

APLICABILIDADE DOS REQUISITOS PARA FINS DE CONCESSÃO DE APOSENTADORIA PARA A POPULAÇÃO TRANSGÊNERA NO RGPS.

APPLICABILITY OF REQUIREMENTS FOR RETIREMENT CONCESSION PURPOSES FOR THE TRANSGENDER POPULATION IN THE RGPS.

Luana Alves Vieira¹

RESUMO

A Previdência Social do Brasil adota um sistema binário para o cálculo do benefício da aposentadoria de seus contribuintes, ou seja, há uma norma legislativa com regras específicas para homens e outra para mulheres. Com isso nos deparamos com a seguinte problemática: como é realizada a análise e o cálculo para a concessão de aposentadoria da pessoa transgênera – indivíduo cuja sua identidade de gênero não corresponde ao seu sexo biológico –, considerando que a legislação brasileira prevê apenas um sistema que considera o masculino e o feminino? Nesta premissa, o presente artigo tem o objetivo de apresentar um panorama da história, princípios e principais características da seguridade social do país e expor o atual cenário que pessoas transgêneras encontram ao solicitar sua aposentadoria. Além de apresentar possibilidades de soluções para regulamentação dos direitos previdenciários dos transgêneros, que hoje têm seus pedidos de aposentadoria a mercê das interpretações do sistema administrativo e judiciário previdenciário.

Palavras-chave: aposentadoria. sistema binário. transgênero. princípio da isonomia.

ABSTRACT

Social Security in Brazil adopts a binary system for calculating the retirement benefit of its taxpayers, that is, there is a legislative norm with specific rules for men and another for women. With this, we are faced with the following problem: how the analysis and calculation is carried out for the granting of retirement to transgender people - individuals whose gender identity does not correspond to their biological sex -, considering that Brazilian legislation only provides for a system that do you consider the masculine and the feminine? In this premise, this article aims to present an overview of the history, principles and main characteristics of social security in the country and expose the current scenario that transgender people encounter when applying for their retirement. In addition to presenting possibilities for solutions for regulating the pension rights of transgender people, who today have their requests for retirement at the mercy of interpretations of the administrative and judicial pension system.

Keywords: retirement. binary system. transgender. principle of isonomy.

¹ Bacharelada em Direito – Faculdades Doctum de Juiz de Fora-MG

1 INTRODUÇÃO

A Previdência Social e Transgêneros é um assunto latente na atualidade brasileira, uma vez que hoje encontramos um cenário onde indivíduos reivindicam o seu reconhecimento identitário legalmente como nunca antes em nossa história. Posto isto, o presente artigo tem o objetivo de expor a conjuntura que pessoas transgêneras encontram ao solicitar sua aposentadoria e de apresentar possibilidades de soluções para a regulamentação dos direitos previdenciários dos transgêneros.

O estudo começa traçando um panorama geral sobre a história, os princípios e as principais características da seguridade social do Brasil, enfatizando o Regime Geral da Previdência Social (RGPS) já baseado na regra permanente da EC n. 103/2019, que, mesmo com uma nova diretriz, ainda adota um sistema binário que diferencia normas para homens e mulheres na hora de requererem a sua aposentadoria.

No terceiro capítulo, o conceito de transgeneridade e as conquistas asseguradas aos transgêneros no país, em termos de direitos, serão retratados, assim como a realidade e desafios para o ingresso desta população no mercado de trabalho.

O imbróglio da falta de tratamento específico para a população transgênera no que concerne à aposentadoria é abordado no capítulo seguinte. É discorrido como o sistema previdenciário atende esta parcela da população brasileira, que requisita sua aposentadoria depois de sua readequação sexual. A ausência de normas, em contraste com os princípios fundamentais, como o Princípio da Isonomia e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, é apresentada para demonstração da necessidade de regulamentação da norma legislativa em conjunto com as decisões e entendimentos dos tribunais a respeito deste tema específico.

No quinto e último capítulo são apresentadas análises hipotéticas para o cálculo da aposentadoria da pessoa transgênera, utilizando a adoção da proporcionalidade da regra atual de aposentadoria - que a lei já prevê para homens e mulheres -, instigando o debate acerca da criação de uma regra proporcional híbrida que garanta o direito de que qualquer cidadão brasileiro consiga se aposentar de maneira justa em concórdia com o gênero em que se identifica.

A metodologia utilizada para este trabalho foi a pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental de autores contemporâneos previdenciários e de autores sobre a temática LGBTQIA+, com o foco na pessoa transgênera.

2 BREVE HISTÓRIA DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL

A história da seguridade social no mundo é marcada por movimentos sociais organizados, junto com o desenvolvimento do capitalismo industrial e lutas por melhores condições de trabalho.

Segundo Castro e Lazzari (2020, p. 66-68), a proteção social foi pautada sobre dois modelos alemães - o Bismarckiano, cuja característica era de funcionar como um seguro social e o modelo Beveridgeano², cujo objetivo também era a redução da pobreza -, que coexistiam no Estado Contemporâneo após a Segunda Guerra Mundial, ambos, todavia, baseados no ideal de solidariedade e na intervenção do Estado no domínio econômico, com diferenciações quanto à parcela da população destinatária e aos limites da participação do Estado no sistema de proteção.

A primeira Previdência Social no Brasil foi criada no ano de 1923. Conhecida como Lei Eloy Chaves³, foi embasada no exemplo de política social alemã, no qual se constitui em três princípios basilares:

[...] (a) a obrigatoriedade de participação dos trabalhadores no sistema, sem a qual não seria atingido o fim para o qual foi criado, pois mantida a facultatividade, seria mera alternativa ao seguro privado; (b) a contribuição para o sistema, devida pelo trabalhador, bem como pelo empregador, ficando o Estado como responsável pela regulamentação e supervisão do sistema; e (c) por fim, um rol de prestações definidas em lei, tendentes a proteger o trabalhador em situações de incapacidade temporária, ou em caso de morte do mesmo, assegurando-lhe a subsistência (PEREIRA NETTO⁴, 2002 citado por CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 100).

Esse modelo brasileiro previa a existência de caixa de aposentadorias e pensões (CAP) em cada uma das principais empresas ferroviárias do país, através de pagamentos dos assalariados das empresas desse setor e do Estado “[...] assegurando aposentadoria aos trabalhadores e pensão a seus dependentes em caso de morte do segurado, além de assistência médica e diminuição do custo de medicamentos” (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 99).

Nas décadas de 20 e 30 do século XX, o sistema previdenciário CAP’s expandiu-se para outras categorias além da ferroviária, reunindo pequenos números de trabalhadores passando de CAP’s para IAPA’s, que eram “[...] autarquias de nível nacional, centralizadas no governo

² Regime “[...] em que toda a sociedade contribui para a criação de um fundo previdenciário, do qual são retiradas as prestações para aqueles que venham a ser atingidos por algum dos eventos previstos na legislação de amparo social” (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 67).

³ Decreto Legislativo n. 4.682/1923.

⁴ PEREIRA NETTO, Juliana Pressotto. A Previdência Social em Reforma: o desafio da inclusão de um maior número de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2002, p. 36.

federal, organizadas em torno de categorias profissionais. [...] Os IAPs abrangiam classes de trabalhadores no âmbito nacional” (GOES, 2020, p. 30).

Através da Constituição Federal de 1988, a previdência social foi organizada sob a forma de Regime Geral de Previdência Social (RGPS) para todos os trabalhadores da iniciativa privada, com caráter de contribuição e ingresso obrigatório, tendo vista critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e atendendo nos termos da lei várias coberturas, como:

Em 1963, a Lei 4.266 instituiu o salário-família.

Em 1972, a Lei 5.859 incluiu os empregados domésticos como segurados obrigatórios da Previdência Social.

Em 1974, a Lei 6.136 incluiu o salário-maternidade entre os benefícios previdenciários e a Lei 6.179 criou o amparo previdenciário para as pessoas com idade superior a 70 anos ou inválidos, no valor de meio salário mínimo.

Em 1975, a Lei 6.226 estabeleceu a contagem recíproca do tempo de serviço em relação ao serviço público federal e na atividade privada, para efeito de aposentadoria (GOES, 2020, p. 31).

Para os servidores públicos de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como os das autarquias e fundações públicas, foi criado o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS).

O texto constitucional de 1988 “[...] destina um capítulo inteiro (artigos 194 a 204) para tratar da Seguridade Social, entendida como o gênero do qual são espécies a Previdência social, a assistência social e a saúde” (GOES, 2020, p. 36).

Em 12 de abril de 1990 a Lei 8.029 criou o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), como autarquia federal que passou a substituir o INPS⁵ e o IAPAS nas funções de recolhimento, assim como nas de pagamento de benefícios e prestação de serviços, aos segurados e dependentes do RGPS e “O Decreto nº 99.350/90 entrou em vigor no dia 2 de julho de 1990” (GOES, 2020, p. 32).

Com o passar do tempo, houve mais alterações na legislação brasileira. Em 12 de novembro de 2019, na busca de um sistema mais justo e levando em consideração a garantia da sustentabilidade do sistema de aposentadoria, é promulgada pelo Congresso Nacional a Reforma na Previdência.

Publicada no Diário Oficial da União em 13 de novembro de 2019, a nova previdência social apresentou várias alterações ao sistema previdenciário brasileiro, como novas idades com novo tempo mínimo de contribuição para requerimento da aposentadoria, além de regras de transição para quem já era segurado antes dessa modificação.

⁵ Instituto Nacional de Previdência Social foi um órgão público previdenciário federal brasileiro criado através do Decreto-lei nº72, a partir da fusão dos IAPA's existentes na época (BRASIL, 1966).

De acordo com Goes (2020, p. 37), a EC n. 103/2019 alterou “[...] principalmente nas regras das aposentadorias e da pensão por morte, tanto do Regime Geral de Previdência Social como também no Regime Próprio de Previdência Social dos servidores públicos”. Encontramos esse entendimento também com Castro e Lazzari (2020):

Nela, destacam-se: a criação de uma idade mínima para as aposentadorias voluntárias do RGPS, inclusive a “especial”; a alteração do critério de carência para novos filiados ao RGPS do sexo masculino, de 15 para 20 anos; a mudança na apuração do salário de benefício, que passa a ser igual à média de todos os salários de contribuição desde julho de 1994; o critério de cálculo da renda mensal inicial das aposentadorias, inclusive a por invalidez, salvo a acidentária; a alteração no direito à pensão por morte, auxílio-reclusão e salário-família; a previsão de aposentadoria de empregados públicos com cessação do vínculo de emprego, inclusive por atingimento da idade “compulsória” aplicada a ocupantes de cargos; e regras mais restritivas de acumulação de benefícios, especialmente de aposentadoria e pensão, entre outras regras incluídas (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 116-117).

Ribeiro (2019, não paginado) afirma que a reforma trouxe para os contribuintes do RGPS “regras mais rígidas e com requisitos mais dificultosos, o que exigirá dos atuais segurados um planejamento e uma análise previdenciária mais acurada, com o objetivo de se buscar o melhor cenário de aposentadoria”.

Conforme aludem os doutrinadores supracitados, estes foram alguns dos principais marcos da história da Previdência Social do Brasil.

2.1 PRINCÍPIOS E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DA SEGURIDADE SOCIAL.

Na Constituição Federal de 1988 estão reunidos todos os direitos e garantias fundamentais dos cidadãos brasileiros. Em seu texto, a conceituação de seguridade social vem expressa no art. 194, Título VIII, da Ordem Social, que coloca essa proteção social como “[...] um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social” (BRASIL, 1988). E completa:

Parágrafo único. Compete ao poder público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

- I - universalidade da cobertura e do atendimento;
- II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;
- V - equidade na forma de participação no custeio;
- VI - diversidade da base de financiamento;
- VII - caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação da comunidade, em especial de trabalhadores, empresários e aposentados (BRASIL, 1988).

Segundo Agostinho (2020, p. 34), a seguridade social é um direito que tem como premissa básica o bem-estar e a justiça sociais. Entende-se também como “[...] um conceito amplo, abrangente, universal, destinado a todos que dela necessitem, desde que haja previsão na lei sobre determinado evento a ser coberto” (MARTINS⁶, 2002 citado por GOES, 2020, p. 39).

Alguns dos princípios e direitos fundamentais que norteiam a seguridade social e estão presentes na constituição são: a igualdade, a solidariedade, o contraditório, a ampla defesa, o direito de petição, da inafastabilidade da justiça e do direito adquirido. Conforme entendimento de Castro e Lazzari (2020, p. 165), “[...] estabeleceu, como norma, fixar uma gama de princípios e objetivos regentes da Seguridade Social, e outros deles, disciplinadores dos campos de atuação em que ela se desdobra”.

Machado (2019, p. 66) aponta que “a Previdência Social Brasileira, estabelecida a partir do art. 201 da Constituição, consiste em um seguro social de caráter contributivo destinado a amparar o segurado e seus dependentes em situação de risco social”. Ele destaca ainda que:

A principal finalidade da Previdência Social é o pagamento dos benefícios previdenciários, que consistem em prestações pecuniárias devidas aos segurados e seus dependentes para atender a cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada, maternidade, reclusão e pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e filhos (MACHADO, 2019, p. 67).

A Previdência Social do Brasil, tanto antes quanto depois da EC n. 103/2019, adota um sistema binário para o cálculo do benefício da aposentadoria, ou seja, há uma norma legislativa para homens e outra para mulheres.

De acordo com Goes (2020, p. 190) a “Aposentadoria programada é uma espécie de aposentadoria em que a data de seu início é previsível. O segurado adquirirá o direito a esse benefício na data que completar a idade e o tempo de contribuição previstos na legislação”.

Castro e Lazzari (2020, p. 952) ainda acrescentam que a “aposentadoria é garantia constitucional, minuciosamente tratada no art. 201 da Constituição Federal de 1988, com as alterações das Emendas Constitucionais n. 20/98, n. 47/2005 e n. 103/2019”.

É importante salientar que “[...] todos aqueles beneficiários da previdência social que reuniram os requisitos necessários a pleitear quaisquer dos direitos, anteriormente a alteração constitucional, terão preservadas suas garantias [...]” já em contrapartida, os que até a data da mudança constitucional “[...] não cumpriram os requisitos para quaisquer dos benefícios

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. Direito da Seguridade Social. 17ª ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 45-46.

previstos, estarão sujeitos às novas regras permanentes e transitórias da Emenda Constitucional nº 103/2019” (RIBEIRO, 2019, não paginado).

Ou seja, partindo do princípio constitucional, entende-se que as aposentadorias por idade e por tempo de contribuição não podem ser revertidas e nem abnegadas, conforme o disposto no art. 181-B do Decreto n. 3.048/1999, assim dizendo, as aposentadorias concedidas pela previdência social são irreversíveis e irrenunciáveis.

2.1.1 Aposentadoria por Tempo de Contribuição e Por Idade – regras antes da EC n. 103/2019

Até a aprovação da PEC n. 6/2019, a Aposentadoria por Tempo de Contribuição era o benefício previdenciário concedido ao segurado que alcançava um determinado tempo de ingresso e de contribuição à Previdência Social, sem a necessidade de uma idade mínima. A aposentadoria era concedida ao homem quando este realizava 35 anos de contribuição e para a mulher a aposentadoria era concedida quando esta realizava 30 anos de contribuição.

Já a modalidade de aposentadoria por idade, antes da aprovação da PEC n. 6/2019, era o benefício previdenciário concedido ao homem que completasse a idade mínima de 65 anos e concedido à mulher que completasse 60 anos, sendo que ambos – tanto o homem quanto a mulher – precisavam ter realizado o tempo de contribuição de 180 meses, equivalente a quinze anos.

A aposentadoria por idade, criada pela Lei Orgânica da Previdência Social - Lei n. 3.807/1960 – e mantida pela EC n. 103/2019, era devida ao segurado que, cumprida a carência exigida, completasse 65 anos de idade, se homem, ou 60 anos de idade, se mulher. A partir da vigência da EC n. 103/2019, a idade do homem permaneceu em 65 anos, mas a da mulher foi elevada para 62 anos (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 961-962).

A diferenciação da redução etária da mulher na esfera previdenciária, se dá em razão dos fatores biológicos e sociais. Segundo Machado (2020):

Significa que em decorrência da mulher suportar a gestação, a maternidade e a responsabilidade principal sobre o filho na primeira infância, há impacto na sua saúde e bem-estar, quando acumuladas às funções ligadas à maternidade com a carga laborativa regular, igualada à do homem, razão pela qual a lei previdenciária distingue homens e mulheres pelo critério biológico para efeito de tempo de contribuição (MACHADO, 2020, p. 71-72).

Com fundamento nas concepções de Castro e Lazzari (2020, p. 964), entende-se que “[...] à apuração dos requisitos para a concessão da aposentadoria por idade, a jurisprudência da TNU é no sentido de ser o momento em que o requisito etário é implementado ou aquele em que o requerimento administrativo é protocolizado”.

No que diz respeito à comprovação dos requisitos para obtenção da aposentadoria por idade urbana, a jurisprudência é assente no sentido de que a idade e a carência não necessitam ser preenchidas simultaneamente. Nesse sentido: TNU, PEDILEF 200872650011307, Juiz Federal Paulo Ricardo Arena Filho, DOU de 30.8.2011; STJ, REsp 1412566/RS, 2ª Turma, Relator Ministro Mauro Campbell Marques, DJe 2.4.2014 (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 963).

2.1.2 Aposentadoria por tempo de contribuição com idade mínima - regra permanente depois da EC n. 103/2019

Depois da reforma previdenciária, o Brasil passou a adotar o critério da aposentadoria programável que concatena a idade e o tempo de contribuição em um único benefício, mas que ainda continua fazendo uma distinção de gênero.

A EC n. 103/2019, que alterou a redação do art. 201, § 7º da CF/88, determina que para o trabalhador urbano a idade mínima para o benefício de aposentadoria será de 65 anos de idade para o homem e de 62 anos de idade para a mulher, obedecendo a obrigatoriedade de também ter 20 anos de tempo de contribuição quando homem e de 15 anos de tempo de contribuição quando mulher.

Segundo Pancotti (2020, p. 135) é possível que “[...] com a reforma promovida pela EC 103/2019, seja perceptível a diminuição da distância entre as regras de acesso femininas e masculinas em direção a uma regra única”.

De acordo com Ribeiro (2019, não paginado) “[...] para minimizar o impacto da transição dos regimes jurídicos constitucionais foram estabelecidas diversas regras transitórias”. Podemos listar algumas destas, conforme elucida a cartilha “Entendendo a reforma da Previdência” da Comissão Estadual de Direito Previdenciário da OAB-MG (2020):

REGRA DE TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA POR IDADE

[...]

- 60 anos de idade (mulher) e 65 anos de idade (homem)
- A idade da mulher, a partir de 01/01/2020, será acrescida de 06 meses a cada ano, até atingir os 62 anos
- 15 anos de contribuição, para ambos os sexos
- 180 contribuições a título de carência

[...]

REGRAS DE TRANSIÇÃO – APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO

[...]

REGRA DE TRANSIÇÃO 1: PEDÁGIO DE 50%

Para ter direito à aposentadoria por tempo de contribuição, o segurado deverá possuir em 13/11/2019, mais de 28 anos de contribuição (mulher) e 33 anos de contribuição (homem) e cumprir cumulativamente os requisitos abaixo:

- 30 anos de contribuição (mulher)
- 35 anos de contribuição (homem)
- Período: adicional (pedágio) de 50% do tempo que, na data da publicação da Emenda Constitucional nº 103/2019 (13/11/2019) faltava para atingir 30/35 anos de contribuição

[...]

REGRA DE TRANSIÇÃO 2: PEDÁGIO DE 100%

Para ter direito à aposentadoria, o segurado filiado ao Regime Geral de Previdência Social até a data da publicação da Emenda Constitucional nº. 103/2019 (13/11/2019), deverá cumprir cumulativamente os requisitos a seguir dispostos:

- 30 anos de contribuição (mulher)
- 57 anos de idade (mulher)
- 35 anos de contribuição (homem)
- 60 anos de idade (homem)
- Período adicional (pedágio) de 100% do tempo que, na data da publicação da Emenda Constitucional nº. 103/2019 (13/11/2019), faltava para atingir o tempo mínimo de 30/35 anos de contribuição

[...]

REGRA DE TRANSIÇÃO 3: REGRA DE PONTOS

[...]

- 30 anos de contribuição (mulher)
- 35 anos de contribuição (homem)
- A soma da idade acrescida do tempo de contribuição deverá atingir 86 (mulher) e 96 (homem) pontos em 2019, subindo 01 ponto a cada ano, a partir de 01/01/2020 até atingir 100 pontos para as mulheres em 2033 e 105 pontos para os homens em 2028

[...]

REGRA DE TRANSIÇÃO 4: TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO E IDADE MÍNIMA CRESCENTE

Deverá preencher cumulativamente os seguintes requisitos:

- 30 anos de contribuição (mulher)
- 56 anos de idade (mulher)
- 35 anos de contribuição (homem)
- 61 anos de idade (homem)
- As idades, a partir de 01/01/2020, serão acrescidas de 06 meses a cada ano até atingir os 62 anos (mulher) e 65 anos (homem) (OAB-MG, 2020, p. 4-12).

3 TRANSGÊNEROS: DEFINIÇÕES E EVOLUÇÃO DA VISÃO CIENTÍFICA E JURÍDICA

O que é a pessoa transgênera? Sua definição pode ser entendida de diferentes maneiras a depender do tempo e da cultura em que é analisada, e até hoje é difícil encontrar um conceito unânime entre acadêmicos, comunidade médica e militância LGBTQIA+⁷.

Segundo Barifouse (2018, não paginado), o termo transgênero foi criado nos anos 60 pelo psiquiatra americano John Oliven em seu livro “Higiene Sexual e Patologia”, onde colocou a terminologia como uma denominação antagônica do termo cisgênero⁸ e fez com que a palavra se popularizasse nas décadas posteriores.

Segundo Bento (2008, p. 12), pessoas que se identificam como transgêneras "reivindicam o pertencimento a um gênero distinto daquele que lhes foi imposto." Assim

⁷ Sigla que representa Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros/Transexuais/Travestis, Queer, Intersexuais, Assexuais e outros grupos e variações de sexualidade e gênero. (SILVA, 2020, não paginado).

⁸ “[...] pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento” (JESUS, 2012, p. 15).

dizendo, é uma “pessoa cuja identidade de gênero⁹ é oposta àquela do nascimento e que age como se pertencesse ao sexo oposto.” (MICHAELIS, 2021, não paginado).

De acordo com a cartilha Entendo a Diversidade Sexual da Defensoria Pública do Estado da Bahia (2019, p. 11), a pessoa transgênera não precisa necessariamente realizar uma cirurgia de readequação genital para ter seu reconhecimento identitário.

Nem todas as pessoas transexuais manifestam a necessidade de realizar a cirurgia de redesignação do sexo, razão pela qual não é a ocorrência do referido procedimento que determina se uma pessoa é trans, mas sim o fato de a pessoa possuir identidade de gênero incompatível com o seu sexo biológico (BAHIA, 2019, p. 11).

Quando pesquisamos sobre a temática da transgeneridade nos deparamos com mais terminologias, como transexual¹⁰ e travesti¹¹. Neste presente artigo vamos utilizar a palavra transgênero (trans) como um conceito que abarca todas as nomenclaturas do “[...] grupo diversificado de pessoas que não se identificam, em graus diferentes, com comportamentos e/ou papéis esperados do gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento.” (JESUS, 2012, p. 15).

No entendimento da ciência, encontramos que:

A espécie humana apresenta indivíduos com sexos separados, ou seja, possui machos e fêmeas. Biologicamente falando, homens e mulheres possuem diferenças bem marcantes, tanto anatomicamente quanto fisiológica e geneticamente, o que caracteriza o “dimorfismo sexual” [...] Nas mulheres, observa-se a presença de dois cromossomos sexuais X, que são homólogos. Nos homens, por sua vez, observa-se a presença de um cromossomo X e um cromossomo Y [...] Homens apresentam uma maior concentração de andrógenos, como a testosterona, diferentemente da mulher, que possui uma maior concentração de estrógeno (SANTOS, 2021, não paginado).

Para a maior parte das pessoas, há uma concordância entre seu sexo biológico e sua identidade de gênero. No entanto, existem indivíduos que apresentam uma incongruência de gênero¹².

Estudos contemporâneos apontam que, apesar do sexo masculino e feminino poderem ser entendidos e definidos na esfera biológica, o gênero de uma pessoa terá o seu embasamento também na esfera social.

⁹ “É a percepção íntima que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou da combinação dos dois, independentemente do sexo biológico” (BAHIA, 2019, p. 10).

¹⁰ “Mulher transexual é toda pessoa que reivindica o reconhecimento como mulher. Homem transexual é toda pessoa que reivindica o reconhecimento como homem” (JESUS, 2012, p. 9).

¹¹ “Pessoa que vivencia papéis de gênero feminino, mas não se reconhece como homem ou mulher, entendendo-se como integrante de um terceiro gênero ou de um não-gênero. Referir-se a ela sempre no feminino, o artigo ‘a’ é a forma respeitosa de tratamento” (JESUS, 2012, p. 17).

¹² “[...] é definida como uma condição em que uma pessoa vive um conflito interno entre o gênero físico que apresenta e aquele com o qual se identifica” (RANGEL, 2019, não paginado).

E o gênero vai além do sexo: O que importa, na definição do que é ser homem ou mulher, não são os cromossomos ou a conformação genital, mas a auto-percepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente. Se adotamos ou não determinados modelos e papéis de gênero, isso pode depender de nossos órgãos genitais, dos cromossomos ou de alguns níveis hormonais (JESUS, 2012, p. 7).

As pessoas trans possuem uma história mais antiga do que é comum pensar. Desde os tempos antigos, encontramos na história da humanidade casos de indivíduos que apresentam uma expressão de gênero¹³ que difere das regras sociais impostas ao sexo de seu nascimento.

Textos sumérios e acadianos de 4500 anos atrás documentam sacerdotes transgêneros ou travestis conhecidos como gala e por outros nomes. Túmulos de pessoas possivelmente trans ou de terceiro gênero na Europa foram identificados há 4.500 anos, e prováveis representações ocorrem nas artes ao redor da região do Mediterrâneo de 9.000 até 3.700 anos atrás. Na Grécia Antiga, na Frígia e em Roma, havia sacerdotes conhecidos como galli que alguns estudiosos acreditam ter sido mulheres trans. (WIKIPEDIA, 2021, não paginado).

Compreende-se então que é uma população que sempre esteve presente nos mais diversos tipos de sociedade e épocas, mas que se viu diante de condenações morais, segregações, preconceitos e violências por irem em direção contrária à apresentação e comportamentos julgados como os “corretos” e “naturais” ao seu gênero biológico.

Durante 28 anos a Organização Mundial de Saúde (OMS) considerou o indivíduo transgênero como um portador de transtornos mentais, através de sua Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas de Saúde (CID)¹⁴, o que deu mais força para a falta de reconhecimento de pessoas trans. Porém essa repressão à população transgênera fez com que sua história fosse também marcada por lutas em busca de direitos civis e constitucionais.

Através da Portaria MS n. 1.820, de 13 de agosto de 2009, o Sistema Único de Saúde (SUS) passou a aceitar o uso do nome social, que é o “Nome pelo qual as travestis e pessoas transexuais se identificam e preferem ser identificadas, enquanto o seu registro civil não é adequado à sua identidade e expressão de gênero” (JESUS, 2012, p. 18), em qualquer serviço da rede pública de saúde do país.

Em 2016, o Decreto n. 8.727 passou a reconhecer que, nas repartições e órgãos públicos federais, pessoas travestis e transexuais tenham sua identidade de gênero garantida e sejam tratadas pelo nome social e vedou o uso de expressões discriminatórias para referir-se à pessoas transgêneras.

No ano de 2018, uma decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 4275, passou a garantir que a requalificação civil seja feita

¹³ “Forma como a pessoa se apresenta, sua aparência e seu comportamento, de acordo com expectativas sociais de aparência e comportamento de um determinado gênero” (JESUS, 2012, p. 14).

¹⁴ CID-11 MMS.

administrativamente em um cartório de registro de pessoas naturais, sem a necessidade de ação judicial. Neste mesmo ano a OMS, através da publicação da 11ª edição do CID, removeu a classificação destinada ao indivíduo transgênero do rol de transtornos mentais e a reclassificou no rol de condições relativas à saúde sexual.

Encontramos no art. 1º da Resolução n. 2.265, de 20 de setembro de 2019 do Conselho Federal de Medicina, a definição que transgêneros são indivíduos que encontram “a não paridade entre a identidade de gênero e o sexo ao nascimento, incluindo-se neste grupo transexuais, travestis e outras expressões identitárias relacionadas à diversidade de gênero” (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 2019).

3.1 REALIDADES - MERCADO DE TRABALHO E EXPECTATIVA DE VIDA

Apesar do mercado de trabalho já ter sofrido modificações positivas no decorrer de sua história através de conquistas, como leis trabalhistas que amparam o trabalhador, a população transgênera acaba por defrontar-se com muitos desafios, tanto para entrar no mercado de trabalho formal quanto para conseguir se manter nele.

A pessoa trans é alvo de uma violência direcionada por diversas razões, como a falta de aceitação na própria família, propensão a problemas psicológicos relacionados aos processos de exclusão, falta de oportunidades de estudo – porque a escola se torna um ambiente inóspito – e falta de qualificação profissional, e isso faz com que essa parcela da população seja empurrada para a atividade de prostituição, onde encontram uma forma de sobrevivência econômica, apesar de ficarem vulneráveis a violências físicas e psicológicas.

[...] 90% da população de Travestis e Transexuais utilizam a prostituição como fonte de renda, e possibilidade de subsistência, devido a baixa escolaridade provocada pelo processo de exclusão escolar, gerando uma maior dificuldade de inserção no mercado formal de trabalho e deficiência na qualificação profissional causada pela exclusão social. (BENEVIDES (Org.); NOGUEIRA (Org.), 2019, p. 19).

Existe ainda no Brasil um abismo entre a população transgênera e a população cisgênera em relação a expectativa de vida. Enquanto uma pessoa cisgênera nascida no país em 2013 tinha expectativa de viver, em média, até os 75 anos (IBGE, 2013), uma pessoa transgênera teve a expectativa de vida de menos da metade desse número. Segundo o relatório Mapa dos assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017 (2018):

As travestis e transexuais femininas constituem um grupo de alta vulnerabilidade à morte violenta e prematura no Brasil. Apesar de não haver estudos sistemáticos sobre a expectativa de vida das travestis e transexuais femininas, Antunes (2013) afirma que

a expectativa de vida desta população seja de 35 anos de idade, enquanto a da população brasileira em geral, é de 74,9 anos (IBGE 2013).” (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA), 2018, p. 16).

4 O IMBRÓGLIO DA FALTA DE TRATAMENTO ESPECÍFICO PARA TRANSGÊNEROS NO QUE CONCERNE À APOSENTADORIA

Conforme já exposto, o INSS, como autarquia federal, é responsável pelo recolhimento e execução dos benefícios previdenciários aos segurados e dependentes do RGPS, incluindo controlar e realizar o pagamento de aposentadorias e de outros benefícios.

Neste capítulo serão abordadas questões relacionadas ao momento da apresentação do requerimento administrativo às ações previdenciárias, principalmente diante da ausência de normas que concernem à aposentadoria ao segurado transgênero.

A concessão de benefício ao segurado ou dependente do RGPS é praticada inicialmente através de requerimentos administrativos, denominado processo administrativo previdenciário (PAP), por meio de Canais de Atendimento da Previdência Social ou presencialmente pelo interessado ou terceiro legitimado.

Conforme os ensinamentos de Castro e Lazzari (2020, p. 427):

O requerimento do benefício ou serviço que gera o processo administrativo pode ser realizado:

- I – pelo próprio segurado, dependente ou beneficiário;
- II – por procurador legalmente constituído;
- III – por representante legal, tutor, curador ou administrador provisório do interessado, quando for o caso; e
- IV – pela empresa, o sindicato ou a entidade de aposentados devidamente legalizada, na forma do art. 117 da Lei nº 8.213, de 1991.

Nesta lógica é importante frisar que:

[...] é dever do servidor não apenas analisar o processo administrativo com o enfoque no requerimento do segurado ou seu representante legal, mas sim orientar de forma a conceder a melhor prestação previdenciária dentro dos requisitos cumpridos pela parte requerente. (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 744).

Ou seja, não podemos eximir o servidor da sua responsabilidade legal de orientar da melhor maneira possível o requerente sobre qual a forma mais adequada ou o benefício mais favorável a que ele tem direito.

Porém o mais observado no atual cenário previdenciário é que o segurado ingressa “[...] em juízo com pedido de benefício previdenciário sem que antes tenha havido o prévio requerimento administrativo” (GOES, 2020, p. 627).

Conforme preceitua GOES (2020, p. 627) “Neste caso, parte da doutrina defende a tese de que a ausência total de pedido na via administrativa enseja a falta de uma das condições da ação – interesse de agir”.

Considerando que para o pleito do benefício previdenciário inicialmente se faz necessário um prévio requerimento analisado por um agente administrativo, no caso o servidor, e somente a partir de uma negativa da autarquia que de fato poderá ensejar uma pretensão judicial, para que o direito seja reconhecido e julgado pelo terceiro imparcial, sendo este o juiz, entende-se que para uma concessão de uma aposentadoria à pessoa transgênera ante a ausência de norma previdenciária, ficará a mercê de terceiros, dependendo do entendimento social e moral daquele que detém o poder concessor, respaldado de normas administrativas e princípios constitucionais.

De acordo com Machado (2019):

[...] a concessão do benefício previdenciário de acordo com o sexo do segurado representa mais do que a concessão de uma prestação previdenciária. Representa o reconhecimento do direito do segurado ou segurada na plenitude de sua identidade, de se requerer e ter processado seu direito de acordo com sua identidade, com aquilo com o qual se identifica intimamente. (MACHADO, 2019. p.106).

Nesse diapasão nos deparamos com a seguinte problemática: como é realizada então a análise e o cálculo para concessão de aposentadoria do indivíduo cuja sua identidade de gênero não corresponde ao seu sexo biológico? Considerando que a legislação brasileira prevê apenas um sistema binário com regras específicas para homens e mulheres.

Com isso, percebe-se que a inexistência de normas inerentes para aposentadoria direcionada a pessoa transgênera a partir de sua redesignação se manifesta como uma negação do reconhecimento pleno desse indivíduo e de suas características identitárias.

Nos tópicos a seguir serão abordadas estas questões da ausência de normas para aposentadoria do transgênero, através de uma análise em consonância com os princípios constitucionais.

4.1 AUSÊNCIA DE NORMAS NA LEGISLAÇÃO

Por meio do princípio da igualdade, o Estado opera como um agente protetor ao aplicar normas jurídicas e benéficas a quem necessita, de forma desigual para igualar as pessoas que se encontram em situações desiguais.

Como narrado, o Brasil não possui leis previdenciárias para a população transgênera e se depara também com a problemática de não ter um número significativo de pessoas trans aposentadas, uma vez que, conforme apresentado, a esmagadora maioria não se encontra na

formalidade profissional e tem sua expectativa de vida muito aquém da idade mínima necessária para o requerimento da aposentadoria.

Como qualquer cidadão brasileiro, a pessoa transgênera é possuidora de direitos respaldados pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que está previsto no inciso III do artigo 1º da Constituição Federal. Nessa perspectiva é importante salientar que, a omissão de norma regulamentadora destinada à pessoa transgênera na lei previdenciária, fere este princípio constitucional.

Cumprir destacar ainda que existem legislações previdenciárias no Brasil acerca da aposentadoria para classes periféricas como trabalhadores rurais e empregadas domésticas, porém inexistente regramento instituído em lei para a população transgênera.

Considerando que a lei previdenciária entrou em vigor em 1991, ou seja, há 30 anos, mesmo que não houvesse naquele momento um número expressivo de pessoas transgêneras para o Estado oferecer tutela jurisdicional, atualmente é incontestável a carência de leis previdenciárias destinada a população transgênera, posto que já há entendimento jurídico sobre a necessidade que o indivíduo transgênero enfrenta quando não se identifica com seu signo biológico, possibilitando a cirurgia de redesignação de mudança de sexo aprovada em sessão do plenário em 2010.

Segundo Machado (2019):

Isso significa que a mudança de sexo, inclusive pelo sistema público de saúde, constitui relevante fato social. Assim o Direito, enquanto ciência integradora dos fenômenos sociais e normativos, não pode escapar à função de regular os fatos sociais. Sociedade sem Direito é anarquia, e o Direito sem a sociedade é uma ciência vazia. (MACHADO, 2019. p. 44).

4.2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS QUE VERSAM SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA TRANSGÊNERA

O Princípio da Isonomia está elencado no art. 5º, caput da Constituição Federal de 1988, que dispõe: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. (BRASIL, 1988)

Um exemplo de igualdade para a previdência social seria o fato de que todos que contribuem para a previdência terão direito ao recebimento de um dos seus benefícios na medida de suas contribuições, ou seja, tratar de forma igual os desiguais.

Assim como o Princípio da Isonomia preconiza o conceito de igualdade sem qualquer distinção entre os cidadãos brasileiros e estrangeiros residentes no país, ao se tratar de

estabelecer a igualdade para as pessoas transgêneras, se faz necessário mencionar o art.1º da constituição que nos incisos II e III que faz referência a cidadania e a dignidade da pessoa humana como fundamentos do Estado Democrático de Direito; o inciso IV do art.3º dispõe o incentivo do “[...] bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, da mesma forma que o inciso I do art 5º endossa a igualdade formal de todos e todas perante a lei. No tocante aos artigos constitucionais representados como princípios fundamentais, em consonância a outros dispositivos internacionais e infraconstitucionais estabelecem uma base legal que veda a distinção execrável de qualquer natureza.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL,1998).

Encontramos também na ADI n. 4275, premissas que afirmam incumbir ao Estado respeitar todas as formas de existência e todas as liberdades relativas à questão identitária. O Estado deve apenas aceitá-las e jamais condicioná-las ou interferir nessas manifestações.

1.1. Premissas

Primeira: O direito à igualdade sem discriminações abrange a identidade ou expressão de gênero.

Segunda: A identidade de gênero é manifestação da própria personalidade da pessoa humana e, como tal, cabe ao Estado apenas o papel de reconhecê-la, nunca de constituí-la.

Terceira: A pessoa não deve provar o que é e o Estado não deve condicionar a expressão da identidade a qualquer tipo de modelo, ainda que meramente procedimental. (STF, 2018, p. 2).

Sendo assim,

[...] o reconhecimento da identidade de gênero pelo Estado é de vital importância para garantir o gozo pleno dos direitos humanos das pessoas trans, incluindo a proteção contra a violência, a tortura e maus tratos, o direito à saúde, à educação, ao emprego, à

vivência, ao acesso a seguridade social, assim como o direito à liberdade de expressão e de associação (STF, 2018, p. 12).

Neste sentido, se todos devem ser tratados de forma igualitária sem qualquer distinção, será, portanto, inconstitucional que a pessoa transgênera permaneça na sociedade sem as garantias quanto ao seu direito à aposentadoria por idade e por tempo de contribuição, devendo ser sanada com, além de jurisprudência, a inclusão de normas técnicas para análise do processo administrativo.

5 HIPÓTESE PARA CÁLCULO DA APOSENTADORIA DE TRANSGÊNEROS

Fica evidente que a população transgênera deve ter o seu direito reconhecido de acordo com o gênero que se apresenta no momento do seu requerimento de aposentadoria. Isso no RPPS tem sido respeitado, como no caso da primeira militar transexual da Força Aérea Brasileira (FAB) que teve seu direito à aposentadoria como subtenente reconhecido pelo STJ (2020)¹⁵.

Já no RGPS não é essa a realidade encontrada. Benefícios previdenciários requeridos pela pessoa transgênera, como licença-maternidade, salário família, salário maternidade e pensão por morte, passam pelo processo administrativo sem maiores problemas, porém quando as aposentadorias programáveis no RGPS entram nos pedidos o requerente se depara com a negativa da autarquia, o que faz levar essa discussão para o judiciário.

Para evitar futuros indeferimentos de aposentadoria ainda na esfera administrativa, Pancotti (2020) defende que mulheres e homens trans tenham seus requerimentos de aposentadoria analisados a partir de sua identidade de gênero reconhecida pelo Estado.

A solução possível e a que tem ganhado corpo ante as decisões relacionadas à Seguridade Social como um todo, tem sido a de adequação às normas heteronormativas conforme estão postas.

Mulheres trans que laborem atividades urbanas deverão buscar aposentadoria por tempo de contribuição com idade mínima quando tiverem cumprido os seguintes requisitos:

- 15 anos de contribuição
- 62 anos de idade

Para os homens trans que laboram no meio urbano, a aposentadoria se tornará possível à partir do cumprimento dos seguintes requisitos:

- 20 anos de contribuição.
- 65 anos de idade. (PANCOTTI, 2020, p. 167).

Encontramos também outra solução na possibilidade de inserção da aplicação de um

¹⁵ AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL Nº 1.552.655 - DF 2019/0220529-0 (STJ, 2020).

cálculo para aposentadoria do segurado transgênero, compatível com o tempo de contribuição nos casos de redesignação sexual objetivando o “[...] equilíbrio, tanto na relação entre segurados e seguradas, quanto em relação a preservação do equilíbrio atuarial” (MACHADO, 2019, p. 117).

É importante destacar que adotar critérios específicos para cálculos previdenciários voltados à população transgênera não irá afetar negativamente o sistema atual da previdência social brasileira, uma vez que as redesignações se dão do feminino para o masculino e do masculino para o feminino, ou seja, o sistema continuará tendo uma visão binária. Soma-se a isso o fato da população transgênera demograficamente ter um número reduzido. Segundo o Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo (CENTRO DE ESTUDO DE CULTURA CONTEMPORÂNEA, 2021, p. 8), “[...] aproximadamente 2,0% da população brasileira integra a categoria trans”, ou seja, é uma parcela que não é capaz de produzir um impacto negativo no equilíbrio financeiro dos sistemas previdenciários.

Vale ressaltar também que

a conversão de tempo de contribuição já é utilizada pela Previdência Social para converter tempo de contribuição comum em tempo de contribuição especial, entendido como aquele exercido em contato com agentes físicos, químicos, biológicos ou associação destes, prejudiciais à saúde do segurado, para concessão de aposentadoria especial, prevista no art. 57 da Lei 8.213, de 24.07.1991. (MACHADO, 2019, p. 119).

5.1 ADOÇÃO PROPORCIONAL DE CADA GÊNERO DEFINIDO PARA APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO

Com a EC n. 103/2019, essa modalidade de aposentadoria deixou de existir e, como anteriormente exposto, pelo instituto do direito adquirido, o homem ou mulher trans que tiver alcançado as condições para a aposentadoria por tempo de contribuição até 12 de novembro de 2019, irá conquistar o benefício na regra anterior à Reforma da Previdência. Sendo assim, apresentaremos neste tópico a hipótese de uma adoção proporcional de cada gênero definido para aposentadoria por tempo de contribuição.

Conforme tese de Machado (2019, p. 116-126), uma solução para os cálculos de aposentação direcionados à população transgênera é a aplicação de um fator multiplicador de equiparação do tempo de contribuição para o homem trans e outro para a mulher trans, levando em consideração os períodos já existentes na previdência para cada gênero, que é de 35 anos para o homem e 30 anos para a mulher, a fim de compatibilizar o tempo de contribuição nos casos de mudança de sexo.

Para a mulher que procedeu a mudança para o masculino, sendo um homem trans, Machado (2019, p. 117) sugere que “[...] deverá ser utilizado em nosso entendimento o valor de 1,166, obtido através da divisão de 35 por 30, relativo ao tempo de contribuição de cada gênero a ser convertido ($35/30 = 1,166$)”.

Já o tempo de contribuição de um homem que se submeteu a mudança de sexo para o feminino, sendo uma mulher trans, “[...] o fator redutor é obtido pela divisão de 30 anos por 35 anos, que resulta no fator 0,857” (MACHADO, 2019, p. 118).

Para melhor compreensão, podemos utilizar os exemplos abaixo propostos pelo autor. Exemplo 1 para um homem trans:

- I - Segurada mulher que procedeu a mudança para homem;
- II - Tempo de contribuição como mulher: 12 anos e 6 meses;
- III - Data da mudança de sexo: 15 de outubro de 2018
- IV - Prestação pretendida: Aposentadoria por tempo de contribuição. (MACHADO, 2019, p. 117).

E exemplo 2 para uma mulher trans:

- I - Segurado homem que procedeu a mudança para mulher;
- II - Tempo de contribuição como homem: 15 anos;
- III - Data da mudança de sexo: 15/10/2018;
- IV - Prestação pretendida: aposentadoria por tempo de contribuição. (MACHADO, 2019, p. 118).

Em ambos os casos Machado (2019) indica que, para facilitar os cálculos, o período de contribuição do requerente deverá ser convertido em dias para facilitar a contagem de tempo. E, após os resultados, basta subtrair o tempo de contribuição apurado depois da conversão até a data de mudança do sexo, do tempo mínimo para o benefício - de 35 anos para o homem e 30 anos para a mulher.

A demonstração dessa conversão de tempo pode ser representada pela tabela a seguir:

TABELA 1 - CÁLCULO DE TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO

Tipo de segurado	Tempo de contribuição (em dias)	Cálculo do fator multiplicador	Tempo de contribuição convertido (em meses)	Cálculo do tempo de contribuição restante para a pessoa trans
Exemplo 1 - Homem trans	4.500 dias (12 anos e 6 meses)	$4.500 \times 1,166 =$ 5.247 dias	14 anos, 6 meses e 27 dias (5.247 dias)	35 anos - 14 anos, 6 meses e 27 dias = 20 anos 5 meses e 3 dias
Exemplo 2 - Mulher trans	5.475 dias (15 anos)	$5.475 \times 0,857 =$ 4.692,07 dias	12 anos 10 meses e 15 dias (4.692,07 dias)	30 anos - 12 anos 10 meses e 15 dias = 17 anos 1 mês e 15 dias

FONTE: Adaptada de MACHADO (2019).

Logo, compreende-se que pela conversão, o homem trans (exemplo 1) terá ainda 20 anos, 5 meses e 3 dias de contribuição a realizar enquanto a mulher trans (exemplo 2) terá 17 anos, 1 mês e 15 dias de contribuição pela frente.

A adoção deste cálculo faz com que haja uma “[...] compatibilização do interesse pessoal do segurado de ter respeitada sua identidade mediante a concessão do benefício de acordo com o gênero para o qual o segurado se identificava” (MACHADO, 2019, p. 119).

Imperioso salientar que este cálculo pode ser utilizado também na regra de transição da EC n. 103/2019. Machado (2019) pontua que

[...] aplicável nos casos de segurados que já tenham completado no mínimo trinta e três de contribuição no caso do homem e 28 anos de contribuição no caso da mulher. Bastaria, nesse caso, ser multiplicado o tempo de contribuição do segurado pelo fator multiplicador correspondente, e posteriormente contado o tempo de contribuição restante somado ao tempo adicional (“pedágio”). (MACHADO, 2019, p. 120-121).

5.2 ADOÇÃO PROPORCIONAL DE CADA GÊNERO DEFINIDO PARA APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO COM IDADE MÍNIMA

Na situação da aposentadoria por tempo de contribuição com idade mínima fica estabelecido o requisito etário de 65 anos de idade se homem, e de 62 anos de idade se mulher, obedecendo a obrigatoriedade de também ter 20 anos de tempo de contribuição quando homem e de 15 anos de tempo de contribuição quando mulher.

Para o homem que procedeu a mudança para o feminino, sendo uma mulher trans, Machado (2019, p. 121) sugere que a requerente deverá “[...] cumprir a idade proporcional ao tempo restante, para não obter vantagem sobre os demais. Essa idade seria calculada mediante aplicação do fator multiplicador obtido da fórmula $65/60$ que é igual 1,08”. Este entendimento foi realizado pelo autor antes da reforma da previdência. Aqui iremos retratar o fator multiplicador 1,048, que é obtido através da divisão de 65 anos do homem e 62 anos da mulher.

Já o tempo de contribuição de uma mulher que se submeteu a mudança de sexo para o masculino, sendo um homem trans, terá o seu fator multiplicador obtido através da “[...] divisão: $60/65$ relativo a idade mínima exigida para a mulher dividida pela idade mínima do homem, obtendo-se o fator multiplicador igual a 0,923” (MACHADO, 2019, p. 123). Este entendimento também foi realizado pelo autor antes da reforma da previdência. Aqui iremos retratar o fator multiplicador 0,953, que é obtido através da divisão de 62 anos da mulher por 65 anos do homem.

Para melhor compreensão, podemos utilizar os exemplos abaixo propostos pelo autor. Exemplo 1 para homem trans com 50 anos:

- I- Segurada mulher que procedeu a mudança para homem;
- II-Tempo restante para atingir a idade mínima no novo sexo:15 anos;
- III-Data da mudança do sexo:15.10.2018;
- IV-Prestação pretendida: aposentadoria por idade.

E exemplo 2 para mulher trans com 50 anos:

- I- Segurado homem que procedeu a mudança para mulher;
- II-Tempo restante para atingir a idade mínima no novo sexo:10 anos;
- III-Data da mudança do sexo:15.10.2018;
- IV-Prestação pretendida: aposentadoria por idade.

A demonstração dessa conversão de tempo pode ser representada pela tabela a seguir:

TABELA 2 - CÁLCULO DE IDADE MÍNIMA

Tipo de segurado	Tempo restante para implemento etário (em dias)	Cálculo do fator multiplicador	Tempo restante convertido (em meses)
Exemplo 1 – Homem trans	5.475 dias (15 anos)	$5.475 \times 0,953 = 5217,67$ dias	14 anos, 3 meses e 14 dias (5217,67 dias)
Exemplo 2 – Mulher trans	3.365 dias (10 anos)	$3.365 \times 1,048 = 3.526,52$ dias	9 anos, 7 meses e 27 dias (3.526,52 dias)

FONTE: Adaptada de MACHADO (2019).

Logo, compreende-se que pela conversão, o homem trans (exemplo 1) terá ainda 14 anos, 3 meses e 14 dias de implemento etário a cumprir, enquanto a mulher trans (exemplo 2) terá 9 anos, 7 meses e 27 dias até a idade mínima para a sua aposentadoria.

Mediante esse fator, quanto mais cedo houver a mudança do sexo, ou seja, quanto mais tempo faltar para a concessão do benefício por idade, maior seria a redução proporcional do tempo de contribuição, permitindo, assim, que cada período fosse computado de acordo com o gênero. Do mesmo modo, quanto mais próxima da data de implemento das condições do benefício, menor será a diferença apurada. Neste caso não há diferença quanto à contribuição mínima, pois em ambos os casos (homem e mulher) a carência mínima necessária será de 180 contribuições (quinze anos). (MACHADO, 2019, p. 124).

Assim, entende-se que a utilização do fator multiplicador “[...] assegura equidade no tratamento entre homens e mulheres que promoverem a adequação sexual, permitindo que todos sejam reconhecidos de acordo com sua identidade” (MACHADO, 2019, p. 124).

6 CONCLUSÃO

Foi dentro do direito previdenciário que o reconhecimento da união homoafetiva no Brasil foi alcançado. Em 2011, o STF, em decisão unânime, reconheceu essa união como um

núcleo familiar como qualquer outro e a partir dessa decisão histórica que a população LGBTQIA+ pôde legalizar a relação de pessoas do mesmo sexo para todos os efeitos civis. Sendo assim, podemos afirmar que trazer a aposentadoria do indivíduo transgênero para a luz do debate previdenciário, é impulsionar ainda mais os avanços sociais dessa parcela da população brasileira.

No presente trabalho, ao buscar investigar as principais dificuldades enfrentadas pela pessoa transgênera ao requerer a sua aposentadoria, foi constatado que, apesar das jurisprudências e dos princípios fundamentais da Constituição, o sistema previdenciário brasileiro não está apto, principalmente administrativamente, para receber e dar prosseguimento ao pedido de aposentação desse grupo. Devido a falta de conhecimento ou por questões culturais, sociais e religiosas, a transgeneridade acaba sendo alvo de várias formas de discriminação e isso reflete na análise de seus pedidos de aposentadoria. Como qualquer cidadão brasileiro, o indivíduo transgênero é possuidor de direitos e a omissão de uma norma regulamentadora destinada a ele, na lei previdenciária, fere os princípios constitucionais.

É necessário também que haja políticas públicas e privadas de incentivo voltadas a população trans para que, aumente sua expectativa de vida e também amplie a inserção destes indivíduos marginalizados no mercado de trabalho, com o propósito de aumentar arrecadações aos cofres públicos a partir de suas contribuições, evitando que apenas recorram a Previdência para obter benefícios assistenciais.

Em frente a tudo que foi exposto e evidenciado, concluiu-se que, para que de fato a pessoa transgênera consiga uma proteção jurídica adequada, é fundamental que exista uma legislação própria sobre esta temática. Porém, enquanto isso não acontece, é necessário que ocorram pesquisas sobre essa problemática, estimulando cada vez mais conquistas de direitos da população transgênera.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, T. **Manual de Direito Previdenciário**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 34.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). **Relatório Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017**. Brasil, 2018. p. 16. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>>. Acesso em: 2 jun. 2021.

BAHIA. Defensoria Pública do Estado. **Entendo a diversidade sexual**. Salvador: ESDEP, 2018. p. 10-11. Disponível em: <https://www.defensoria.ba.def.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_diversidade-sexual.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2020.

BARIFOUSE, R. Como ser transgênero foi de 'aberração' e 'doença' a questão de identidade. **BBC News Brasil**, São Paulo, 30 set. 2018. Não paginado. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-44651428>>. Acesso em: 10 jun. 2021.

BENEVIDES, B. G. (Org); NOGUEIRA, S. N. B. (Org). **Dossiê: Assassinatos e Violência Contra Travestis e Transexuais no Brasil em 2018**. Brasil, 2019. p. 19. Disponível em: <<https://antrabrazil.files.wordpress.com/2019/01/dossie-dos-assassinatos-e-violencia-contrapessoas-trans-em-2018.pdf>>. Acesso em: 2 de jun. 2021.

BENTO, B. A. de M. **O que é transexualidade**. 2 ed. São Paulo: Brasiliense, 2012. p. 12.

BRASIL. Constituição: República Federativa do Brasil. **Portal da Legislação**, Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 22 jun. 2021

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 06 mai. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 05 mai. 2021

BRASIL. Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 24 jan. 1923. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Historicos/DPL/DPL4682-1923.htm>. Acesso em: 05 mai. 2021

BRASIL. Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 28 abr. 2016. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2016/decreto-8727-28-abril-2016-782951-publicacaooriginal-150197-pe.html>>. Acesso em: 05 abr. 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 72, de 21 de novembro de 1966. Unifica os Institutos de Aposentadoria e Pensões e cria o Instituto Nacional de Previdência Social. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 21 nov. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/del0072.htm>. Acesso em: 05 abr. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 12 nov. 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm>. Acesso em: 10 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 2.836, de 1º de dezembro de 2011. Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (Política Nacional de Saúde Integral LGBT). **Ministério da Saúde**, Brasília, DF, 1 dez. 2011. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836_01_12_2011.html>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 1.820, de 13 de agosto de 2009. Dispõe sobre os direitos e deveres dos usuários da saúde. **Ministério da Saúde**, Brasília, DF, 13 ago. 2009. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt1820_13_08_2009.html>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRASIL. PEC 6/2019, de 20 de fevereiro de 2019. Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 20 fev. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1712459>. Acesso em: 05 abr. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal de Justiça. Agravo em Recurso Especial nº 1.552.655 - DF 2019/0220529-0. Trata-se de Agravo de decisão que inadmitiu Recurso Especial (art. 105, III, a e c, da CF/1988) interposto contra acórdão do Tribunal Regional Federal da 1º Região. Relator: Ministro Herman Benjamin; Agravante: União; Agravado: Maria Luiza da Silva. DJ: 26 mai. 2020. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/860605747/agravo-em-recurso-especial-aresp-1552655-df-2019-0220529-0>>. Acesso em: 03 jun. 2021

CAMARANO, A. A. Diferenças na legislação à aposentadoria entre homens e mulheres: breve histórico. **Boletim Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, n. 62, p. 69-77, Abr. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7823/1/bmt_62_diferen%c3%a7as.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2021.

CASTRO, C. A. P. de.; LAZZARI, J. B. **Manual de Direito Previdenciário**. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 66-964.

CENTRO DE ESTUDO DE CULTURA CONTEMPORÂNEA (CEDEC). **Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo**. São Paulo, 2021. p. 8. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM nº 1.955/10, de 12 de Agosto de 2010. Dispõe sobre a cirurgia de transgenitalismo e revoga a Resolução CFM nº 1.652/02. **Câmara dos Deputados**, Brasília, 2010. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=DE5C3DC49BCB2902D50E401B295E628F.proposicoesWebExterno1?codteor=1762776&filename=LegislacaoCitada+-PL+3419/2019#:~:text=RESOLU%C3%87%C3%83O%20N%C2%BA%201.955%2C%20DE%2012,2002.>>. Acesso em: 6 abr. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM nº 2.665, de 20 de Setembro de 2019. Dispõe sobre o cuidado específico à pessoa com incongruência de gênero ou transgênero e revoga a Resolução CFM nº 1.955/2010. **Governo Federal**, Brasília, 2019. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-2.265-de-20-de-setembro-de-2019-237203294>>. Acesso em: 6 abr. 2021.

DELGADO, G. C.; JACCOUD, L. de B.; NOGUEIRA, R. P. **Seguridade Social: Redefinindo o Alcance da Cidadania. Políticas Sociais: Acompanhamento e Análise**, Brasília, v. 1, n. 17, p. 17-37, 2009. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4347/1/bps_n17_vol01_seguridade_social.pdf>. Acesso em: 12 de mai 2021

GOES, H. **Manual de direito previdenciário**. 16. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. p. 30-627.

HISTÓRIA TRANSGÊNERO. In: **WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre**. Flórida: Wikimedia Foundation, 2021. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Hist%C3%B3ria_transg%C3%AAnero&oldid=60834813>. Acesso em: 5 abr. 2021.

JESUS, J. G. de. **Orientações sobre Identidade de Gênero: conceitos e termos**. Brasília: Autor, 2012. p. 7-18. Disponível em: <https://issuu.com/jaquelinejesus/docs/orienta__es_popula__o_trans>. Acesso em: 5 abr. 2021.

MACHADO, F. **Aposentadoria da pessoa transexual: aposentadoria por tempo de contribuição e por idade nos casos de mudança de sexo**. Curitiba: Juruá, 2019. p. 66-126.

MINAS GERAIS. OAB - Comissão de Direito Previdenciário Regime Geral de Previdência Social (RGPS). **Entendo a reforma da Previdência**. Minas Gerais: OAB, 2020. p. 4-12. Disponível em: <https://www.oabmg.org.br/pdf_jornal/Entendendo%20a%20Reforma%20da%20Previdencia%20-%20202_343.pdf>. Acesso em: 5 mai. 2021.

PANCOTTI, H. H. S. **Previdência Social e Transgêneros: Proteção Previdenciária, Benefícios Assistenciais e Atendimento à Saúde para os Transexuais e Travestis**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2020. p. 135-167.

RANGEL, A. O que é incongruência de gênero? **Dra. Aline Rangel – Psiquiatra - Psicoterapia**. 15 abr. 2019. Não paginada. Disponível em: <<https://apsiquiatra.com.br/incongruencia-de-genero/>>. Acesso em: 10 jun. 2021.

RIBEIRO, B. V. O novo sistema de aposentadorias do INSS após a reforma previdenciária. **O Guia Previdenciário**, 2019. Não paginado. Disponível em: <<https://www.oguiaprevidenciario.com.br/o-novo-sistema-de-aposentadorias-do-inss-apos-a-reforma-previdenciaria/>>. Acesso em: 02 jun. 2021.

SANTOS, V. S. dos. Diferenças biológicas entre homens e mulheres. **Brasil Escola**. Não paginado. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/curiosidades/diferencas-entre-homens-mulheres.htm>>. Acesso em: 06 mai. 2021.

SILVA, G. Qual o significado da sigla LGBTQIA+? **Educa + Brasil**, 06 out. de 2020. Não paginado. Disponível em: <<https://educamaisbrasil.com.br/educacao/dicas/qual-o-significado-da-sigla-lgbtqia>>. Acesso em: 26 mai. 2021

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI nº 4.275 / DF. Relator: Ministro Marco Aurélio. p.

2-12. Disponível em:
<<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI4.275VotoEF.pdf>>. Acesso em junho de 2021.

TRANSGÊNERO. In: **MICHAELIS, Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. São Paulo: Melhoramentos, 2021. Não paginado. Disponível em:
<<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/transgenero>>. Acesso em: 13 de maio de 2021.