

APOSENTADORIA DE PESSOAS NÃO-BINÁRIAS NO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (RGPS): DESAFIOS JURÍDICOS E PERSPECTIVAS DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS

Sarah Joana Lucena Teixeira¹

Orientador: Leandro Barbosa Silva²

Resumo: A presente pesquisa analisa a aposentadoria de pessoas não-binárias no âmbito do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), com foco nos desafios jurídicos decorrentes da ausência de regulamentação específica para o reconhecimento dessa identidade de gênero nos critérios de concessão do benefício. O estudo parte dos seguintes problemas: quais são os principais desafios jurídicos e administrativos enfrentados por pessoas não-binárias para a concessão do benefício de aposentadoria no RGPS, e quais as perspectivas para a efetivação desse direito? Para tanto, adota-se abordagem qualitativa, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com análise da legislação previdenciária, da doutrina especializada e da jurisprudência relacionada ao reconhecimento jurídico das identidades não-binárias. Verifica-se que o sistema previdenciário brasileiro permanece estruturado em critérios binários de gênero, o que gera insegurança jurídica na concessão de benefícios previdenciários a pessoas que não se identificam exclusivamente como homem ou mulher. Conclui-se que a ausência de regulamentação específica impede a efetivação da proteção previdenciária desse grupo, sendo necessária a aplicação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da vedação à discriminação como instrumentos de garantia de direitos, sem prejuízo da necessidade de futura adequação normativa do sistema previdenciário.

Palavras-chave: Previdência social; aposentadoria; identidade de gênero; pessoas não-binárias; regime geral da previdência social.

Sumário: Introdução; 1 A previdência social no Brasil e a estrutura do Regime Geral da Previdência Social (RGPS); 1.1 Fundamentos constitucionais da previdência social; 1.2 Requisitos para a concessão da aposentadoria no RGPS e o critério binário de gênero; 2 Identidade de gênero e o reconhecimento jurídico das pessoas não-binárias; 2.1 Precedentes judiciais sobre gênero neutro e não-binário; 3 Desafios jurídicos da aposentadoria para pessoas não-binárias no RGPS; 3.1 Lacuna normativa e limitações cadastrais do sistema previdenciário; 3.2 Impactos da ausência de regulamentação na concessão de benefícios; 4 Perspectivas para efetivação dos direitos previdenciários das pessoas não-binárias; Conclusões gerais; Referências.

¹ Graduanda no curso de Direito da Faculdade Afya de Sete Lagoas. E-mail: sarahlucena.adv@gmail.com.

² Mestre em Direito. Professor no curso de graduação em Direito da Faculdade Afya de Sete Lagoas. E-mail: leandro.barbosa@afya.com.br.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema a aposentadoria de pessoas não-binárias no âmbito do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), com foco nos desafios jurídicos e nas perspectivas de efetivação de seus direitos previdenciários.

A justificativa para a escolha do tema está no evidente descompasso entre o avanço do Poder Judiciário no reconhecimento das identidades não-binárias e a inércia do sistema previdenciário, que segue aplicando critérios de idade mínima e tempo de contribuição exclusivamente diferenciados entre "homem" e "mulher", sem qualquer previsão normativa para quem não se enquadra nessa dicotomia. Essa lacuna gera insegurança jurídica concreta e pode inviabilizar o acesso ao benefício previdenciário de aposentadoria à uma grande parcela da população.

Diante desse quadro, o problema que orienta a pesquisa é: quais são os principais desafios jurídicos e administrativos que as pessoas não-binárias enfrentam no RGPS para a concessão do benefício de aposentadoria, e quais são as perspectivas para a efetivação desse direito previdenciário? Como hipótese, sustenta-se que a ausência de regulamentação específica não impede, por si só, a concessão do benefício, sendo possível suprir essa lacuna por meio da interpretação integrativa dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da vedação à discriminação, seja por via administrativa ou, se necessário, pela via judicial.

O objetivo geral deste trabalho é analisar os desafios jurídicos que as pessoas não-binárias enfrentam para acessar o benefício de aposentadoria no RGPS e identificar caminhos possíveis para a efetivação desse direito. Para tanto, definiram-se os seguintes objetivos específicos: (i) compreender a estrutura normativa do RGPS e o critério binário de gênero adotado pela EC nº 103/2019 (Brasil, 2019b); (ii) mapear os precedentes judiciais que reconheceram identidades não-binárias no direito brasileiro; (iii) identificar as lacunas normativas e cadastrais do sistema previdenciário; (iv) discutir perspectivas de efetivação dos direitos previdenciários à luz dos princípios constitucionais.

A presente pesquisa adota como marco teórico a teoria dos direitos fundamentais desenvolvida por Robert Alexy. A escolha desse referencial decorre da necessidade de analisar a proteção previdenciária das pessoas não-binárias a partir da força normativa dos princípios constitucionais e de sua capacidade de orientar a solução de lacunas normativas. Conforme sustenta o autor, a base de sua teoria dos direitos fundamentais encontra-se na teoria dos princípios e nas posições jurídicas fundamentais. Nesse contexto, os princípios da dignidade da

pessoa humana, da igualdade material e da vedação à discriminação constituem o fundamento teórico utilizado para examinar a possibilidade de efetivação dos direitos previdenciários das pessoas não-binárias mesmo diante da inexistência de regulamentação específica no Regime Geral de Previdência Social.

A escolha do tema se justifica pela crescente necessidade de adequação do sistema previdenciário brasileiro às transformações sociais relacionadas à identidade de gênero. Embora o Poder Judiciário tenha avançado no reconhecimento das identidades não-binárias, o Regime Geral da Previdência Social ainda permanece estruturado com base em critérios estritamente binários, sem previsão específica para essas pessoas. Além disso, a relevância da pesquisa está na análise dos impactos dessa lacuna normativa sobre o acesso ao benefício de aposentadoria, bem como na discussão de possíveis soluções à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da vedação à discriminação, sendo, ainda, tema pouco explorado no âmbito do Direito Previdenciário, o que evidencia sua importância jurídica e acadêmica.

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa é de natureza qualitativa, com abordagem dedutiva, valendo-se de revisão bibliográfica da doutrina previdenciária e constitucional, análise documental da legislação pertinente e estudo da jurisprudência do STF, do STJ e de tribunais estaduais. O trabalho se fundamenta em fontes secundárias, com destaque para dados do Ipea, do Ministério da Previdência Social e da pesquisa Unesp/USP sobre população trans e não-binária no Brasil.

Para alcançar esses objetivos, o trabalho está organizado em quatro seções principais, além desta introdução e das conclusões. A primeira seção apresenta a estrutura do RGPS e seus fundamentos constitucionais, com atenção aos requisitos de aposentadoria e ao critério binário de gênero. A segunda trata do reconhecimento jurídico das identidades não-binárias no direito brasileiro, com análise dos principais precedentes judiciais. A terceira seção identifica os desafios concretos enfrentados por essas pessoas no RGPS, tanto na dimensão normativa quanto na operacional. Por fim, a quarta seção discute as perspectivas para a efetivação dos direitos previdenciários, explorando saídas possíveis pelo caminho interpretativo e pelos princípios constitucionais.

No desenvolvimento deste trabalho, foram utilizadas ferramentas de inteligência artificial generativa, especificamente ChatGPT (OpenAI) e Claude (Anthropic), exclusivamente como instrumentos auxiliares de apoio à redação acadêmica. Tais ferramentas foram empregadas para aperfeiçoamento da linguagem formal, revisão gramatical e ortográfica,

aprimoramento da coesão textual e adequação terminológica, especialmente no que se refere à técnica de redação jurídica e científica.

Ressalta-se que a pesquisa, a seleção das fontes, a análise dos dados, a interpretação dos resultados, a elaboração das conclusões e todo o conteúdo intelectual do presente estudo são de autoria da pesquisadora. As ferramentas de inteligência artificial foram utilizadas apenas como suporte editorial e linguístico, sem interferência na construção das ideias, na definição da metodologia ou na formulação das conclusões apresentadas.

1 A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL E A ESTRUTURA DO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (RGPS)

A Previdência Social no Brasil integra o sistema da seguridade social, constituindo um dos principais instrumentos de proteção social voltados à garantia de renda em situações de risco, como incapacidade laborativa, idade avançada e morte do segurado.

A estrutura do sistema previdenciário está fundamentada em um modelo contributivo e solidário no qual trabalhadores e empregados participam do financiamento desse sistema, visando assegurar a cobertura de eventos que comprometam a subsistência do envolvido e de sua família.

O artigo 194 da Constituição Federal de 1988 dispõe que:

Art. 194. A seguridade social compreende 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).

Nesse contexto, a previdência social assume papel central ao estabelecer mecanismos de proteção que visam não apenas a substituição da renda, mas também a concretização de direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e a redução das desigualdades sociais.

A compreensão da previdência social como instrumento de concretização da dignidade humana encontra respaldo na teoria dos direitos fundamentais de Robert Alexy. Ao tratar dos direitos fundamentais sociais, o autor sustenta que:

Direitos a prestação em sentido estrito são direitos do indivíduo, em face do Estado, a algo que o indivíduo, se dispusesse de meios financeiros suficientes e se houvesse uma oferta suficiente no mercado, poderia também obter de particulares (Alexy, 2008, p. 499).

Sob essa perspectiva, a proteção previdenciária ultrapassa a mera substituição de renda, constituindo mecanismo de realização concreta dos valores constitucionais.

O Regime Geral da Previdência Social (RGPS), administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), representa o principal regime previdenciário brasileiro, abrangendo a maior parte da população economicamente ativa, especialmente trabalhadores da iniciativa privada. De acordo com dados oficiais do Ministério da Previdência Social, o RGPS é responsável por atender aproximadamente 70 (setenta) milhões de segurados contribuintes e mais de 37 (trinta e sete) milhões de beneficiários, consolidando-se como o maior sistema de proteção social do país.

Além disso, estima-se que cerca de 80% (oitenta por cento) a 85% (oitenta e cinco por cento) dos trabalhadores vinculados a regimes previdenciários no Brasil estejam inseridos no RGPS, evidenciando sua centralidade na estrutura da seguridade social brasileira (Brasil, 2026).

No que se refere ao benefício da aposentadoria, o RGPS estabelece parâmetros objetivos relacionados ao tempo de contribuição e à idade mínima do segurado, os quais foram significativamente reformulados com a promulgação da Emenda Constitucional nº 103 de 2019 (Brasil, 2019b), que alterou substancialmente o sistema previdenciário brasileiro, especialmente ao instituir regras mais rígidas para concessão dos benefícios, conforme disposto no artigo 201 da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

A reforma introduziu novas regras para concessão de benefícios, reforçando a lógica contributiva do sistema e estabelecendo critérios diferenciados entre homens e mulheres, especialmente no que se refere à idade mínima e ao tempo de contribuição exigido.

Essa diferenciação histórica entre os gêneros, embora tradicionalmente justificada por fatores sociais e econômicos, revela-se problemática quando analisada à luz das transformações contemporâneas relacionadas à identidade de gênero. Isso porque o modelo previdenciário brasileiro permanece estruturado a partir de uma lógica binária, considerando exclusivamente as categorias “masculino” e “feminino” como critérios para definição de direitos, conforme se depreende das disposições do artigo 201 da Constituição Federal, mencionado anteriormente, e das alterações promovidas pela EC nº 103/2019 (Brasil, 2019b), não havendo previsão normativa específica para o enquadramento de identidade de gênero diversas, o que pode gerar situações de inadequação e exclusão no acesso aos benefícios previdenciários.

Diante do exposto, verifica-se que a Previdência Social brasileira, especialmente por meio do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), estruturado nos termos dos artigos 194 e 201 da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) e reformulado pela Emenda Constitucional

nº 103 de 2019 (Brasil, 2019b), desempenha papel fundamental na garantia de proteção social e na concretização de direitos fundamentais.

Contudo, a análise da sua estrutura normativa evidencia a permanência de critérios rigidamente definidos a partir da distinção binária de gênero, especialmente no que se refere aos requisitos para concessão de benefícios previdenciários.

Dessa forma, revela-se necessária uma investigação mais aprofundada acerca dos impactos dessa lógica frente às transformações sociais contemporâneas, em especial no que diz respeito às identidades de gênero não contempladas expressamente pelo ordenamento jurídico.

1.1 Fundamentos constitucionais da previdência social

Conforme exposto anteriormente, a previdência social encontra seus principais fundamentos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que institui a seguridade social como um sistema integrado de proteção social, composto pela saúde, assistência e previdência. (Brasil, 1988)

Nesse contexto, a presente seção volta-se à análise dos fundamentos constitucionais da previdência social, com o objetivo de compreender de que forma tais diretrizes orientam a organização e a aplicação do sistema previdenciário brasileiro. Trata-se de etapa essencial para o desenvolvimento da presente pesquisa, uma vez que os princípios constitucionais funcionam como parâmetros interpretativos para a efetivação dos direitos previdenciários.

A dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, constitui fundamento da República e orienta a atuação estatal na promoção de condições mínimas de existência. Nesse contexto, a previdência social, enquanto direito social previsto nos artigos 6º e 201 da Constituição, atua como instrumento de concretização desse princípio, ao assegurar fonte de renda ao segurado em situações de vulnerabilidade (Brasil, 1988). Conforme leciona Ibrahim, trata-se de mecanismo essencial de proteção social, voltado à preservação da subsistência e da dignidade do indivíduo (Ibrahim, 2020).

Além disso, o princípio da universalidade da cobertura e do atendimento, previsto no artigo 194, parágrafo único, inciso I, da Constituição Federal, orienta a seguridade social no sentido de abranger o maior número possível de riscos sociais e de indivíduos (Brasil, 1988). No âmbito da previdência social, tal universalidade apresenta caráter relativo, tendo em vista a exigência de filiação e contribuição ao sistema.

Outro princípio relevante é o da equidade na forma de participação no custeio, também previsto no artigo 194, parágrafo único, inciso V, da Constituição Federal, o qual estabelece

que o financiamento da seguridade social deve ocorrer de maneira proporcional à capacidade econômica dos contribuintes (Brasil, 1988). Tal diretriz reflete a aplicação da justiça distributiva no âmbito do custeio, reforçando o caráter solidário do sistema.

No mesmo sentido, o princípio da igualdade material assume um papel central na interpretação das normas previdenciárias, permitindo a adoção de tratamentos diferenciados com o objetivo de reduzir desigualdades fáticas. Embora a Constituição Federal assegure a igualdade formal em seu artigo 5º, caput, é a partir dos objetivos fundamentais previstos no artigo 3º, especialmente a redução das desigualdades sociais, que se fundamenta a igualdade em sua dimensão material. Nesse contexto, a diferenciação de requisitos para aposentadoria entre homens e mulheres, prevista no artigo 201 da Constituição, constitui expressão dessa lógica, buscando compensar desigualdades historicamente verificadas (Brasil, 1988).

Conforme destacado por Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari (2025), a constituição, ou seja, os princípios e preceitos insculpidos no Texto Constitucional, são as fontes de maior hierarquia, dessa forma, a permanência de critérios estritamente binários representa claramente um obstáculo à efetivação do princípio da igualdade material, na medida em que não contempla indivíduos que não se identificam com as categorias tradicionais de gênero.

Segundo Robert Alexy, os princípios constituem normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes (Alexy, 2008). Nessa perspectiva, a concretização dos direitos fundamentais não se limita à aplicação literal das normas, exigindo do intérprete a busca por soluções que promovam a máxima efetividade dos valores constitucionais. Tal compreensão assume especial relevância no âmbito previdenciário, em que a proteção da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da não discriminação deve orientar a interpretação das normas diante das transformações sociais contemporâneas.

De tal modo, os fundamentos constitucionais da previdência social não apenas justificam a existência do sistema, mas também impõem a necessidade de sua constante reinterpretação, a fim de assegurar a efetividade dos direitos fundamentais em contextos sociais dinâmicos. Nesse sentido, embora princípios como a dignidade da pessoa humana e a igualdade material orientem a promoção da justiça social, a permanência de critérios estruturados sob uma lógica estritamente binária de gênero revela-se insuficiente para contemplar a diversidade das identidades contemporâneas.

1.2 Requisitos para a concessão do RGPS e os critérios binários de gênero

No que se refere aos requisitos para a concessão de benefícios no âmbito do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), observa-se que o sistema previdenciário brasileiro estabelece critérios objetivos relacionados, principalmente, à idade mínima e ao tempo de contribuição do segurado. Tais requisitos foram modificados de forma significativa a partir da reforma da Emenda Constitucional nº 103 de 2019, que consolidou novas regras para o acesso à aposentadoria (Brasil, 2019b).

Atualmente, a concessão da aposentadoria programada (regra geral), exige o cumprimento simultâneo de idade mínima e tempo de contribuição, sendo fixados parâmetros distintos para homens e mulheres (Brasil, 1991).

A Lei Federal nº 8.213/91 (Lei dos Benefícios da Previdência Social), em seu artigo 48, estabelece-se a idade mínima de 65 (sessenta e cinco) anos para homens e 60 (sessenta) anos para mulheres. Ainda, o artigo 25 da referida Lei, em seu inciso II, ressalta que para os benefícios de aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de serviço e aposentadoria especial, é necessário o período de carência fixado em 15 (quinze) anos, equivalente à 180 (cento e oitenta) contribuições totais (Brasil, 1991).

Essa diferenciação de requisitos, historicamente justificada por fatores sociais, como a dupla jornada por mulheres, encontra fundamento na busca pela igualdade material, considerando desigualdades estruturais no mercado de trabalho, conforme destacado pela doutrina previdenciária. Nesse sentido, a adoção de critérios distintos entre homens e mulheres revela uma construção normativa voltada à promoção da justiça social (Ibrahim, 2020). Todavia, ao se basear em uma lógica estritamente binária de gênero, o sistema previdenciário brasileiro evidencia limitações frente às transformações sociais contemporâneas, na medida em que não contempla identidades que não se enquadram nas categorias tradicionais.

TABELA 1 – Regras de aposentadoria por modalidade – Regime Geral da Previdência Social (RGPS)

MODALIDADE	GÊNERO	IDADE MÍNIMA	TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO
Aposentadoria programada (regra)	Masculino	65 anos	15 anos
	Feminino	62 anos	15 anos
Regra de transição por pontos	Masculino	Não exige idade mínima fixa	35 anos
	Feminino	Não exige idade mínima fixa	30 anos
Regra de transição por idade mínima	Masculino	65 anos	15 anos
	Feminino	62 anos	15 anos
Regra de transição pelo pedágio de 50%	Masculino	Não exige idade mínima	35 anos + pedágio
	Feminino	Não exige idade mínima	30 anos + pedágio
Regra de transição pelo pedágio de 100%	Masculino	60 anos	35 anos + pedágio
	Feminino	57 anos	30 anos + pedágio
Aposentadoria especial	Masculino	55, 58 ou 60 anos	15, 20 ou 25 anos (conforme grau de risco)
	Feminino	55, 58 ou 60 anos	15, 20 ou 25 anos (conforme grau de risco)
Aposentadoria por incapacidade permanente	-	Não se aplica	Analisa-se a incapacidade total e permanente
Aposentadoria da pessoa com deficiência	Masculino	60 anos (variável conforme grau)	15 anos (variável conforme grau)
	Feminino	55 anos (variável conforme grau)	15 anos (variável conforme grau)

Fonte: elaborado pela própria autora.

Observa-se que o sistema previdenciário brasileiro contempla diversas modalidades de aposentadoria, cada qual com requisitos específicos, os quais, em sua maioria mantêm a distinção expressa entre homens e mulheres como critério estruturante.

Assim sendo, mesmo diante dessa pluralidade de regras, não se afasta a constatação de que todas permanecem fundamentadas em uma lógica binária de gênero, o que evidencia a ausência de parâmetros normativos adequados para o enquadramento de pessoas não-binárias no sistema previdenciário.

Dessa forma, verifica-se que, independentemente da modalidade de aposentadoria considerada, com exceção da aposentadoria por incapacidade permanente, persiste a limitação estrutural do RGPS quanto ao reconhecimento de identidades de gênero diversas, o que reforça a necessidade de reinterpretação e eventual reformulação das normas previdenciárias à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, igualdade material e não discriminação.

Diante do exposto, constata-se que o Regime Geral da Previdência Social se estrutura em uma regra definida de gênero, atribuindo requisitos diferenciados exclusivamente nas categorias “homem” e “mulher”, sem qualquer previsão normativa que abranja identidades

situadas fora desse espectro binário. Assim, torna-se imprescindível examinar de que modo o Direito reage com demandas de pessoas não-binárias em relação ao reconhecimento e proteção, considerando que a ausência de enquadramento previdenciário adequado é reflexo direto das lacunas ainda existente no tratamento jurídico dessas identidades, tanto no plano legislativo quanto em relação as decisões judiciais e administrativas.

2 IDENTIDADE DE GÊNERO E O RECONHECIMENTO JURÍDICO DAS PESSOAS NÃO-BINÁRIAS

A identidade de gênero constitui uma das dimensões da personalidade humana, correspondendo à percepção íntima e individual que cada pessoa tem de si mesma enquanto ser generificado. Conforme esclarece a ONU Brasil (2026), identidade de gênero se refere à experiência da pessoa com seu próprio gênero, diferentemente de orientação sexual.

De acordo com artigo desenvolvido por estudantes da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG (UFMG, s.d.), os gêneros não-binários, são todos os gêneros que não se enquadram parcialmente ou inteiramente no padrão binário, ou seja, não se encaixam totalmente no masculino, nem no feminino. Nesse aspecto, inclui-se gênero de várias formas, sendo, neutro, ambíguo, múltiplo, parcial, gênero fluido, ageneridade e outrogeneridade.

O marco central desse processo de reconhecimento foi a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275, julgada em março de 2018, por meio da qual a Corte reconheceu o direito de transexuais à substituição do nome e do marcador de gênero nos assentos de nascimento, independentemente de procedimento cirúrgico de redesignação sexual ou de laudos médicos e psicológicos (Brasil, 2018b). O STF, ao julgar a referida ADI, conferiu interpretação conforme à Constituição ao art. 58 da Lei Federal nº 6.015/73 (Lei de Registros Públicos), assentando que a identidade de gênero é manifestação da própria personalidade do indivíduo e, como tal, cabe ao Estado apenas o papel de reconhecê-la, e não de constituí-la. O Ministro Relator Edson Fachin consignou que a autonomia da vontade, a dignidade da pessoa humana e o direito à igualdade impõem ao ordenamento jurídico a proteção das identidades trans, vedando qualquer exigência patologizante para o exercício desse direito.

Na esteira da ADI 4.275, o Conselho Nacional de Justiça editou o Provimento nº 73, de 28 de junho de 2018, regulamentando o procedimento administrativo para a alteração do prenome e do gênero nos registros civis, diretamente em cartório, sem necessidade de autorização judicial (Brasil, 2018a). Tal regulamentação representou avanço significativo no

acesso ao direito à identidade, ao desburocratizar o procedimento e torná-lo acessível a todas as pessoas transgêneras.

Não obstante esses avanços, a questão das pessoas não-binárias permanece em zona de considerável insegurança jurídica. O Superior Tribunal de Justiça, ao apreciar o Recurso Especial nº 1.845.416/RS, reconheceu, em 2021, a possibilidade de alteração do marcador de gênero para "não-binário" nos assentos de registro civil, sinalizando que o sistema jurídico não pode se restringir a uma lógica exclusivamente binária quando se trata da identidade da pessoa (Brasil, 2021). Essa decisão, ainda que sem força vinculante erga omnes, representa orientação jurisprudencial relevante no sentido da superação do binarismo de gênero no âmbito do Direito brasileiro.

No âmbito do reconhecimento constitucional, o STF também consolidou entendimento, por ocasião do julgamento da ADO 26 e do MI 4.733, em 2019, no sentido de que a discriminação por orientação sexual e por identidade de gênero configura forma de racismo social (Brasil, 2019a; Brasil, 2019b), sujeitando-se às sanções previstas na Lei Federal nº 7.716/89, enquanto o Congresso Nacional se omite na criminalização específica de tais condutas. Embora o objeto central desse julgamento não tenha sido a questão previdenciária, a *ratio decidendi* firmada pelo STF é de inequívoca relevância sistemática: ao reconhecer que identidade de gênero é categoria protegida constitucionalmente, a Corte reforça a obrigatoriedade de que todos os ramos do Direito, inclusive o Previdenciário, adequem suas normas e interpretações a essa realidade.

Diante desse conjunto de decisões, evidencia-se que o Poder Judiciário brasileiro avançou consideravelmente no reconhecimento jurídico das identidades de gênero diversas. Todavia, tal evolução não foi acompanhada de forma correspondente pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), cuja interpretação normativa permanece ancorada na dicotomia binária homem/mulher para fins de concessão de benefícios previdenciários.

A ausência de instrução normativa ou orientação administrativa do INSS que contemple as especificidades das pessoas não-binárias revela uma lacuna institucional incompatível com o estágio atual de desenvolvimento do Direito brasileiro, conforme delineado pela jurisprudência do STF e do STJ. Essa omissão não apenas impede o acesso aos benefícios previdenciários, como também contraria os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), da igualdade material (art. 5º, *caput*, CF/88) e da vedação à discriminação (art. 3º, IV, CF/88), os quais vinculam toda a Administração Pública, incluída a autarquia previdenciária (Brasil, 1988).

Assim, observa-se que o reconhecimento jurídico dessas identidades no Brasil tem avançado, aos poucos, e em grande parte no campo do Direito Civil e dos direitos da personalidade (Gomes, 2024). A ausência de previsão expressa na legislação infraconstitucional, contudo, não impede sua proteção por meio da interpretação constitucional brasileira.

2.1 Precedentes judiciais sobre gênero neutro e não-binário

Nos últimos anos, o Supremo Tribunal Federal tem desempenhado papel central na consolidação dos direitos da população LGBTQIA+, especialmente mediante a afirmação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, igualdade e vedação à discriminação.

A construção do reconhecimento jurídico das identidades de gênero não-binárias no Brasil ocorreu de forma progressiva, por meio de decisões judiciais que foram ampliando o alcance dos direitos já reconhecidos às pessoas transgêneros binárias.

Nesse contexto, destaca-se como marco paradigmático o julgamento da ADI 4275 STF, no qual o Supremo Tribunal Federal firmou entendimento no sentido de que a alteração de prenome e do marcador de gênero no registro civil pode ser realizada independentemente de cirurgia de redesignação sexual ou decisão judicial (Brasil, 2018b). Tal decisão representa verdadeira concretização dos direitos da personalidade, especialmente à luz dos artigos 1º, inciso III, e 5º, caput, da Constituição Federal. (Brasil, 1988)

O referido julgado consagrou a autodeterminação da identidade de gênero como direito fundamental, afastando qualquer condicionamento médico ou judicial que pudesse restringir a liberdade individual. Ainda que o caso tenha se referido especificamente a pessoas transgênero, seus fundamentos possuem evidente potencial de extensão interpretativa às pessoas não-binárias, na medida em que reafirma o direito ao reconhecimento jurídico da identidade autodeclarada. (Brasil, 2018).

No mesmo sentido, a 4ª Câmara de Direito Privado do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará reconheceu o direito de pessoa não-binária à retificação do gênero em registro civil, para que constasse o gênero "não binário", sem qualquer menção à mudança ou aos motivos que a justificaram nas certidões futuras.

Do panorama jurisprudencial exposto, extrai-se uma conclusão fundamental para o presente trabalho: o Poder Judiciário brasileiro, desde 2018 e de forma progressivamente ampliada até 2025, reconheceu que a identidade de gênero é direito subjetivo fundamental, que

o Estado não pode condicionar ao binarismo normativo, e que a ausência de legislação específica não constitui óbice ao reconhecimento de identidades não-binárias.

Se tal premissa é válida para o registro civil, não há fundamento constitucional ou lógico-jurídico para que o sistema previdenciário, igualmente vinculado aos princípios da dignidade humana e da igualdade material, mantenha sua estrutura de concessão de benefícios exclusivamente ancorada na dicotomia homem/mulher, ignorando por completo as identidades que o próprio Judiciário já reconheceu como legítimas e protegidas.

Embora o ordenamento jurídico tenha avançado no reconhecimento das identidades não-binárias, especialmente no âmbito dos direitos da personalidade e do registro civil, tais avanços não foram acompanhados por adequações equivalentes no sistema previdenciário. Nesse contexto, torna-se necessário analisar os desafios jurídicos decorrentes da ausência de regulamentação específica para pessoas não-binárias no âmbito da concessão do benefício de aposentadoria.

3 DESAFIOS JURÍDICOS DA APOSENTADORIA PARA PESSOAS NÃO-BINÁRIAS NO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A ausência de disciplina normativa específica para pessoas não-binárias não significa inexistência de proteção constitucional. Segundo Robert Alexy, os direitos fundamentais ocupam posição de destaque na ordem constitucional, sendo direitos cuja garantia não pode ser deixada exclusivamente à deliberação política majoritária. Nesse sentido, afirma o autor que determinadas posições jurídicas fundamentais são tão relevantes que a decisão acerca de sua proteção não pode ser simplesmente deixada à maioria parlamentar (Alexy, 2008).

Fato é, que o sistema previdenciário brasileiro, particularmente o Regime Geral da Previdência Social (RGPS), é estruturado com base em categorias binárias, o que gera um cenário de exclusão e invisibilidade.

No que tange ao suporte constitucional, o artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, ao passo que o artigo 5º, *caput*, assegura a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (Brasil, 1988). Tais dispositivos não constituem meras normas programáticas, e sim vinculam todos os órgãos da Administração Pública, incluída a autarquia previdenciária. A manutenção de um sistema que ignora por completo as identidades não-binárias configuram, portanto, violação ativa a esses preceitos fundamentais.

Ademais, o Código Civil brasileiro, em seu artigo 11, dispõe que os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo sofrer limitação voluntária, o que reforça a proteção jurídica da identidade individual, incluindo a identidade de gênero (Brasil, 2002).

No âmbito jurisprudencial, destaca-se o julgamento da ADI 4275 do STF, no qual o Supremo Tribunal Federal reconheceu o direito de pessoas trans. à alteração de prenome e gênero diretamente no registro civil, independentemente de cirurgia de redesignação sexual ou decisão judicial, apresentando importante avanço no reconhecimento da identidade de gênero como direito fundamental (Brasil, 2018b).

No mesmo sentido, a ADI 4277 (Brasil, 2011a) e a ADPF 132 (Brasil, 2011b) consolidaram a interpretação constitucional no sentido de vedação à discriminação baseada em orientação sexual e do reconhecimento da proteção jurídica às uniões homoafetivas. Ainda que tais precedentes não tratem especificamente da identidade não-binária, evidenciam uma tendência jurisprudencial de ampliação do reconhecimento das identidades de gênero no ordenamento jurídico brasileiro.

Mais recentemente, o Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do REsp 2.135.967, em maio de 2025, deu um passo além ao reconhecer expressamente o direito de pessoa não-binária à retificação do marcador de gênero no registro civil para a expressão "gênero neutro", assentando que inexistente razão jurídica para distinguir pessoas transgêneros binárias das não-binárias para fins de reconhecimento registral, e que deve prevalecer a identidade auto percebida pelo indivíduo (Brasil, 2025).

Entretanto, observa-se que tais avanços se concentram predominantemente no âmbito do Direito Civil e dos direitos da personalidade, que permanece estruturado sob critérios estritamente binários.

Essa dissociação normativa revela um cenário de assimetria jurídica, no qual o reconhecimento formal da identidade de gênero não encontra correspondência na efetivação de direitos sociais, especialmente no acesso a benefícios previdenciários.

Dessa forma, evidencia-se a necessidade de regulamentação específica que contemple as identidades não-binárias no âmbito do Regime Geral da Previdência Social, sob pena de violação direta aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da vedação à discriminação. A omissão do INSS nessa matéria não pode ser interpretada como mera lacuna técnica, mas como uma falha estrutural que demanda correção tanto por via administrativa quanto, se necessário, pela via judicial.

3.1 Lacuna normativa e limitações cadastrais do sistema previdenciário

A principal dificuldade enfrentada pelas pessoas de gênero não-binário no Regime Geral da Previdência Social (RGPS) consiste na lacuna normativa explícita. A Lei nº 8.213/91 e a Emenda Constitucional nº 103/2019 estruturam os requisitos de aposentadoria (idade mínima e tempo de contribuição) exclusivamente a partir de uma lógica binária de gênero (feminino/masculino), sem qualquer previsão específica para identidades não-binárias. (Brasil, 1991; Brasil, 2019b)

Essa omissão legislativa gera insegurança jurídica e aplicação arbitrária das regras existentes, forçando os segurados a se enquadrarem em categorias inadequadas ou a recorrerem ao Poder Judiciário. Como destacado por Reis, não existe procedimento jurídico específico para a aposentadoria programável de pessoas não-binárias no RGPS, o que revela um “silêncio” do legislador diante da diversidade de gênero contemporânea. (Reis, 2022)

A Portaria MPS nº 1.945/2023 representou um avanço ao incluir campos para nome social e identidade de gênero nos formulários de cadastros da previdência, contemplando opções como “mulher cisgênero”, “homem cisgênero”, “mulher transgênero”, “homem transgênero”, “travesti” e “outros”. No entanto, a opção “outros” permanece genérica e sem operacionalização padronizada para identidades não-binárias (gênero-fluido, bigênero, entre outros), gerando dificuldades concretas na instrução dos processos administrativos (Brasil, 2023).

Pesquisa inédita na América Latina, realizada em 2021 pela Faculdade de Medicina de Botucatu da Universidade Estadual Paulista (FMB/Unesp), em parceria com a Universidade de São Paulo (USP) e publicada na revista científica *Nature Scientific Reports*, revelou que pessoas transgênero e não-binárias representam aproximadamente 2% da população adulta brasileira, o equivalente a cerca de 3 milhões de indivíduos, sendo que os não-binários corresponderam a 1,19% e os transgêneros a 0,69% do total. Trata-se do levantamento mais abrangente já realizado sobre o tema no país, tendo entrevistado 6 mil pessoas em 129 municípios de todas as regiões do Brasil, com distribuição proporcional à população de cada região, sem diferença significativa entre capitais e cidades do interior (Lima et al., 2021 apud Tubamoto, 2023).

Importa destacar que, até o ano de 2022, a população transgênero e não-binária não havia sido considerada nos levantamentos oficiais do IBGE, o que dificultou historicamente a adoção de políticas públicas específicas para esse segmento (Synergia Consultoria, 2024).

No que se refere especificamente ao critério etário, a ausência de enquadramento normativo para pessoas não-binárias impõe uma escolha arbitrária entre os dois únicos

parâmetros legais existentes: a idade mínima de 65 anos, aplicável aos homens, e a de 62 anos, aplicável às mulheres, nos termos do art. 48 da Lei Federal nº 8.213/91 (Brasil, 1991).

Diante da inexistência de critério próprio, uma solução interpretativa embora ainda desprovida de previsão normativa expressa, seria a adoção de uma média aritmética entre os dois parâmetros legais vigentes, o que resultaria na idade mínima de 63 anos e 6 meses para fins de aposentadoria por idade de pessoas não-binárias.

Trata-se de proposta interpretativa formulada com o objetivo de suprir, de forma provisória, a ausência de critério legal específico para a aposentadoria por idade das pessoas não-binárias.

A Portaria MPS nº 1.945/2023 representou um avanço ao incluir campos para nome social e identidade de gênero nos formulários de cadastros da previdência, contemplando opções como “mulher cisgênero”, “homem cisgênero”, “mulher transgênero”, “homem transgênero”, “travesti” e “outros”. No entanto, a opção “outros” permanece genérica e sem operacionalização padronizada para identidades não-binárias (gênero-fluido, bigênero, entre outros), gerando dificuldades concretas na instrução dos processos administrativos (Brasil, 2023).

A lacuna normativa e as limitações cadastrais configuram, portanto, um obstáculo à efetividade dos direitos previdenciários, conforme artigo 201 da CF/1988, e à universalidade da proteção social. Enquanto o legislador não atuar, cabe ao intérprete e ao aplicador do Direito preencher essa lacuna por meio dos princípios constitucionais, garantindo que o RGPS acompanhe as transformações sociais relativas à identidade de gênero (Brasil, 1988).

3.2 Impactos da ausência de regulamentação na concessão de benefícios

A lacuna normativa e as limitações cadastrais analisadas anteriormente geram impactos concretos na concessão de benefícios previdenciários às pessoas não-binárias no âmbito do RGPS. A principal consequência é a insegurança jurídica, que afeta tanto os segurados quanto os servidores do INSS, tornando a análise dos requerimentos um processo subjetivo e propenso a inconsistências.

Na prática, a ausência de critérios claros leva à aplicação arbitrária das regras binárias. Muitos casos utilizam o gênero registrado no nascimento ou o marcador constante no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), desconsiderando a identidade de gênero autodeclarada. A Instrução Normativa PRES/INSS nº 128/2022, que disciplina o Requerimento de Atualização do CNIS (RAC), prevê o campo "sexo" como dado cadastral estruturante sem

contemplar opções além do binário masculino/feminino, evidenciando que o próprio instrumento de atualização cadastral não está preparado para registrar adequadamente identidades não-binárias para fins previdenciários (Brasil, INSS, 2022). Isso pode resultar na aplicação de idade mínima ou tempo de contribuição incompatíveis com a identidade de gênero autopercebida do segurado, gerando prejuízo econômico direto.

Sem norma administrativa específica, as pessoas não-binárias são compelidas a recorrer ao Poder Judiciário para obter reconhecimento de sua identidade nos cálculos de aposentadoria, o que viola o princípio da eficiência administrativa (art. 37 da CF/1988) e a razoável duração do processo (art. 5º, inciso LXXVIII da CF/1988), além de impor ônus desproporcional e discriminatório aos requerentes (Brasil, 1988). Como sustentam as autoras do artigo "Entre direitos e invisibilidades: a inclusão previdenciária das pessoas transgênero no Brasil", a ausência de regulamentação específica aliada à discriminação institucional gera atendimento desigual no INSS e violação de direitos fundamentais, comprometendo a função redistributiva e protetiva da Previdência Social (Unifacear, 2026).

Os dados disponíveis sobre a população trans e não-binária revelam ainda um quadro de vulnerabilidade estrutural diretamente relacionado à capacidade contributiva.

Pesquisa do Ipea, com base em dados de 2023, revelou que apenas 25% das pessoas trans estavam empregadas formalmente, taxa 6,8 pontos percentuais inferior à da população geral, sendo que entre mulheres trans essa taxa cai para 20,7%, contra 31,1% entre homens trans. Quanto à remuneração, a renda média mensal foi de R\$ 2.707, valor 32% inferior à média nacional (IPEA, 2025). Soma-se a isso a reduzida expectativa de vida: enquanto a média geral no Brasil é de 76,4 anos, a de pessoas trans é de apenas 35 anos, segundo o dossiê da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2022), dados que refletem contextos de vulnerabilidade e exclusão que também podem atingir às pessoas não-binárias.

Dessa forma, a junção dos fatores de baixa empregabilidade formal, menor remuneração e reduzida expectativa de vida, evidencia que as pessoas não-binárias enfrentam dificuldades estruturais que, em muitos casos, inviabilizam o próprio cumprimento dos requisitos contributivos do RGPS. Sem norma administrativa específica, as pessoas não-binárias são compelidas a recorrer ao Poder Judiciário para obter o reconhecimento de sua identidade de gênero nos cálculos de aposentadoria. Tal situação viola o princípio da eficiência administrativa (art. 37 da CF/1988) e a razoável duração do processo (art. 5º, inciso LXXVIII da CF/1988), além de impor ônus desproporcional e discriminatório aos requerentes (Brasil, 1988).

A exclusão previdenciária decorrente da ausência de regulamentação adequada não representa mero problema administrativo. Trata-se de situação que compromete a efetividade

dos direitos fundamentais sociais, os quais, segundo Alexy, possuem relevância constitucional suficiente para justificar proteção mesmo diante de dificuldades institucionais ou financeiras. O autor ressalta que direitos individuais podem ter peso maior que razões político-financeiras (Alexy, 2008).

Diante desse contexto, a identificação dos obstáculos enfrentados pelas pessoas não-binárias no acesso à proteção previdenciária evidencia a necessidade de análise das possíveis soluções jurídicas para a superação da lacuna normativa existente.

4 PERSPECTIVAS PARA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DAS PESSOAS NÃO-BINÁRIAS

A superação da lacuna normativa no Regime Geral de Previdência Social (RGPS) exige uma interpretação construtiva e sistemática do ordenamento jurídico, ancorada diretamente nos princípios constitucionais.

Conforme sustenta Robert Alexy, a definição do conteúdo concreto dos direitos fundamentais sociais demanda um processo de sopesamento entre princípios constitucionais, sendo que a questão acerca de quais direitos fundamentais sociais o indivíduo definitivamente possui constitui, em última análise, uma questão de sopesamento entre princípios (Alexy, 2008,). Dessa forma, diante da inexistência de disciplina específica para pessoas não binárias no RGPS, a solução jurídica deve resultar da ponderação entre os valores constitucionais envolvidos, especialmente a dignidade da pessoa humana, a igualdade material e a vedação à discriminação.

A jurisprudência vem demonstrando abertura para a expansão do reconhecimento da identidade de gênero. Em 06 de maio de 2025, a Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça – STJ, no REsp nº 2.135.967/SP (Relatora Ministra Nancy Andrigli), reconheceu, por unanimidade, o direito à retificação do registro civil para inclusão de “gênero neutro” ou “não-binário”. O acórdão equiparou o tratamento das pessoas não-binárias ao das trans binárias, fundamentando-se na autodeterminação de gênero como expressão da dignidade da pessoa humana e do livre desenvolvimento da personalidade. Embora originado no Direito Civil, esse precedente possui forte potencial de aplicação analógica ao âmbito previdenciário, notadamente para fins de definição da Data de Entrada do Requerimento (DER) e cálculo de benefícios (Brasil, 2025).

Essa tendência jurisprudencial reforça a possibilidade de preencher a lacuna por via interpretativa, evitando que a ausência de norma específica perpetue violações a direitos

fundamentais. Nesse sentido, a I Jornada de Direito da Seguridade Social já reconheceu a importância de respeitar a identidade de gênero autodeclarada nos processos administrativos previdenciários, entendimento que a doutrina majoritária defende estender às pessoas não-binárias (Brasil, 2023).

O panorama apresentado ao longo deste trabalho revela que a exclusão das pessoas não-binárias do sistema previdenciário não decorre de vedação normativa expressa, mas de uma omissão estrutural que precisa ser enfrentada em múltiplas frentes: legislativa, administrativa e judicial. A efetivação dos direitos previdenciários desse grupo exige, portanto, a conjugação de soluções de curto e longo prazo, fundamentadas nos princípios constitucionais já consolidados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

No plano interpretativo imediato, enquanto inexistir regulamentação específica, a solução mais compatível com o princípio da igualdade material seria a aplicação, por analogia, dos critérios já previstos em lei para as categorias binárias.

Nesse contexto, baseando-se em buscas para solucionar o presente caso, em caráter provisório e meramente interpretativo, a presente pesquisa propõe a adoção de critério baseado na média aritmética entre as idades atualmente exigidas para homens e mulheres na aposentadoria por idade, resultando no parâmetro de 63 anos e 6 meses, conforme proposto por Fernanda Maria Alves Gomes (Gomes, 2024).

Tal cálculo decorre da média entre os 65 anos exigidos para os segurados do sexo masculino e os 62 anos exigidos para as seguradas do sexo feminino, nos termos do art. 48 da Lei nº 8.213/1991. A proposta é apresentada como alternativa destinada a minimizar os efeitos da lacuna normativa existente, a curto prazo, até que ocorra a edição de regulamentação específica, considerando que a criação de regras próprias para pessoas não-binárias demanda ampla discussão legislativa e, eventualmente, alterações no próprio sistema constitucional previdenciário.

No plano administrativo, a atualização da Instrução Normativa PRES/INSS nº 128/2022 apresenta-se como medida urgente e tecnicamente viável.

Como demonstrado, o Requerimento de Atualização do CNIS (RAC) prevê o campo "sexo" em formato estritamente binário, sem contemplar a identidade não-binária como opção cadastral válida para fins de concessão de benefícios. A simples inclusão dessa categoria no sistema informatizado do INSS, acompanhada de orientação aos servidores sobre o critério a ser aplicado, representaria avanço concreto sem necessidade de alteração legislativa.

No plano legislativo, a efetivação plena dos direitos previdenciários das pessoas não-binárias demanda a aprovação de legislação específica que contemple sua realidade socioeconômica. A Revista Brasileira de Direito Social aponta a ausência de uniformidade de propostas para solucionar o aspecto dos direitos previdenciários que respeitem a população trans, evidenciando que o debate ainda carece de amadurecimento institucional (RBDS, 2024).

No plano judicial, o precedente firmado pelo STJ no REsp 2.135.967/2025 abre caminho para que pessoas não-binárias que tenham seu gênero retificado no registro civil possam requerer judicialmente o enquadramento previdenciário correspondente à sua identidade autopercebida. Inexiste razão jurídica para distinguir pessoas transgêneras binárias das não-binárias para fins de reconhecimento de direitos, devendo prevalecer a identidade autopercebida pelo indivíduo (Brasil, 2025). Embora essa decisão tenha versado sobre registro civil, sua fundamentação, ancorada nos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da autonomia individual, é plenamente aplicável ao campo previdenciário.

Por fim, é importante reconhecer que a efetivação dos direitos previdenciários das pessoas não-binárias não se resolve apenas com a alteração de critérios etários ou de contribuição.

Enquanto não sobreviver norma específica, a combinação entre aplicação dos princípios constitucionais, soluções doutrinárias, avanços administrativos e futuras iniciativas legislativas representam o caminho mais adequado para garantir a efetividade dos direitos previdenciários das pessoas não-binárias, promovendo uma Previdência Social verdadeiramente universal e alinhada às transformações sociais contemporâneas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou analisar os desafios jurídicos enfrentados por pessoas não-binárias no acesso à aposentadoria pelo Regime Geral da Previdência Social (RGPS), a partir da constatação de que o sistema previdenciário brasileiro permanece estruturado sobre uma lógica binária de gênero incompatível com o estágio atual de desenvolvimento do ordenamento jurídico nacional.

Ao longo do estudo, verificou-se que, embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha avançado significativamente no reconhecimento das identidades não-binárias, especialmente por meio da atuação do Poder Judiciário, tais avanços ainda não foram incorporados de forma efetiva ao sistema previdenciário. Como consequência, permanece uma lacuna normativa que

compromete a concretização dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da vedação à discriminação.

Constatou-se, ainda, que a ausência de critérios específicos para o enquadramento previdenciário das pessoas não-binárias gera dificuldades tanto para os segurados quanto para a própria Administração Pública, favorecendo decisões divergentes e exigindo, muitas vezes, a judicialização de demandas que poderiam ser solucionadas na esfera administrativa.

A pesquisa também permitiu concluir que a efetivação dos direitos previdenciários das pessoas não-binárias exige atuação conjunta dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário. No plano administrativo, mostra-se necessária a adequação dos sistemas e procedimentos do INSS para contemplar a diversidade de identidades de gênero. No plano legislativo, evidencia-se a necessidade de regulamentação específica capaz de conferir segurança jurídica aos segurados e aos agentes públicos responsáveis pela concessão dos benefícios. Já no plano judicial, os precedentes existentes demonstram importante caminho para a proteção desses direitos enquanto não houver disciplina normativa expressa.

Em última análise, de forma sugestiva, tem-se que a inexistência de critérios próprios para o enquadramento previdenciário das pessoas não-binárias demanda a construção de soluções interpretativas capazes de minimizar os efeitos da omissão normativa. Nesse sentido, a adoção da média aritmética entre os requisitos etários atualmente previstos para homens e mulheres, resultando na idade de 63 anos e 6 meses, para fins de aposentadoria por idade, apresenta-se como alternativa juridicamente defensável à luz do princípio da igualdade material. Todavia, trata-se de proposta que não dispensa a necessária regulamentação da matéria pelos órgãos competentes.

Dessa forma, conclui-se que a construção de um sistema previdenciário verdadeiramente inclusivo demanda o reconhecimento da diversidade de gênero como realidade jurídica e social já consolidada.

A Previdência Social, enquanto direito fundamental de caráter universal, não pode permanecer indiferente às identidades que o próprio ordenamento jurídico já reconhece como legítimas e merecedoras de proteção.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). **Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras**. Brasília: ANTRA, 2022. Disponível em: <https://antrabrasil.org/category/violencia/>. Acesso em: 27 mai. 2026.

BRASIL. **Lei nº 6.015, de 31 de dezembro de 1973**. Dispõe sobre os registros públicos. Brasília: Presidência da República, 1973. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6015compilada.htm. Acesso em: 27 mai. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 mai. 2026.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília: Presidência da República, 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 27 mai. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 27 mai. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.277/DF e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 132/RJ**. Relator: Min. Ayres Britto. Brasília: STF, julgado em 5 mai. 2011. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=11872>. Acesso em: 27 mai. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Provimento nº 73, de 28 de junho de 2018**. Dispõe sobre a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais. Brasília: CNJ, 2018a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2623>. Acesso em: 21 mai. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275/DF**. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília: STF, julgado em 1º mar. 2018b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=371085>. Acesso em: 21 mai. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26/DF e Mandado de Injunção nº 4.733/DF**. Relator: Min. Celso de Mello. Brasília: STF, julgado em 13 jun. 2019a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4515053>. Acesso em: 21 mai. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019b**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 21 mai. 2026.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). **Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022**. Disciplina as regras, os procedimentos e as rotinas necessárias

à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário. Brasília: INSS, 2022. Disponível em: <https://portal.inss.gov.br/in>. Acesso em: 27 mai. 2026.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Portaria MPS nº 1.945, de 1º de junho de 2023**. Dispõe sobre a inclusão do nome social e da identidade de gênero nos formulários de cadastramento do Ministério da Previdência Social. Brasília: MPS, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/inss-formaliza-a-inclusao-do-nome-social-em-seus-cadastrados>. Acesso em: 27 mai. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 2.135.967**. 3ª Turma. Relatora: Min. Nancy Andrighi. Brasília: STJ, julgado em 6 mai. 2025. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?src=1.1.2&aplicacao=processos.ea&tipopesquisa=tipopesquisagenerica&num_processo=resp2135967. Acesso em: 27 mai. 2026.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 4. ed. Rio de Janeiro: Método, 2025.

GOMES, Fernanda Maria Alves. Aposentadoria de pessoa transexual ou não binária: novos desafios para o registro civil. **Colégio Notarial do Brasil — Conselho Federal**, 2024. Disponível em: https://cnr.org.br/site/wp-content/uploads/2024/03/Artigo-Aposentadoria_novos-desafios-para-o-registro-civil-.pdf. Acesso em: 27 mai. 2026.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 25. ed. Niterói: Impetus, 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Desigualdades persistentes na inserção de pessoas trans no mercado formal de trabalho**. Brasília: Ipea, 2025. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/16100-estudo-do-ipea-revela-desigualdades-persistentes-na-insercao-de-pessoas-trans-no-mercado-formal-de-trabalho>. Acesso em: 27 mai. 2026.

LIMA, Maria Cristina Pereira; et al. Transgêneros e não binários na população brasileira: pesquisa inédita na América Latina. **Nature Scientific Reports**, 2021. *Apud*: TUBAMOTO, Fernanda. Pessoas trans e não-binárias são 2% da população brasileira, diz estudo. **Estado de Minas**, Belo Horizonte, 14 jul. 2023. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/diversidade/2023/07/14/noticia-diversidade,1520216/pessoas-trans-e-nao-binarias-sao-2-da-populacao-brasileira-diz-estudo.shtml>. Acesso em: 27 mai. 2026.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ (MPPR). STJ: possibilidade de retificação do assento de registro civil para que conste o gênero neutro. **Portal MPPR**, 2025. Disponível em: <https://site.mppr.mp.br/civel/Noticia/STJ-Possibilidade-de-retificacao-do-assento-de-registro-civil-para-que-conste-o>. Acesso em: 27 mai. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Você sabe o que é identidade de gênero?** ONU Brasil, [s.d.]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/76252-voc%C3%AA-sabe-o-que-%C3%A9-identidade-de-g%C3%AAnero>. Acesso em: 28 maio 2026.

REIS, G. M. M. **A aposentadoria programável de pessoas não-binárias no Regime Geral da Previdência Social**. 2022. Monografia (Graduação em Direito) — Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2022.

ROSA, Patricia et al. Entre direitos e invisibilidades: a inclusão previdenciária das pessoas transgênero no Brasil. **Unifacear**, 2026. Disponível em: <https://www.unifacear.edu.br/artigo-dificuldade-de-pessoas-trans-na-previdencia/>. Acesso em: 27 mai. 2026.

SILVA, Renata et al. Previdência e diversidade: uma discussão sobre o acesso aos benefícios previdenciários pela população LGBTI+. **Revista Brasileira de Direito Social**, v. 7, 2024. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/344>. Acesso em: 27 mai. 2026.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). Terceira Turma garante direito à indicação de gênero neutro no registro civil. **Portal STJ**, Brasília, 9 mai. 2025. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/paginas/comunicacao/noticias/2025/09052025-terceira-turma-garante-direito-a-indicacao-de-genero-neutro-no-registro-civil.aspx>. Acesso em: 27 mai. 2026.

SYNERGIA CONSULTORIA. **Estatísticas oficiais sobre a população trans no Brasil devem ser divulgadas pelo IBGE somente no último trimestre de 2024**. 29 jan. 2024. Disponível em: <https://www.synergiaconsultoria.com.br/fique-por-dentro/populacao-trans/>. Acesso em: 2 jun. 2026.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO CEARÁ (TJCE). 4ª Câmara de Direito Privado. Pessoa terá registro retificado para constar gênero não binário. **IBDFAM**, 2024. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/12143/Pessoa+ter%C3%A1+registro+retificado+para+constar+g%C3%AAnero+n%C3%A3o+bin%C3%A1rio,+decide+TJCE>. Acesso em: 27 mai. 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Identidades de gênero**. Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis – PRAE/UFGM, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ufmg.br/prae/diretoria-de-acoes-afirmativas/identidades-de-genero/>. Acesso em: 28 maio 2026.

AUTORIZAÇÃO DE DEPÓSITO DE TCC

Eu, professor (a) Leandro Barbosa Silva,
autorizo o (a) aluno (a) Sarah Joana Lucena Teixeira,
matriculado (a) no curso de Direito da Faculdade Afya Sete Lagoas, a depositar o Trabalho de
Conclusão de Curso cujos dados seguem abaixo.

Título do TCC: Apresentação de pessoas não-tenúas no Regime Geral da
Pensão Social (RPS): Desafios jurídicos e perspectivas de efetivação dos direitos previdenciários

Previsão de apresentação do trabalho: 06 / 2026. (Preencher com o mês e ano).

Sete Lagoas- MG, 05 de junho de 2026.



Documento assinado digitalmente

LEANDRO BARBOSA SILVA

Data: 05/06/2026 16:02:48-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Orientador (a)