



**SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG
COORDENADORIA DE ENSINO – COE
COORDENAÇÃO DE ENSINO PRESENCIAL E DE PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM ALTOS ESTUDOS DE SEGURANÇA PÚBLICA**

ADELY HENRIQUE DE SOUZA

**DESAFIO DE INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERO EM INSTITUIÇÕES
MILITARES ESTADUAIS. UMA ANÁLISE APLICADA AO CBMGO.**

GOIÂNIA – GO

2025



ADELY HENRIQUE DE SOUZA

DESAFIO DE INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERO EM INSTITUIÇÕES MILITARES ESTADUAIS. UMA ANÁLISE APLICADA AO CBMGO

Artigo apresentado como exigência parcial para conclusão do Curso de Especialização em Altos Estudos de Segurança Pública - CAESP, pela Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás - SSP e pela Universidade Estadual de Goiás - UEG, sob a orientação do Prof. Dr. Bráulio Cançado Flores.

GOIÂNIA – GO

2025

DESAFIO DE INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERO EM INSTITUIÇÕES MILITARES ESTADUAIS. UMA ANÁLISE APLICADA AO CBMGO

CHALLENGE OF INCLUDING TRANSGENDER PEOPLE IN STATE MILITARY INSTITUTIONS: AN ANALYSIS APPLIED TO THE CBMGO

RESUMO: A inclusão de pessoas transgênero nas instituições militares de segurança pública configura um tema contemporâneo de relevância para os direitos humanos, para a governança institucional e para as políticas públicas. Este estudo analisa o panorama jurídico e institucional relacionado à possibilidade de ingresso de pessoas transgênero no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás (CBMGO), considerando marcos normativos, experiências nacionais e internacionais, bem como seus impactos administrativos e culturais. A pesquisa, de natureza documental, examina normas jurídicas, diretrizes oficiais e literatura especializada, buscando compreender como a identidade de gênero se articula com as estruturas normativas, hierárquicas e formativas das instituições militares. Os resultados indicam que a inclusão demanda preparação institucional, adequação normativa e desenvolvimento de mecanismos internos de diálogo e organização. Conclui-se que o CBMGO reúne condições institucionais para estruturar protocolos próprios, com base em experiências já consolidadas, promovendo uma implementação tecnicamente segura, juridicamente consistente e compatível com os princípios da dignidade humana e da igualdade.

Palavras-chave: identidade de gênero; instituições militares; segurança pública; inclusão; governança pública.

ABSTRACT: The inclusion of transgender people in military public security institutions represents a contemporary challenge and a relevant field of analysis within the scope of human rights, institutional governance, and public policies. This study conducts a documentary analysis of the possibility of transgender people joining the Military Fire Department of the State of Goiás (CBMGO), discussing legal frameworks, historical and international experiences, as well as potential cultural and administrative impacts. Based on official documents, legislation, international guidelines, and specialized literature, the study examines how gender identity relates to the normative, hierarchical, and training structures present in military institutions. The findings demonstrate that inclusion requires institutional preparedness, regulatory updating, and internal dialogue, reaffirming the need to respect human dignity and equality. It concludes that the CBMGO has the conditions to develop its own protocols, based on national and international experiences, in order to promote a safe, ethical implementation aligned with democratic values.

Keywords: gender identity; military institutions; public security; inclusion; public governance.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. REFERENCIAL TEÓRICO	5
2.1 Compreensões contemporâneas sobre gênero, identidade e reconhecimento	5
2.2 Marco jurídico da identidade de gênero no Brasil e sua implicação institucional	6
2.3 Princípios constitucionais e ordem normativa nas instituições militares	7
2.4 Inclusão em instituições de segurança: desempenho, estigma e legitimidade	8
2.5 Cultura organizacional militar e segurança psicológica	10
2.6 Experiências internacionais e gestão da diversidade em instituições militares	11
2.7 Preparação institucional e análise documental como base metodológica	12
3. METODOLOGIA	13
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	14
4.1 O que dizem (e o que não dizem) os documentos institucionais	14
4.2 O que os documentos permitem inferir sobre possibilidades de inclusão	15
4.3 O que os documentos não permitem concluir sobre a inclusão	16
4.4 Estigma, reconhecimento e trajetórias em carreiras militares	17
4.5 Experiências internacionais e precedentes de transformação institucional	18
4.6 Convivência institucional e integração funcional	19
4.7 Preparação institucional como requisito estratégico	20
5 CONCLUSÃO	21
BIBLIOGRAFIA	22
ANEXO A	25
Corpus Documental da Pesquisa	25
ANEXO B	27
Experiências internacionais sobre inclusão de pessoas trans em instituições militares	27
ANEXO C	28
Propostas de aprimoramento institucional	28

1. INTRODUÇÃO

O debate contemporâneo sobre identidade de gênero evidencia que as formas pelas quais as pessoas se reconhecem e são reconhecidas socialmente resultam de construções simbólicas, culturais e históricas, não se restringindo a determinações biológicas. Connell (2015) destaca que as identidades de gênero se estruturam a partir de normas e expectativas sociais em constante transformação, o que amplia a compreensão sobre a pluralidade das experiências humanas. Nesse contexto, a presença de pessoas transgênero nos espaços públicos tornou-se tema relevante para a gestão, o direito e a administração pública.

No Brasil, pesquisas indicam que pessoas trans enfrentam desafios persistentes de reconhecimento social e institucional. Bento (2006) e Jesus (2012) demonstram que a exclusão histórica decorre do descompasso entre identidades de gênero e categorias normativas que, por décadas, orientaram políticas públicas e práticas administrativas. Essa tensão afeta diretamente a inserção de pessoas trans no serviço público, incluindo instituições de segurança pública.

Embora o Brasil ainda não disponha de um censo oficial sobre identidade de gênero, estimativas amplamente utilizadas na literatura indicam que cerca de 1,9 por cento da população adulta se identifica como transgênero. Aplicada ao contexto nacional, essa proporção corresponde a aproximadamente três a quatro milhões de pessoas, conforme sistematizado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais ANTRA com base em estudos do Williams Institute da UCLA. Esses números demonstram a expressividade demográfica do grupo e reforçam a necessidade de que instituições públicas, inclusive corporações militares estaduais, compreendam a relevância dessa demanda social emergente.

As instituições de segurança pública são historicamente marcadas por hierarquia, disciplina e padronização de condutas. Foucault (2014) observa que organizações regidas por lógicas disciplinares tendem a preservar padrões rígidos de comportamento, o que gera tensões diante de transformações sociais. No campo da administração pública, Carvalho (2022) aponta que instituições capazes de dialogar com essas mudanças fortalecem sua legitimidade social e sua capacidade de resposta às demandas coletivas.

No plano jurídico, avanços normativos consolidaram o reconhecimento da identidade de gênero como direito fundamental. O Decreto nº 8.727 de 2016, ao regulamentar o uso do nome social na administração pública federal, e a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 4275, que assegurou a alteração de nome e gênero em registros civis, reforçam o dever das organizações públicas de estruturar ambientes compatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

Apesar desses marcos, a produção acadêmica voltada especificamente à inserção de pessoas trans em órgãos militares de segurança pública ainda é limitada, o que dificulta a elaboração de diretrizes administrativas e pode gerar respostas institucionais fragmentadas diante de uma demanda emergente. Assim, o exame de documentos normativos, experiências comparadas e literatura especializada torna-se fundamental para sustentar uma análise consistente sobre o tema.

Este estudo desenvolve uma análise documental aplicada, examinando normas jurídicas, diretrizes administrativas e referências nacionais e internacionais, com o objetivo de compreender os desafios e as possibilidades relacionados à integração de pessoas transgênero no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás. Busca-se identificar barreiras institucionais, indicar caminhos de adequação normativa e oferecer subsídios técnicos para fortalecer a coerência institucional, a segurança administrativa e a observância dos direitos fundamentais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Compreensões contemporâneas sobre gênero, identidade e reconhecimento

A categoria gênero constitui-se como construção histórica, social e simbólica, desvinculando-se progressivamente de uma interpretação exclusivamente biológica dos corpos. Conforme Connell (2015), as identidades de gênero emergem a partir de relações sociais mediadas por normas, expectativas culturais e estruturas de poder, que variam conforme o contexto e o período histórico. Essa perspectiva rompe com leituras essencialistas e permite compreender a pluralidade das experiências relacionadas à identidade de gênero.

Butler (2019) aprofunda essa discussão ao afirmar que o gênero é performativamente construído, isto é, produzido por práticas reiteradas no interior de normas socioculturais. Assim, a identidade de gênero não se apresenta como dado natural ou fixo, mas como resultado de processos contínuos de significação, reconhecimento e interação social. Essa abordagem permite compreender as identidades transgênero como expressões legítimas da diversidade humana, em contraposição a modelos normativos rígidos.

No campo da relação entre identidade e reconhecimento, Honneth (2003) destaca que o reconhecimento intersubjetivo constitui elemento central para a formação da autoestima e da participação social dos indivíduos. A ausência desse reconhecimento, ou sua negação institucional, produz formas de sofrimento moral e exclusão social. No contexto das pessoas trans, essa negação se manifesta, com frequência, em barreiras de acesso ao trabalho, à educação, à saúde e a espaços institucionais, inclusive no serviço público.

Goffman (1988), ao tratar do conceito de estigma, contribui para a compreensão das dinâmicas de marginalização enfrentadas por grupos cujas individualidades divergem dos padrões socialmente instituídos. Para o autor, o estigma opera como mecanismo de desqualificação social, restringindo a participação plena do indivíduo em determinadas esferas. Quando esse estigma se projeta sobre entidades organizadas sob forte padronização normativa e simbólica, como as instituições militares, tende a gerar resistências adicionais à integração de personalidades dissidentes.

Nesse sentido, a discussão sobre gênero, identidade e reconhecimento revela que a integração de pessoas transgênero em corporações de segurança pública ultrapassa uma dimensão meramente administrativa, inserindo-se em um debate moral, simbólico e político mais amplo, relacionado às formas de pertencimento, cidadania e legitimidade no espaço institucional.

2.2 Marco jurídico da identidade de gênero no Brasil e sua implicação institucional

O reconhecimento jurídico da identidade de gênero no Brasil constitui um avanço recente no campo dos direitos fundamentais e representa uma mudança significativa no modo como o Estado compreende a relação entre identidade individual e registro civil. Durante décadas, a identificação de gênero esteve vinculada a critérios médicos e judiciais, condicionando o reconhecimento estatal à submissão do indivíduo a procedimentos patologizantes. Esse paradigma passou a ser progressivamente superado com o fortalecimento do princípio da dignidade da pessoa humana e da autonomia da vontade.

No âmbito administrativo, o Decreto nº 8.727/2016 estabeleceu o direito ao uso do nome social no âmbito da administração pública federal, assegurando a pessoas transgênero o reconhecimento de sua identidade em atos e registros funcionais. Embora de aplicação direta apenas ao poder Executivo federal, o decreto consolidou uma diretriz normativa que influenciou Estados e Municípios na formulação de normas correlatas, ampliando a proteção institucional à identidade de gênero.

No plano jurisdicional, merece destaque a decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275, que reconheceu o direito à alteração de nome e gênero no registro civil sem a exigência de cirurgia de redesignação sexual ou decisão judicial prévia. Ao afirmar o direito à autodeterminação de gênero, o STF reafirmou o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento central da proteção às identidades trans no ordenamento jurídico brasileiro.

Além do contexto nacional, observa-se que instrumentos internacionais de direitos humanos, como os Princípios de Yogyakarta (2017), vêm orientando a interpretação contemporânea sobre identidade de gênero, ao reconhecerem a obrigação dos Estados

em promover políticas públicas que assegurem o respeito, a igualdade e a não discriminação em razão de identificação de gênero. Esses documentos têm influenciado decisões judiciais, políticas públicas e diretrizes administrativas em diversos países, contribuindo para a construção de uma jurisprudência internacional voltada à proteção dos direitos das pessoas trans.

Nesse sentido, o marco jurídico da identidade de gênero evidencia uma transição de um modelo médico-jurídico excludente para uma abordagem centrada nos direitos fundamentais, na autonomia e no reconhecimento da diversidade. Essa transformação impõe às instituições públicas o dever de revisão de seus regulamentos internos, práticas administrativas e procedimentos seletivos, a fim de compatibilizá-los com os parâmetros constitucionais e internacionais vigentes.

2.3 Princípios constitucionais e ordem normativa nas instituições militares

Os princípios constitucionais operam como vetores interpretativos e estruturantes do ordenamento jurídico brasileiro, orientando tanto a elaboração quanto a aplicação das normas infraconstitucionais. No contexto da identidade de gênero e do alcance de pessoas transgênero em órgãos públicos, destacam-se, de modo especial, os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da legalidade, previstos no artigo 1º, inciso III, e no artigo 5º da Constituição da República.

O princípio da dignidade da pessoa humana constitui fundamento axiológico da ordem constitucional e impõe ao Estado o dever de respeitar a autonomia, a personalidade e o valor intrínseco de cada indivíduo. Conforme Sarlet (2012), a dignidade não se resume à proteção contra violações físicas, mas abrange também dimensões morais, existenciais e simbólicas da vida humana, incluindo o direito ao reconhecimento da identidade pessoal. Nesse sentido, a proteção à identidade de gênero decorre diretamente desse princípio, impondo limites às práticas estatais que negam ou inviabilizam tal reconhecimento.

O princípio da igualdade, por sua vez, impõe não apenas tratamento isonômico formal, mas também a consideração das diferenças materiais entre os indivíduos. Assim, a igualdade constitucional deve ser compreendida em sua dimensão substancial, o que implica a possibilidade de adoção de medidas administrativas diferenciadas para garantir

a efetiva integração de grupos historicamente marginalizados. Para pessoas transgênero, isso significa a criação de condições normativas e institucionais que assegurem acesso isonômico aos espaços públicos, inclusive às corporações militares estaduais.

No âmbito da legalidade administrativa, a atuação do poder público está vinculada aos comandos normativos vigentes. No entanto, essa vinculação não deve ser interpretada como obstáculo à concretização de direitos fundamentais. A legalidade, nesse sentido, deve ser compreendida em conformidade com a Constituição, de modo a evitar que lacunas normativas sejam utilizadas como justificativa para práticas discriminatórias. Assim, a ausência de regulamentação específica não pode ser compreendida como autorização para restrições implícitas ao exercício de direitos constitucionalmente assegurados.

Considerando essa perspectiva, este estudo adota como referenciais normativos específicos o Estatuto dos Bombeiros Militares do Estado de Goiás, o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Goiás, bem como o Regimento dos Serviços Interno e Operacional Bombeiro Militar e demais normativos que estruturam a organização e o funcionamento da corporação, todos constantes no quadro documental apresentado no capítulo de metodologia. Esses instrumentos, ainda que não tratem diretamente da temática da identidade de gênero, estabelecem o marco institucional a partir do qual se desenvolve a análise.

A partir dessa base, a ordem normativa brasileira, estruturada sobre princípios constitucionais fundamentais, orienta os organismos públicos, inclusive os de natureza militar, na revisão contínua de seus regulamentos e práticas administrativas, de modo a mantê-los em consonância com os valores vigentes no Estado Democrático de Direito. Nesse contexto, a consideração de medidas voltadas à inclusão de pessoas transgênero não se apresenta como gesto político episódico, mas como uma possibilidade decorrente da própria dinâmica de atualização institucional e do compromisso com a dignidade da pessoa humana.

2.4 Inclusão em instituições de segurança: desempenho, estigma e legitimidade

A inclusão de pessoas transgênero em instituições de segurança pública insere-se em um campo sensível, marcado por tensões entre transformação social, tradição

organizacional e estruturas disciplinares. Diferentemente de outros espaços do serviço público, essas corporações operam sob rígidos códigos de conduta, hierarquia formal e forte simbolismo institucional, elementos que influenciam diretamente seus processos de recrutamento, formação e integração funcional.

Diversos estudos têm demonstrado que a abertura institucional a grupos historicamente marginalizados não compromete a operacionalidade, desde que acompanhada por diretrizes claras, capacitação interna e protocolos administrativos bem definidos. Nesse sentido, Sjoberg (2014) e Belkin (2012) destacam que experiências internacionais em forças armadas e corporações de segurança indicam que a integração de pessoas trans não representa, por si, prejuízo à coesão ou à disciplina, mas exige planejamento organizacional e gestão adequada de conflitos.

No contexto brasileiro, embora inexistam normativas específicas voltadas à inclusão de pessoas transgênero em instituições militares estaduais, observa-se, conforme apontam Bento (2006) e Carrara (2007), uma crescente aproximação do tema em debates acadêmicos e institucionais relacionados à diversidade, direitos sexuais e políticas públicas. Essa ausência normativa, contudo, não pode ser interpretada como impedimento jurídico, mas como espaço para construção institucional orientada pelos princípios constitucionais e pelas diretrizes internacionais de direitos humanos.

Além disso, a literatura sobre diversidade organizacional enfatiza que o acesso não se resume à admissão formal, mas depende de processos contínuos de socialização, reconhecimento e convivência institucional. Ashforth e Kreiner (1999) apontam que identidades estigmatizadas, quando inseridas em ambientes organizacionais tradicionais, tendem a enfrentar mecanismos sutis de exclusão, exigindo das instituições estratégias de gestão voltadas à promoção de um ambiente funcionalmente coeso e socialmente mais justo.

Desse modo, a introdução de pessoas transgênero em denominações de segurança pública deve ser compreendida como um processo institucional complexo, que envolve não apenas alterações normativas, mas também mudanças culturais, pedagógicas e administrativas, voltadas à construção de um ambiente organizacional capaz de conciliar disciplina, diversidade e respeito aos direitos fundamentais.

2.5 Cultura organizacional militar e segurança psicológica

A cultura organizacional militar caracteriza-se por forte valorização da hierarquia, da disciplina, do espírito de corpo e da padronização de comportamentos. Esses elementos, embora essenciais para a operacionalidade dos órgãos militares, também estruturam um conjunto de representações simbólicas que influenciam práticas, normas e relações internas. Segundo Schein (2010), a cultura organizacional não se expressa apenas em regulamentos formais, mas em valores, crenças, rituais e códigos não escritos que orientam a conduta cotidiana de seus membros.

No contexto militar, esses padrões culturais são historicamente associados a modelos tradicionais de masculinidade, o que pode produzir resistências a identidades que fogem às normas hegemônicas de gênero. Connell (2015) destaca que instituições fortemente hierarquizadas tendem a reforçar masculinidades dominantes como parâmetro simbólico de pertencimento, o que impacta processos de socialização, reconhecimento e ascensão funcional. Nesse cenário, identidades transgênero podem ser percebidas como elemento dissonante em relação ao imaginário organizacional consolidado.

Conforme apontam Janowitz (1963) e Schein (2017), essa dimensão simbólica não se limita ao plano subjetivo, mas projeta efeitos concretos sobre a dinâmica institucional, influenciando comportamentos, relações hierárquicas e formas de pertencimento organizacional. A literatura sobre organizações militares aponta que a resistência à diversidade não decorre apenas de posições individuais, mas de estruturas culturais sedimentadas, transmitidas por meio da formação inicial, da socialização profissional e das práticas informais (Janowitz, 1963). Assim, a introdução de políticas inclusivas demanda mais do que alterações normativas, exigindo processos pedagógicos e institucionais capazes de promover novas formas de compreensão do pertencimento organizacional.

Por outro lado, estudos contemporâneos sobre cultura organizacional em ambientes de segurança indicam que essas estruturas não são imutáveis. Bauman (2001) observa que organizações inseridas em contextos sociais dinâmicos tendem a reconfigurar seus padrões simbólicos em resposta a pressões normativas, jurídicas e culturais. Nesse sentido, a cultura militar pode ser compreendida como campo em

permanente disputa e transformação, no qual o acesso de grupos historicamente marginalizados se insere como fenômeno progressivo, e não como ruptura abrupta.

Portanto, compreender a cultura organizacional militar é condição teórica indispensável para analisar os desafios relacionados à inserção de pessoas transgênero, uma vez que essa cultura opera tanto como suporte funcional da instituição quanto como possível foco de resistência simbólica. Qualquer proposta de integração institucional, assim, deve considerar não apenas a dimensão normativa, mas também os processos culturais que estruturam a identidade coletiva do corpo militar.

2.6 Experiências internacionais e gestão da diversidade em instituições militares

A análise de experiências internacionais sobre o acesso de pessoas transgênero em instituições militares e de segurança pública revela que esse processo não constitui fenômeno isolado, mas tendência progressiva em diversos países democráticos. Na última década, forças armadas e corporações policiais de diferentes contextos sociopolíticos passaram a revisar suas normativas internas a fim de compatibilizá-las com os avanços nos direitos relacionados à identidade de gênero.

Nos Estados Unidos, o debate sobre a presença de pessoas trans nas forças armadas ganhou projeção nacional a partir de 2016, com alternâncias normativas e políticas subsequentes. Belkin (2017) demonstra que, apesar das resistências institucionais iniciais, estudos empíricos conduzidos pelo Departamento de Defesa indicaram que o adentramento de militares trans não comprometeu a prontidão operacional, a coesão das tropas ou a disciplina hierárquica, desde que acompanhada por diretrizes claras e programas de capacitação.

No Reino Unido, as Forças Armadas Britânicas implementaram, desde a década de 2010, políticas voltadas ao reconhecimento da identidade de gênero, incluindo protocolos específicos para transição durante a carreira militar. Segundo Belkin (2012), tais medidas envolveram tanto adequações administrativas quanto iniciativas de formação interna, com foco em sensibilização institucional, mediação de conflitos e manutenção da disciplina operacional.

Em outros países, como Canadá, Holanda e Suécia, observa-se movimento semelhante de integração progressiva, ancorado em políticas de diversidade e direitos

humanos. De acordo com Sjöberg (2014), essas experiências evidenciam que a resistência inicial tende a diminuir à medida que a presença de pessoas trans se normaliza no cotidiano institucional, desde que acompanhada por marcos normativos consistentes e estratégias pedagógicas adequadas.

Todavia, conforme demonstram Belkin (2017) e Sjöberg (2014), a simples alteração normativa não é suficiente para garantir processos de inclusão efetivos em ambientes militares. A introdução eficaz depende de processos institucionais mais amplos, envolvendo formação continuada, revisão de protocolos operacionais, canais de escuta interna e mecanismos de enfrentamento ao assédio e à discriminação. Assim, as experiências internacionais não devem ser reproduzidas de forma mecânica, mas analisadas criticamente, considerando as especificidades históricas, culturais e organizacionais do contexto brasileiro e, em particular, das corporações militares estaduais.

2.7 Preparação institucional e análise documental como base metodológica

A preparação institucional configura-se como elemento estratégico para processos de incorporar em organizações públicas de caráter militar, na medida em que envolve não apenas alterações normativas formais, mas transformações na cultura organizacional, nos padrões de reconhecimento e nas práticas administrativas. Sob a perspectiva do reconhecimento institucional, Honneth (2003) destaca que a inclusão social depende do reconhecimento mútuo nas esferas jurídicas, sociais e institucionais, o que exige que organizações revisem práticas que geram exclusão simbólica ou deslegitimação.

Em organizações fortemente hierarquizadas, como as instituições militares, tal processo assume maior complexidade, uma vez que sua dinâmica interna é estruturada por normas rígidas, valores historicamente sedimentados e forte identidade corporativa. Segundo Schein (2017), a cultura organizacional é composta por padrões aprendidos de comportamento, crenças e valores compartilhados que condicionam a forma como os membros percebem, pensam e agem dentro da instituição. Ademais, a ausência de diretrizes específicas sobre identidade de gênero tende a gerar insegurança administrativa, decisões fragmentadas e potencial ampliação de conflitos internos, na

medida em que diferentes atores passam a interpretar a norma a partir de referenciais individuais.

A preparação institucional, portanto, não se apresenta como mera conveniência política, mas como requisito técnico para a preservação da coesão organizacional e da legitimidade institucional, conforme a articulação entre reconhecimento, cultura organizacional e normatividade discutida por Honneth (2003), Schein (2017) e Bardin (2016). Esse processo envolve planejamento, revisão normativa, formação interna e a construção de protocolos administrativos capazes de orientar condutas, prevenir conflitos e assegurar tratamento institucional isonômico.

A análise documental, enquanto estratégia metodológica, permite identificar como essas entidades estruturam, ou deixam de estruturar, suas respostas normativas frente a novas demandas sociais. Conforme Bardin (2016), a análise de conteúdo aplicada ao exame de documentos normativos e administrativos possibilita a compreensão dos sentidos explícitos e implícitos presentes nos discursos institucionais. Essa abordagem permite revelar não apenas o que está formalmente previsto, mas também silêncios normativos e lacunas regulatórias relevantes para o objeto investigado.

No âmbito deste estudo, a análise documental recai sobre legislações nacionais, regulamentos internos do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, diretrizes administrativas e documentos correlatos, com o objetivo de mapear como a temática da identidade de gênero é abordada, tratada ou negligenciada nesses instrumentos. Busca-se identificar elementos que evidenciem tanto possibilidades quanto limitações normativas no tocante à inserção de pessoas transgênero na corporação.

3. METODOLOGIA

Este estudo adota uma abordagem qualitativa, de caráter aplicado, voltada à análise documental de instrumentos normativos relacionados à identidade de gênero e às estruturas institucionais do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás. A escolha desse delineamento decorre da natureza do problema de pesquisa, centrado na identificação de como normas, regulamentos e diretrizes institucionais tratam, ou deixam de tratar, a possibilidade de ingresso de pessoas transgênero na corporação.

O corpus documental foi composto por instrumentos normativos nacionais, internacionais e institucionais diretamente vinculados ao objeto investigado, abrangendo desde marcos legais gerais até regulamentos internos do CBMGO. A seleção desses documentos seguiu critérios de pertinência jurídica, administrativa e institucional, considerando sua relevância normativa, seu impacto na organização da corporação e sua relação direta com a temática da identidade de gênero, conforme sistematizado no Quadro A (Anexo A).

O tratamento do material seguiu os princípios da análise de conteúdo, conforme Bardin (2016), a partir das etapas de pré-análise, exploração do material e interpretação dos achados. Foram definidas quatro categorias analíticas: (i) identidade de gênero na normativa institucional; (ii) critérios de ingresso e seleção; (iii) tratamento funcional e disciplinar; e (iv) lacunas normativas e silêncios institucionais. Essas categorias permitiram identificar padrões discursivos, omissões normativas e pontos de tensão entre a legislação vigente e a prática institucional.

O estudo desenvolveu-se a partir de uma abordagem descritivo-analítica, centrada na dimensão normativa e institucional do objeto investigado. Essa delimitação assegurou coerência entre o problema de pesquisa, o corpus selecionado e os objetivos propostos, preservando a consistência metodológica, o rigor acadêmico e a viabilidade do trabalho.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 O que dizem (e o que não dizem) os documentos institucionais

O exame do Estatuto dos Militares do Estado de Goiás, do Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Goiás, das normas internas relativas aos concursos públicos e à formação militar, bem como de portarias e demais instrumentos administrativos vigentes no âmbito do CBMGO, evidencia a inexistência de normativas específicas voltadas à identidade de gênero ou ao ingresso de pessoas transgênero na corporação.

Esse silêncio normativo não configura, por si, uma vedação expressa, mas revela uma lacuna regulamentar relevante. A ausência de diretrizes específicas tende a transferir para a esfera decisória administrativa a responsabilidade por soluções pontuais,

o que pode gerar insegurança jurídica, respostas desiguais e potenciais conflitos institucionais.

Observa-se, ainda, que os documentos analisados enfatizam princípios como dignidade, respeito, urbanidade, tratamento isonômico e vedação a discriminações de qualquer natureza, o que demonstra a presença de fundamentos compatíveis com uma perspectiva inclusiva, ainda que não explicitamente direcionada à identidade de gênero.

Dessa forma, constata-se que o arcabouço normativo existente no CBMGO apresenta condições principiológicas favoráveis à inclusão, mas carece de regulamentação específica capaz de orientar práticas administrativas de forma mais clara e segura.

4.2 O que os documentos permitem inferir sobre possibilidades de inclusão

A análise dos documentos expostos no item 4.1, aliada aos principais marcos normativos nacionais, especialmente a Constituição da República de 1988, o Decreto nº 8.727/2016 e a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI nº 4.275, permite inferir que a ausência de regulamentação específica sobre identidade de gênero no âmbito do CBMGO não constitui impedimento jurídico absoluto à construção de caminhos institucionais voltados ao acesso de pessoas transgênero.

Esses instrumentos normativos, ao afirmarem princípios como dignidade da pessoa humana, igualdade e legalidade, oferecem base jurídica suficiente para a implementação de medidas administrativas compatíveis com a realidade institucional, desde que respeitados os parâmetros técnicos e operacionais próprios da atividade bombeiro militar.

Nesse contexto, a possibilidade de integração pode ser operacionalizada mediante revisão de normas internas, adequação de protocolos de ingresso e formulação de diretrizes administrativas específicas, sem prejuízo aos critérios funcionais exigidos pela corporação. Tal inferência decorre diretamente da leitura sistemática do material documental apresentado e não de juízo opinativo dissociado da base empírica da pesquisa.

4.3 O que os documentos não permitem concluir sobre a inclusão

A análise da inclusão de pessoas transgênero no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, a partir dos instrumentos normativos examinados, evidencia limites importantes quanto às inferências possíveis sobre essa temática. Ainda que, no plano jurídico geral, a identidade de gênero esteja amparada por princípios constitucionais e decisões consolidadas no ordenamento brasileiro, os documentos institucionais específicos do CBMGO, como o Estatuto dos Bombeiros Militares do Estado de Goiás e o CEDIME (2018) da Corporação, não oferecem elementos suficientes para concluir de forma objetiva sobre critérios operacionais, administrativos e formativos voltados à admissão de pessoas transgênero.

Esse limite documental pode ser compreendido à luz do que Sarlet (2012) discute sobre a centralidade da dignidade da pessoa humana na ordem constitucional e suas dificuldades de concretização no plano infralegal. A ausência de regulamentação específica não representa negação formal de direitos, mas revela uma lacuna normativa que condiciona a aplicação prática desses princípios no âmbito institucional militar.

Além disso, a literatura sobre reconhecimento contribui para essa leitura. Honneth (2003) ressalta que o reconhecimento institucional não se concretiza apenas por meio de declarações abstratas de igualdade, mas por práticas normativas e administrativas que materializam esse reconhecimento no cotidiano organizacional. No caso do CBMGO, os documentos analisados reafirmam valores como dignidade, respeito, urbanidade e tratamento isonômico, porém não detalham como tais valores se traduzem em procedimentos concretos no contexto da identidade de gênero, especialmente em processos seletivos, formação inicial e rotina funcional.

Sob a perspectiva da cultura organizacional, essa ausência também pode ser interpretada a partir das contribuições de Schein (2017) e Connell (2015). Em ambientes fortemente hierarquizados e marcados por tradições simbólicas consolidadas, como as corporações militares, a ausência de diretrizes explícitas tende a transferir para o plano informal a regulação das interações, abrindo espaço para interpretações individuais e para a reprodução de padrões culturais tradicionalmente associados a modelos hegemônicos de gênero. Essa dinâmica não permite concluir que haja uma postura

institucional deliberada de exclusão, mas indica que o silêncio normativo mantém a questão no campo da informalidade e da discricionariedade administrativa.

Assim, os documentos analisados não permitem afirmar, de forma segura, como se daria a entrada de pessoas transgênero no CBMGO do ponto de vista operacional, funcional e formativo. O que se observa é a existência de um hiato entre os princípios constitucionais e internacionais de proteção à identidade de gênero e sua tradução específica no contexto normativo da corporação. Esse hiato não configura obstáculo jurídico incontornável, mas evidencia a necessidade de maior clareza institucional caso se pretenda construir parâmetros mais objetivos e seguros para essa incorporação.

Dessa forma, os limites identificados não devem ser compreendidos como falhas da instituição, mas como expressão de um campo ainda aberto de elaboração normativa e administrativa. Nesse diapasão, a análise documental demonstra que a ausência de parâmetros explícitos não impede juridicamente a inclusão, mas dificulta a construção de conclusões mais robustas sobre sua implementação prática no âmbito do CBMGO.

4.4 Estigma, reconhecimento e trajetórias em carreiras militares

A identidade de gênero que diverge dos modelos tradicionais do ambiente militar tende a gerar tensões que afetam a socialização, o senso de pertencimento e a trajetória profissional. Goffman (1988) descreve o estigma como um processo de desqualificação social que atribui ao indivíduo uma identidade deteriorada quando ele se afasta de padrões normativos. Em instituições regidas pela disciplina e pela padronização, esses mecanismos se intensificam, criando obstáculos informais à plena integração de pessoas trans.

Honneth (2003) aponta que relações de reconhecimento são essenciais para a autonomia e o desempenho. A ausência desse reconhecimento pode se expressar em práticas sutis de deslegitimação e silenciamentos que comprometem a participação institucional. A falta de diretrizes administrativas agrava essas ambiguidades e amplia a vulnerabilidade de indivíduos cujas identidades desafiam modelos tradicionais.

Além disso, o estigma produz comportamentos sociais baseados em silêncios estratégicos. Um deles corresponde ao preconceito silencioso, no qual opiniões discriminatórias são ocultadas para evitar reprovação social, fenômeno descrito por

Goffman (1963). O outro é o silêncio respeitoso, associado à ideia de que a identidade de gênero é um aspecto íntimo e não deve ser objeto de exposição informal, conforme indicam as regras implícitas de polidez discutidas por Bourdieu (1989). Esses dois comportamentos coexistem nos ambientes militares e reforçam a importância de normas claras para orientar interações institucionais.

O debate sobre identidade de gênero também envolve os critérios de desempenho físico. O Teste de Aptidão Física ainda se baseia em parâmetros binários de sexo, que não contemplam as particularidades fisiológicas de pessoas trans em diferentes etapas da transição hormonal. Esse desafio dialoga com as discussões presentes no esporte de alto rendimento, onde entidades reguladoras tentam equilibrar inclusão, equidade e segurança. O Comitê Olímpico Internacional, por exemplo, reconhece que a terapia hormonal altera parâmetros de força e velocidade, mas não de forma uniforme entre indivíduos. Por isso, desde 2021, o IOC recomenda que cada federação estabeleça critérios específicos, baseados no risco competitivo real da modalidade.

Embora o contexto esportivo busque equilibrar justiça competitiva, o ambiente militar tem objetivos distintos. O foco institucional envolve segurança operacional, eficácia coletiva e observância dos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade. A ausência de regulamentação específica amplia incertezas e favorece decisões desiguais. Assim, torna-se necessário elaborar diretrizes que considerem evidências científicas atualizadas, as particularidades das atividades militares e os limites jurídicos vigentes.

Compreender como estigma, reconhecimento e padrões corporais se articulam é fundamental para avaliar a capacidade institucional de integrar pessoas trans de forma segura, coerente e alinhada às exigências contemporâneas das corporações militares estaduais.

4.5 Experiências internacionais e precedentes de transformação institucional

As experiências internacionais anteriormente apresentadas, particularmente aquelas referentes às Forças Armadas dos Estados Unidos, do Reino Unido, do Canadá e da Suécia, ganham relevância analítica quando contrastadas com o cenário institucional do CBMGO. Nesses contextos, o acolhimento de pessoas transgênero em estruturas militares não ocorreu de forma abrupta, mas por meio de processos graduais,

sustentados por ajustes normativos, programas de formação interna e mecanismos institucionais de acompanhamento.

Esses casos indicam que a resistência institucional tende a diminuir à medida que a presença de pessoas trans se torna parte da dinâmica organizacional, especialmente quando há diretrizes claras, capacitação das lideranças e comunicação interna estruturada. Ademais, os estudos analisados apontam que tais processos, quando conduzidos de forma planejada e progressiva, não comprometem a operacionalidade nem a hierarquia, podendo, ao contrário, contribuir para o fortalecimento da coesão interna.

No contexto brasileiro, e especificamente no âmbito do CBMGO, essas experiências não devem ser tomadas como modelos a serem replicados, mas como referências analíticas que evidenciam a viabilidade institucional do processo. A partir delas, torna-se possível compreender que a integração de pessoas transgênero não representa uma ruptura estrutural, mas uma adaptação progressiva às transformações jurídicas e sociais contemporâneas. Experiências internacionais em forças armadas e corporações de segurança indicam que a integração de pessoas trans não compromete a coesão ou a disciplina, desde que acompanhada por diretrizes claras e capacitação institucional, conforme síntese apresentada na tabela do Anexo B.

4.6 Convivência institucional e integração funcional

A convivência institucional entre pessoas transgênero e os demais integrantes do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás pode constituir uma dimensão central para a efetividade de qualquer política de acesso, conforme apontam as reflexões sobre reconhecimento social desenvolvidas por Honneth (2003). Mais do que a formalização normativa do ingresso, a integração depende da qualidade das relações cotidianas, do respeito mútuo e da capacidade organizacional de mediação de conflitos.

Em estruturas notadamente disciplinarizadas, como as instituições militares, a convivência é regulada tanto por normas formais quanto por códigos informais de comportamento. Na ausência de diretrizes claras sobre identidade de gênero, essas interações tendem a ser mediadas por percepções individuais, abrindo espaço para práticas discriminatórias veladas, exclusões simbólicas e constrangimentos cotidianos.

A experiência institucional demonstra que a promoção de uma convivência funcionalmente equilibrada exige ações integradas, como programas permanentes de capacitação, canais formais de comunicação interna, protocolos de atuação em situações de conflito e fortalecimento da liderança intermediária como mediadora das relações no ambiente de trabalho.

Assim, a convivência institucional deve ser compreendida como processo dinâmico, dependente não apenas de normas jurídicas, mas de práticas organizacionais consistentes, capazes de promover um ambiente funcionalmente coeso, respeitoso e compatível com os valores da disciplina, da hierarquia e da dignidade da pessoa humana.

4.7 Preparação institucional como requisito estratégico

A identidade de gênero, quando dissociada dos padrões historicamente associados ao ambiente militar, produz tensões que impactam processos de socialização, reconhecimento e permanência institucional. Goffman (1988) argumenta que o estigma opera como mecanismo de desqualificação social, atribuindo ao indivíduo uma identidade deteriorada quando este se afasta dos modelos normativos de apresentação do corpo e do comportamento. Em corporações estruturadas pela disciplina e pela padronização, como é o caso das instituições militares estaduais, esse processo tende a se intensificar, afetando a integração cotidiana de pessoas trans.

Honneth (2003) destaca que relações de reconhecimento são essenciais para a participação plena nas esferas sociais, e sua ausência compromete a autonomia e o desempenho funcional. No contexto militar, formas sutis de deslegitimação e silenciamento podem se manifestar em práticas informais, dificultando a construção de trajetórias profissionais estáveis. A falta de diretrizes institucionais também reforça ambiguidades interpretativas, ampliando a vulnerabilidade de indivíduos cujas identidades desafiam padrões tradicionais.

Além dessas dinâmicas, observa-se que o estigma relacionado à identidade de gênero produz comportamentos sociais baseados em silenciamentos estratégicos. De um lado, há indivíduos que, apesar de manterem atitudes preconceituosas, evitam manifestá-las publicamente em função das normas de convivência institucional, fenômeno que Goffman (1963) descreve como manejo de impressões em contextos

regulados. Trata-se de um preconceito silencioso, sustentado por convicções privadas e ocultado no espaço formal. De outro lado, existe um silêncio orientado pelo respeito, associado à compreensão de que a identidade de gênero é um aspecto íntimo e não deve ser objeto de exposição ou debate informal, conforme indicam as regras implícitas de polidez social discutidas por Bourdieu (1989). Ambos os comportamentos coexistem no ambiente das organizações e influenciam a forma como identidades trans são percebidas, reforçando a necessidade de diretrizes claras que minimizem ambiguidades e assegurem interações institucionais baseadas na dignidade e no reconhecimento.

Nesse cenário, a ausência de parâmetros administrativos específicos intensifica incertezas e produz respostas desiguais. Assim, compreender a articulação entre estigma, reconhecimento e práticas institucionais é fundamental para avaliar a capacidade das organizações militares de integrar pessoas trans de forma segura, coerente e juridicamente alinhada aos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo evidenciou que a inclusão de pessoas transgênero no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás constitui uma demanda institucional plausível e juridicamente amparada, ainda que desprovida, até o momento, de regulamentação específica no âmbito da corporação. A análise documental revelou a existência de princípios internos compatíveis com a dignidade humana e a igualdade, mas também identificou lacunas normativas que dificultam respostas administrativas uniformes e comprometem a segurança jurídica.

Verificou-se que os principais desafios para a integração não decorrem de impedimentos legais absolutos, mas de fatores como rigidez normativa, tradição organizacional e ausência de diretrizes claras. Esses elementos, quando não enfrentados de maneira planejada, tendem a produzir interpretações divergentes e a ampliar tensões internas. A pesquisa demonstrou que a viabilidade da inclusão depende da capacidade institucional de promover ajustes normativos e administrativos que assegurem coerência interna, estabilidade decisória e observância dos princípios constitucionais.

Nesse contexto, emergem caminhos concretos para o aprimoramento institucional. Entre eles destacam-se a necessidade de revisar marcos normativos internos, estruturar protocolos administrativos específicos, estabelecer fluxos padronizados para situações de identificação e atendimento, aprimorar mecanismos de formação e sensibilização de gestores e servidores, e desenvolver procedimentos capazes de orientar, com segurança técnica, aspectos operacionais como o Teste de Aptidão Física. Tais medidas fortalecem a previsibilidade administrativa, reduzem assimetrias decisórias e contribuem para a construção de ambientes organizacionais mais preparados para lidar com diversidades emergentes. A síntese dessas propostas encontra-se sistematizada na tabela apresentada no Anexo C.

Conclui-se, portanto, que o CBMGO possui condições estruturais para avançar na construção de diretrizes próprias sobre a temática, desde que adote uma abordagem gradual, tecnicamente fundamentada e institucionalmente responsável. A implementação de parâmetros normativos e administrativos adequados não implica ruptura com os valores militares, mas representa sua atualização diante das exigências jurídicas e sociais contemporâneas. Esse movimento contribui para o fortalecimento da legitimidade institucional, preserva a identidade organizacional e reafirma o compromisso da corporação com a dignidade da pessoa humana e a igualdade de direitos.

BIBLIOGRAFIA

ANTRA. Dossiê Assassinatos e Violências contra Travestis e Transexuais no Brasil. Brasília: ANTRA, 2023. Disponível em: <https://antrabrasil.org>. Acesso em: 8 dez. 2025.

ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E. How can you do it? Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, v. 24, n. 3, p. 413–434, 1999.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BELKIN, Aaron. *Bring Me Men: Military Masculinity and the Benign Facade of American Empire*. New York: Columbia University Press, 2012.

BELKIN, Aaron. Inclusive militar service: Lessons from foreign militaries. *Journal of Homosexuality*, v. 59, n. 6, 2012. Disponível em: <https://www.tandfonline.com>. Acesso em: 8 dez. 2025.

BELKIN, Aaron. *Transgender military service: A research update*. San Francisco: Palm Center, 2017. Disponível em: <https://www.palmcenter.org>. Acesso em: 8 dez. 2025.

BENTO, Berenice. *A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual*. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*.

BRASIL. Decreto n. 8.727, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero no âmbito da administração pública federal.

BRASIL. Ministério da Defesa. *Normas do TAF das Forças Armadas*. Brasília: Ministério da Defesa.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4.275. Julgada em 1 mar. 2018.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019.

CANADIAN ARMED FORCES. *Diversity and Inclusion Strategy*. Disponível em: <https://www.canada.ca>. Acesso em: 8 dez. 2025.

CARRARA, Sérgio. Moralidades, racionalidades e políticas públicas. *Cadernos Pagu*, n. 28, p. 201–236, 2007.

COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS; SERVIÇO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS. *Princípios de Yogyakarta*. Brasília: Comissão Internacional de Juristas, 2017.

CONNELL, Raewyn. *Gênero em termos reais*. São Paulo: nVersos, 2015.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS. Edital n. 004, de 2022. Concurso público para os cargos de Soldado Combatente e Cadete do CBMGO.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS. *Normas de Ensino do CBMGO*. Goiânia: CBMGO, 2015.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS. Portaria n. 5.609, de 2025. Diretrizes e critérios básicos para organização e execução das atividades operacionais no âmbito do CBMGO.

ELIAS, Norbert. O processo civilizador. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir. Petrópolis: Vozes, 2014.

GOFFMAN, Erving. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GOFFMAN, Erving. Stigma: Notes on the management of spoiled identity. New York: Simon and Schuster, 1963.

GOIÁS. Lei Estadual n. 11.416, de 28 de dezembro de 1991. Estatuto dos Bombeiros Militares do Estado de Goiás.

GOIÁS. Lei Estadual n. 19.969, de 11 de janeiro de 2018. Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Goiás.

GOIÁS. Lei Estadual n. 21.199, de 26 de outubro de 2021. Altera dispositivos referentes ao regime jurídico dos militares do Estado de Goiás.

HARPER, Joanna et al. How transgender athletes compete in elite sport. British Journal of Sports Medicine, 2018.

HONNETH, Axel. Luta por reconhecimento. São Paulo: Editora 34, 2003.

IOC. International Olympic Committee Framework on Fairness, Inclusion and Non Discrimination in Sport. Lausanne: IOC, 2021.

JANOWITZ, Morris. O soldado profissional. São Paulo: Editora Pioneira, 1967.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Transfobia e seus efeitos. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2012.

JONES, Beth et al. Sporting performance and trans athletes: a systematic review. Sports Medicine, 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SCHEIN, Edgar H. Cultura organizacional e liderança. São Paulo: Atlas, 2017.

SJÖBERG, Annika. Transgender personnel in the armed forces: international comparative analysis. Estocolmo: FOI, 2014. Disponível em: <https://www.foi.se>. Acesso em: 8 dez. 2025.

SJOBERG, Laura. Gender, War, and Conflict. Cambridge: Polity Press, 2014.

UNITED KINGDOM MINISTRY OF DEFENCE. Armed Forces Manual of Personnel Policies. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/organisations/ministry-of-defence>. Acesso em: 8 dez. 2025.

WILLIAMS INSTITUTE. Transgender Population Estimates. UCLA School of Law, 2022. Disponível em: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu>. Acesso em: 8 dez. 2025.

ANEXO A

Corpus Documental da Pesquisa

Documento	Órgão/ Instituição	Ano	Data da análise*	Síntese do conteúdo
Constituição da República Federativa do Brasil	Congresso Nacional	1988	11/ 2025	Estabelece os princípios da dignidade da pessoa humana, igualdade e legalidade que fundamentam a discussão sobre inclusão institucional.
Decreto nº 8.727	Presidência da República	2016	11/ 2025	Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero na administração pública federal.
ADI nº 4.275	Supremo Tribunal Federal	2018	11/ 2025	Reconhece o direito à alteração de nome e gênero no registro civil sem exigência de cirurgia ou decisão judicial prévia.
Princípios de Yogyakarta	Comissão Internacional de Juristas / ONU	2017	11/2025	Documento interpretativo sobre direitos humanos relacionados à orientação sexual e identidade de gênero, elaborado por especialistas em direito internacional.

CEDIME* Lei Est nº 19.969	Estado de Goiás	2018	11/ 2025	Dispõe sobre o regime ético-disciplinar e os parâmetros de conduta dos militares estaduais.
Lei Est. nº 11.416 - Estatuto dos Bombeiros (versão original)	CBMGO	1991	11/ 2025	Define as normas para a organização, disciplina, direitos, deveres e hierarquia dos bombeiros militares do estado de Goiás.
Lei Est. nº 21.199 - Modifica os Estatutos dos Militares Estaduais	Estado de Goiás	2021	11/ 2025	Atualiza e aperfeiçoa as normas que regem as carreiras e o funcionamento da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás.
Normas de Ensino do CBMGO	CBMGO	2015	11/2025	Estabelece diretrizes para a organização e funcionamento das atividades de ensino e formação no âmbito do CBMGO.
Portaria nº 5.609 RESIOBOM**	CBMGO	2025 Atualizada	11/ 2025	Estabelece as diretrizes e critérios básicos para a organização e execução das atividades diárias e operacionais dentro da corporação.

Edital n.º 004/2022 – Concurso Público CBMGO	CBMGO	2022	11/2025	Edital referente ao concurso público para os cargos de Soldado Combatente e Cadete do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, contendo critérios de ingresso, etapas avaliativas, requisitos e normas aplicáveis ao processo seletivo.
--	-------	------	---------	---

*A data refere-se ao período em que os documentos foram examinados e categorizados para fins da análise documental.

**Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Goiás.

*** Regimento dos Serviços Interno e Operacional Bombeiro Militar.

ANEXO B

Experiências internacionais sobre inclusão de pessoas trans em instituições militares

País	Período de Implementação	Principais Normas e Diretrizes	Achados Operacionais	Observações Relevantes
Estados Unidos	2016 em diante, com alternâncias políticas	Diretrizes do Departamento de Defesa; revisão do Military Personnel Policy	Estudos oficiais não identificaram prejuízo para prontidão, desempenho ou disciplina. Belkin (2017) demonstrou impacto operacional neutro	País com maior volume de pesquisas sobre militares trans. A estabilidade normativa variou conforme governos
Reino Unido	Década de 2010	Políticas internas das Armed Forces; protocolos formais de transição	Inclusão viável com formação interna e ajustes administrativos. Não houve impacto negativo na coesão	Forte ênfase em sensibilização e mediação de conflitos
Canadá	Desde 2012	Canadian Armed Forces Diversity Policy	Normalização progressiva da presença trans. Não houve	Um dos modelos mais estáveis de inclusão

			impacto na eficiência operacional	
Holanda	Desde a década de 2000	Normas militares integradas às políticas de direitos humanos	A presença trans foi institucionalizada com programas de diversidade	País pioneiro em políticas de direitos humanos aplicadas às forças militares
Suécia	Desde 2010	Swedish Armed Forces Gender Identity Protocols	Integração contínua, com foco em treinamento interno e bem-estar psicológico	Fortes sistemas de apoio institucional reduzem resistências culturais

ANEXO C

Propostas de aprimoramento institucional

Categoria	Proposta	Objetivo	Observações
Normativa	Revisão do Estatuto dos Militares para mencionar identidade de gênero	Reduzir ambiguidades jurídicas e orientar decisões administrativas	Ajustar redação conforme princípios constitucionais
Normativa	Inserção de protocolo específico no CEDIME	Estabelecer parâmetros formais de atendimento, vestimenta e identificação	Evita decisões divergentes em unidades distintas
Administrativa	Criação de procedimento padronizado para uso de nome social em documentos internos	Garantir consistência administrativa e segurança jurídica	Basear no Decreto 8.727 de 2016

Administrativa	Elaboração de fluxo institucional para situações envolvendo alojamento, uniformes e serviços internos	Minimizar conflitos e padronizar condutas	Fluxo deve ser combinado com análise da Procuradoria
Formativa	Capacitação dos gestores e instrutores sobre identidade de gênero	Reduzir resistências culturais e alinhar práticas internas	A formação pode seguir modelos utilizados por outros estados
Formativa	Inclusão do tema diversidade e direitos fundamentais na formação inicial	Fortalecer cultura institucional orientada à dignidade da pessoa humana	Impacto positivo de médio e longo prazo
Apoio Psicológico	Criação de protocolo de escuta e mediação de conflitos	Prevenir tensões e promover convivência ética	Pode ser executado pelo setor de psicologia institucional
TAF	Construção de orientação interna para aplicação do TAF em casos específicos	Reduzir incertezas e evitar decisões improvisadas	Baseado em critérios biomédicos e jurídicos
Gestão de Pessoas	Mecanismo antiassédio e canal institucional de reporte seguro	Proteger integrantes vulneráveis e prevenir litígios	Garante transparência e responsabilidade administrativa