IX Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade
V Seminário Internacional Corpo, Gênero e Sexualidade
V Luso-Brasileiro Educação em Sexualidade, Gênero, Saúde e Sustentabilidade

USO DO NOME SOCIAL E RECONHECIMENTO DA IDENTIDADE DE GÊNERO NOS CONCURSOS PÚBLICOS BRASILEIROS

Eixo Temático 21 – INTERSECCIONALIDADES NA AMÉRICA LATINA: RAÇA, CLASSE, IDENTIDADE DE GÊNERO, SEXUALIDADES ENTRE MEMORIAS E TRAJETÓRIAS.

Ricardo de Lima Soares [1]

RESUMO

O uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero em concursos públicos no Brasil refletem a luta por direitos humanos e inclusão social, especialmente de pessoas travestis e transexuais. Este estudo, baseado na análise de editais, legislações e revisão bibliográfica, mostra avanços como a Instrução Normativa nº 1/2024, mas também revela obstáculos, como a resistência institucional e o despreparo das comissões. A interseccionalidade de gênero, raça e classe agrava a exclusão, sobretudo de pessoas trans negras e pobres. O estudo propõe políticas públicas com ações afirmativas, capacitação e sensibilização, visando processos seletivos mais justos e inclusivos.

Palavras-chave: Nome social, Identidade de gênero, Interseccionalidade, Concursos públicos.

INTRODUÇÃO

O reconhecimento do nome social e da identidade de gênero nos concursos públicos brasileiros tornou-se uma pauta central nas discussões sobre direitos humanos, cidadania e inclusão social, sobretudo no que se refere à população travesti e transexual.

[1] Doutorando do Curso de Serviço Social da Pontifícia Universidade de São Paulo - SP, ricardoservicosocial@gmail.com;

Em uma sociedade ainda marcada por práticas excludentes e estigmatizantes, o direito à autodeterminação de gênero se impõe como um desafio contemporâneo à efetivação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade (CF/88).

O uso do nome social, nesse contexto, configura-se como um importante instrumento de visibilidade e respeito às identidades trans, contribuindo para a construção de ambientes institucionais mais acolhedores. A Instrução Normativa nº 1/2024, ao regulamentar o uso do nome social nos concursos públicos, representa um avanço legislativo significativo. No entanto, a efetivação dessa normativa tem enfrentado entraves, como a resistência institucional, o despreparo das comissões organizadoras e a persistência de preconceitos velados.

Este estudo propõe-se a analisar a implementação do nome social nos concursos públicos à luz das diretrizes legais e das práticas institucionais observadas, tendo como objetivo refletir sobre os avanços e desafios enfrentados nesse processo. Fundamentada no método materialista histórico-dialético, a pesquisa foi desenvolvida por meio da análise de editais, legislações pertinentes e uma revisão bibliográfica crítica.

Os resultados indicam que, embora haja reconhecimento legal das identidades de gênero, a efetivação da inclusão ainda é limitada por fatores estruturais que se entrelaçam com marcadores sociais como raça e classe, aprofundando a exclusão de pessoas trans, especialmente as negras e de baixa renda. Conclui-se que, para além da normatização do uso do nome social, é necessária a adoção de políticas públicas que promovam a capacitação das comissões avaliadoras, a sensibilização institucional e a reformulação dos processos seletivos, de modo a garantir a equidade e a justiça social no acesso ao serviço público.

O RECONHECIMENTO DO NOME SOCIAL NO CONTEXTO DOS CONCURSOS PÚBLICOS BRASILEIROS

O reconhecimento do nome social nos concursos públicos brasileiros pode ser compreendido como um avanço nas políticas de inclusão, especialmente para pessoas transgêneras, refletindo a luta pela afirmação da identidade de gênero em um sistema institucional historicamente excludente.

Para dar início à discussão a respeito da compreensão deste texto, é fundamental apresentar o significado de alguns conceitos. Comecemos pelo conceito de **identidade de gênero**, que se refere a:

> profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos (Princípios de Yogyakarta, 2007, p. 6).

Conforme o site Significados existem três principais tipos de identidade de gênero: transgêneros, cisgêneros e não-binários.

> O **transgênero** é o indivíduo que se identifica com um gênero diferente daquele que lhe foi atribuído no nascimento. Por exemplo: uma pessoa que nasce com características biológicas masculinas, mas que se sente do gênero feminino. Ou o indivíduo que possui características físicas femininas, mas que se identifica como homem (Significados, 2016).
>
> Ao contrário do que se pensava erroneamente no passado, a transgeneridade não é um distúrbio mental. Qualquer tentativa de patologização da pessoa transgênero representa uma violação dos direitos humanos do indivíduo (Significados, 2016).
>
> O **cisgênero** consiste no indivíduo que se identifica com o seu "gênero de nascença". Por exemplo: um indivíduo que possui características biológicas típicas do sexo masculino e que se identifica (social e psicologicamente) como um homem. Desta forma, pode-se dizer que se trata de um homem cisgênero (Significados, 2016).
>
> Já o **não-binário** é a classificação que caracteriza a mistura entre masculino e feminino, ou a total indiferença a ambos. Os indivíduos não-binários ultrapassam os papéis sociais atribuídos aos gêneros, criando uma terceira identidade que foge do padrão "homem-mulher" (Significados, 2016).

Dando continuidade aos conceitos relevantes para este estudo, temos o de concurso público, que, conforme ensina Novo (2025), é:

é um processo seletivo que tem por objetivo avaliar candidatos concorrentes a um cargo efetivo de uma entidade governamental de uma nação. Apesar do processo geralmente ser preparado por empresas especializadas, a responsabilidade da avaliação dos serviços cabe às áreas de Recursos Humanos legalmente designadas.

Outro conceito central e amplamente utilizado nesta produção é o de nome social, que se refere à “designação pela qual a pessoa travesti, transexual ou transgênera se identifica e é reconhecida socialmente” (Brasil, 2024).

Após a apresentação desses conceitos fundamentais, passaremos a abordar informações de grande relevância para a continuidade da discussão.

A regulamentação do uso do nome social traduz uma tentativa de garantir direitos que, até pouco tempo atrás, eram sistematicamente negados. No entanto, à luz da perspectiva materialista histórico-dialética, é necessário entender as contradições estruturais e as condições materiais que permeiam essa inclusão, em um processo marcado por resistências institucionais, culturais e políticas.

Em agosto de 2024, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, em conjunto com o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, publicou uma Instrução Normativa, que estabelece as diretrizes para o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero nos certames públicos. Essa normativa visa unificar procedimentos, aplicando-se à administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e aos processos seletivos simplificados para contratações temporárias, estabelecendo um marco legal significativo para as pessoas trans (Brasil, 2024).

A introdução de normas formais que garantem o uso do nome social desde a inscrição até a divulgação de resultados busca mitigar a histórica marginalização e invisibilidade dessa população no espaço público.

O documento normativo determina que o nome social seja utilizado em todas as fases do concurso, incluindo a aplicação de provas e a comunicação oficial. Além disso, os formulários de inscrição devem conter campos específicos para a informação do nome social e identidade de gênero, respeitando a autodeterminação dos indivíduos, e vedando a inclusão de apelidos ou alcunhas que desrespeitem a identidade de gênero (Brasil, 2024).

Com isso, a norma objetiva garantir a dignidade e o respeito aos candidatos, ao mesmo tempo em que visa minimizar a necessidade de retificação dos registros civis, um processo que, além de burocrático, é marcado por uma série de obstáculos que colocam as pessoas trans em uma posição de vulnerabilidade. O processo de verificação da identidade, por sua vez, deve ocorrer por meio de documento oficial com foto, com a possibilidade de adição de dados biométricos, minimizando constrangimentos durante as etapas de checagem de identidade (Brasil, 2024).

A implementação dessas diretrizes reflete o crescente movimento de reivindicação de direitos por parte da população trans e a busca por uma maior visibilidade dentro da sociedade. Entre 2018 e 2022, o número de eleitores que optaram pelo nome social no título de eleitor aumentou 373,83%, somando mais de 37 mil pessoas, evidenciando a ampliação da participação política e da busca por reconhecimento em diversos espaços, inclusive no mercado de trabalho e nos concursos públicos (Brasil, 2022).

Esse aumento no uso do nome social no contexto eleitoral é um reflexo das mudanças nas dinâmicas sociais e da crescente visibilidade da identidade trans, que demanda respeito e acolhimento por parte das instituições públicas.

Contudo, a implementação efetiva do nome social nos concursos públicos ainda esbarra em contradições materiais que revelam a profundidade das desigualdades estruturais. Estudos indicam que, enquanto a legislação prevê avanços, metade dos estados brasileiros ainda não garante o direito ao nome social para pessoas transexuais e travestis, e apenas 27% das unidades federativas adotam práticas consistentes nesse sentido. Essa disparidade evidencia a fragmentação das políticas públicas, que, muitas vezes, se tornam dependentes das condições locais e da vontade política dos gestores (Folha de S. Paulo, 2024).

Tais contradições não são apenas reflexo da falta de regulamentação uniforme, mas também de um processo histórico de marginalização, em que as questões de gênero e sexualidade são tratadas de maneira secundária dentro das políticas públicas.

Outro aspecto central para a efetividade do nome social nos concursos públicos diz respeito à capacitação das comissões organizadoras. A falta de treinamento específico sobre as questões de gênero e a falta de sensibilização das equipes podem

perpetuar práticas discriminatórias, mesmo que as normas tenham sido formalmente estabelecidas.

A resistência institucional, muitas vezes velada, continua sendo um obstáculo relevante para a plena inclusão das pessoas trans. Assim, para que as políticas de inclusão sejam implementadas de maneira consistente, é imprescindível que as comissões organizadoras passem a adotar uma abordagem mais inclusiva, com foco na educação e na capacitação contínua sobre diversidade de gênero (Brasil, 2024).

A análise dos editais de concursos públicos que contemplam o uso do nome social mostra avanços significativos, mas também revela lacunas na aplicação das diretrizes. Muitos editais ainda não incluem campos específicos para o nome social, o que impede a efetiva implementação das normas e compromete o processo de inclusão. Essa falha na execução das políticas demonstra a necessidade de ações concretas por parte dos órgãos responsáveis, como a revisão e a adaptação dos formulários e o comprometimento das comissões em respeitar as identidades de gênero ao longo de todas as etapas do concurso.

A revisão bibliográfica sobre o tema aponta para a importância das políticas afirmativas, que garantem não apenas a participação das pessoas trans nos concursos, mas também a proteção contra a marginalização e a violência simbólica que enfrentam. O reconhecimento do nome social, de acordo com diversos estudos, contribui para a construção de um ambiente mais inclusivo, promovendo uma integração efetiva da população trans na sociedade (Brasil, 2024).

Essas políticas são fundamentais para garantir que as pessoas trans não apenas ingressem no serviço público, mas que também possam se desenvolver e permanecer nele, sem enfrentar discriminação ou exclusão.

DESAFIOS PRÁTICOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA IDENTIDADE DE GÊNERO NAS SELEÇÕES PÚBLICAS

A implementação do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero nos concursos públicos brasileiros têm sido vistos como avanços no movimento por maior inclusão e respeito aos direitos das pessoas transgêneras. No entanto, a efetivação

dessas políticas enfrenta desafios complexos que demandam uma reflexão crítica sobre as estruturas sociais e institucionais, profundamente marcadas por desigualdades históricas. O que muitas vezes é tratado como uma formalidade legal, como o direito ao nome social, envolve uma série de contradições práticas que tornam sua implementação desigual e, em alguns casos, falha em promover uma verdadeira mudança nas instituições públicas.

O Código Civil Brasileiro, em seu artigo 16, garante a todos o direito ao nome, incluindo o prenome e o sobrenome (Brasil, 2002). No entanto, quando se trata de pessoas trans, o exercício desse direito ainda é marcado por obstáculos significativos.

A perspectiva teórica utilizada neste texto permite compreender que as desigualdades enfrentadas por essa população não são apenas fruto de atitudes discriminatórias pontuais, mas sim reflexos de um sistema de poder que molda normas sociais e institucionais, historicamente exclusivas e excludentes. Essas estruturas, que ainda não contemplam integralmente a identidade de gênero das pessoas trans, perpetuam a marginalização e a invisibilidade dentro de contextos fundamentais, como os concursos públicos.

Um dos maiores obstáculos é a resistência institucional à implementação plena do nome social nos certames públicos. Embora a Instrução Normativa nº 1/2024 tenha estabelecido diretrizes claras para o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero, a aplicação dessas normas varia consideravelmente de um órgão para outro.

Diversos editais ainda não contemplam campos específicos para o nome social ou identidade de gênero, ou, quando o fazem, a implementação é inconsistente, dificultando a inclusão efetiva das pessoas trans nos processos seletivos. A resistência, tanto em níveis administrativos quanto estruturais, contribui para a manutenção de práticas que desrespeitam a identidade de gênero das candidatas e candidatos trans (Brasil, 2024).

Outro ponto crítico é a falta de capacitação das comissões organizadoras dos concursos públicos. A ausência de treinamento adequado sobre questões de identidade de gênero e diversidade sexual compromete a aplicação das normas e resulta em situações constrangedoras e excludentes.

A capacitação contínua dos profissionais envolvidos nas etapas de organização e execução dos certames é fundamental para garantir que a implementação das normas aconteça de forma inclusiva e respeitosa. Sem essa formação, as comissões podem continuar a reproduzir estereótipos e discriminação, resultando em processos seletivos que, ao invés de promoverem igualdade, contribuem para a marginalização das pessoas trans.

De acordo com uma pesquisa realizada em 2025, que analisou dez editais de concursos (cinco nacionais e cinco de prefeituras do Estado de São Paulo), foi identificado que apenas dois concursos nacionais, da Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB) e do Tribunal Marítimo, oferecem a opção de solicitação do nome social no formulário de inscrição. Outros concursos, como os do Exército Brasileiro e da Força Aérea Brasileira (FAB), ainda não mencionam a possibilidade de uso do nome social, o que aponta uma falha importante na aplicação consistente das normas de inclusão (PCI Concursos, 2025).

No âmbito municipal, quatro de cinco editais pesquisados ofereciam a possibilidade de solicitar o nome social, evidenciando, mais uma vez, a necessidade de avanços em relação a essa questão (PCI Concursos, 2025).

Além disso, a exigência de documentos oficiais que reflitam a identidade de gênero da pessoa candidata continua a ser um desafio significativo. Embora o Supremo Tribunal Federal tenha decidido que o Teste de Aptidão Física (TAF) deve ser realizado de acordo com a identidade de gênero da pessoa e não com o sexo atribuído ao nascimento, sua aplicação ainda enfrenta resistência, principalmente em determinados órgãos. A falta de implementação uniforme dessa diretriz compromete a equidade no processo seletivo, já que a avaliação das candidatas trans deve respeitar sua identidade de gênero, garantindo uma avaliação justa e sem discriminação (Brasil, 2024).

A proposta de implementar cotas específicas para pessoas trans nos concursos públicos também encontra resistência. O Projeto de Lei nº 354/2024, que sugere a reserva de 2% das vagas para pessoas transgêneras nos concursos públicos federais, ainda precisa passar por aprovação legislativa e adaptação dos processos seletivos para garantir que a inclusão seja feita de forma justa e eficiente.

A criação de mecanismos como comissões de verificação e comissões de heteroidentificação é fundamental para garantir a transparência e a justiça na implementação dessas cotas, assegurando que a política de inclusão não seja apenas simbólica, mas efetiva.

Embora algumas medidas de inclusão, como a criação de cotas, representem um passo importante, elas precisam ser acompanhadas de ações que promovam a permanência e o desenvolvimento das pessoas trans no serviço público. A implementação de programas de apoio psicológico, mentorias e ambientes de trabalho inclusivos, que respeitem a identidade de gênero dos servidores, é algo extremamente necessário. Sem essas ações afirmativas, a alta rotatividade e a falta de motivação podem comprometer a eficácia das políticas de inclusão, resultando em um ciclo de exclusão e marginalização.

Ainda existe resistência social à inclusão de pessoas trans nos concursos públicos. A transfobia internalizada, que permeia tanto os candidatos quanto os profissionais envolvidos na organização dos certames, reforça estereótipos e discriminação. A promoção de campanhas educativas e de sensibilização, direcionadas aos candidatos e aos profissionais das comissões organizadoras, é fundamental para combater essa transfobia e garantir que os processos seletivos sejam, de fato, mais inclusivos.

A falta de dados sobre a participação de pessoas trans nos concursos públicos também dificulta a avaliação da eficácia das políticas implementadas. A coleta de dados desagregados por identidade de gênero é uma atividade que deve ser realizada para monitorar o acesso e a permanência das pessoas trans no serviço público.

OBSERVANDO AS DIMENSÕES DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE

A questão do uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero nos concursos públicos brasileiros não pode ser vista isoladamente, como um direito formal garantido pela lei. Ou seja, não pode ser compreendido sem levar em consideração as condições de classe, raça e gênero que afetam as trajetórias profissionais de travestis e transexuais no Brasil.

As desigualdades estruturais que moldam o sistema educacional, o mercado de trabalho e as instituições públicas em geral criam um contexto de exclusão, onde a identidade de gênero das pessoas trans é desconsiderada, ou tratada de forma inconsistente nos concursos públicos.

Estudos indicam que as pessoas trans enfrentam dificuldades significativas no acesso ao emprego formal, com um agravamento da situação para as mulheres trans negras, que, de acordo com dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), possuem uma taxa de desemprego bem mais alta que suas contrapartes brancas (ANTRA, 2024).

Essa realidade é produto de um sistema social que entrelaça diferentes formas de opressão, como o racismo, a transfobia e as desigualdades de classe, tornando o mercado de trabalho ainda mais inacessível para essas pessoas. Para as mulheres trans negras, esses desafios se intensificam, já que a interseção entre raça, classe e gênero gera um cenário de exclusão ainda mais severo.

As desigualdades sociais, portanto, não são apenas uma questão de identidade de gênero, mas envolvem complexas camadas de discriminação que limitam o acesso de pessoas trans, principalmente as negras e de classes sociais mais baixas, ao mercado de trabalho.

É importante destacar que a interseccionalidade, descrita por Kimberlé Crenshaw, nos ajuda a entender como as diferentes formas de opressão se combinam e criam experiências únicas de discriminação e exclusão. Na ceara dos concursos públicos, isso significa que o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans não pode ser desvinculado de suas condições sociais e econômicas.

Como aponta Crenshaw (2021), as múltiplas formas de opressão que uma pessoa sofre – seja por gênero, classe ou raça – não podem ser analisadas isoladamente. No Brasil, isso é ainda mais relevante quando se trata das trajetórias de travestis e transexuais, que enfrentam não apenas a exclusão devido à sua identidade de gênero, mas também uma série de obstáculos relacionados à sua cor e classe social.

A realidade educacional das pessoas trans também contribui para esse ciclo de exclusão. De acordo com pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG,

2021), uma parcela significativa das transexuais interrompe seus estudos devido à transfobia e ao bullying no ambiente escolar, o que compromete seu acesso ao ensino superior e, consequentemente, a uma formação profissional que possibilite o ingresso no mercado de trabalho.

A pesquisa aponta que menos de 0,3% das pessoas transexuais estão matriculadas em universidades federais, o que revela uma clara barreira educacional para a população trans, alimentando um ciclo de marginalização (UFMG, 2021). Sem uma educação formal de qualidade, a inserção de pessoas trans no serviço público – por meio dos concursos – torna-se ainda mais desafiadora.

Somado a isso, a ausência de políticas afirmativas eficazes que atendam especificamente às necessidades das pessoas trans no mercado de trabalho contribui para a perpetuação das desigualdades. Embora algumas iniciativas isoladas existam em empresas e órgãos públicos, a implementação de ações afirmativas de inclusão para pessoas trans ainda é escassa, especialmente para aquelas que são negras e de classes sociais mais baixas.

As cotas para pessoas trans em concursos públicos, como propõe o Projeto de Lei nº 354/2024, da Deputada Federal Erika Hilton, são um passo importante, mas precisam ser acompanhadas de programas de capacitação e políticas que garantam a permanência dessas pessoas no serviço público. Sem tais ações, as cotas podem se tornar uma medida simbólica, sem promover uma real inclusão no ambiente de trabalho (Brasil, 2024).

Outro aspecto fundamental é a dificuldade de muitas pessoas trans em conseguir ou manter um emprego formal. A Pesquisa realizada pelo Grupo Pela Vidda, citada pela Agência Brasil, revelou que quase metade das pessoas trans empregadas (48%) conseguiu seu posto por meio de indicações de amigos ou conhecidos, ou ainda por meio de reservas de vagas específicas para pessoas trans (Lisboa, 2022).

Isso mostra que, embora as cotas e as iniciativas de inclusão possam abrir portas, a verdadeira integração dessas pessoas ao mercado de trabalho formal e competitivo ainda enfrenta grandes barreiras. A busca por alternativas não formais, como redes de amizade e organizações não governamentais, evidencia como a discriminação social afeta a capacidade de pessoas trans de acessar um emprego por seus próprios meios.

Dessa forma, é urgente a implementação de políticas públicas que respeitem as identidades de gênero, raça e classe das pessoas trans, promovendo a inclusão e a equidade no mercado de trabalho.

A adoção de cotas, combinada com programas de capacitação e acompanhamento, pode ser um passo importante para reduzir as desigualdades e promover a diversidade no ambiente profissional. No entanto, é necessário que essas políticas sejam acompanhadas de ações concretas que enfrentem as múltiplas formas de discriminação e opressão vivenciadas pelas pessoas trans.

A implementação de ambientes de trabalho inclusivos, a oferta de programas de capacitação e a criação de mecanismos de denúncia são passos necessários para garantir que as pessoas trans, especialmente as negras e de classes sociais mais baixas, tenham acesso a um mercado de trabalho mais justo e igualitário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo revelou as conquistas e os desafios do reconhecimento do nome social e da identidade de gênero nos concursos públicos brasileiros. Apesar dos avanços legislativos significativos, como a Instrução Normativa nº 1/2024, que assegura o uso do nome social, a implementação dessas políticas ainda esbarra em desafios práticos profundos, que refletem as desigualdades estruturais da sociedade brasileira.

As resistências institucionais, a falta de capacitação nas comissões organizadoras e a persistente discriminação velada nos processos seletivos continuam a limitar o impacto positivo dessas normativas.

Sob a ótica materialista histórico-dialética, entendemos que as dificuldades enfrentadas pelas pessoas trans no acesso aos concursos públicos não podem ser reduzidas a ações discriminatórias pontuais, mas são sintomas de um sistema social e institucional que historicamente exclui essas populações. A marginalização das pessoas trans está entrelaçada com outras formas de opressão, como o racismo e as desigualdades de classe, que agravam as dificuldades de acesso a direitos básicos e a oportunidades no serviço público. Por isso, a implementação das políticas de inclusão não pode ser vista apenas como uma formalidade legal, mas deve ser acompanhada de

um esforço estrutural para garantir condições materiais adequadas que permitam a plena participação e integração de pessoas trans.

A análise da interseccionalidade entre gênero, classe e raça demonstra que, para as pessoas trans, as barreiras de acesso aos concursos públicos e ao mercado de trabalho são ainda mais intensas, especialmente para aquelas que pertencem às classes sociais mais baixas e são negras. Essas populações enfrentam um sistema de exclusão múltipla, que não se resolve apenas com a adoção de cotas ou o reconhecimento formal do nome social.

O reconhecimento das identidades de gênero nas seleções públicas precisa ser complementado por ações afirmativas contínuas que garantam a permanência e o desenvolvimento de pessoas trans nos espaços de trabalho, sem que sejam vítimas de discriminação ou marginalização.

Portanto, para que a inclusão das pessoas trans nos concursos públicos e no serviço público seja realmente efetiva, é imprescindível que as políticas públicas não se limitem ao simples acesso, mas que enfrentem as condições materiais que sustentam as desigualdades.

REFERÊNCIAS

ANTRA. **Cotas Trans**: nota técnica sobre políticas de ações afirmativas para pessoas trans e travestis e o enfrentamento à transfobia no contexto da educação superior. 2024. Disponível em: https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2024/09/nota-tecnica-antra-cotas-trans-2024.pdf. Acesso em: 24 abr. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 354/2024**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2388165&filename=PL+354%2F2024. Acesso em: 24 abr. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 mar 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil Brasileiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 3 mar. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos; Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania**. Gestão estabelece diretrizes para uso do nome social e reconhecimento da identidade de gênero nos concursos públicos**. 5 set. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/gestao-estabelece-diretrizes-para-uso-do-nome-social-e-reconhecimento-da-identidade-de-genero-nos-concursos-publicos. Acesso em: 24 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4275**. 2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371. Acesso em: 24 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Eleitorado com nome social aumentou 373,83% entre 2018 e 2022**. 2022. Disponível em: Eleitorado com nome social aumentou 373,83% entre 2018 e 2022 — Tribunal Superior Eleitoral. Acesso em: 24 abr. 2025.

CRENSHAW, Kimberlé. **Mapping the Margins**: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. Stanford Law Review, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, 1991. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/1229039. Acesso em: 5 abr. 2025.

FOLHA DE S. PAULO. **Governo define que pessoas trans podem usar nome social em concursos públicos**. 5 set. 2024. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/09/governo-define-que-pessoas-trans-podem-usar-nome-social-em-concursos-publicos.shtml. Acesso em: 24 abr. 2025.

LISBOA, Vinícius. **Pesquisa descreve barreiras para acesso de pessoas trans ao emprego. Agência Brasil. 2022. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-12/pesquisa-descreve-barreiras-para-acesso-de-pessoas-trans-ao-emprego. Acesso em: 29 mar. 2025.**

NOVO, Benigno Núñez. **Entendendo concurso Público**. 2025. Brasil Escola. Disponível em: https://meuartigo.brasilescola.uol.com.br/brasil/entendendo-concurso-publico.htm. Acesso em: 14 mar. 2025.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. Disponível em: https://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 4 abr. 2025.

SIGNIFICADOS. **Identidade de Gênero: o que é e quais os tipos (trans, cis, não-binário). 2016. Disponível em**: https://www.significados.com.br/identidade-de-genero/**. Acesso em: 9 mar. 2025.**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG). **Pesquisa apresenta o perfil de estudantes trans nas Instituições Federais de Ensino Superior**. 2021. Disponível em: https://ufmg.br/comunicacao/noticias/pesquisa-apresenta-o-perfil-de-estudantes-trans-nas-instituicoes-federais-de-ensino-superior. Acesso em: 24 mar. 2025.