiro em 1808, refletindo padrões portugueses de organização. À medida que a população crescia, outras forças policiais foram estabelecidas em Minas Gerais (1811), Pará (1820), Bahia e Pernambuco (1825), sendo precursoras das atuais polícias militares estaduais.

Após a proclamação da República em 1889, essas forças passaram a ser denominadas Corpos Militares de Polícia, e somente em 1946 o termo "polícia militar" foi padronizado nacionalmente, com exceção do Rio Grande do Sul, todas as unidades da federação adotaram esse termo e, até hoje, ainda mantém o nome de a brigada militar em seu corpo policial (COSTA et al., 2010). Durante o regime militar de 1964 a 1985, as polícias militares foram subordinadas ao Exército, perdendo autonomia e sofrendo mudanças estruturais. Com o fim desse período e a promulgação da Constituição de 1988, as polícias militares passaram a ter atribuições mais especializadas e estruturadas, detalhadas em dispositivos legais e conduzidas pelos governadores estaduais, contribuindo para a modernização e maior eficiência na segurança pública (OLIVEIRA, 2006).

Desde sua criação, as corporações militares foram estruturadas como instituições fundamentadas na hierarquia e na disciplina, com sua administração conduzida por indivíduos cujas perspectivas conservadoras reforçavam e se submetiam a essa organização rígida (ALBUQUERQUE et al., 2001).

A Polícia Militar é uma instituição fundamentada em um modelo hierárquico e disciplinar, os quais são princípios fundamentais que estruturam seu funcionamento como instituição de segurança pública. Esses pilares combinam-se para garantir o funcionamento

uniforme e integrado da corporação, mas também podem criar um ambiente inflexível e resistente à mudança.

No contexto militar, a hierarquia é mais inflexível do que em qualquer outro lugar e melhor dividida, porque pode expor o valor da individualidade avaliando cada posto em vez do nível pessoal. Todas as pessoas estão sujeitas à mesma disciplina e cumprem ao mesmo comando escalonado, embora reconheçam que são iguais perante as instituições militares, estão criando e organizando diferenças entre os indivíduos (SPODE *apud* BARBOSA, 2022, p. 15)

No entanto, essa mesma rigidez contribui para a resistência a mudanças sociais, dificultando a implementação de medidas voltadas à inclusão de grupos historicamente marginalizados, como pessoas trans. Segundo Foucault (1997, p. 165):

A era clássica viu nascer a grande estratégia política e militar segundo a qual as nações defrontam suas forças econômicas e demográficas; mas viu nascer também a minuciosa tática militar e política pela qual se exerce nos Estados o controle dos corpos e das forças individuais. “O” militar – a instituição militar, o personagem do militar, a ciência militar, tão diferentes do que caracterizava antes o “homem de guerra” – se especifica, durante esse período, no ponto de junção entre a guerra e os ruídos da batalha por um lado, a ordem e o silêncio obediente da paz por outro. O sonho de uma sociedade perfeita é facilmente atribuído pelos historiadores aos filósofos e juristas do século XVIII; mas há também um sonho militar da sociedade; sua referência fundamental era não ao estado de natureza, mas às engrenagens cuidadosamente subordinados de uma máquina, não ao contato primitivo, mas às coerções permanentes, não aos direitos fundamentais, mas aos treinamentos indefinidamente progressivos, não à vontade geral, mas à docilidade automática.

A militarização é analisada como um mecanismo de controle social, fazendo-se extensão da disciplina militar para além dos campos de batalha e passou-se a moldar a organização interna dos Estados. Nesse sentido, não houve apenas a evolução das estratégias militares para confrontos entre nações, mas também o desenvolvimento de uma tática minuciosa de controle sobre os corpos individuais, uma forma de normatização que buscava treinar, disciplinar e submeter os indivíduos a uma ordem imposta (FOUCAULT, 1997).

A ideia do "sonho militar da sociedade" que Foucault menciona representa um modelo de organização social em que a disciplina absoluta, a submissão mecânica e a docilidade dos corpos são priorizadas em detrimento da liberdade e da espontaneidade. Nesse contexto, a hierarquia militar se torna um reflexo das estruturas de poder que permeiam diversas instituições, impondo padrões rígidos de comportamento e restringindo a diversidade.

O conservadorismo presente na cultura institucional da Polícia Militar reforça normas tradicionais de gênero, criando um ambiente onde a masculinidade institucionalizada é valorizada e perpetuada. Esse cenário pode resultar em barreiras para a aceitação de pessoas trans dentro da corporação, tanto no processo de recrutamento quanto na dinâmica de

convivência profissional. A presença de preconceitos enraizados e a falta de políticas de sensibilização contribuem para a perpetuação da exclusão. Na esteira do entendimento de Bourdieu (1996, p. 21):

De maneira mais geral, o espaço de posições sociais se retraduz em um espaço de tomadas de posição pela intermediação do espaço de disposições (ou do *habitus*); ou, em outros termos, ao sistema de separações diferenciais, que definem as diferentes posições nos dois sistemas principais do espaço social, corresponde um sistema de separações diferenciais nas propriedades dos agentes (ou de classes construídas como agentes), isto é, em suas práticas e nos bens que possuem. A cada classe de posições corresponde uma classe de *habitus* (ou de gostos) produzidos pelos condicionamentos sociais associados à condição correspondente e, pela intermediação desses *habitus* e de suas capacidades geradoras, um conjunto sistemático de bens e de propriedades, vinculadas entre si por uma afinidade de estilo.

Nesse contexto, o conceito de *habitus* refere-se às disposições sociais e culturais incorporadas que moldam as práticas, percepções e atitudes de indivíduos dentro de uma instituição. No caso da Polícia Militar, o *habitus* é representado pelos padrões rígidos e normativos que configuram a cultura institucional, como a valorização de características associadas à masculinidade tradicional, à disciplina hierárquica e à obediência automática.

Quando aplicado à inclusão de pessoas trans na Polícia Militar, o *habitus* ajuda a compreender as resistências estruturais e culturais à diversidade. Ele evidencia como essas práticas enraizadas moldam um ambiente que muitas vezes exclui identidades que não se enquadram no perfil institucional padrão. As políticas afirmativas, como as cotas, podem ser vistas como tentativas de alterar esse *habitus*, desafiando os condicionamentos históricos e culturais que perpetuam desigualdades. Dessa forma, o *habitus* militar, caracterizado por normas rígidas e padrões homogêneos, é desafiado a se adaptar à diversidade.

Quanto a masculinidade institucionalizada, refere-se a um conjunto de normas, comportamentos e valores associados ao ideal hegemônico de masculinidade que é reproduzido e naturalizado dentro das instituições, especialmente aquelas historicamente ligadas à autoridade, força e disciplina, como a Polícia Militar. A masculinidade institucionalizada funciona como um instrumento de controle social, ao reproduzir um padrão normativo de conduta e excluir aqueles que não se enquadram (CONNELL, 2005).

Conforme Judith Butler (2000, p. 153), “através da força da exclusão e da abjeção, uma força que produz um exterior constitutivo relativamente ao sujeito, um exterior abjeto que está, afinal, dentro do sujeito, como seu próprio e fundante repúdio”. No contexto teórico, exclusão e abjeção envolvem a rejeição de determinados aspectos ou identidades que não se encaixam nos padrões normativos da sociedade. Esse “exterior constitutivo” é o que o

sujeito rejeita ou considera abjeto, mas, paradoxalmente, essa rejeição se torna parte fundante de sua própria identidade. Assim, esse conceito é essencial para entender como normas sociais e culturais moldam identidades através da inclusão e exclusão de determinados aspectos.

A crítica à masculinidade institucionalizada também revela que ela não é apenas um traço cultural isolado, mas uma engrenagem funcional dentro da lógica do controle social. Essa masculinidade normatizada reforça hierarquias internas e legitima o uso da força como elemento central da atuação policial, tornando o ambiente hostil a qualquer perspectiva de diversidade. O resultado disso é a cristalização de uma cultura organizacional que rejeita a diferença e resiste à mudança, perpetuando estruturas de exclusão e violência simbólica, muitas vezes naturalizadas no cotidiano das corporações.

2 A LEGALIDADE DE COTAS PARA PESSOAS TRANS

A luta por igualdade de direitos tem impulsionado o debate sobre políticas públicas inclusivas no Brasil, especialmente no que se refere à população transgênero. Um dos instrumentos mais discutidos atualmente é a implementação de cotas para pessoas trans em concursos públicos e instituições de ensino. Essa medida busca corrigir desigualdades históricas e estruturais enfrentadas por esse grupo social. No entanto, surgem questionamentos sobre a legalidade e os fundamentos jurídicos dessas ações afirmativas.

A política de cotas em concursos públicos configura uma medida de ação afirmativa destinada a garantir a reserva de um percentual de vagas a candidatos pertencentes a grupos historicamente marginalizados no contexto socioeconômico brasileiro. Fundamentada nos princípios da igualdade material e da dignidade da pessoa humana, a adoção dessas políticas visa assegurar a inclusão de indivíduos que enfrentam barreiras estruturais no acesso ao serviço público. Conforme Feres Júnior (2018, p. 20):

Cotas correspondem à reserva de uma porcentagem ou número fixo de postos disponíveis para serem preenchidos por beneficiários pertencentes a determinado grupo, enquanto a ocupação dos postos ou vagas restantes é decidida de acordo com as formas tradicionais de competição.

A implementação das cotas nos certames públicos busca não apenas corrigir desigualdades históricas, mas também promover a diversidade e a representatividade na administração pública.

Faz-se necessário combinar a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade como processo. Isto é, para assegurar a igualdade não basta apenas proibir a discriminação mediante legislação repressiva. São essenciais as estratégias promocionais capazes de estimular a inserção e

inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais (PIOVESAN, 2006, p. 40).

Dessa forma, essas ações afirmativas encontram respaldo jurídico na legislação vigente e na interpretação constitucional que protege direitos fundamentais, estando diretamente vinculadas ao combate à discriminação sistêmica e à efetivação da equidade no ingresso de servidores públicos.

A Constituição Federal de 1988 estabelece como um dos pilares do Estado Democrático de Direito a promoção da igualdade. Isso não significa apenas tratar todos de forma igual, mas garantir equidade, ou seja, tratar desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade. Esse princípio dá base jurídica para políticas de ação afirmativa, como as cotas, desde que respeitados os limites constitucionais e legais.

As cotas para pessoas trans encontram amparo no artigo 3º da Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988, que define como objetivo fundamental da República “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Brasil, 1988, art. 3º, inc. IV). Como também uma “sociedade livre, justa e solidária” (Brasil, 1988, art. 3º, inc. I). Já o artigo 5º, caput, consagra a isonomia formal, assegurando que todos são iguais perante a lei. Por conseguinte, a identidade de gênero se enquadra nessa cláusula aberta, permitindo a proteção legal das pessoas trans contra práticas excludentes e discriminatórias.

Além da previsão contida na Constituição Federal, a implementação de cotas para pessoas transgêneras encontra respaldo em normativas internacionais ratificadas pelo Brasil, como o artigo 26 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o artigo 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, o qual descreve que “todas as pessoas são iguais perante a lei”. Dessa forma, tem direito, sem discriminação, a igual proteção da lei.

Esses instrumentos jurídicos garantem o direito à igualdade e à proteção contra discriminação, incluindo a identidade de gênero como uma categoria que deve ser resguardada de práticas discriminatórias. Essa interpretação já foi consolidada em decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos, especialmente em casos que abordam os direitos de pessoas LGBTQIA+.

Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei. A este respeito, a lei proibirá toda a discriminação e garantirá a todas as pessoas proteção igual e efetiva contra qualquer discriminação por motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social (ONU, 1966, p. 9)

Embora não haja uma decisão específica do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre cotas para pessoas trans, a Corte já reconheceu a constitucionalidade de políticas de ação afirmativa em geral. Na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186, o STF declarou a constitucionalidade das cotas raciais em universidades públicas, estabelecendo que tais medidas são compatíveis com o princípio da igualdade material. O Supremo Tribunal Federal já reconheceu a condição de vulnerabilidade desse grupo por meio de decisões relevantes, como a proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26. Nessa ação, foi estabelecida a equiparação da homofobia e da transfobia ao crime de racismo. Esse entendimento pode ser estendido às cotas para pessoas trans, desde que fundamentadas em dados que demonstrem a vulnerabilidade do grupo beneficiado.

A legalidade dessas cotas também se apoia em normas infraconstitucionais, como o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), que autorizam políticas voltadas à promoção da diversidade e inclusão social. Ademais, tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, como a Convenção Interamericana contra toda forma de Discriminação, também respaldam medidas de proteção a grupos vulneráveis.

No entanto, a implementação das cotas enfrenta desafios políticos e jurídicos, pois críticos argumentam que essas ações poderiam ferir o princípio da meritocracia ou gerar privilégios indevidos.

Os sujeitos não chegam desprovidos de conhecimento, uma vez que adquirem desde a infância uma determinada bagagem cultural e um modo de valorar a cultura que incide no desempenho individual. Dessa forma, o discurso da meritocracia mascara uma reprodução social e mantém uma ordem que prima as desigualdades sociais (BOURDIEU, 1996 apud SILVA, 2021, p. 21).

Contudo, esses argumentos ignoram a realidade desigual de acesso a direitos básicos enfrentada por pessoas trans, o que prejudica, de antemão, qualquer competição em pé de igualdade. Em relação aos críticos das cotas, Golin (2014, p.13) afirma:

Depois que o Brasil começou recentemente a política de cotas, a algaravia da intolerância tomou conta do país. A cota, no geral, é um pequeno acelerador para retirar as pessoas da naturalização da miséria, um meio temporário de correção histórica da condição imutável da pobreza. Se a política de cotas é essencial em sociedades estratificadas, pode-se imaginar a sua necessidade neste Brasil amaldiçoado pela escravidão e etnicídio dos povos indígenas.

É importante destacar que a legalidade das cotas depende de sua fundamentação em critérios objetivos e da existência de políticas complementares. A medida deve ser

acompanhada por programas de apoio, como acolhimento institucional, acompanhamento psicológico e suporte educacional, para que seu efeito seja efetivo e transformador.

A implementação de cotas para pessoas transexuais possui o potencial de garantir a representatividade e o acesso igualitário à educação. Essa medida contribui para a promoção da diversidade nos ambientes acadêmicos, estimula a inclusão social e combate à discriminação estrutural (DOMINGUES; SENA, 2023, p. 48).

Nessa análise, as cotas para pessoas trans são legais e legítimas dentro do sistema jurídico brasileiro, desde que observem os princípios constitucionais e legais. Elas representam um avanço necessário no combate às desigualdades estruturais e na promoção da cidadania plena. Dessa forma, torna-se mais do que uma questão jurídica, trata-se de um imperativo ético e democrático que busca garantir dignidade e oportunidades reais a quem historicamente foi excluído.

Não obstante haja uma legislação federal específica que estabeleça cotas para pessoas trans, diversas instituições de ensino superior têm adotado políticas de ação afirmativa para o público trans, como a Universidade Federal da Bahia (UFBA) e a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) implementaram cotas específicas para pessoas trans em seus processos seletivos.

Nesse contexto, existe um projeto de lei, Projeto de Lei (PL) 354/2024, que propõe cotas para pessoas trans em concursos públicos, com a reserva de 2% das vagas. A Defensoria Pública da União (DPU), em agosto de 2024, promulgou a Resolução CSDPU nº 222, que reserva 2% das vagas em seus concursos para pessoas transgênero e travestis, a qual foi objeto de um projeto de decreto legislativo (PDL 333/2024) que visava sustar a sua validade.

Ao serem comparadas a outras ações afirmativas, evidencia-se a urgência de criar mecanismos claros e eficientes que garantam tanto a verificação quanto a execução dessas medidas, assegurando que elas cumpram seu propósito de promover a inclusão social de maneira justa e transparente.

Comparativo trans e outras ações afirmativas

Critério	Cotas Raciais/Sociais/PCDs	Cotas para Pessoas Trans
Base legal federal	sim	Parcial (em concursos públicos)
Critério de elegibilidade	Objetivo (renda, etnia, deficiência)	Subjetivo (identidade de gênero)

Mecanismo de verificação	Documentação e comissões de verificação	Autodeclaração e, em alguns casos, banca de heteroidentificação
Abrangência nacional	sim	Parcial (varia por instituição)

Fonte: Autor, 2025.

A tabela evidencia diferenças relevantes entre as políticas de cotas voltadas para grupos raciais, sociais e pessoas com deficiência (PCDs) em comparação às destinadas a pessoas trans, apontando questões que impactam sua implementação e eficácia. As cotas raciais, sociais e para PCDs contam com um suporte legal consolidado em nível federal, permitindo uma aplicação uniforme e abrangente. Em contrapartida, as cotas para pessoas trans possuem apenas respaldo parcial em concursos públicos, demonstrando a necessidade de uma legislação específica.

Além disso, os critérios de elegibilidade também divergem. Enquanto as cotas raciais, sociais e para PCDs utilizam parâmetros objetivos, como renda, etnia ou deficiência, as cotas para pessoas trans se baseiam em critérios subjetivos relacionados à identidade de gênero, o que gera desafios na padronização e uniformidade dos processos.

Destarte, a abrangência nacional também varia, pois as cotas raciais, sociais e para PCDs têm aplicação uniforme em todo o território brasileiro, enquanto as cotas para pessoas trans apresentam uma abrangência limitada e fragmentada, dependendo das instituições responsáveis por sua implementação. Nesse viés, fica evidente a necessidade de avanços legislativos para garantir maior uniformidade, regulamentação e eficácia nas cotas voltadas para a população trans, promovendo sua inclusão social de forma justa e transparente.

3 ANÁLISE DO DECRETO Nº 56.229/2021 SOB PERSPECTIVA DE AÇÃO AFIRMATIVA

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 5º, a igualdade de todos perante a lei, princípio reforçado por normativas posteriores que visam corrigir desigualdades históricas. Logo, no contexto das políticas afirmativas, o Decreto nº 56.229/2021 do Rio Grande do Sul emerge como um marco pioneiro ao reservar vagas em concursos públicos para grupos marginalizados, incluindo pessoas trans.

Em 2025, a Brigada Militar do Rio Grande do Sul reservou 12 vagas para pessoas trans em seu concurso para Soldado de 1ª Classe, representando 1% do total de 1.200 vagas. Essa ação, embora modesta em escala, gerou repercussão nacional, polarizando opiniões entre defensores dos direitos LGBTQIAP+ e setores conservadores que questionaram a medida.

A iniciativa gaúcha destaca-se pelo simbolismo da inclusão de pessoas trans em uma instituição historicamente associada a valores hierárquicos e masculinizados, como a Brigada Militar, que desafia estereótipos arraigados e sinaliza uma possível transformação cultural, rompendo com paradigmas que por décadas excluíram grupos marginalizados desses espaços.

Nessa análise, Veloso (2021, p.16) analisa que “a construção do homem militarizado que repercute na dificuldade de inserção das pessoas trans no militarismo, dá-se através da descrição de homens de poder que acabam sendo camuflados como atores não sexistas e elucidados como naturalmente militarizados”.

A masculinidade militar era ostensivamente homofóbica, mas também, por definição, homosocial, posto que marcada pela ausência da mulher. A voz do regime era decididamente masculina. Na esquerda que combatia a ditadura, uma concepção franciscana de masculinidade a associava ao sacrifício e à capacidade de suportar a tortura incólume. Na cultura de massas, desde o Tropicalismo e depois com grupos como Secos & Molhados, encontravam expressão masculinidades não hegemônicas – gay, andróginas, bissexuais, travestidas. (AVELAR, 2014, p.49)

O Decreto nº 56.229/2021, do estado do Rio Grande do Sul, representa um marco importante no avanço das políticas de inclusão de pessoas trans no serviço público estadual. Sua aplicação no concurso da Brigada Militar sinaliza o compromisso do estado com a promoção da diversidade e o enfrentamento das desigualdades históricas que marcam o acesso dessa população a direitos básicos, como o trabalho e a cidadania.

Contudo, esse progresso contrasta com resquícios legais de um passado autoritário, como o artigo 235 do Código Penal Militar (Decreto-Lei nº 1.001/1969), que tipificava o crime de “pederastia ou outro ato de libidinagem”, utilizado para perseguir e criminalizar relações homossexuais em instituições castrenses.

Apesar de revogado em 2019, esse dispositivo revelava uma lógica punitiva e hierárquica, que buscava controlar corpos e sexualidades, penalizando tanto papéis “ativos” quanto “passivos” em atos sexuais entre homens. Essa legislação, ainda presente no imaginário institucional, evidencia como a sexualidade foi e, em certa medida, ainda é

instrumentalizada para manter uma cultura de exclusão e estigma, especialmente em ambientes militarizados.

Diante disso, enquanto o Decreto gaúcho sinaliza um futuro de equidade, a sombra de normas como o artigo 235 lembra a urgência de desmontar estruturas arcaicas que perpetuam violências simbólicas e materiais contra a comunidade LGBTQIA+, reforçando a necessidade de políticas contínuas que harmonizem a lei com práticas verdadeiramente inclusivas.

Ademais, a reserva de 1% das vagas para pessoas trans no concurso da Brigada Militar, conforme previsto no art. 2º, inciso III, do decreto, é um exemplo concreto de ação afirmativa. Esta iniciativa visa garantir um mínimo de representatividade a um grupo social vulnerabilizado por décadas de marginalização institucional, social e econômica.

(...) às pessoas trans, compreendidas as mulheres trans, as travestis e os homens trans, na proporção de 1% (um por cento) do total de vagas ofertadas no âmbito de cada carreira, cargo ou emprego isolados previstos no edital de abertura do concurso público ou processo seletivo ou providas durante todo o período de validade do concurso (RIO GRANDE DO SUL, 2021).

Do mesmo modo, o decreto define como pessoas trans aquelas que não se identificam com o gênero atribuído no nascimento, incluindo mulheres trans, travestis e homens trans. Essa definição abarca diferentes formas de vivência da identidade de gênero e reconhece a legitimidade da autodeclaração como critério inicial para acesso à política pública.

Art. 29. 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.

Art. 30. Os órgãos e entidades de que trata o art. 1º deste Decreto deverão constituir Comissão Especial de heteroidentificação a fim de atestar a veracidade da declaração de que trata o art. 29 deste Decreto, observados os seguintes procedimentos:

I - no processo de avaliação da autodeclaração, será garantido o contraditório e a ampla defesa, bem como respeitada a dignidade da pessoa humana;

II - à exceção dos concursos e das seleções que possuam etapas eliminatórias, quando a avaliação deverá ser feita no momento da incidência da primeira linha de corte, a heteroidentificação será realizada somente com os candidatos aprovados, após homologada a classificação final;

III - a confirmação da autodeclaração não é condicionada à prévia realização de procedimento cirúrgico de redesignação e/ou à retificação de gênero ou de nome no registro civil, ainda que tais circunstâncias possam ser ponderadas em favor do candidato, quando existentes;

IV - a posse do candidato para o cargo reservado a pessoas trans somente ocorrerá após a verificação e o parecer da Comissão referida no "caput" deste artigo;

V - da conclusão pela não qualificação do candidato como pessoa trans, caberá recurso à autoridade máxima do órgão ou da entidade responsável pela realização do concurso, no prazo de cinco dias; (RIO GRANDE DO SUL, 2021).

Sob essa perspectiva, a inscrição no concurso exige que o (a) candidato (a) se autodeclare trans, conforme orientação do edital. Entretanto, essa autodeclaração é apenas o primeiro passo, porquanto para validar a candidatura na vaga reservada, o decreto prevê um processo de verificação da veracidade dessa autodeclaração por meio de uma comissão especial de heteroidentificação.

Dentro dessa análise, a comissão tem poder deliberativo e será responsável por avaliar diversos aspectos relacionados à identidade de gênero do (a) candidato (a). Entre os critérios estão o reconhecimento social conforme o art. 30, § 2º:

A heteroidentificação avaliará um ou mais critérios abaixo relacionados:
I - o reconhecimento social, transição corporal e/ou social de identidade de gênero, assim entendidas como o conjunto de características que compõem a transexualidade e/ou travestilidade vivenciada;
II - a apresentação da certidão de nascimento de inteiro teor (ou número de protocolo do processo administrativo para retificação) e/ou apresentação de documentos com nome social (carteira de nome social, carteira de identidade profissional, crachás, carteira de estudante, cartão do vale transporte, CNH, Cartão Nacional de Saúde, entre outros); e
III - escuta de relato da transição do candidato nos casos em que a comissão avaliar necessário (RIO GRANDE DO SUL, 2021).

Segundo artigo 30, § 1º, “a Comissão referida no caput deste artigo será composta com, no mínimo, um representante de organização da sociedade civil que tenha em suas finalidades o combate da discriminação e/ou a promoção dos direitos da população Trans”.

Nesse viés, a composição da comissão deve incluir, obrigatoriamente, representantes de organizações da sociedade civil que atuem no combate à discriminação e na promoção dos direitos da população trans. Essa exigência visa garantir maior sensibilidade, conhecimento técnico e justiça no processo avaliativo.

Caso o (a) candidato (a) não seja reconhecido (a) como trans pela comissão, o decreto assegura que ele/ela não será excluído do certame. Nessa hipótese, poderá seguir concorrendo às vagas da ampla concorrência, desde que possua pontuação compatível. Sendo assim, essa medida protege o direito de participação e evita injustiças.

Embora o decreto avance no campo da inclusão, o conteúdo analisado revela também as tensões sociais e os debates que essa política suscita. Posto que o material apresenta críticas sobre a justiça das cotas, questionando se haveria equidade em comparação a outros grupos vulneráveis, como pessoas pobres, brancas ou com deficiência.

O reconhecimento de que a igualdade formal não garante aos que são socialmente desfavorecidos o acesso às mesmas oportunidades que têm aqueles que são socialmente privilegiados promoveu um esforço de ampliação não apenas do

conteúdo jurídico e moral da ideia de igualdade, mas das próprias possibilidades jurídicas de concretizá-la. (JACOUD e BEGHIN, 2002, p. 45-46)

Outro ponto polêmico destacado é a subjetividade do processo de avaliação da identidade de gênero. A imposição da necessidade de comprovação da transexualidade levanta preocupações quanto à exposição e ao constrangimento a que os (as) candidatos (as) podem ser submetidos.

Ser sujeito implica posicionar-se diante dos demais e poder reconhecer-se dentro de um certo espectro de possibilidades socialmente construído, naquilo que Foucault denominou dispositivo da sexualidade. A sexualidade, a relação entre sexo, gênero e desejo, que faz parte desse dispositivo, produz sujeitos e os distribui hierarquicamente criando espaços de inteligibilidade e precarização das vidas, sempre em relação ao modelo exemplar heteronormativo. Entendida como performatividade a identidade de gênero não é estática, mas constrói-se no seu exercício cotidiano, reforçando ou desestabilizando o campo do gênero e as relações de poder que sustentam o ordenamento social. (PACHECO, 2017, p. 2)

Além disso, levanta-se um debate sobre a adequação dos critérios físicos exigidos em concursos, especialmente no caso da Brigada Militar, que realiza Testes de Aptidão Física (TAF) com diferenciação por gênero. Há dúvidas sobre como pessoas trans serão avaliadas nesses testes, considerando as variações corporais e hormonais.

A crítica à existência da comissão especial também aponta para uma possível incoerência entre o princípio do respeito à autodeclaração e a exigência de confirmação por terceiros. Nessa perspectiva, argumenta-se que isso pode configurar uma forma de vigilância ou suspeição injusta sobre a identidade da pessoa trans.

O discurso também menciona o risco de que a reserva de vagas seja interpretada de forma estigmatizante ou que gere reações contrárias, alimentando discursos preconceituosos sob a justificativa de “justiça para todos” ou “meritocracia”. Dentro desse panorama, esses argumentos ignoram o histórico de exclusão enfrentado por essas populações.

O direito à redistribuição requer medidas de enfrentamento da injustiça econômica, da marginalização e da desigualdade econômica, por meio da transformação nas estruturas socioeconômicas e da adoção de uma política de redistribuição. De igual modo, o direito ao reconhecimento requer medidas de enfrentamento da injustiça cultural, dos preconceitos e dos padrões discriminatórios, por meio da transformação cultural e da adoção de uma política de reconhecimento. É à luz dessa política de reconhecimento que se pretende avançar na reavaliação positiva de identidades discriminadas, negadas e desrespeitadas; na desconstrução de estereótipos e preconceitos; e na valorização da diversidade cultural. (PIOVESAN, 2008, p.3)

No entanto, é importante reforçar que ações afirmativas como essa não significam privilégios, mas sim mecanismos de correção de desigualdades estruturais. O objetivo é criar

condições mínimas de equidade, promovendo a presença de grupos historicamente ausentes de espaços institucionais como as forças de segurança pública.

Por conseguinte, o Decreto nº 56.229/2021 do Rio Grande do Sul é um instrumento de promoção de justiça social e respeito à diversidade. Embora enfrente resistência e críticas, sua implementação representa um passo significativo rumo à construção de um Estado mais plural, inclusivo e comprometido com os direitos humanos.

4 HIERARQUIA VS. DIVERSIDADE: A NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO NORMATIVA DE ACOLHIMENTO AOS PROFISSIONAIS TRANS

A inclusão de profissionais trans na Brigada Militar constitui um tema que demanda uma análise meticulosa e abrangente. Inicialmente, é imprescindível que as instituições militares estejam devidamente preparadas para acolher esses profissionais de maneira adequada. Consequentemente, essa preparação envolve a formulação de políticas claras e inclusivas que assegurem a igualdade de direitos e oportunidades para todos os membros, independentemente de sua identidade de gênero.

O preparo institucional deve englobar a revisão de regulamentos e procedimentos, de modo a garantir a inexistência de discriminação ou preconceito no seio da corporação. Nesse sentido, a necessidade de reformulação do Estatuto dos Servidores Militares da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul é imperativa, pois o atual estatuto, conforme estabelecido pela Lei Complementar nº 10.990, de 18 de agosto de 1997, e pelo Decreto nº 43.245, de 19 de julho de 2004, relaciona o respeito apenas à hierarquia militar, sem abordar o respeito à pessoa humana.

Para atender à nova demanda trans que será incorporada à instituição, é essencial proceder à reforma dos regulamentos vigentes. Com essa abordagem, a inclusão de profissionais trans na Brigada Militar exige uma revisão das normas e procedimentos para garantir que o respeito e a dignidade humana sejam princípios fundamentais, além da hierarquia militar.

A legislação atual, disponível no site da Brigada Militar, evidencia a necessidade de atualização para refletir uma abordagem mais inclusiva e respeitosa. O Regulamento Disciplinar, aprovado pelo Decreto nº 43.245, visa manter a ordem e disciplina, mas não contempla explicitamente a proteção contra discriminação baseada na identidade de gênero. Da mesma forma, o Estatuto dos Servidores Militares, estabelecido pela Lei Complementar nº

10.990, foca na hierarquia e disciplina, sem mencionar a necessidade de respeito à diversidade e inclusão.

O Regulamento Disciplinar da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul, aprovado pelo Decreto nº 43.245, de 19 de julho de 2004, visa manter a ordem e a disciplina dentro da corporação. Seu objetivo principal é especificar e classificar as transgressões disciplinares, estabelecendo normas claras sobre as punições aplicáveis a cada tipo de infração. Isso garante que todos os membros da Brigada Militar estejam cientes dos comportamentos considerados inadequados e das consequências de suas ações. Contudo, ao analisar o referido regulamento, verifica-se que o princípio do respeito aos pares está relacionado à hierarquia militar, conforme o artigo 1º, § 3º: "(...) assim sendo, é indispensável que o superior trate com cortesia, urbanidade e justiça os seus subordinados e, em contrapartida, o subordinado deve externar, aos seus superiores, toda manifestação de respeito e deferência".

Já a Lei Complementar nº 10.990, de 18 de agosto de 1997, estabelece o Estatuto dos Servidores Militares da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul. Esse estatuto regula a situação, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos servidores militares do estado. Além disso, a Brigada Militar é definida como uma instituição permanente e regular, organizada com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do governador do estado. No que tange ao respeito e a não discriminação, o estatuto se volta apenas à hierarquia militar, conforme o artigo 12, § 3º: "a disciplina militar e o respeito à hierarquia devem ser mantidos entre servidores militares da ativa, da reserva remunerada e reformados".

Além do preparo institucional, a capacitação interna é um aspecto crucial para a inclusão de profissionais trans na Brigada Militar. É necessário oferecer treinamentos específicos para todos os membros da corporação, abordando temas como diversidade, inclusão e respeito às diferenças. De acordo com o estudo de caso, acerca dos impactos da gestão da diversidade nas relações de trabalho, dos autores Santos, et al. (2022, p.23), constatou que:

"(...) os treinamentos aplicados com supervisão estratégica reformularam o modo de pensamento de grande parte da corporação. Foram promovidas ações, grupos, treinamentos e diversas formas de conscientizar os funcionários para que pudessem tratar o próximo de forma igualitária perante as diferenças".

Esses treinamentos devem ser contínuos e atualizados regularmente para refletir as melhores práticas e as mudanças na sociedade. A capacitação interna contribui para a

criação de um ambiente mais acolhedor e seguro para todos, promovendo a compreensão e a empatia entre os colegas de trabalho.

As mudanças culturais também desempenham um papel fundamental nesse processo de inclusão. A Brigada Militar, assim como outras instituições, precisa promover uma cultura de respeito e valorização da diversidade. Isso pode ser alcançado por meio de campanhas de conscientização, palestras e outras iniciativas que incentivem a reflexão e a mudança de atitudes. Dentro desse panorama, a cultura organizacional deve ser transformada para que todos os membros se sintam respeitados e valorizados, independentemente de sua identidade de gênero.

Para garantir um ambiente seguro e respeitoso, é importante que o alto comando da Brigada Militar esteja comprometido com a inclusão de profissionais trans, promovendo uma política de ética inclusiva e atuando ativamente na promoção de um ambiente de trabalho justo e igualitário. Outrossim, devem estar preparados para lidar com quaisquer situações de discriminação ou preconceito que possam surgir, tomando medidas rápidas e eficazes para resolver esses problemas.

Assim, a inclusão de profissionais trans na Brigada Militar é um processo contínuo que requer o comprometimento de todos os níveis da organização. Fazendo-se necessário um esforço conjunto para criar um ambiente onde todos se sintam seguros e respeitados. Dessa forma, a inclusão não é apenas uma questão de justiça e igualdade, mas também contribui para o fortalecimento da corporação, tornando-a mais diversa, resiliente e capaz de enfrentar os desafios do mundo moderno.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação de cotas para pessoas trans em concursos públicos da Polícia Militar, como exemplificado pelo Decreto nº 56.229/2021 do Rio Grande do Sul, representa um passo significativo rumo à inclusão de grupos historicamente marginalizados nas estruturas estatais de poder. Nessa linha, a reserva de vagas para pessoas trans na Brigada Militar, ainda que em pequena proporção, marca um movimento simbólico e concreto de ruptura com a lógica excludente que permeia as instituições militares brasileiras, tradicionalmente conservadoras, hierárquicas e resistentes à diversidade.

Entretanto, a adoção de políticas afirmativas como essa exige mais do que mudanças formais. É necessário que as instituições estejam preparadas para acolher essa

diversidade por meio de reformas normativas, capacitação contínua e mudanças culturais que promovam o respeito às identidades de gênero. Isso inclui a atualização dos estatutos e regulamentos disciplinares das corporações militares, de modo a incluir a proteção explícita contra a discriminação por identidade de gênero e o reconhecimento da dignidade humana como princípio estruturante.

Apesar dos avanços, persistem desafios importantes para a efetividade dessa política. A ausência de legislação federal específica, os critérios subjetivos para elegibilidade e os mecanismos de verificação da identidade de gênero ainda geram inseguranças jurídicas e administrativas. Esses aspectos podem comprometer a transparência e a legitimidade do processo, além de expor candidatos trans a constrangimentos e violações de direitos.

Portanto, o estudo reforça que a inclusão de pessoas trans na Polícia Militar não deve se restringir à reserva de vagas, mas estar integrada a um projeto mais amplo de transformação institucional. Dento dessa análise, ratifica-se que a democratização das forças de segurança passa pela valorização da diversidade como pilar fundamental da cidadania e da justiça social, e as cotas são apenas o começo desse necessário processo de reconstrução.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALBUQUERQUE, C. L.; MACHADO, E. P. “Sob o signo de Marte: modernização, ensino e ritos da instituição policial militar”. **Sociologias**, vol. 3, n. 5, janeiro, 2001.

AVELAR, I. “Revisões da masculinidade sob ditadura: Gabeira, Caio e Noll”. **Estudos da Literatura Brasileira Contemporâneo**, 2014.

BACELLAR, G. R. “Uma definição a respeito do padrão de atuação da polícia militar a partir do modelo de justiça como equidade de John Rawls”. **Anais do Seminário de Ciências Sociais PGCS-UFES**. Vitória: UFES, 2018.

BARBOSA, R. G. “Hierarquia e disciplina sua influência na gestão das polícias militares e seu impacto na segurança pública”. **Negócios/Administração e Direito, Faculdade IBRA**, Caratinga, 2022.

BOURDIEU, P. **Razões Práticas**. São Paulo: Papirus, 1996.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Planalto, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22/04/2025.

BUTLER, J. **Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do sexo**. Belo Horizonte: Autêntica. 2000.

COSTA, I.; BALESTRERI, R. **Segurança Pública no Brasil: um campo de desafios**. Salvador: EDUFBA, 2010.

CONNELL, R. **Masculinities**. United States: University of California Press, 2005.

FERES J.; J. et al. **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018.

DOMINGUES, J. M.; SENA, M. R. “Dinâmicas de inclusão e exclusão: uma análise das políticas de cotas para pessoas transexuais no contexto brasileiro”. **Direitos Democráticos & Estado Moderno**, vol. 3, n. 9, dezembro, 2023.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**. Petrópolis: Vozes, 1997.

GOLIN, T. “Os cotistas desagradecidos”. **Portal Geledés** [07/06/2014]. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/os-cotistas-desagradecidos/#gs.er0BG70>>. Acesso em: 20/04/2025.

JACCOUD, L. B.; BEGHIM, N. **Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2002.

MARTINS, T. S. **Transcendendo a norma: um diagnóstico da política de cotas para pessoas trans na Universidade Federal do Ceará** (Tese de Mestrado em Avaliação de Políticas Públicas). Fortaleza: UFC, 2024.

OEA - Organização dos Estados Americanos. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. San José: OEA, 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convenção_americana.htm>. Acesso em: 22/04/2025.

OLIVEIRA, H. A. “Sofrimento psíquico e trabalho policial no estado do Rio de Janeiro”. **Anais do Congresso brasileiro psicologia: ciência & profissão**. São Paulo: CFP, 2006.

OLIVEN, A. C. “Ações afirmativas, relações raciais e política de cotas nas universidades: uma comparação entre os Estados Unidos e o Brasil”. **Revistas Eletrônicas PUCRS**, vol. 30, n. 1, junho, 2007.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos**. Nova York: ONU, 1966. Disponível em: <https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2_pacto_direitos_civis_politicos.pdf>. Acesso em: 22/04/2025.

PACHECO, B.; G., H. S. “A identidade e o gênero no campo da psicologia: diálogos e abstenções”. **Anais do XIX Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social**. Rio de Janeiro: ABRAPSO, 2017.

PIOVESAN, F. “Ações afirmativas e direitos humanos”. **Revista USP**, vol. 02. n. 69, maio, 2006.

PIOVESAN, F. “Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas”. **Revista Estudos Feministas**, vol. 16, n. 3, setembro, 2008.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 56.229, de 15 de setembro de 2021**. Porto Alegre: Governo do Estado, 2021. Disponível em: <<https://leisestaduais.com.br/rs/decreto-n-56116-2021-rio-grande-do-sul-modifica-o-regulamento-do-imposto-sobre-operacoes-relativas-a-circulacao-de-mercadorias-e-sobre-prestacoes-de-servicos-de-transporte-interestadual-e-intermunicipal-e-de-comunicacao-ricms>>. Acesso em: 20/04/2025.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar nº 10.990, de 18 de agosto de 1997**. Porto Alegre: Brigada Militar, 1997. Disponível em: <<https://brigadamilitar.rs.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 24/04/2025.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 43.245, de 19 de julho de 2004**. Porto Alegre: Brigada Militar, 2004. Disponível em: <<https://brigadamilitar.rs.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 24/04/2025.

SANTOS, C.; BARBOSA, T.; SILVA, J. “Os Impactos da Gestão da Diversidade nas Relações de Trabalho”. **UniFECAF** [03/05/2022]. Disponível em: <<https://www.fecaf.com.br/wp-content/uploads/2023/03/os-impactos-da-gestao-da-diversidade-nas-relacoes-de-trabalho.pdf>>. Acesso: 24/04/2025.

SILVA, M. A. **Festa, política e o corpo na rua: uma antropologia da Parada da Diversidade em Cuiabá e da cultura LGBT no Brasil contemporâneo**. Florianópolis: Editora da UFSC, 2021.

SOARES, L. E. “Novas políticas de segurança pública”. **Estudos Avançados**, vol. 17, n. 47, abril, 2003.

VELOSO, R. F. **Teoria de gênero nas Forças Armadas: um ensaio sobre a transgeneridade em contexto militar no Brasil** (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Relações Internacionais). Brasília: UniCEUB, 2021.