



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ATA DE APRESENTAÇÃO DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO DE DIREITO

Aos dezenove dias do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, às quatorze horas e quarenta e cinco minutos, realizou-se virtualmente através da plataforma Google Meet, ID da reunião: <https://meet.google.com/byb-nujp-jef>, a sessão pública da Banca Examinadora de Defesa de TCC, para conclusão do Curso de Direito, intitulada "IMPLICAÇÕES LEGAIS NA APOSENTADORIA DE PESSOAS TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS: ANÁLISE CRÍTICA DA NECESSIDADE DE ADEQUAÇÕES LEGISLATIVAS NO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO", apresentada pelo(a) acadêmico(a) Isadora Leite Kojima Rocha, RGA: 2020.2001.037-0, para obtenção do título de Bacharel em Direito. A Banca Examinadora, composta pelos membros Tchoya Gardenal Fina do Nascimento, Presidente; Rodolfo Afonso Loureiro de Almeida Filho, membro; Maria Angélica Biroli Ferreira da Silva, membro, procedeu à arguição pública do(a) candidato(a), estando o(a) acadêmico(a):

(x) APROVADO(A) () APROVADO(A) COM RESSALVAS ()
REPROVADO(A)

Proclamado o resultado pelo presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos, dos quais, para constar, foi conferida e assinada a presente Ata pelos membros da Banca Examinadora e pelo(a) acadêmico(a).

Tchoya Gardenal Fina do Nascimento
(Presidente)

IMPLICAÇÕES LEGAIS NA APOSENTADORIA DE PESSOAS TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS: ANÁLISE CRÍTICA DA NECESSIDADE DE ADEQUAÇÕES LEGISLATIVAS NO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

Sumário: RESUMO. INTRODUÇÃO. 1. UMA ABORDAGEM HISTÓRICA E SOCIAL ACERCA DA DIVERSIDADE DE GÊNERO. 1.1 A formação dos gêneros. 1.2 A influência do sexo para o ordenamento jurídico. 1.3 A tentativa de sistematização dos gêneros. 2. A PREVIDÊNCIA SOCIAL. 2.1. Contingências protegidas. 2.2 O critério de diferenciação entre homens e mulheres no âmbito previdenciário. 2.3 A diferenciação dos gêneros para a concessão de aposentadorias. 3. A APOSENTADORIA DO TRANSEXUAL: A (DES) NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DA NORMA PREVIDENCIÁRIA PARA AS INOVAÇÕES DE GÊNERO. 3.1 Entre a dignidade humana e o equilíbrio previdenciário. 3.2 Da ausência de previsão legal expressa acerca da aposentadoria de transexuais e transgêneros. 3.3 Mudança de sexo e a concessão da aposentadoria. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ISADORA LEITE KOJIMA ROCHA¹

Orientadora: Dra. Tchoya Gardenal Fina do Nascimento

RESUMO:

O presente artigo tem como objetivo analisar a questão da aposentadoria de pessoas transexuais e transgêneros no âmbito do sistema previdenciário brasileiro, discutindo a necessidade de uma legislação específica para esse grupo social. A pesquisa aborda, primeiramente, a evolução histórica e jurídica do conceito de gênero e sua influência no ordenamento jurídico, destacando as limitações enfrentadas por pessoas cuja identidade de gênero diverge do sexo biológico. Em seguida, o estudo foca no regime previdenciário atual, examinando as prestações e benefícios cujos critérios se baseiam no sexo do segurado e a forma como isso impacta a aposentadoria de transexuais. A partir disso, discute-se a ausência de previsão legal expressa e suas consequências, propondo soluções teóricas e práticas para um tratamento previdenciário que respeite a dignidade humana, o princípio da isonomia e a universalidade da cobertura. Quanto à metodologia, optou-se pelo método dedutivo, com base em análise de fontes bibliográficas, legislativas e jurisprudenciais.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Pessoas Transexuais; Previdência Social; Diversidade de Gênero; Dignidade Humana.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Faculdade de Direito (FADIR).

ABSTRACT:

The present article aims to analyze the issue of retirement for transgender and transsexual individuals within the scope of the Brazilian social security system, discussing the need for specific legislation for this social group. The research first addresses the historical and legal evolution of the concept of gender and its influence on the legal framework, highlighting the limitations faced by individuals whose gender identity diverges from their biological sex. Next, the study focuses on the current social security regime, examining the benefits and services whose criteria are based on the insured individual's sex and how this impacts the retirement of transgender individuals. From this, the absence of explicit legal provision and its consequences are discussed, proposing theoretical and practical solutions for a social security treatment that respects human dignity, the principle of equality, and the universality of coverage. Regarding methodology, a deductive method was chosen, based on an analysis of bibliographic, legislative, and jurisprudential sources.

KEYWORDS: Retirement; Transgender Individuals; Social Security; Gender Diversity; Human Dignity.

INTRODUÇÃO

O conceito de aposentadoria é um dos pilares fundamentais das políticas de seguridade social, concebido para garantir dignidade e amparo financeiro ao trabalhador que se retira do mercado formal de trabalho após anos de contribuição. No entanto, as normas previdenciárias historicamente se basearam em uma visão binária de gênero — homem e mulher —, ignorando as especificidades de grupos que não se enquadram nesses moldes tradicionais, como as pessoas transexuais e transgêneros.

A diversidade de gênero é um fenômeno que transcende as definições simplistas de sexo biológico. O reconhecimento de identidades de gênero que se afastam do binarismo exige uma reflexão mais profunda sobre a adequação das políticas públicas, sobretudo no campo previdenciário, onde questões de gênero impactam diretamente direitos e benefícios.

Diante disso, este trabalho busca analisar se há ou não a necessidade de uma legislação previdenciária específica para pessoas transexuais e transgêneros, considerando as inovações no campo dos direitos humanos e da igualdade de gênero. A pesquisa abordará a evolução histórica e doutrinária do conceito de gênero, bem

como os desafios enfrentados por pessoas trans no âmbito previdenciário, com ênfase na aposentadoria.

Assim, este estudo pretende investigar as lacunas presentes na legislação atual e propor soluções que contemplem tanto a dignidade da pessoa humana quanto a sustentabilidade do sistema previdenciário. A seguir, serão abordados aspectos doutrinários relacionados à diversidade de gênero e a forma como o ordenamento jurídico brasileiro tem tratado essa questão.

1. Uma Abordagem Histórica e Social Acerca da Diversidade de Gênero

O entendimento da diversidade de gênero é intrinsecamente ligado a um contexto histórico e social que molda a percepção e a vivência das identidades de gênero ao longo do tempo. A construção social do gênero é um processo contínuo que reflete normas, expectativas e valores culturais.

Conforme o autor Fernando Machado (2019), o século XIX e início do século XX influenciou fortemente as ideias sobre masculinidade e feminilidade, devido à fatores como industrialização, urbanização e movimentos sociais. Logo, a normatização de papéis de gênero resultou em uma hierarquização que perpetuou desigualdades, marginalizando aqueles que não se encaixavam nas categorias tradicionais.

Conforme aponta Silva (2019), o movimento LGBTQIA+ emergiu como uma resposta a essa marginalização, buscando a visibilidade e a igualdade de direitos para todas as identidades de gênero. Assim, houve um fortalecimento das lutas por reconhecimento e respeito, culminando em avanços significativos nas últimas décadas, como a despatologização do transexualismo e a inclusão de direitos de identidade de gênero em legislações de diversos países.

As teorias queer, ao desconstruírem as normas de gênero e sexualidade, desafiam a ideia de que o gênero é fixo e binário. Autores como Judith Butler (2018) argumentam que o gênero é performativo, ou seja, é constituído por ações e comportamentos socialmente construídos, e não uma característica inerente. Essa perspectiva é crucial para entender a diversidade de gênero como uma expressão legítima de identidade, promovendo a aceitação e a inclusão.

Reconhecer a diversidade de gênero é fundamental para a construção de uma sociedade mais equitativa. A falta de uma abordagem inclusiva e a persistência de normas obsoletas perpetuam desigualdades e violam a dignidade humana. Assim, a compreensão da evolução histórica e social da diversidade de gênero é essencial para discutir os direitos e as proteções necessárias, especialmente no contexto da aposentadoria e da previdência social para pessoas transexuais e transgêneros, que enfrentam desafios únicos em decorrência das normas sociais vigentes.

1.1 A Formação dos Gêneros

O sexo biológico é tradicionalmente utilizado como pilar para definir os gêneros, embora estudos atuais revelem que o gênero é meramente uma construção social, moldada por fatores culturais, históricos e psicológicos. Essa construção social se relaciona intrinsecamente com as normas e expectativas impostas pela sociedade em relação ao comportamento, às funções e aos papéis atribuídos aos homens e as mulheres.

Simone de Beauvoir desde cedo já desafiava essa visão imperativa de que o gênero é um reflexo direto do sexo biológico. Em sua obra futurística “O Segundo Sexo”², houve a introdução da ideia de que “ninguém nasce mulher, torna-se mulher”, confrontando a compreensão arcaica de que gênero se limita ao binário homem-mulher. Ainda, Butler (2018) contribui para o debate ao argumentar que o gênero é performativo, ou seja, as identidades de gêneros são constantemente recriadas por meio de atos repetidos, de modo que o gênero não é fixo, mas sim uma prática social em constante construção.

Assim, o gênero é a face social do sexo e identidades como as de pessoas transgêneros, não-binárias e outras expressões não-conformes desafiam a visão tradicional, exigindo que o ordenamento jurídico e as políticas públicas sejam adaptadas visando proteger essa nova realidade. Identifica-se que há, então, o gênero que biologicamente se dá ao nascimento de cada ser humano e o que a pessoa define, conforme vai amadurecendo e de acordo com o ideal que ela possui de si mesma, podendo ser o do corpo que possui ou não. Desta forma, destacam-se os cisgêneros

² BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Nova Fronteira, 2009.

que são aqueles indivíduos que se identificam com o sexo biológico, dado ainda na concepção, os quais não possuem nenhum tipo de conflito com o corpo e mente que possuem.

Há, ainda, o intersexual termo usado para os “hermafroditas”, como são conhecidos na linguagem cotidiana, sendo esses indivíduos que transitam entre ambos os gêneros, uma vez que o próprio corpo físico possui característica de ambos os sexos. Esses indivíduos podem escolher o sexo que mais possuem afinidade e identificação, uma vez que há uma formação psíquica do gênero no momento em que nascem, fazendo-os “pender” para um sexo específico (CRUZ, 2009).

Por fim, o transgênero, de acordo com Cruz (2009), trata-se do indivíduo que não se identifica com o sexo biológico, de modo que vive em um corpo que não condiz com seu psicológico. Assim, é comum ver casos em que se recorre a procedimentos cirúrgicos de redesignação de sexo como um mecanismo de pacificar o conflito entre corpo e mente, sendo um procedimento irreversível que deve ser acompanhado por diversos profissionais da saúde física e mental, bem como a pessoa dever ter idade mínima de 18 anos e deve estar fazendo acompanhamento hormonal há, pelo menos, 2 anos.³

Logo, na atualidade, ao se considerar a formação dos gêneros, é crucial entender que essa é uma categoria fluida e dinâmica, e não taxativa e limitada ao binário masculino-feminino. Destarte, o reconhecimento dessa dinamicidade é o primeiro passo para a análise das lacunas legislativas existentes, principalmente no âmbito previdenciário, no que tange a aposentadoria das pessoas transexuais e transgêneros.

Veiga Jr., em sua obra “*O direito de pertencer a si mesmo: a despatologização do transexualismo e sua regulamentação jurídica como um direito fundamental ao gênero*”, destaca:

Não obstante, a pós-modernidade se tornou, de fato, um local inóspito aos seus habitantes, seja porque a fluidez das relações é demasiadamente alta ou porque traz consigo uma evolução social não acompanhável pelo mundo jurídico que promove atrocidades em razão das leis obsoletas e inaplicáveis com ar de justiça de terceira classe que não produz evolução ou justiça, ou

³ A comunidade médica discute qual seria a idade mínima para a redesignação sexual. Fonte: <https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,cfm-discute-reducao-da-idade-minima-para-cirurgia-de-mudanca-desexo,70001886131>.

sequer ajuda a resguardar os direitos verdadeiramente fundamentais. (Veiga Jr., 2016, p. 133)

Portanto, as incertezas presentes na pós-modernidade não podem ser utilizadas como argumentos para obstruir os direitos das minorias, as quais possuem uma identidade sexual diferente do padrão socialmente aceito, como se verifica nas pessoas transexuais e transgêneros (Pancotti, 2023).

1.2 A Influência do Sexo para o Ordenamento Jurídico

Historicamente, observa-se que o ordenamento jurídico é fortemente influenciado pelas concepções binárias de sexo. Desde as primeiras codificações legais, a diferenciação entre o masculino e feminino é considerada como um mecanismo normativo essencial para regular direitos e obrigações, especialmente no que se refere ao papel das mulheres na sociedade.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso I, consagra a igualdade de todos perante a lei, independentemente de sexo, gênero ou quaisquer outras distinções, de modo que deverão ser tratados da mesma forma simplesmente pelo fato de serem humanos. Entretanto, o reconhecimento formal dessa igualdade encontra óbice em diversas legislações infraconstitucionais que ainda adotam o sexo como critério diferenciador.

No âmbito da previdência social, a distinção na idade mínima para aposentadoria entre homens e mulheres é o caso mais emblemático. De acordo com a Emenda Constitucional no 103/2019, a idade mínima para mulheres é de 62 anos e 65 anos para homens. Essa distinção espelha uma perspectiva convencional acerca dos papéis de gênero, que coloca a mulher em uma condição de vulnerabilidade social e como a principal encarregada do trabalho doméstico e da educação dos filhos. Conforme ressalta Nogueira (2013), essa perspectiva tem uma origem histórica no conceito de "proteção especial" para as mulheres, o que, de forma paradoxal, intensifica os estereótipos de gênero.

Embora essa ideia de proteção tenha sido relevante no passado, ela se torna ultrapassada frente às mudanças sociais contemporâneas e, principalmente, ao reconhecimento da diversidade de identidades de gênero. Butler (2004), em seu livro "*Undoing Gender*", defende que o sistema legal tradicionalmente binário é incapaz de

lidar com as complexidades das identidades transgênero, que questionam a relação simplista entre o sexo biológico e a identidade de gênero.

No cenário jurídico do Brasil, o reconhecimento de identidades transgênero avançou significativamente com a decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4.275/DF, de 2018. Essa decisão possibilitou a modificação do nome e do gênero no registro civil, sem a necessidade de uma cirurgia de redesignação sexual. Esta decisão valida a identidade de gênero como um componente essencial da dignidade humana, conforme estabelecido no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, e como um direito essencial.

Contudo, mesmo com esse progresso, o sistema previdenciário do Brasil ainda tem grandes lacunas no atendimento a pessoas transexuais e transgêneros, particularmente no que concerne à aposentadoria. Como ressaltado por Costa (2020), a lei da previdência não estabelece claramente o período de contribuição ou a idade mínima para indivíduos que estão em processo de mudança de gênero, criando um vazio normativo que pode resultar em incerteza jurídica e disparidade de tratamento.

Assim, conforme definido na Constituição, o princípio da dignidade humana deve orientar a atualização das leis previdenciárias para assegurar os direitos dessas populações, prevenindo que as diferenças de gênero sejam usadas como justificativa para exclusões e desigualdades.

1.3 A tentativa de Sistematização dos Gêneros

O conceito de gênero passou por diversas transformações e classificações teóricas ao longo de tempo, e todas buscaram abarcar e analisar sua complexidade. A priori, o gênero foi amplamente confundido com o sexo biológico do indivíduo, sendo considerado como uma característica intrínseca e imutável, visto sob o ponto de vista de uma visão essencialista. Assim, as concepções e relações sociais do passado foram construídas com base na bipolarização entre o masculino e feminino.

Com efeito, as discussões acerca das questões de gênero contestaram com veemência essa visão essencialista e taxativa, abrindo espaço para uma compreensão mais fluida das identidades de gênero, de modo que as noções de

gênero se constituem a partir de normas e expectativas sociais, não sendo uma entidade fixa ou biologicamente determinada.

Conforme Bento (2014), a cisnormatividade, que estabelece a relação entre o sexo biológico e a identidade de gênero, não é capaz de abranger a pluralidade de experiências vivenciadas por indivíduos trans e não binários. Outros teóricos, como Fernando Machado (2019), enfatizam que a falta de sistematização no âmbito previdenciário acaba criando um cenário de exclusão para pessoas trans, uma vez que as normas previdenciárias brasileiras são norteadas pela lógica binária, o que resulta na desconsideração da realidade das pessoas que o sexo psicossocial não possui identificação com o sexo biológico.

Além disso, a tentativa de sistematizar os gêneros requer um entendimento que vai além das categorias tradicionais, uma vez que o gênero não é uma realidade binária, mas sim um espectro, devendo ser entendido como uma construção multidimensional, a qual envolve aspectos biológicos, psicológicos, sociais e culturais. Dessa forma, convém apontar a existência das seguintes identidades de gênero, conforme classifica Machado (2019, p. 36): “masculino, feminino, transexual e intersexual”.

Os gêneros masculino e feminino são os “convencionais”, de modo que há compatibilidade de sexo biológico e o sexo com o qual a pessoa se identifica. O transexual, por sua vez, é o indivíduo que se identifica com um sexo oposto ao do nascimento, sendo uma expressão legítima do tema diversidade de gênero e enfatizando que não é uma questão de orientação sexual, mas sim de identidade de gênero. Fernando Machado perfeitamente expõe:

Em linhas simples, a transexualidade ocorre quando o homem se sente no corpo de uma mulher, ou que uma mulher se sente presa em um corpo masculino.

O transexual é o indivíduo que recusa totalmente o sexo que lhe foi atribuído. Identifica-se psicologicamente com o sexo oposto, embora biologicamente não seja portador de qualquer anomalia. O transexual possui perfeita genitália interna e externa de um único sexo, mas, psicologicamente, responde aos estímulos de outro, motivo pelo qual rejeita o seu sexo biológico (...) (Machado, 2019, p. 36-37).

Por fim, há a intersexualidade, condição clínica em que o indivíduo possui ambos os sexos, não sendo possível defini-lo no nascimento, ou ainda pode ser notado no momento da puberdade, quando o corpo não desenvolve as características esperadas. Assim, a intersexualidade, também denominada hermafroditismo, consiste

na concomitância de pênis e vagina na mesma pessoa, sendo comum que não haja um enquadramento sexual dominante.

Quando há a ocorrência de intersexualidade, a família atua como principal pivô, devendo decidir qual atitude deve ser tomada para que haja o registro da criança e escolha do nome. Logo, o recém-nascido fica à mercê de decisões de terceiros sobre sua própria identidade (Pancotti, 2023).

Com efeito, o ordenamento jurídico brasileiro carece de normas inclusivas que possam atender às demandas de indivíduos cujas identidades de gênero não correspondem ao modelo binário, de modo que essa falta de reconhecimento e representatividade se transforma em uma barreira para a garantia dos direitos fundamentais dos indivíduos não-binários.

2. A PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Previdência Social está prevista no artigo 6º da Constituição Federal, que a define como um direito fundamental, juntamente com a saúde e a assistência social. Esses três direitos fundamentais formam o tripé da seguridade social, a qual visa garantir o bem-estar e a proteção social de todos os cidadãos, com fulcro na universalidade de cobertura e atendimento, na dignidade humana e na isonomia.

Ainda, na Constituição Federal, em seu artigo 201⁴, estabelece as bases do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), organizado em caráter contributivo e de filiação obrigatória por todos os indivíduos que exercem atividade remunerada e possuem capacidade contributiva, observando critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial. O sistema previdenciário tem por objetivo a cobertura de riscos sociais, como idade avançada, incapacidade permanente ou temporária, o parto, entre outros (Machado, 2019).

⁴ Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a: I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada; II - proteção à maternidade, especialmente à gestante; III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º. [...] (BRASIL, 1988)

Historicamente, a Previdência Social foi concebida para proteger trabalhadores formais, oferecendo benefícios que lhes garantissem segurança financeira em caso de perda de capacidade laboral. Entretanto, as regras previdenciárias foram construídas com base em uma estrutura binária de gênero, diferenciando homens e mulheres principalmente no que se refere à idade mínima para a aposentadoria e ao tempo de contribuição. Essa diferenciação, que reflete papéis sociais tradicionais de gênero, é amplamente discutida na doutrina jurídica, especialmente quando são abordadas questões que envolvem pessoas transexuais e transgêneros.

No âmbito da previdência, a diferenciação de sexo ocorre em vários aspectos dos benefícios previdenciários, como na aposentadoria por idade, que atualmente exige 62 anos de idade para mulheres e 65 anos para homens. Essa distinção reflete a ideia de que mulheres enfrentam desafios específicos no mercado de trabalho e na vida social, como a dupla jornada e a discriminação. No entanto, essa abordagem torna-se problemática quando aplicada às pessoas trans, pois elas frequentemente não se enquadram nas normas binárias estabelecidas.

Já no plano infraconstitucional, com a finalidade de assegurar as garantias dada aos cidadãos, a Lei Orgânica da Seguridade Social (Lei nº 8.212/91) e a lei que dispõe acerca dos Planos de Benefícios (Lei nº 8.213/91) ratificam o sistema binário de gênero sem expandir a proteção diferenciada a pessoas transexuais (Sousa e Lima, 2022).

Além disso, há benefícios previdenciários que levam em consideração o tempo de contribuição e a expectativa de vida, questões que também afetam de maneira desigual as pessoas transexuais. A falta de reconhecimento legal de sua identidade de gênero pode criar barreiras no acesso a benefícios ou mesmo na adequação dos requisitos de aposentadoria, como o tempo mínimo de contribuição.

O princípio da isonomia, consagrado na Constituição Federal, garante que todos são iguais perante a lei. No entanto, sua aplicação no contexto previdenciário deve ser revista para contemplar as especificidades das pessoas trans, que enfrentam não apenas discriminações, mas também dificuldades no mercado de trabalho, que podem impactar diretamente sua capacidade de contribuir ao longo da vida.

Outro princípio relevante no debate é o da universalidade da cobertura e do atendimento, que visa garantir proteção a todos os cidadãos, independentemente de suas condições pessoais. A ausência de regulamentação específica para transexuais e transgêneros no âmbito previdenciário viola esse princípio, uma vez que a proteção social não os alcança de forma equitativa, considerando suas realidades e desafios próprios.

Dessa forma, o tema da Previdência Social se revela central para a análise da aposentadoria de pessoas transexuais e transgêneros, exigindo uma reavaliação das normas vigentes à luz dos princípios constitucionais e do direito à dignidade humana. Para garantir a equidade e a justiça social, é necessário considerar adaptações nas regras previdenciárias que contemplem a diversidade de gênero e assegurem proteção adequada a todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero.

2.1. Contingências Protegidas

Conforme expõe Sousa e Lima (2022), a Previdência Social no Brasil teve origem com a Lei Eloy Chaves, de 1923, que criou as Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAPs) para os trabalhadores ferroviários, garantindo-lhes assistência médica, aposentadoria e pensão aos dependentes em caso de morte do segurado. Por meio de sucessivos decretos, essas Caixas se transformaram nos Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs), específicos para cada classe trabalhadora. Por conseguinte, em 1960, os IAPs foram unificados e transformados no Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), que, em 1990, se fundiu ao Instituto de Administração Financeira Previdenciária e Assistência Social (IAPAS), dando origem ao atual Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

No sistema previdenciário brasileiro, protege-se as contingências com risco social. Entre essas, destacam-se: a incapacidade laborativa, a idade avançada, o tempo de serviço ou contribuição, a morte, a deficiência, a prisão e a maternidade. Tais proteções estão dispostas nos incisos do artigo 201 da Constituição Federal:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e

atenderá, na forma da lei, a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

Com efeito, a principal finalidade da Previdência Social é o pagamento de prestações pecuniárias, decorrentes dos benefícios previdenciários, aos segurados ou seus dependentes para atender as coberturas previstas no artigo 201 e seus incisos da Constituição de 1988.

Conforme visto, a idade avançada ganha destaque no artigo 201 da CF/88, sendo que o núcleo mínimo de proteção permanece inalterado até os dias atuais, e as reformas previdenciárias subsequentes visaram balancear o aumento da proteção social com a contenção dos gastos público. Entretanto, em nenhum momento houve uma preocupação legislativa em incluir pessoas transexuais na cobertura previdenciária.

Ainda, a legislação infraconstitucional representada pela Lei Orgânica da Seguridade Social (Lei nº 8.212/91) e a Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213/91) mantêm o sistema binário de gênero, sem expandir a proteção diferenciada para as pessoas transexuais (Sousa e Lima, 2022). A recente Emenda Constitucional nº 103/2019 também não avançou nesse aspecto. Pelo contrário, endureceu as regras de aposentadoria, mantendo como única opção a aposentadoria por idade, incluindo o tempo de contribuição como requisito para a concessão de benefícios (Sousa e Lima, 2022).

2.2 O Critério de Diferenciação entre Homens e Mulheres no Âmbito Previdenciário

O direito à Previdência Social, juntamente com o direito à Saúde e à Assistência Social, está inserido no rol de direitos fundamentais inerentes ao

ordenamento jurídico brasileiro e à ordem social, conforme artigo 6º da Constituição Federal de 1988. Todos esses direitos, conjuntamente, abarcam a Seguridade Social. Nesse contexto, a diferenciação entre homens e mulheres no âmbito previdenciário tem sido uma característica histórica do sistema, com base no princípio da igualdade formal, visando equiparar as condições desiguais de trabalho e na vida familiar e doméstica.

Existem duas razões principais que justificam esses critérios diferenciadores: uma biológica e uma social, conforme divide Machado (2019). A razão biológica possui como pilar os aspectos relativos à maternidade, uma vez que a mulher, por possuir aparelho reprodutor, é responsável pela amamentação, que deve ocorrer por um período de, no mínimo, seis meses. Ainda, além da amamentação, há os cuidados com o pré-natal, o parto, a pós-gestação, cuidados esses que se estendem, inclusive, até a primeira infância.

Assim, em função dessa carga gestacional envolvendo a maternidade e a responsabilidade principal sobre o filho até a primeira infância, ocorrem impactos diretos na saúde física e psicológica da mulher quando acumuladas com as atividades laborais, razão pela qual a lei previdenciária utiliza o critério biológico para distinguir homens e mulheres para efeito de tempo de contribuição.

A segunda razão para essa diferenciação possui um respaldo sociocultural, uma vez que, desde a Revolução Industrial, as mulheres exercem a maior parte das atividades domésticas não remuneradas e da prestação de cuidados, além da rotina profissional. Logo, em comparação com os homens, as mulheres acabam possuindo uma dupla jornada de trabalho: o trabalho profissional remunerado e o doméstico.

Convém ressaltar que até os dias atuais, as mulheres ainda possuem dupla jornada de trabalho, conforme visto em estudo recente do IBGE⁵:

“Em 2022, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos. Essas tarefas

⁵ IBGE. Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. Agência de Notícias IBGE, 29 set. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza#:~:text=Em%202022%2C%20as%20mulheres%20dedicaram,verificar%20essa%20diferen%C3%A7a%20entre%20mulheres>. Acesso em: 10 out. 2024.

consumiram 21,3 horas semanais delas contra 11,7 horas deles. O recorte por cor ou raça também possibilita verificar essa diferença entre mulheres. “

Observa-se que as mulheres dedicam quase o dobro de tempo nas jornadas de trabalho não remunerado, em comparação com os homens, além de ganhar cerca de 30% menos que os homens, de acordo com IBGE⁶. Os dados das pesquisas citadas fazem parte do estudo “Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza”, na qual é mostrado a discrepância na realização dos afazeres domésticos entre os sexos.

Por fim, essa é a razão predominante para a diminuição do tempo de contribuição e idade da mulher, uma vez que a dupla jornada resulta na distribuição desigual de responsabilidades entre os sexos na sociedade, em que o sexo feminino acumula duas funções, a de trabalhadora remunerada e responsável pelo lar. Destarte com o exposto, a legislação previdenciária assegurou a desigualdade no tratamento como elemento de igualdade material, preservando as diferenças culturais e biológicas para a proteção das mulheres (Machado, 2019).

2.3 A Diferenciação dos Gêneros para a Concessão de Aposentadorias

A Constituição Federal, em seu artigo 201, §1º, prevê:

Art. 201 [...]

§ 1º É vedada a adoção de requisitos ou critérios diferenciados para concessão de benefícios, ressalvada, nos termos de lei complementar, a possibilidade de previsão de idade e tempo de contribuição distintos da regra geral para concessão de aposentadoria exclusivamente em favor dos segurados:

[...] (Brasil, 1988)

Assim, observa-se a preocupação do legislador em resguardar a igualdade entre todos os indivíduos, conforme positivado no artigo 5º, caput, do mesmo diploma legal. Logo, a Carta Magna prevê a igualdade formal entre os segurados como uma das garantias estruturais da cobertura universalista previdenciária.

⁶ IBGE. Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas.

Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefasdomesticas>. Acesso em: 10 out. 2024

No entanto, de acordo com o artigo 201, §7º, incisos I e II, da Constituição de 1988, há a adoção de um critério binário para a concessão de aposentadorias, de forma que leva em conta apenas os dois sexos tradicionais, o homem e a mulher. Em suma, conforme a determinante do sexo, haverá variação dos requisitos para a concessão do benefício previdenciário de aposentadoria, como diferentes tempos de contribuição e de idade.

Frisa-se que esse tratamento desigual, conforme demonstrado anteriormente, visa a isonomia material entre os sexos, uma vez que, até os dias atuais, as mulheres enfrentam a dupla jornada de trabalho, impactando diretamente em sua saúde, além da reduzida inserção do sexo feminino no mercado de trabalho. No presente caso, isso é abordado conforme a Lei Orgânica da Previdência Social nº 3.807/1960.

Com efeito, no Regime Geral de Previdência Social, as três modalidades de aposentadoria seguem regras distintas de acordo com o sexo do segurado. Na aposentadoria por idade, conforme a Emenda Constitucional nº 103/2019, as mulheres podem se aposentar aos 62 anos, enquanto os homens só possuem direito a esse benefício a partir dos 65 anos. Essa diferenciação visa a tentativa de correção das desigualdades sociais e econômicas enfrentadas pelas mulheres, reconhecendo sua maior vulnerabilidade no mercado de trabalho bem como a dupla jornada que enfrentam.

Ainda, independentemente do gênero, na modalidade de aposentadoria por idade, o segurado necessita comprovar a carência de 180 contribuições mensais ou, para aqueles que já contribuía antes de entrar em vigor a Lei nº 8.213/1991, o número de contribuições equivalente à correspondência etária da tabela contida no rol do artigo 142 do referido diploma legal, somando-se ao requisito etário de 65 anos para homem e 62 para mulheres (Pancotti, 2023). Essa regra vale para os segurados que preencheram os requisitos até a entrada da Emenda Constitucional de 103/2019.

Após a entrada em vigor da Emenda Constitucional de 103/2019, são exigidas 240 contribuições dos trabalhadores urbanos homens e 180 contribuições das trabalhadoras urbanas mulheres, somada com o critério etário de 65 anos para homens e 62 para mulheres. É o que se extrai do artigo 19 da EC 103/2019, *in verbis*:

Art. 19. Até que lei disponha sobre o tempo de contribuição a que se refere o [inciso I do § 7º do art. 201 da Constituição Federal](#), o segurado filiado ao Regime Geral de Previdência Social após a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional será aposentado aos 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, com 15 (quinze) anos de tempo de contribuição, se mulher, e 20(vinte) anos de tempo de contribuição, se homem. (Brasil, 2019)

Em resumo, afirma-se que o tempo de contribuição se tornou critério quantitativo para a obtenção do benefício previdenciário, em que, após cumprir a carência mínima, o valor da aposentadoria corresponderá a 60% da média aritmética de 100% do período contributivo, sendo adicionado 2% anualmente após a carência regulada em lei ser ultrapassada. Logo, para o homem que cumprir a carência com 20 anos de contribuição (240 contribuições mensais) será acrescentado 2% aos 60% ao ano até que sua Renda Mensal Inicial alcance em mais 20 anos, enquanto para a mulher o mesmo período para fins de cálculo de RMI após cumprido o período de carência de 15 anos (180 contribuições mensais), ressaltando que isso vigora após a entrada da EC 103/2019.

Importante mencionar que a antiga aposentadoria somente por tempo de contribuição não vigora mais no ordenamento brasileiro, essa também apresentava critérios diferenciados entre os sexos. Para homens, o tempo mínimo de contribuição era de 35 anos, enquanto para as mulheres era de 30 anos. Entretanto, com a reforma da previdência devido à Emenda Constitucional nº 103/2019, a aposentadoria por tempo de contribuição sem idade mínima não é mais prevista, salvo em casos de direito adquirido, em razão da regra de transição, segundo estabelece o artigo 17, incisos I e III, da EC 103/2019:

Art. 17. Ao segurado filiado ao Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional e que na referida data contar com mais de 28 (vinte e oito) anos de contribuição, se mulher, e 33 (trinta e três) anos de contribuição, se homem, fica assegurado o direito à aposentadoria quando preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:
I - 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher, e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem; e
II - cumprimento de período adicional correspondente a 50% (cinquenta por cento) do tempo que, na data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional, faltaria para atingir 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher, e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem.
(Brasil, 2019)

Outro exemplo de diferenciação ocorre na aposentadoria para pessoa portadora de deficiência, regulada pela Lei Complementar nº 142/2013. Dependendo do grau de deficiência (leve, moderada, grave), os homens podem se aposentar,

respectivamente, com um tempo de contribuição de 33, 29 e 25 anos, ao passo que para as mulheres esse tempo de contribuição é de 28, 25 e 20 anos. Ainda, convém ressaltar que a pessoa com deficiência poderá requerer a aposentadoria especial por idade, desde que comprove 15 anos de contribuição, mais uma idade mínima de 60 anos para homens e 55 anos para mulheres.

Como observado, o critério de sexo nas aposentadorias reflete uma estrutura previdenciária baseada no sistema binário, de modo que não abarca as novas realidades de gênero, especialmente as questões relacionadas aos transgêneros. Pessoas trans que já retificaram seu gênero no registro civil podem enfrentar empecilhos em adequar o tempo de contribuição e a idade às regras vigentes da Previdência Social.

Assim, para garantir a universalidade de cobertura, bem como o tratamento igualitário entre todos os seres humanos na concessão de aposentadorias e evitar discriminações, urge a necessidade de uma atualização nas normas previdenciárias, as quais levem em consideração não apenas o sexo biológico, mas também as identidades autodeclaradas.

3. A Aposentadoria do Transexual: A (des) Necessidade de Atualização da Norma Previdenciária para as Inovações de Gênero

A aposentadoria para pessoas transgênero, apesar de seu direito garantido à previdência, enfrenta desafios práticos e jurídicos que decorrem da falta de regulamentação específica que considere as inovações de gênero. O atual sistema previdenciário brasileiro está ancorado em normas que ainda utilizam critérios de diferenciação baseados estritamente no sexo biológico, conforme os registros civis. Esta situação gera situações de desproteção e insegurança jurídica para pessoas transexuais que, após a retificação de nome e gênero, enfrentam dificuldades para encaixar-se nos parâmetros binários de tempo de contribuição e idade exigidos para aposentadoria.

Conforme Fernando Machado (2019), a legislação previdenciária brasileira deve passar por uma revisão que contemple a diversidade de gênero de forma clara. O autor critica o fato de que o ordenamento jurídico vigente ainda utiliza o sexo

biológico como critério para definir o tempo de contribuição e a idade mínima para a concessão da aposentadoria, sem considerar as necessidades e realidades específicas das pessoas transgênero. Segundo ele, a perpetuação dessa lógica binária no sistema previdenciário representa uma violação do princípio da dignidade humana e da igualdade de direitos.

A EC nº 103/2019, que trouxe significativas alterações ao regime de aposentadorias no Brasil, permanece omissa quanto à questão das identidades de gênero não-binárias e transgêneros, deixando margem para interpretações divergentes na aplicação das regras previdenciárias. A ausência de uma normativa clara faz com que a adequação ao gênero retificado nos documentos dependa de decisões judiciais, muitas vezes desiguais entre si.

Assim, a desnecessidade de atualização das normas previdenciárias para contemplar as pessoas trans é, na verdade, um fator que agrava as desigualdades. Isso porque, sem o reconhecimento formal das identidades de gênero para fins de concessão de aposentadoria, o sistema previdenciário não atende de maneira equitativa e justa às demandas dessa parcela da população, criando um cenário de vulnerabilidade social.

3.1 Entre a Dignidade Humana e o Equilíbrio Previdenciário

Os direitos fundamentais da pessoa humana e de todos os cidadãos brasileiros estão resguardados pela Constituição Federal de 1988. Princípios como o da dignidade humana e da igualdade são os pilares do ordenamento jurídico brasileiro, pois deles decorrem todos os demais, todos visando a proteção de um mínimo existencial de cada indivíduo perante o Estado e a sociedade.

Assim, dentro da problemática de lacuna legislativa para regulamentar a aposentadoria dos transexuais, analisar-se-á alguns dos princípios mais importantes e norteadores do tema: princípio da isonomia, princípio da dignidade da pessoa humana e princípio da universalidade da cobertura e do atendimento.

A priori, o princípio da dignidade da pessoa humana, estabelecido no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, constitui um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. No âmbito previdenciário, esse princípio possui

relação direta com o direito de reconhecimento e tratamento adequado das necessidades e realidades das pessoas transexuais. Nesse sentido, a doutrinadora Maria Berenice Dias (2020) observa que a dignidade humana implica, entre outras coisas, na plena liberdade de as pessoas escolherem sua identidade de gênero e terem essa escolha respeitada, sem discriminações ou exclusões de qualquer natureza. Para ela, qualquer sistema normativo que ignore essa realidade está em descompasso com os avanços sociais e com a proteção dos direitos humanos.

Fernando Machado (2019) salienta que, embora o princípio da dignidade humana deva ser respeitado na concessão de aposentadorias, o direito previdenciário brasileiro não possui requisitos claros para as pessoas transgêneros que retificaram seus documentos. Desse modo, o vácuo normativo gera insegurança jurídica e dificulta a efetivação dos direitos dessas pessoas no que tange à concessão de aposentadoria, uma vez que as normas atuais se baseiam em um sistema binário de diferenciação de gênero.

Há ainda a questão do equilíbrio financeiro e atuarial do sistema previdenciário, uma vez que exige que o sistema seja financeiramente sustentável, garantindo o pagamento de benefícios a longo prazo, implicando em uma gestão cuidadosa dos critérios de concessão de aposentadoria. Wagner Balera (2022) argumenta que as mudanças necessárias para contemplar os direitos das pessoas transexuais no âmbito previdenciário devem ser feitas de maneira a preservar esse equilíbrio, sem comprometer a viabilidade do regime de seguridade social. Assim, o legislador deve criar mecanismos que assegurem o respeito à identidade de gênero, porém isso não pode ser realizado em prejuízo da estabilidade do sistema.

Para Ingo Sarlet, a dignidade deve ser aplicada da seguinte forma:

[...] assim a dignidade - na condição de princípio fundamental – decorrem direitos subjetivos à sua proteção, respeito e promoção (pelo Estado e particulares), seja pelo reconhecimento de direitos fundamentais específicos, seja de modo autônomo, igualmente haverá de se ter presente a circunstância de que a dignidade implica também, em último ratio, por força de sua dimensão intersubjetiva, a existência de um dever geral de respeito por parte de todos (de cada um isoladamente) os integrantes da comunidade de pessoas para com os demais e, para além disso e, de certa forma, até mesmo um dever das pessoas consigo mesmas (Sarlet, 2012, p. 136)

Por conseguinte, a Constituição de 1988 em seu artigo 5º, caput, estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, trata-se do princípio da isonomia. Este princípio demanda que o Estado promova o tratamento

igualitário a todos os cidadãos, independentemente de sua identidade de gênero, buscando não somente a igualdade formal, mas, principalmente, a igualdade material. Na Previdência Social, a isonomia implica que as pessoas transgêneros devem ter acesso às mesmas oportunidades de aposentadoria que os demais indivíduos, sem discriminação ou exclusão devido a sua identidade de gênero.

Fábio Zambitte Ibrahim (2021) também aborda a importância de respeitar o princípio da isonomia no contexto previdenciário, enfatizando que as alterações no sistema devem levar em conta as mudanças sociais e incluir indivíduos de todos os gêneros de maneira equitativa. Para ele, a inclusão de indivíduos transgêneros no sistema previdenciário é uma questão de justiça social e equidade de tratamento.

Outro princípio relevante é o da universalidade da cobertura e do atendimento, previsto no artigo 194, parágrafo único, inciso I, da Constituição Federal. Esse princípio estabelece que o sistema da seguridade social deve abranger toda a população, garantindo acesso a benefícios e serviços sem exclusões. No que tange as pessoas transgêneros, a universalidade exige que essas pessoas sejam plenamente incluídas na cobertura previdenciária, independentemente de sua identidade de gênero.

Ademais, o sistema previdenciário brasileiro necessita se adaptar para incluir essa diversidade, garantindo que todos, sem exceção, possam se beneficiar das proteções sociais previstas na Constituição. Portanto, a análise da aposentadoria de pessoas transgêneros à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia e da universalidade da cobertura e atendimento revela a necessidade de ajustes nas normas previdenciárias, uma vez que o reconhecimento dos direitos dessas pessoas não pode ser dissociado da responsabilidade de preservar o equilíbrio atuarial do sistema, e isso só será possível com uma legislação inclusiva e equilibrada que vise proteger a dignidade e os direitos fundamentais de todos os cidadãos.

3.2 Da Ausência de Previsão Legal Expressa acerca da Aposentadoria de Transexuais e Transgêneros

Apesar do reconhecimento legal de mudanças de nome e gênero em documentos oficiais, os requisitos e critérios para a aposentadoria não acompanham a mesma evolução, resultando em incertezas e discriminações no momento de concessão dos benefícios previdenciários aos segurados.

A legislação previdenciária atual, conforme disposta na Lei nº 8.213/91, não contém disposições específicas sobre a concessão de aposentadorias para pessoas transgêneros e transexuais. Ainda, o artigo 201 da Constituição Federal estabelece os princípios gerais da seguridade social, como a isonomia e a universalidade de cobertura, mas a aplicação concreta desses princípios, no âmbito da diversidade de gênero, encontra-se restrita pela falta de uma regulamentação detalhada.

Fernando Machado (2019) destaca que o sistema de previdência do Brasil, ao não estabelecer explicitamente os direitos de aposentadoria para indivíduos transgênero, permanece indiferente às transformações sociais que já reconhecem a identidade de gênero como um direito essencial. Essa negligência pode resultar em infrações aos direitos constitucionais de igualdade e dignidade humana, já que o cuidado previdenciário continua vinculado ao sexo biológico, desconsiderando a identidade de gênero.

Devido à ausência de uma regulamentação legal clara, a questão tem sido endereçada majoritariamente aos tribunais superiores. Diversas decisões judiciais têm aplicado os princípios constitucionais para garantir direitos previdenciários aos transexuais e transgêneros, reconhecendo sua identidade de gênero para fins de concessão de benefícios, inclusive aposentadorias. A exemplo, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) tem se mostrado progressista ao reconhecer que o direito à identidade de gênero vai além da simples alteração registral, impactando todos os direitos, inclusive previdenciários, uma vez que essas pessoas são seguradas da Previdência.

Em conclusão ao tópico mencionado, cabe destacar as palavras da Ministra do Supremo Tribunal Federal, Carmén Lúcia, na ADI nº 4.725/2018:

Quando eu digo "eu sofro discriminação", estou usando o verbo que quero usar, porque é uma injustiça contra nós por sermos o que somos. Mas, naquela ocasião, uma pessoa me disse, sendo transgênero, o seguinte: "há uma diferença, é que a Senhora pode sofrer discriminação por ser mulher e sofrer todas as formas de injúrias" , "mas a Senhora não tem algo que nós, homossexuais ou transgêneros, às vezes temos - ou uma boa parte tem; é que a Senhora conta com o apoio da sua família para vencer, e, às vezes, a discriminação contra o transgênero e o homossexual está dentro de casa". E

ele se faz invisível dentro de casa. Deu-me exemplo, no caso, dele mesmo, que tinha sido expulso pelo pai por causa da sua condição. E ele disse: "no seu caso, o seu pai se indigna junto com você". Então, há escalas de sofrimento diferentes na vida humana; e essa é uma que continua invisível, porque eu mesma só tomo conhecimento porque me irmano no sofrimento pelo preconceito, mas não vejo, às vezes, que há essa forma pior de preconceito, que habita com a pessoa, dorme com ela. O que me lembrou de algo que é da barbárie mesmo: havia pessoas que eram mortas, em determinadas civilizações - e ainda acredito que haja -, por nascerem com algumas deficiências físicas e simplesmente eram não afastadas da família, mas literalmente, nós sabemos, historicamente, que eram mortas, porque não "prestavam" como ser humano. E, portanto, nós temos, neste caso, um avanço significativo para dizer não apenas à sociedade no sentido do outro, mas, de dentro de casa, o que isso representa em termos de o outro, o familiar, ser causa não de amparo e apoio- como o meu caso sempre tive, acredito que a Procuradora-Geral também, Ministra Rosa e todas as mulheres do mundo que, cada vez mais, denunciamos os preconceitos contra nós. Mas, neste caso, quem devia dar o primeiro suporte, o primeiro abraço, às vezes, é quem lança a primeira facada de preconceito e o primeiro lança de sofrimento. E, por isso, acho que, quando nós dizemos isso, somos todos iguais, sim, na nossa dignidade, mas temos o direito de ser diferentes em nossa pluralidade e nossa forma de ser. (...)

Acho que o princípio da igualdade material há de realizar exatamente isso. E o que o Estado faz é oferecer um registro para nossa identificação sócio-jurídica, como aqui já foi muitas vezes dito. Não se respeita a honra de alguém se não se respeita a imagem do que ele é e se não há coerência entre a essência e a aparência. E ter de viver segundo a aparência que o outro impõe é uma forma permanente de sofrimento.⁷

Através do voto da Ministra Cármen Lúcia percebe-se as diferentes camadas de sofrimento e discriminação, especialmente no contexto das pessoas transgêneros e homossexuais, os quais sofrem dentro e fora do ambiente familiar, sendo este último muitas vezes mais doloroso e invisível, uma vez que envolve a falta de apoio da família, a qual deveria ser o primeiro refúgio de proteção. Ainda, o voto da Ministra do STF analisa a complexidade do princípio da igualdade material, que deveria garantir que todas as pessoas sejam tratadas de forma justa e respeitosa, levando em conta suas especificidades e identidades.

O sofrimento causado por ter de viver segundo a aparência que outros impõem, sem uma coerência entre a identidade interior e a imagem externa, é descrito como uma forma permanente de aflição. Tal relato reforça a importância da luta por direitos que respeitem a dignidade humana em sua pluralidade e pela necessidade da

⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 4275**. Brasília, DF. Repercussão geral no Recurso Extraordinário. Administrativo. Controle de Constitucionalidade. Relator: Min. Edson Fachin, 01 de março de 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371>. Acesso em: 10 out. 2024.

tutela jurisdicional do Estado em garantir o reconhecimento social e jurídico de todas as identidades de gênero.

Logo, é urgente a necessidade de preencher a brecha na legislação previdenciária brasileira para assegurar que os direitos das pessoas transgênero sejam totalmente reconhecidos. Pancotti (2023) defende que a falta de leis específicas intensifica a exclusão social e legal de transexuais e travestis, pois o sistema de previdência, ao não regular essas questões, contribui para a perpetuação da desigualdade e da discriminação.

Conclui-se, dessa maneira, que a ausência de legislação expressa acerca da concessão de aposentadoria para pessoas transgêneros e transexuais no Brasil precisa ser preenchida, sempre tendo como base os princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana. Logo, é clara a necessidade de alterações legislativas, e essas mudanças devem espelhar a evolução social relacionada à diversidade de gênero, assegurando que o sistema de previdência do Brasil seja de fato inclusivo.

3.3 Mudança de Sexo e a Concessão da Aposentadoria

Conforme exposto nos tópicos acima, a Previdência Social é um ramo da Seguridade Social que visa assegurar constitucionalmente os princípios da universalidade da cobertura e do atendimento, da dignidade humana e, principalmente, da isonomia. Assim, por lógico, o direito previdenciário tem como escopo a proteção dos desabrigados socialmente, em face dos futuros e incertos riscos sociais, de modo a conferir a devida tutela jurídica.

Com efeito, mesmo com recente mudança jurisprudencial, que passou admitir a averbação da alteração do sexo e nome no assento de nascimento do indivíduo transexual, com ou sem a realização da intervenção cirúrgica, exigindo apenas a manifestação de vontade, ainda não se vislumbra, em âmbito nacional, a existência de precedentes jurisprudenciais ou orientações administrativas editadas pelo INSS que informem como proceder no caso da pessoa que alterou o seu Registro Civil em decorrência de mudança de sexo. Assim, esse presente artigo busca explorar possíveis soluções diante da lacuna legislativa, longe de encerrar ou esvaziar a

discussão acerca do tema, mas buscando abrir a perspectiva de debate e dar ainda mais visibilidade ao tema.

Partindo dessa máxima, a legislação brasileira estabelece critérios distintos para que homens e mulheres consigam se aposentar, uma vez que com a EC 103/2019, os critérios etários são cumulados com o tempo de contribuição: para os homens, exige-se um período contributivo de pelo menos 20 anos somado com a idade mínima de 65 anos; para as mulheres, o período contributivo passa a ser 15 anos, somado com a idade mínima de 62 anos.

É evidente que a Previdência baseia-se em uma noção binária de gênero para concessão de benefícios, levando os transexuais optarem por caminhos desgastante e discriminatórios: ou nega-se sua identidade de gênero para requerer o benefício baseando-se em seu sexo biológico, com enquadramento em consonância com os requisitos legais; ou, por outro lado, respeita sua identidade de gênero, requerendo o benefício junto a previdência, onde possivelmente será negado, levando à busca da tutela jurisdicional para garantia de seu direito básico como cidadão.

De acordo com Sousa e Lima (2022), esse fato cumula-se com o fato que recentemente não existem projetos de lei em trâmite quanto a temática aqui abordada para que, ao menos, se tenha uma construção de debate parlamentar. A principal dificuldade reside em como tratar o tempo de contribuição acumulado antes da mudança de gênero e como adaptar a legislação às realidades dessas pessoas, sem que elas sejam prejudicadas ou beneficiadas de forma desproporcional, uma vez que se deve, também, manter o equilíbrio atuarial da Seguridade Social.

Diante da lacuna jurídica no sistema previdenciário brasileiro em relação às pessoas transexuais, diversos juristas propuseram soluções para os possíveis critérios na concessão do benefício de aposentadorias aos transgêneros, para que se possibilitasse um cálculo justo e digno para essa população. São elas: 1) adoção de tempo de contribuição de acordo com o gênero do nascimento; 2) adoção dos requisitos de gênero no momento do pedido de concessão da aposentadoria; e 3) regra de conversão de tempo de contribuição e idade como homem e como mulher.

Na primeira hipótese, preserva-se o critério biológico e a capacidade física do indivíduo. Nessa solução, desrespeita-se a identidade autodeclarada para concluir que a alteração do Registro Civil do transexual não pode influenciar no âmbito

previdenciário dos direitos do contribuinte, vertente motivada pelo suposto fato que o homem transexual, ainda que submetido a tratamento hormonal, dificilmente chegaria a uma condição física igual ao do homem no seu estado biológico atual, o mesmo para a mulher trans. Essa possibilidade possui bases no princípio da proteção e na segurança jurídica, uma vez que a tutela da personalidade e direito à identidade da pessoa não podem ser motivos aptos a influenciar na aplicabilidade dos benefícios previdenciários, tendo em vista que abriria margem para possíveis fraudes na previdência com o escopo de obter tratamento mais benéfico, ou, ainda, restringindo àqueles que passarão a ter um tratamento mais gravoso (Freitas e Vita, 2017).

Partindo para a segunda hipótese, a aposentadoria do transexual seguiria as normas do sexo ao qual encontra-se no momento do requerimento ao benefício. Essa ideologia decorre do princípio da dignidade da pessoa humana, disposto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, primando-se pelo respeito a identidade autodeclarada do indivíduo.

Nessa hipótese, o momento da troca de identidade se torna irrelevante, tendo em vista que o sentimento de não pertencimento ao sexo biológico pode ter origem desde a infância, mesmo que a cirurgia e a mudança de gênero no Registro Civil ocorram somente na fase adulta. Desse modo, essa solução possui fundamento no direito beneficiário que se regula pela lei e condições vigentes ao tempo em que perfectibiliza os pressupostos necessários à concessão do benefício, momento em que surge o direito adquirido.

Esse raciocínio jurídico foi exposto pelo Ministro Luiz Fux em seu voto na ADI nº 4.275, ainda que tal questão não fosse o foco principal do julgamento:

A existência de regimes jurídicos diferentes para homens e mulheres em algumas searas (previdenciária, prisional, desportiva, assistencial etc) demanda uma análise mais sensível do intérprete. No entanto, como não há um terceiro regime jurídico, a menção à transexualidade não contribui para dirimir tais questões. Salvo nos casos em que a diferenciação se funda em aspectos genéticos ou reprodutivos, parece razoável sugerir que o regime jurídico acompanhará a identidade de gênero agora já refletida no registro civil. Em outras palavras, é razoável supor que o transexual masculino provavelmente não gozará de licença maternidade, somente se aposentará após cumpridos os limites de 65 anos e 35 de contribuição e realizará serviço militar obrigatório. Essas e outras situações serão dirimidas oportunamente,

sem que a averbação do termo 'transexual' no registro civil contribua para esclarecer qual o regime aplicável.⁸

É importante mencionar que a corrente doutrinária atual considera que, para a obtenção da aposentadoria por pessoa transexual, além da alteração do prenome e do gênero no registro civil, essa modificação também deve ser feita nos demais documentos sociais, tais como Carteira de Trabalho, CNIS, CPF e RG. Isso se deve ao fato de que o gênero será considerado no momento do pedido ao órgão previdenciário encarregado da concessão (Pancotti, 2023).

Todavia, há doutrinadores e estudiosos que discordam dessa solução, pois defendem a importância da data de fixação da data da mudança de sexo, tendo em vista que a partir desse evento o segurado poderá ter aumento ou diminuição no seu tempo de contribuição e idade para a concessão do benefício.

Por fim, entramos na terceira hipótese de concessão de aposentadoria aos transexuais, em que há a adoção de um critério misto com regra de conversão. Cabe ressaltar que, conforme preconiza Fernando Machado (2019), aqui não caberia efeitos retroativos à fixação da data de mudança de sexo, mesmo que a pessoa transexual sempre tenha se identificado com o sexo oposto ao do nascimento, uma vez que o fato gerador da obrigação previdenciária se concretiza a cada contribuição.

Nessa hipótese, contabilizam-se as contribuições realizada pela pessoa transexual em cada gênero, de acordo com o que consta no registro público no momento em que contribuiu. Essa solução encontra amparo no princípio da razoabilidade e do equilíbrio atuarial, visando não criar um ônus significativo nem para a Previdência Social nem para o segurado (Machado, 2019), bem como diante da especificidade do tema, a legislação deve ser empregada de maneira generalizada.

Nesse sentido, expõem Pestana e Araújo:

O consenso político em torno da ideia da fórmula, mitigação do tempo de contribuição para os transexuais, mostra-se segura em dizer que não trará déficit orçamentário e nem precisará buscar outras fontes de custeio para sustentar os novos 'entrantes' no bolo previdenciário. Ao contrário, pela parcela não substancial da população o binômio custeio x arrecadação tende a ser nulo ou superavitário, haja vista o número de trans do sexo masculino para o feminino ser maior que o seu inverso, gerando um tempo de pedágio

⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 4275**. Brasília, DF. Repercussão geral no Recurso Extraordinário. Administrativo. Controle de Constitucionalidade. Relator: Min. Edson Fachin, 01 de março de 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371>. Acesso em: 19 out. 2024

análogo aos já consagrados em outros benefícios descritos no presente trabalho. (Pestana e Araújo, 2018, p. 71).

Na mesma linha, enfatiza Fernando Machado:

O prejuízo ao seguro ocorre quanto a transgenitalização ocorre do sexo feminino para o sexo masculino. Isso se deve ao tempo de contribuição e idade menores para a mulher em relação ao homem, que impõe cinco anos a mais para o homem nos dois quesitos. Por exemplo, a segurada que tenha contribuído vinte e sete anos perante a Previdência Social, teria acesso à aposentadoria três anos depois. Contudo, ao mudar de sexo para o gênero masculino, seriam automaticamente acrescidos cinco anos de contribuição, exigindo-se trinta e cinco anos de contribuição. Esta situação resulta injusta, uma vez que a maior parte do período contributivo ocorreu na condição de mulher para o qual se exigia tempo menor de contribuição. A mudança de sexo, nesse caso, traria um ônus ao agora segurado, pois imporá um tempo de contribuição maior em virtude da mudança de sexo. Por outro lado, no caso da mudança de sexo de homem para a mulher, o ônus seria suportado pela Previdência Social, pois o segurado teria diminuído o tempo de contribuição ou idade em virtude da mudança de sexo. (Machado, 2019, p. 116).

Em resumo, essa teoria propõe como solução a contabilização distinta do tempo que o transexual contribuiu durante o período em que permaneceu no gênero masculino e no feminino. Portanto, o sexo durante o período de contribuição para a previdência seria levado em conta através de porcentagem, produto da regra de três matemática ou outra operação semelhante.

Assim, o período contributivo e a idade do segurado seriam calculados de acordo com o seu sexo biológico até o momento em que se operou a eficácia constitutiva da mudança, momento em que a repercussão jurídica do novo gênero passaria a operar para todos os efeitos, calculando-se o período restante de acordo com essa nova condição de gênero (Freitas e Vita, 2017).

A fórmula é bem apresentada por Alves (2018) aplicável à aposentadoria por idade e aposentadoria por tempo de contribuição antes da EC 103/2019. A teoria da conversibilidade considera o sexo do indivíduo no período de contribuição, convertendo este tempo em porcentagem, utilizando a regra de três da fórmula matemática, vejamos tal cálculo exemplificado por Alves (2018) no caso da aposentadoria por tempo de contribuição:

Considerando o tempo mínimo de 30 anos para mulher e 35 para homem, temos os exemplos:

1º Caso: Sexo masculino que altera para feminino: 10 anos trabalhados como sexo masculino e 15 como sexo feminino. Aplicando a fórmula matemática da regra de 3:

10 anos de trabalho como homem divide por 35 anos (tempo exigido para homem) = 0,2857;

Ao converter essa proporção pelo tempo mínimo de 30 anos da mulher, temos: $28,57\% \times 30 = 8,57$.

Tendo 15 anos trabalhados como sexo feminino, deve ser somado por 8,57. $15 + 8,57 = 23,57$;

Como a nova aposentadoria para mulher exige 30 anos de contribuição, restam 6,43 anos, ou seja, 7 meses e 2 anos. $10 \text{ anos} / 35\text{TS} = 0,2857 \times 30\text{TS} = 8,57 + 15 \text{ anos} = 23,57 - 30\text{TS} = 6,43$ 6,43 equivale a 6 anos e 5 meses, ou seja, é o período faltante para atingir 30 anos (que é de tempo de serviço exigido para mulher). 2º Caso: Sexo feminino que altera para masculino: 10 anos trabalhado como sexo feminino e 15 como sexo masculino.

10 anos de trabalho como mulher dividido por 30 anos (tempo exigido para mulher) = 0,3333;

Ao converter essa proporção pelo tempo mínimo de 35 anos ao homem, temos: $33,33\% \times 35 = 11,67$.

Tendo 15 anos trabalhados como sexo masculino, deve ser somado por 11,67 = 26,67;

Como a nova aposentadoria como homem exige 35 anos de contribuição, restam 8,33 anos, ou seja, 8 anos e 4 meses. $10 \text{ anos} / 30\text{TS} = 0,3333 \times 35\text{TS} = 11,67 + 15 \text{ anos} = 26,67 - 35\text{TS} = 8,33$ 8,33 equivale a 8 anos e 4 meses, ou seja, é o período faltante para atingir 35 anos que é de tempo de serviço exigido para homens. (Alves, 2018, p.187).

Já em relação à aposentadoria por idade, tem-se:

[...] a teoria é a mesma, aplicar a regra de três na idade e se aposentar com a idade proporcional da diferença do homem e mulher. A fórmula seria $65/60 = 1,0833\%$ ou 8,33% e ao contrário $60/65 = 0,9271\%$ ou 92,71%.

Caso 1: Mulher com 35 anos de idade que alterou o gênero para homem. A idade mínima seria de 60 anos, ou seja, $35/60 = 0,5833$. Ao converter para a idade do sexo atual, no caso masculino, na idade de 65 anos, temos: $65 \times 0,5833 = 37,92$ anos de idade. Portanto, se fosse mulher, aposentadoria aos 60 anos de idade, ou seja, faltariam 25 anos, como sua sexualidade foi alterada para homem, terá que trabalhar mais 2,92, logo, irá se aposentar somente aos 62,92 anos de idade. Caso 2: Homem com 35 anos de idade que alterou a sexualidade para mulher. A idade mínima seria de 65 anos, ou seja, $35/65 = 0,5384$. Ao converter para a idade do sexo atual, no caso masculino, na idade de 60 anos, temos: $60 \times 0,5384 = 32,30$ anos de idade. Portanto, se fosse homem, aposentadoria aos 65 anos de idade, ou seja, faltariam 30 anos, como seu gênero foi alterado para mulher, terá que trabalhar menos 2 anos 8 meses, logo, irá se aposentar somente aos 62,2 anos de idade. (Alves, 2018, p. 187).

Assim, a tese da conversão do tempo de contribuição conforme o gênero exercido encontra sólido respaldo jurídico, fundamentada nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como no direito adquirido e no equilíbrio atuarial. Ademais, configura uma solução prática para o problema, exigindo apenas um cálculo matemático para ajustar o tempo de contribuição de acordo com o gênero do indivíduo.

Entretanto, essa última hipótese possui críticas, uma vez que não abarca o gênero neutro ou indefinido, podendo incorrer em injustiças, distorções e abusos. No mais, é irrazoável supor que uma mulher transexual passaria por todo o processo de

alteração de nome e gênero no Registro Civil, passando por a burocracia envolvida no processo e enfrentando forte estigma social ainda dirigido aos transexuais, unicamente para antecipar sua aposentadoria em apenas 5 anos.

Essas considerações também se aplicam ao homem transexual, para o qual seria ainda menos vantajoso recorrer a uma possível fraude, considerando que ele precisaria contribuir por mais tempo, de acordo com as atuais normas de concessão de aposentadoria.

O presente artigo acredita que, enquanto não houver legislação que regule o tratamento previdenciário a ser dado às pessoas que promoveram a alteração civil do gênero sexual, a regra do proporcional misto deva ser adotada, como forma de manter a igualdade formal, bem como o equilíbrio atuarial do sistema. Dessa forma, seria computado o tempo de contribuição realizado antes e após a alteração do Registro Civil.

Exemplificando: supondo que uma pessoa com sexo biológico masculino tenha 40 anos, sendo-lhe exigida 65 anos de caráter etário como homem, altere o gênero para feminino, passando a se exigir 62 anos de idade, resta saber quanto proporcionalmente esse indivíduo contribuiu como mulher. Aplicando a regra de três, multiplica-se 40 por 62, resultando em 2.480, o qual será dividido por 65, resultando em 38,15 anos (aproximadamente 38 anos e 2 meses). Dessa forma, faltaria cerca de 24 anos para que o indivíduo atinja a idade necessária para se aposentar, de modo que se aposentaria com 64 anos.

O mesmo entendimento se estenderia ao número de contribuições em que, a título de exemplo, se um indivíduo contribuir com 180 contribuições (ou 75% da contribuição) de acordo com seu sexo biológico masculino, sendo-lhe exigido o mínimo de 240 contribuições para preencher o requisito do período de carência, e após alterar o gênero para feminino, passando a ser exigido 180 contribuições. Fazendo a regra de três, chega-se ao resultado de 135 contribuições pagas proporcionalmente, dessa forma restaria, para a mulher trans nesse caso hipotético, 45 contribuições para que se atingisse o período de carência exigido, de acordo com o tempo de contribuição calculado proporcionalmente.

Destarte, tem-se a data da mudança de sexo como fator essencial na realização dos cálculos acima, uma vez que, conforme já destacado, não caberia

efeitos retroativos à fixação da data de mudança de sexo, mesmo que a pessoa transexual sempre tenha se identificado com o sexo oposto ao do nascimento, uma vez que o fato gerador da obrigação previdenciária se concretiza a cada contribuição (Machado, 2019).

Essa solução visa harmonizar o sistema previdenciário brasileiro com a realidade das pessoas transexuais e transgêneros, garantindo que elas tenham acesso justo à aposentadoria. A aplicação de uma abordagem isonômica e equitativa, seja por meio de um cálculo proporcional ou de uma escolha do regime de tempo de contribuição, é fundamental para assegurar o respeito aos direitos fundamentais dessas pessoas.

Contudo, a proposta mais eficaz a longo prazo será uma reforma legislativa que trate a questão de forma direta, proporcionando segurança jurídica e equidade na concessão de benefícios previdenciários para pessoas transexuais. A inclusão de tais normas garantiria que o cálculo do tempo de contribuição e idade fosse realizado de forma transparente e previsível.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aposentadoria de pessoas transexuais e transgêneros no Brasil enfrenta desafios significativos, principalmente devido à falta de regulamentação específica que leve em consideração as particularidades dessa população. O atual sistema previdenciário, ao basear-se em categorias binárias de gênero, não consegue atender adequadamente às necessidades dessas pessoas, criando um vácuo legislativo e jurídico que impacta diretamente a garantia de seus direitos fundamentais, como o acesso à previdência de forma justa e equitativa.

Durante este estudo, observou-se a relevância da inserção da diversidade de gênero nas discussões previdenciárias, uma vez que o reconhecimento legal do gênero influencia diretamente o tempo de contribuição e os benefícios aos quais as pessoas têm direito. A falta de previsões claras na legislação atual, como apontam autores como Fernando Machado (2019) e Heloísa Pancotti (2023), coloca essas pessoas em uma posição de vulnerabilidade e incerteza em relação aos seus direitos previdenciários.

A dignidade humana, prevista constitucionalmente, deve ser o princípio norteador para a criação de normas que contemplem a realidade das pessoas trans. O princípio da isonomia e da universalidade da cobertura também devem guiar a reforma legislativa necessária para corrigir as lacunas que afetam essa população.

As teorias discutidas ao longo deste trabalho revelam-se como possíveis caminhos para resolver esse conflito, tornando essencial o debate tanto na esfera social quanto jurídica. Esse debate deve considerar o reconhecimento do gênero autodeterminado e a criação de normas específicas que eliminem a discriminação e promovam segurança jurídica.

Enquanto não temos leis mais protetivas para atender este grupo social, é necessário analisar a legislação vigente, visando os princípios constitucionais da proporcionalidade e razoabilidade, para que não haja ônus nem para o segurado nem para o sistema previdenciário. Nesse sentido, a fim de responder a problemática proposta e em respeito à segurança jurídica, como regra geral, nos casos em que a alteração de gênero civil se enquadre no binário masculino ou feminino, deve-se adotar o critério denominado 'Proporcional Misto'.

Esse critério consiste em calcular o tempo de idade ou contribuição com base no sexo biológico da pessoa de forma proporcional até a averbação da mudança de gênero no Registro Civil de Pessoas Naturais (RCPN), e, após essa alteração, considerar o tempo restante conforme o novo gênero. Para alcançar o tempo necessário à concessão do benefício, as proporções de cada período devem ser somadas.

Por fim, é imprescindível que o sistema previdenciário brasileiro adote uma abordagem inclusiva e equitativa, promovendo a segurança jurídica necessária para que as pessoas transexuais e transgêneros possam usufruir de seus direitos sem enfrentarem discriminações ou prejuízos. A reforma da legislação previdenciária, adequando-se às inovações de gênero, é uma necessidade urgente para garantir a justiça social e a proteção previdenciária para todos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Hélio Gustavo. **A transexualidade e seus reflexos no direito previdenciário**. *Revista de previdência social*, São Paulo, v. 448, 2018.

BALERA, Wagner. **Direito previdenciário brasileiro**. 8. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2022.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Nova Fronteira, 2009.

BENTO, Berenice. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 out. 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Reforma da Previdência. Brasília, DF: Senado Federal, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 03 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 13 out 2024

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 13 out 2024

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 630.501-RS**. Recorrente: Aloysio Kalil. Recorrido: Instituto Nacional do Seguro Social. Relatora Mina. Ellen Gracie. Supremo Tribunal Federal, Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp>. Acesso em: 14 out 2024.

BUTLER, Judith. **Undoing Gender**. Nova York: Routledge, 2004.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero [recurso eletrônico]: feminismo e subversão da identidade** / Judith P. Butler; tradução Renato Aguiar. – 1. ed. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

COSTA, Larissa. **Direitos Previdenciários de Pessoas Transexuais: lacunas legislativas e desafios jurídicos**. Revista de Direito Previdenciário, São Paulo, n. 12, p. 45-60, 2020.

CRUZ, Rodrigo Chandohá da. **O Reconhecimento do Transexual pelo Ordenamento Jurídico Brasileiro**. Itajaí: UNIVALI, 2009.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias**. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

FREITAS, M. S.; VITA, J.B. **Distinção de gênero para fins de aposentação e tutela jurídica das pessoas transexuais**. Revista Novos Estudos Jurídicos – Eletrônica. Vol. 22 – n.1 – jan/abr 2017. Disponível em: <http://www.unbivali.br/periodicos>. Acesso em: 20 out. 2024.

IBGE. **Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza**. Agência de Notícias IBGE, 29 set. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza#:~:text=Em%202022%2C%20as%20mulheres%20dedicaram,verificar%20e%20diferen%C3%A7a%20entre%20mulheres>. Acesso em: 10 out. 2024.

IBGE. **Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefasdomesticas>. Acesso em: 10 out. 2024

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 25. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2021.

MACHADO, Fernando. **Aposentadoria da pessoa transexual: Aposentadoria por tempo de contribuição e por idade nos casos de mudança de sexo**. Curitiba: Juruá, 2019.

NOGUEIRA, Débora Diniz. **A Proteção Previdenciária às Mulheres: um olhar crítico sobre as desigualdades de gênero no Brasil**. Revista Brasileira de Previdência Social, Brasília, n. 34, p. 77-92, 2013.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório sobre Saúde e Identidade de Gênero**. Genebra, 2015.

PANCOTTI, Heloísa Helena Silva. **Previdência e seguridade social para transexuais e travestis - proteção previdenciária, benefícios assistenciais e atendimento à saúde para os transexuais e travestis**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2023.

PESTANA, Fernando Nunes; ARAUJO, Litiane Motta Marins. **A invisibilidade da pessoa transgênera na previdência social**. *Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social*, v. 4, n. 1, p. 56-75, jul. 2018. Disponível <https://indexlaw.org/index.php/revistadssps/article/view/4258>. Acesso em: 20 out. 2024

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição de 1988**. 9. ed. ver atual 2. Tir. Porto Alegre: Livraria Do Advogado, 2012, p.136.

SILVA, Priscila Melgarecho. **A aposentadoria do transexual: uma análise doutrinária com base nos direitos fundamentais**. *Revista de Direito Faculdade Dom Alberto*, v. 8, n. 1, p. 120-145, 2019.

SOUSA, Victor Gabriel Salazar de; LIMA, Helton Carlos Praia de. **Aposentadoria previdenciária: Análise da omissão legislativa acerca da aplicação para pessoas transexuais**. *Revista Argumentum*, Marília/SP, v. 23, n. 2, p. 483-507, mai.-ago. 2022. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/1373/1005>. Acesso em 12 out 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 4275/DF**. Relator: Ministro Marco Aurélio Mello. Julgamento em 1 mar. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 03 out. 2024.

VEIGA JÚNIOR, Hélio. **O direito de pertencer a si mesmo: a despatologização do transexualismo e sua regulamentação jurídica como um direito fundamental ao gênero**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

