

A exclusão previdenciária de pessoas gestantes: um olhar sobre o salário-maternidade e a inclusão de pessoas trans

Sergio da Silva Pessoa ¹

¹Especialista em Direito Trabalhista, Previdenciário e Público - Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Brasileiro-UNIBRA. E-mail: sergio.pessoa@grupounibra.com

Histórico do Artigo: Submetido em: 20/02/2025 – Revisado em: 30/03/2025 – Aceito em: 16/04/2025

RESUMO

O salário-maternidade no Brasil é um direito que assegura proteção social e estabilidade financeira às pessoas gestantes durante o período de licença. No entanto, pessoas trans enfrentam barreiras significativas para acessar esse benefício, decorrentes de um sistema previdenciário estruturado em normas binárias, que desconsidera a diversidade de gênero. Este estudo tem como objetivo analisar as barreiras enfrentadas por pessoas trans gestantes no acesso ao salário-maternidade, considerando as lacunas legais, administrativas e culturais do sistema previdenciário brasileiro, além de propor soluções para garantir a equidade nesse direito. A ausência de regulamentações específicas e a falta de capacitação dos profissionais do Instituto Nacional do Seguro Social contribuem para práticas administrativas discriminatórias, frequentemente forçando a judicialização do direito, o que implica custos e desgaste emocional. Essas barreiras refletem a predominância de uma visão heteronormativa no sistema previdenciário, que exclui arranjos familiares diversos e reforça desigualdades estruturais. Para superar essas limitações, é fundamental implementar mudanças legislativas que reconheçam a diversidade de gênero, capacitar os profissionais do setor e adotar políticas públicas afirmativas que promovam a inclusão plena. Reformas nesse sentido não apenas reduzem desigualdades históricas, mas fortalecem a justiça social e ampliam a eficácia da proteção social no Brasil.

Palavras-Chave: Salário-maternidade. Previdência Social. Identidade de gênero. Inclusão. Pessoas trans.

The Social Security Exclusion of Pregnant Individuals: A Perspective on Maternity Leave and the Inclusion of Transgender People

ABSTRACT

Maternity leave in Brazil is a right that ensures social protection and financial stability for pregnant individuals during their leave period. However, transgender individuals face significant barriers in accessing this benefit due to a binary -structured social security system that disregards gender diversity. This study aims to analyze the barriers faced by transgender individuals in accessing maternity leave, considering legal, administrative, and cultural gaps in the Brazilian social security system, and propose solutions to ensure equity in accessing this right. The lack of specific regulations and the insufficient training of professionals at the National Institute of Social Security contribute to discriminatory administrative practices, often forcing individuals to seek judicial remedies, leading to additional costs and emotional strain. These barriers reflect the predominance of a heteronormative perspective within the social security system, which excludes diverse family arrangements and reinforces structural inequalities. To address these limitations, it is essential to implement legislative changes recognizing gender diversity, train social security professionals, and adopt affirmative public policies that promote full inclusion. Such reforms not only reduce historical inequalities but also strengthen social justice and enhance the effectiveness of social protection in Brazil.

Keywords: Maternity leave. Social Security. Gender identity. Inclusion. Transgender individuals.



1. Introdução

No Brasil, o salário-maternidade é um direito fundamental que visa garantir proteção social e financeira às pessoas gestantes durante o período de licença. No entanto, quando aplicado a pessoas trans, esse benefício enfrenta barreiras que evidenciam a exclusão estrutural dentro do sistema previdenciário. Conforme apontam Sguizard e Camargo²⁶, o modelo binário predominante nas normas previdenciárias não considera a diversidade de gênero, criando obstáculos que inviabilizam o acesso equitativo ao benefício.

Além disso, Lazzarin e Silva²⁸ destacam que o salário-maternidade deveria funcionar como instrumento de justiça social, mas sua aplicação excludente reforça preconceitos e discriminações sistêmicas. Lima e Cardoso²⁹ acrescentam que a exclusão previdenciária de pessoas trans gestantes reflete a concepção heteronormativa do sistema, que negligencia o reconhecimento de direitos plenos e reforça barreiras culturais. Silva¹⁸ argumenta que a ausência de diretrizes específicas para pessoas trans contribui para práticas administrativas discriminatórias, obrigando-as a recorrer ao judiciário, o que gera custos e desgaste emocional.

A análise de Sguizard e Camargo²⁶ evidencia ainda que o sistema previdenciário brasileiro não reconhece arranjos familiares diversos, amplificando a exclusão social. Lima e Cardoso²⁹ reforçam a importância de políticas afirmativas que corrijam desigualdades históricas e promovam a inclusão plena dessa população. Finalmente, Silva¹⁸ conclui que a transformação do sistema previdenciário é indispensável para garantir o acesso equitativo ao salário-maternidade e combater desigualdades estruturais, enquanto Sguizard e Camargo²⁶ reiteram que a inclusão de pessoas trans é uma extensão natural dos princípios constitucionais de igualdade e dignidade humana.

O salário-maternidade, garantido pela Constituição Federal¹⁴ de 1988, é um direito fundamental que assegura estabilidade econômica e social às pessoas gestantes durante o período de licença. Contudo, o sistema previdenciário brasileiro apresenta lacunas significativas no que se refere à inclusão de pessoas trans gestantes, revelando uma estrutura normativa ainda fundamentada em um modelo binário de gênero. Essa realidade dificulta o acesso ao benefício, ampliando desigualdades estruturais e evidenciando desafios de um sistema que não reconhece plenamente a diversidade de gênero.

A exclusão de pessoas trans gestantes do acesso ao salário-maternidade reflete não apenas lacunas normativas, mas também uma invisibilidade institucional que perpetua desigualdades no sistema previdenciário brasileiro. Assim, surge o questionamento: de que forma as lacunas legais, administrativas e culturais no sistema previdenciário impactam o acesso de pessoas trans gestantes ao salário-maternidade, e quais ações podem ser implementadas para garantir a equidade nesse acesso? Nesse contexto, este estudo busca analisar as barreiras enfrentadas por pessoas trans gestantes para obter o salário-maternidade, considerando lacunas legais, administrativas e culturais do sistema previdenciário brasileiro, além de propor caminhos para a promoção da igualdade no acesso a esse direito.

A discussão sobre a inclusão de pessoas trans gestantes no sistema previdenciário é essencial para assegurar o cumprimento dos princípios constitucionais de igualdade e dignidade humana. Apesar dos avanços jurídicos no reconhecimento da identidade de gênero, barreiras significativas ainda dificultam o pleno exercício dos direitos previdenciários por essa população. Esse cenário compromete não apenas a equidade no acesso ao salário-maternidade, mas também a efetividade das políticas públicas de proteção social, destacando a necessidade de mudanças estruturais no sistema. Dessa forma, o estudo é relevante para ampliar o debate e propor soluções que fortaleçam a proteção social e promovam a justiça social.

A metodologia utilizada neste trabalho consiste em uma revisão bibliográfica e documental, com enfoque qualitativo. Foram analisados documentos legislativos, como a Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 8.213/1991, além de tratados internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). Também foram investigadas decisões judiciais, como a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275, e publicações acadêmicas que abordam a exclusão previdenciária de pessoas trans. A análise crítica desses dados permitiu identificar lacunas e propor soluções fundamentadas em

boas práticas e em diretrizes de organismos internacionais.

Os resultados evidenciaram que o sistema previdenciário brasileiro não contempla a diversidade de gênero de forma plena, o que resulta em exclusões significativas. Conforme apontam Sguizard e Camargo²⁶, a falta de regulamentações específicas obriga muitas pessoas trans gestantes a recorrerem à judicialização para assegurar o acesso ao salário-maternidade, enfrentando custos adicionais e desgastes emocionais. Souza ressalta que a ausência de inclusão de pessoas trans no conceito de trabalho decente, estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho, viola princípios fundamentais de igualdade e justiça social. Além disso, Lazzarin e Silva²⁸ destacam que o modelo previdenciário atual reforça preconceitos e discriminações sistêmicas, enquanto Lima e Cardoso²⁹ apontam que concepções culturais heteronormativas ampliam as barreiras institucionais enfrentadas por pessoas trans. A análise de Silva ainda identifica que a falta de capacitação de profissionais do Instituto Nacional do Seguro Social resulta em práticas excludentes, como a exigência de documentos que atestem o sexo biológico.

Diante desse cenário, o salário-maternidade, que deveria ser um instrumento de equidade e justiça social, revela-se limitado em sua aplicação, evidenciando a desconexão entre a legislação vigente e as demandas contemporâneas de reconhecimento da diversidade de gênero. Mudanças legislativas e administrativas são indispensáveis para reduzir desigualdades estruturais. Souza destaca a necessidade de políticas afirmativas como um passo essencial para corrigir desigualdades históricas e garantir que o sistema previdenciário seja universal e inclusivo. Sguizard e Camargo²⁶ reforçam a necessidade de reformas estruturais que reconheçam a identidade de gênero, enquanto Silva aponta para a importância da capacitação de profissionais do INSS como meio de evitar interpretações equivocadas e práticas discriminatórias.

A exclusão previdenciária de pessoas trans gestantes é um reflexo de um sistema normativo que não acompanhou as transformações sociais. A ausência de regulamentações específicas e a prevalência de práticas administrativas excludentes perpetuam desigualdades estruturais, comprometendo a universalidade e a equidade da proteção social no Brasil. Dessa forma, é indispensável implementar medidas legislativas e administrativas que garantam o reconhecimento da diversidade de gênero, aliadas a políticas afirmativas que promovam a inclusão de pessoas trans no sistema previdenciário. A reformulação do modelo previdenciário brasileiro, baseada nos princípios de justiça social e dignidade humana, é crucial para assegurar que benefícios como o salário-maternidade sejam acessíveis a todos, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

2. Material e Método

Trata-se de uma revisão de literatura narrativa, de cunho qualitativo, tendo como corpus livros, artigos e a própria Constituição Federal, obtidos através de busca em periódicos e leituras ocasionais. Uma vez realizada exaustiva leitura dos textos, os temas em comuns foram agrupados a fim de serem analisados através da técnica de análise do conteúdo temática, proposta por Bardin.

3. Resultados

Os resultados obtidos neste estudo evidenciaram que as pessoas trans gestantes enfrentam barreiras significativas para acessar o salário-maternidade, com destaque para as lacunas legais e administrativas no sistema previdenciário brasileiro. A ausência de regulamentações específicas que reconheçam a diversidade de gênero é um dos principais fatores que dificultam o acesso a esse direito. O modelo binário de gênero, ainda predominante nas normas previdenciárias, desconsidera realidades como a de pessoas trans que gestam, forçando-as, em muitos casos, a buscar a judicialização para garantir o benefício. Essa abordagem gera custos adicionais, demora na concessão e amplia a vulnerabilidade econômica dessas pessoas durante o período gestacional.

Adicionalmente, limitações administrativas e práticas excludentes foram identificadas como obstáculos significativos. A falta de capacitação dos profissionais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) contribuiu para interpretações equivocadas das normas e para práticas discriminatórias, como a exigência de documentos que atestem o sexo biológico, ignorando a identidade de gênero autodeclarada. Esses procedimentos reforçam a exclusão social e dificultam ainda mais o acesso ao salário-maternidade por pessoas trans.

Outro aspecto relevante está relacionado à influência de concepções culturais heteronormativas nas políticas previdenciárias. O sistema previdenciário reflete uma estrutura social que privilegia modelos tradicionais de família, o que dificulta o reconhecimento de arranjos familiares diversos, como os compostos por pessoas trans. Essa resistência cultural perpetua desigualdades estruturais e limita a universalidade das políticas públicas, contradizendo os princípios de equidade e inclusão previstos na Constituição Federal.

Diante desse cenário, os resultados apontam para a necessidade de reformas legislativas que explicitem o reconhecimento da identidade de gênero e garantam o acesso igualitário aos benefícios previdenciários. Políticas afirmativas, aliadas à capacitação dos profissionais que operam o sistema previdenciário, são passos essenciais para reduzir barreiras e assegurar a equidade no acesso ao salário-maternidade. A simplificação dos processos administrativos e a implementação de práticas inclusivas no atendimento são indispensáveis para promover uma proteção social mais abrangente e eficaz.

4. O Salário-Maternidade e sua Importância na Proteção Social Brasileira

O salário-maternidade é um benefício previdenciário que assegura o pagamento do salário integral às seguradas durante o período de licença-maternidade, desonerando o empregador desse encargo e promovendo maior estabilidade financeira para as mulheres nesse momento. Esse benefício representa um importante conquista para as trabalhadoras brasileiras, ao garantir proteção tanto às gestantes quanto às mães adotantes, abrangendo diferentes categorias de seguradas, como empregadas urbanas, rurais, domésticas e contribuintes individuais, conforme explicado por Neves, Costa e Pinto¹.

O salário-maternidade é um benefício previdenciário que visa garantir proteção financeira às mulheres durante o período de afastamento do trabalho em razão do parto ou da adoção. Sua origem está ligada à evolução dos direitos sociais e trabalhistas, bem como à luta por igualdade de gênero.

As origens desse benefício remontam às normas estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que no início do século XX já reconhecia a necessidade de proteger as gestantes no mercado de trabalho. No Brasil, essa proteção foi inicialmente consolidada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, sendo fortalecida pela Constituição Federal⁴, que garantiu a maternidade como um direito fundamental. Esses marcos históricos, segundo Aizawa e De Azevedo² demonstram o compromisso do país com a igualdade de gênero e a criação de condições mais dignas para as trabalhadoras.

O salário-maternidade, regulamentado pela Lei n. 8.213/1991, contempla especificidades para cada categoria de segurada. Para empregadas formais, o benefício corresponde à remuneração integral, enquanto para contribuintes individuais e facultativas, o cálculo é baseado na média dos últimos salários de contribuição. Já as seguradas especiais, como trabalhadoras rurais, têm direito ao benefício mediante comprovação de atividade rural e solicitação prévia ao parto, conforme apontado por Lima³.

A da Constituição Federal⁴ foi um marco significativo na consolidação dos direitos sociais no Brasil, especialmente no que diz respeito à proteção das trabalhadoras. Entre os diversos avanços introduzidos, o artigo 7º, inciso XVIII, destacou-se ao garantir a licença-maternidade de 120 dias como direito fundamental às mulheres empregadas. Esse dispositivo reconheceu a importância de assegurar um período adequado para que as mães pudessem se recuperar do parto, cuidar de seus recém-nascidos e fortalecer o vínculo familiar, sem prejuízo ao vínculo empregatício ou à remuneração.

Antes da Constituição Federal⁴, a licença-maternidade já era prevista na legislação brasileira, mas com uma duração inferior e condições menos abrangentes. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943,

por exemplo, previa 84 dias de licença remunerada, com o ônus do pagamento a cargo do empregador. Esse modelo, embora representasse um avanço inicial, era limitado e gerava discriminação no mercado de trabalho, já que muitas empresas viam na contratação de mulheres um custo adicional, conforme Castro e Lazarri⁶.

Com a promulgação da Constituição Federal⁴, o pagamento da licença-maternidade passou a ser uma responsabilidade da Previdência Social, o que aliviou os empregadores e incentivou maior equidade no mercado de trabalho. Além disso, o aumento do período para 120 dias mostrou-se mais alinhado às recomendações de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), promovendo maior segurança jurídica e social para as mulheres.

De acordo com Amado⁷ esse direito também reflete a valorização do papel da mulher na sociedade e no mercado de trabalho, reconhecendo a necessidade de compatibilizar a maternidade com o exercício profissional. Ao garantir a estabilidade no emprego durante o período gestacional e pós-parto, a Constituição Federal⁴ reforçou a igualdade de gênero e a proteção contra discriminações relacionadas à maternidade.

Portanto, o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal⁴, ao estabelecer a licença-maternidade de 120 dias, representou um avanço histórico na proteção social das trabalhadoras, contribuindo para a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária, além de garantir condições adequadas para a saúde e o bem-estar das mães e de seus filhos.

Com relação ao período de licença, foi decisiva a intervenção do Supremo Tribunal Federal, que equiparou os direitos de mães biológicas e adotantes, garantindo o mínimo de 120 dias para ambas. Essa decisão promoveu maior equidade na legislação, assegurando que todas as mães pudessem usufruir de tempo adequado para fortalecer os vínculos afetivos e cuidar das necessidades iniciais de seus filhos, como afirmam Neves, Costa e Pinto¹.

A criação do Programa Empresa Cidadã, regulamentado pela Lei 11.770/2008, ampliou a licença-maternidade para 180 dias em empresas que aderem ao programa. Essa política é vista como um avanço importante, pois não apenas estende o tempo disponível para os cuidados maternos, mas também promove a integração entre as políticas de proteção à maternidade e a responsabilidade social das empresas, conforme destacado por Aizawa e De Azevedo².

Além de proporcionar estabilidade financeira, o salário-maternidade desempenha um papel essencial na redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Esse benefício reflete uma política pública que visa proteger as mães e seus filhos, garantindo um início de vida mais seguro e saudável para as crianças, como observa Lima³. Ele também contribui para a preservação das carreiras das mulheres, permitindo que retornem ao trabalho com maior segurança e dignidade.

Outro ponto relevante é o início da licença-maternidade, que pode ser solicitado até 28 dias antes do parto. Essa possibilidade é assegurada mediante a apresentação de atestado médico que comprove a condição gestacional e a data provável do nascimento, conforme estabelecido por Neves, Costa e Pinto¹. Essa estrutura normativa reflete a preocupação com a saúde da gestante e do bebê, além de oferecer suporte financeiro durante o afastamento.

A inclusão de casais homoafetivos no acesso ao salário-maternidade é uma evolução recente da legislação brasileira, que visa atender às novas configurações familiares. Essa extensão, segundo Aizawa e De Azevedo², reflete um progresso significativo na ampliação de direitos e no reconhecimento da diversidade familiar, promovendo maior igualdade e justiça social.

Por fim, o sistema previdenciário adota critérios diferenciados para a concessão do benefício, de modo a atender às diversas realidades das seguradas. Essa abordagem busca garantir que nenhuma trabalhadora seja excluída desse direito, especialmente em momentos de maior vulnerabilidade, como aponta Lima³. Assim, o salário-maternidade não apenas protege as mães, mas também fortalece o compromisso do país com a inclusão social e a redução das desigualdades laborais.

5. A Constituição de 1988 e a Consolidação da Previdência Social no Brasil

O Direito Previdenciário no Brasil desempenha um papel essencial na regulamentação dos direitos e deveres dos segurados, abrangendo critérios para a concessão de benefícios, formas de custeio da Previdência Social e procedimentos de fiscalização e controle do sistema. De acordo com o artigo 201 da Constituição Federal⁴ de 1988, a previdência social é organizada com caráter contributivo e filiação obrigatória, devendo observar critérios que garantam o equilíbrio financeiro e atuarial. Adicionalmente, ela atende às necessidades de segurados em situações como incapacidade para o trabalho, idade avançada, maternidade, desemprego involuntário, entre outras Constituição Federal⁴ consolidando-se como um dos pilares da proteção social no país.

A Constituição Federal⁴ de 1988 marcou uma nova era na proteção social no Brasil, consolidando o direito previdenciário como um pilar essencial da seguridade social, estabelecida como um conjunto integrado de ações que abrangem saúde, assistência social e previdência social, reafirmando o compromisso do Estado em garantir proteção e segurança aos cidadãos. O direito previdenciário ganhou destaque como instrumento de justiça social, sendo destinado a amparar os trabalhadores e suas famílias em situações de risco, como doença, invalidez, maternidade, desemprego involuntário e velhice, contribuindo para a redução das desigualdades, de acordo com Castro e Lazari⁶

O artigo 201 da Constituição Federal⁴ define a previdência social como um sistema contributivo e de filiação obrigatória, com o objetivo de proteger o trabalhador e sua família contra riscos sociais, sendo estruturado com base em princípios como universalidade de cobertura, uniformidade e equivalência entre benefícios urbanos e rurais e distributividade na prestação dos benefícios, ampliando o alcance da proteção previdenciária, especialmente para trabalhadores rurais e outras categorias historicamente marginalizadas.

Conforme Amado⁷ uma das inovações mais significativas introduzidas pela Constituição Federal⁴ foi a equiparação de direitos entre trabalhadores urbanos e rurais, garantindo acesso a benefícios como aposentadoria e salário-maternidade, reconhecendo as particularidades das condições de trabalho no campo e promovendo maior equidade social.

Além disso, a Constituição Federal⁴ trouxe avanços relevantes ao proteger a maternidade e a gestante, estabelecendo, no artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal⁴, a licença-maternidade de 120 dias para trabalhadoras formais, assegurando o pagamento integral por meio do sistema previdenciário e promovendo a equidade de gênero no mercado de trabalho, bem como a valorização da maternidade.

Também merece destaque a inclusão de categorias antes excluídas, como trabalhadores autônomos, domésticos e segurados especiais, que passaram a ser protegidos pelo Regime Geral de Previdência Social, ampliando significativamente a cobertura do sistema. Conforme Castro e Lazari⁶ a instituição de benefícios assistenciais, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC), destinado a idosos e pessoas com deficiência em situação de extrema vulnerabilidade, reforçou o princípio de universalidade da seguridade social, reafirmando o compromisso com a justiça social.

A Constituição Federal⁴ não apenas consolidou o direito previdenciário como um direito social fundamental, mas também ampliou sua abrangência, tornando-o mais inclusivo e equitativo. Com base nos princípios de solidariedade e justiça social, o sistema previdenciário assumiu um papel central na promoção da dignidade e na redução das desigualdades, alinhando-se aos objetivos de um Estado democrático de direito, ainda que desafios relacionados à sustentabilidade financeira e às mudanças demográficas exijam atenção contínua para assegurar sua eficácia e universalidade.

Conforme Monteiro⁵, a estruturação do Direito Previdenciário está ancorada em princípios fundamentais que refletem o compromisso com a proteção social e a dignidade humana, destacando-se a solidariedade social, que reforça a responsabilidade coletiva no financiamento e proteção dos mais vulneráveis. Do mesmo modo, o princípio da vedação ao retrocesso assegura que direitos adquiridos não sejam reduzidos ou eliminados, garantindo estabilidade e avanço nas conquistas previdenciárias, o que é indispensável em um contexto de

frequentes debates sobre sustentabilidade do sistema.

No campo do Direito Administrativo, o Direito Previdenciário opera por meio do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), órgão responsável pela administração dos benefícios previdenciários sob diretrizes constitucionais previstas no artigo 37 da Constituição Federal⁴. O funcionamento do INSS é regido por legislações como a Lei nº 8.666/93, que regula licitações, e a Lei nº 9.784/99, que disciplina os processos administrativos federais conforme Castro e Lazarrí⁶, assegurando transparência e eficiência na gestão pública.

A integração com o Direito do Trabalho também é relevante, pois ambas as áreas compartilham a responsabilidade pela proteção dos direitos dos trabalhadores. Segundo Amado⁷, essa conexão é evidente em benefícios como aposentadoria por tempo de contribuição e auxílio-doença, que garantem segurança ao trabalhador em momentos de maior vulnerabilidade, consolidando a função social do trabalho como um dos fundamentos do sistema previdenciário.

Monteiro⁵ destaca ainda que o Direito Empresarial possui relação com o Direito Previdenciário em situações como processos de falência, nos quais o sistema atua para habilitar e restituir créditos previdenciários. Essa atuação busca garantir os direitos dos trabalhadores, mesmo em contextos de adversidade econômica, reforçando a proteção social em um cenário de instabilidade.

Quando analisado sob a perspectiva do Direito Penal, o Direito Previdenciário desempenha um papel crucial ao proteger o sistema contra fraudes e irregularidades. Conforme Castro e Lazarrí⁶, os crimes previdenciários previstos no Código Penal visam preservar a integridade do sistema, punindo práticas ilícitas que prejudiquem os segurados ou desviem recursos públicos, fortalecendo a credibilidade e a sustentabilidade da previdência social.

No que tange ao amparo social, Amado⁷ enfatiza que a Constituição Federal⁴ de 1988 consolidou a previdência social como um direito fundamental, integrando-a ao capítulo de direitos sociais. Essa garantia reforça a importância de um sistema robusto e inclusivo, que assegure benefícios como aposentadorias, pensões, auxílio-doença e salário-maternidade, proporcionando dignidade e segurança aos cidadãos em situações de vulnerabilidade e promovendo justiça social.

A evolução histórica do sistema previdenciário no Brasil, conforme Amado⁷, demonstra um percurso que combina iniciativas privadas, como os montepios, com a intervenção estatal. A Lei Eloy Chaves, promulgada em 1923, foi um marco nesse processo ao instituir as Caixas de Aposentadorias e Pensões, que mais tarde deram origem aos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), unificados pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) em 1966, estabelecendo as bases para o sistema atual.

Castro e Lazarrí⁶ observam que a criação do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS) na década de 1970 integrou diversas entidades, promovendo maior eficiência na gestão previdenciária e preparando o terreno para a estruturação do sistema sob a gestão do INSS. Esse modelo evolutivo culminou na Constituição Federal⁴ de 1988, que, segundo Castro e Lazarrí⁶, representou o ápice da evolução previdenciária ao incluir um capítulo específico sobre Seguridade Social, consolidando o modelo tripartite de financiamento e ampliando os direitos previdenciários com vistas à sustentabilidade do sistema.

6. Gênero e Identidade: Uma Análise da Construção Social e Cultural

O conceito de gênero vai além de uma simples definição biológica e anatômica, representando uma construção social e cultural que determina os papéis, comportamentos e expectativas atribuídos a homens e mulheres. De acordo com Silva¹⁸, gênero é um fenômeno dinâmico moldado historicamente por normas sociais que variam conforme o contexto cultural. Fonseca¹⁹ destaca que essa construção social é permeada por desigualdades estruturais, que refletem nas relações de poder entre os diferentes gêneros.

Judith Butler, conforme Silva e Pereira²⁰, questiona a rigidez das categorias de gênero ao propor que ele seja performativo, ou seja, uma repetição de atos e discursos que sustentam a ideia de masculinidade ou feminilidade. Essa perspectiva permite compreender o gênero como algo fluido e não estático, desafiando os

padrões binários e normativos impostos socialmente. Tal visão contribuiu para avanços no reconhecimento das diversidades de gênero, especialmente no campo jurídico, como observado na Resolução nº 1.482/97 do Conselho Federal de Medicina.

Além disso, Louro²¹ enfatiza que o gênero é uma categoria relacional, sendo construído em interação com fatores como classe e raça. Essa abordagem possibilita compreender que as desigualdades de gênero não são apenas culturais, mas também estruturais, reforçando a importância de políticas públicas inclusivas para superar a discriminação de gênero. Assim, o conceito de gênero é essencial para analisar as dinâmicas sociais que perpetuam a exclusão de identidades que fogem ao padrão binário.

A identidade de gênero é a percepção interna e pessoal de um indivíduo sobre sua identificação com um gênero, que pode ou não corresponder ao sexo designado ao nascimento. Para Ferraz e Leite²², essa autopercepção é fundamental para a construção da personalidade e para o exercício pleno da cidadania. Spizzirri, Pereira e Abdo²³ complementam que a identidade de gênero é moldada por fatores biopsicossociais, refletindo um conjunto complexo de vivências culturais e individuais.

Além disso, o conceito de disforia de gênero é destacado como uma incongruência entre o sexo de nascimento e a identidade de gênero, que pode causar sofrimento para alguns indivíduos. Conforme Louro²¹, essa dissonância não deve ser patologizada, mas sim compreendida como parte da diversidade humana. Essa compreensão é essencial para garantir o acesso a direitos e oportunidades iguais para pessoas transgênero, reconhecendo sua dignidade e autonomia.

Por fim, a identidade de gênero é um direito subjetivo reconhecido em decisões judiciais, como a ADI 4.275, que permite a retificação de prenomes e gêneros sem a exigência de cirurgia ou laudos médicos. Segundo Fonseca¹⁹, essa decisão reafirma a importância de garantir a liberdade de expressão de gênero, promovendo a inclusão social e jurídica. Tal reconhecimento reflete o avanço em políticas inclusivas e o compromisso com os direitos humanos.

O sexo refere-se a características biológicas, como cromossomos, órgãos reprodutivos e hormônios, que são usados para categorizar indivíduos como masculinos ou femininos no nascimento. Segundo Ferraz e Leite²², o sexo biológico tem sido tradicionalmente considerado como imutável, embora as variabilidades naturais, como a intersexualidade, questionem essa ideia. Silva¹⁸ ressalta que a concepção reducionista do sexo desconsidera a complexidade das vivências humanas.

Fonseca¹⁹ discute que a visão tradicional do sexo biológico como determinante de gênero foi amplamente desconstruída pelas teorias de gênero, que destacam sua dissociação das identidades sociais. Essa compreensão permitiu avanços no campo jurídico e social, como o reconhecimento da diversidade de identidades de gênero que não se alinham ao sexo biológico atribuído no nascimento.

Ademais, Louro²¹ aponta que, embora o sexo biológico seja relevante, ele não deve ser usado como único critério para definir papéis sociais e expectativas. Essa diferenciação entre sexo e gênero é essencial para garantir que indivíduos possam expressar suas identidades de forma plena, sem serem limitados por normas biológicas que não correspondem às suas realidades vividas.

A transexualidade é definida como a condição em que a identidade de gênero de um indivíduo não corresponde ao sexo biológico atribuído ao nascimento. Segundo Sá e Naves²⁴, pessoas transexuais frequentemente buscam alinhar sua expressão física à sua identidade por meio de intervenções médicas, como tratamentos hormonais ou cirurgias. Essa busca reflete o desejo de viver de maneira autêntica, em conformidade com sua autopercepção.

Ferraz e Leite²² destacam que a transexualidade não deve ser vista como patologia, mas como uma expressão legítima da diversidade de gênero. A decisão do STF na ADI 4.275 foi um marco ao despatologizar a transexualidade, permitindo a retificação de prenomes e gêneros sem exigência de intervenções médicas. Esse avanço jurídico reafirma o compromisso com a dignidade e autonomia das pessoas transgênero.

Além disso, Monteiro et al.²⁵ ressaltam que a inclusão social de pessoas transexuais ainda enfrenta barreiras significativas, especialmente no mercado de trabalho e em serviços de saúde. Essa marginalização é

um reflexo das normas sociais rígidas que perpetuam a transfobia, destacando a importância de políticas públicas inclusivas que reconheçam e respeitem a diversidade de gênero.

As distinções entre gênero, identidade, sexo e transexualidade são essenciais para compreender a complexidade das experiências humanas. Enquanto o sexo refere-se a características biológicas, o gênero é uma construção social que organiza papéis e expectativas baseadas no sexo biológico. Segundo Silva¹⁸, essas categorias têm sido frequentemente confundidas, o que perpetua desigualdades estruturais.

A identidade de gênero, diferentemente do sexo, está relacionada à autopercepção de cada indivíduo sobre seu pertencimento a um gênero. Para Ferraz e Leite²², essa distinção é fundamental para garantir o respeito à dignidade humana, reconhecendo que a identidade de gênero pode ou não corresponder ao sexo biológico atribuído ao nascimento.

Transexualidade, por sua vez, refere-se à condição de indivíduos cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo biológico. De acordo com Sá e Naves²⁴, pessoas transexuais frequentemente enfrentam desafios sociais e jurídicos para obter o reconhecimento de suas identidades, destacando a necessidade de políticas públicas inclusivas.

Além disso, as diferenças entre gênero e transexualidade são significativas. Enquanto o gênero é uma categoria ampla que inclui diversas expressões e identidades, a transexualidade se refere especificamente àqueles que vivenciam uma incongruência entre o sexo biológico e a identidade de gênero. Fonseca¹⁹ argumenta que essa distinção é essencial para evitar generalizações que desconsiderem a diversidade dentro da comunidade trans.

Por fim, Louro²¹ observa que a compreensão dessas diferenças é crucial para a formulação de políticas que respeitem as particularidades de cada grupo. Reconhecer que sexo, gênero, identidade e transexualidade são categorias distintas, mas inter-relacionadas, é o primeiro passo para combater a exclusão e promover a igualdade.

7. Igualdade na Seguridade Social: Avanços e Perspectivas

O princípio da igualdade, consagrado no artigo 5º da Constituição Federal⁴ de 1988, estabelece a base para o ordenamento jurídico brasileiro, garantindo que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Esse princípio, na esfera do direito previdenciário, assume papel crucial ao regular as relações entre o Estado e os segurados, visando assegurar que os benefícios previdenciários sejam distribuídos de maneira equitativa, respeitando as diferenças existentes entre os segurados.

A igualdade é fundamental para a promoção da justiça social e para o reconhecimento da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico brasileiro. Esse princípio, conforme Bobbio⁸, não apenas garante que todos são iguais perante a lei, mas também promove a isonomia material, que busca tratar desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades, a fim de reduzir as assimetrias sociais e econômicas. No âmbito do direito previdenciário, sua aplicação é crucial para assegurar que os benefícios e as proteções sejam distribuídos de maneira justa e equitativa entre os segurados.

A Constituição Federal⁴ de 1988 trouxe inovações significativas ao criar um sistema de seguridade social amplo e inclusivo, abrangendo o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). Para Sarlet, Marinoni e Mitidiero⁹, a ausência de isonomia na concessão de benefícios entre esses regimes pode gerar injustiças, especialmente no caso de servidores efetivos que, por falta de RPPS em seus entes federativos, são vinculados ao RGPS, limitando suas aposentadorias ao teto desse regime, mesmo quando suas contribuições superam esse valor. Essa situação evidencia a necessidade de uma análise mais criteriosa para garantir o equilíbrio entre os regimes.

Além disso, a igualdade no direito previdenciário envolve a inclusão de grupos vulneráveis, como trabalhadores rurais, pessoas com deficiência e indivíduos em situação de pobreza extrema. Segundo Bulos¹⁰, a Constituição Federal⁴ de 1988 reconhece a importância de um tratamento diferenciado para esses grupos

como forma de alcançar a equidade e corrigir desigualdades históricas. Essa proteção especial é uma das características que conferem ao direito previdenciário seu papel central na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Conforme Bulos¹⁰, a isonomia também é aplicada na inclusão de grupos vulneráveis, como trabalhadores rurais, pessoas com deficiência e indivíduos em situação de extrema pobreza, no sistema previdenciário. A proteção diferenciada assegurada a esses grupos busca corrigir desigualdades estruturais e garantir que os direitos fundamentais sejam efetivamente concretizados.

A igualdade previdenciária de acordo com Amado⁷ enfrenta desafios contínuos, como o equilíbrio financeiro do sistema e a adaptação às mudanças demográficas e econômicas. É fundamental que a legislação e as políticas públicas continuem a evoluir, assegurando que o princípio da igualdade permaneça central na estrutura previdenciária brasileira, promovendo justiça social e dignidade para todos os cidadãos.

O Direito à Igualdade, garantido pelo artigo 5º da Constituição Federal de 1988, constitui um princípio central no ordenamento jurídico brasileiro, assegurando que todas as pessoas sejam tratadas de forma igualitária perante a lei, sem discriminação de qualquer natureza. Contudo, para que esse direito seja efetivamente aplicado às pessoas transgênero, especialmente no âmbito previdenciário, é necessário considerar não apenas a igualdade formal, mas também a igualdade material. De acordo com Bobbio⁸, a igualdade formal é limitada, pois trata de assegurar um tratamento uniforme perante a lei, sem considerar as desigualdades estruturais e sociais que afetam grupos específicos. Assim, no caso das pessoas transgênero, é indispensável implementar políticas que reconheçam e enfrentem os obstáculos sistêmicos que dificultam seu acesso a direitos fundamentais, incluindo os previdenciários.

O reconhecimento da identidade de gênero como parte integrante da dignidade humana foi amplamente discutido pela Corte Interamericana de Direitos Humanos¹² em seu Parecer Consultivo OC- 24/17. Segundo a Corte, a identidade de gênero é um direito autônomo e essencial para o livre desenvolvimento da personalidade. Esse entendimento reforça a necessidade de que os Estados implementem medidas que assegurem o respeito à identidade de gênero em todos os âmbitos, incluindo o previdenciário. Para a Corte, a falta de reconhecimento das identidades transgênero pode levar à exclusão social e ao impedimento do exercício de outros direitos, como saúde, educação e proteção previdenciária, configurando uma violação da dignidade humana.

No Brasil, o Supremo Tribunal Federal (STF) consolidou avanços significativos no reconhecimento jurídico da identidade de gênero. Em decisões como na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275, o tribunal garantiu que as pessoas transgênero têm o direito de alterar seu prenome e a classificação de gênero no registro civil, sem a necessidade de cirurgia de redesignação sexual ou laudos médicos. De acordo com Souza¹³, essa decisão representa um marco para a proteção dos direitos fundamentais das pessoas trans, pois reafirma que a autoidentificação é um princípio essencial para a dignidade humana. Essa mudança é crucial no contexto previdenciário, pois possibilita que as pessoas trans sejam reconhecidas de acordo com sua identidade de gênero ao solicitar benefícios como aposentadoria, pensões e auxílios.

A Constituição Federal⁴ de 1988 estabelece, em seu artigo 201, que o sistema previdenciário brasileiro deve ser universal e equitativo, garantindo proteção social a todos os cidadãos. Contudo, conforme Monteiro¹⁴, as desigualdades enfrentadas pelas pessoas transgênero demonstram que a igualdade formal não basta para assegurar a inclusão desse grupo. A ausência de regulamentações específicas para o reconhecimento da identidade de gênero no sistema previdenciário cria entraves burocráticos e institucionais que perpetuam a exclusão. Para Monteiro¹⁴, a implementação de políticas públicas que garantam a igualdade material é indispensável para corrigir essas disparidades e promover o pleno acesso das pessoas trans aos direitos previdenciários.

A relação entre dignidade humana e igualdade material foi amplamente discutida por Sarlet, Marinoni e Mitidiero⁹, que destacam que o princípio da igualdade exige que o Estado adote medidas para superar desigualdades históricas e estruturais. No âmbito previdenciário, isso significa garantir que as regras e procedimentos considerem as especificidades das pessoas trans, como a possibilidade de aposentadoria com

base na idade correspondente ao gênero autodeclarado, e não ao sexo registrado ao nascimento. Essa perspectiva é essencial para combater a discriminação e assegurar a inclusão social desse grupo.

No entendimento de Honneth¹⁵, o reconhecimento jurídico e social das pessoas transgênero é fundamental para a promoção da igualdade, assim a luta por reconhecimento é um processo central para a garantia de direitos e o fortalecimento da dignidade humana. No caso das pessoas trans, o reconhecimento de sua identidade de gênero no sistema previdenciário é uma forma de combater a exclusão social e garantir o acesso a benefícios fundamentais, como aposentadoria e pensões. Honneth¹⁵ também destaca que a ausência de reconhecimento cria barreiras que limitam a participação plena desses indivíduos na sociedade, perpetuando desigualdades que violam os princípios básicos de justiça e igualdade.

Embora avanços significativos tenham sido alcançados, como a inclusão do direito à alteração de registro civil independentemente de cirurgias, ainda há desafios consideráveis no acesso das pessoas trans ao sistema previdenciário. De acordo com Andrade, Figueiredo e Oliveira¹⁶, a ausência de capacitação dos profissionais que atuam na área previdenciária, aliada aos preconceitos institucionais, dificulta o pleno exercício dos direitos por parte das pessoas trans. Esses obstáculos mostram a importância de políticas públicas inclusivas que promovam a educação e a conscientização sobre a diversidade de gênero, garantindo que o sistema previdenciário funcione de maneira justa e equitativa.

O Direito Antidiscriminatório, conforme Souza e Stolz¹⁷, é uma ferramenta essencial para enfrentar as barreiras que dificultam a inclusão das pessoas trans no sistema previdenciário. Esse ramo do Direito busca não apenas garantir a igualdade formal, mas também promover a igualdade material, eliminando as desigualdades estruturais que afetam grupos historicamente marginalizados. No caso das pessoas trans, isso significa adotar medidas específicas que assegurem o respeito à identidade de gênero e a inclusão plena no sistema previdenciário, combatendo práticas discriminatórias e promovendo a justiça social.

Assim, o reconhecimento jurídico e a igualdade no direito previdenciário para pessoas transgênero são elementos essenciais para a promoção da dignidade humana e do desenvolvimento pleno da personalidade. Conforme a Corte Interamericana de Direitos Humanos e o Supremo Tribunal Federal têm reiterado, o respeito à identidade de gênero é um direito fundamental que deve ser protegido por meio de políticas públicas inclusivas e pela eliminação de barreiras institucionais. A garantia de acesso equitativo aos benefícios previdenciários é um passo fundamental para combater a exclusão social e assegurar que as pessoas trans possam viver com dignidade, independência e justiça.

Portanto, a aplicação do princípio da igualdade no direito previdenciário requer uma interpretação contínua e adaptável das normas jurídicas, considerando as mudanças sociais e econômicas. Conforme enfatizado por Amado⁷, o direito previdenciário deve ser um instrumento de justiça social, assegurando que todos os cidadãos, independentemente de suas condições, possam usufruir de proteção social digna.

8. Desafios na Garantia do Salário-Maternidade para Pessoas Trans Gestantes

O salário-maternidade, reconhecido como um direito fundamental, visa assegurar estabilidade econômica e social às pessoas gestantes durante o período de licença. Entretanto, quando se trata de pessoas trans gestantes, esse benefício enfrenta barreiras significativas, tanto legais quanto administrativas. Conforme apontam Sguizard e Camargo²⁶, o sistema previdenciário brasileiro foi estruturado com base em um modelo binário de gênero, que desconsidera realidades como as de pessoas trans, resultando em exclusões que comprometem a equidade no acesso a esse direito. Essas barreiras decorrem da ausência de normativas específicas e da falta de reconhecimento de arranjos familiares e identidades de gênero diversos, ampliando desigualdades estruturais já existentes.

A análise de Souza²⁷ sugere que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece o conceito de trabalho decente como um princípio norteador para as políticas de proteção social, enfatizando a inclusão universal e a não discriminação. Contudo, no Brasil, a falta de regulamentações que contemplem a realidade

de pessoas trans gestantes evidencia uma lacuna que impede que o salário-maternidade seja acessível a todos. Essa exclusão resulta em uma vulnerabilidade econômica acentuada durante a gestação, especialmente para trabalhadores trans que enfrentam dificuldades no mercado formal.

Segundo Lazzarin e Silva²⁸, o salário-maternidade deveria atuar como um instrumento de justiça social, mas sua aplicação excludente reforça preconceitos e discriminações sistêmicas. A inexistência de políticas previdenciárias adaptadas às necessidades de pessoas trans evidencia a incapacidade do sistema de acompanhar as transformações sociais e reconhecer a diversidade de gênero como um aspecto legítimo e relevante na formulação de políticas públicas. Dessa forma, a proteção social, que deveria ser universal, torna-se restrita e seletiva.

Lima e Cardoso²⁹ argumentam que a exclusão de pessoas trans gestantes no acesso ao salário-maternidade reflete uma concepção heteronormativa predominante no sistema previdenciário brasileiro. Essa visão restritiva negligencia o reconhecimento de direitos plenos e fortalece barreiras culturais que marginalizam essas pessoas. Assim, o salário-maternidade, que deveria garantir segurança econômica e estabilidade emocional durante a gestação, torna-se inacessível para quem não se enquadra nas categorias normativas estabelecidas pela legislação.

Silva³⁰ aponta que, embora a legislação brasileira assegure o direito ao salário-maternidade a qualquer pessoa que cumpra os requisitos legais, a ausência de diretrizes específicas para pessoas trans contribui para práticas administrativas excludentes. Essa lacuna obriga muitas pessoas trans gestantes a recorrerem ao sistema judiciário para assegurar o direito, enfrentando custos adicionais, atrasos e desgastes emocionais que poderiam ser evitados com normativas mais inclusivas e claras.

A análise de Sguizard e Camargo²⁶ enfatiza que o desenho atual do sistema previdenciário brasileiro não reconhece a pluralidade de arranjos familiares, o que amplia a exclusão de pessoas trans. No caso do salário-maternidade, essa falta de reconhecimento implica que essas pessoas não apenas enfrentam dificuldades no acesso ao benefício, mas também se veem forçadas a lidar com preconceitos institucionais e sociais que comprometem sua dignidade e bem-estar.

Souza²⁷ destaca que a ausência de inclusão de pessoas trans gestantes no conceito de trabalho decente viola princípios fundamentais de igualdade e justiça social. Para essas pessoas, a exclusão não se limita à dificuldade de acesso ao salário-maternidade, mas também reflete a ausência de políticas públicas abrangentes que promovam sua inclusão no mercado de trabalho e garantam sua proteção social. Essa falta de integração contribui para a perpetuação de desigualdades estruturais que afetam diretamente a qualidade de vida dessa população.

Conforme Lazzarin e Silva²⁸, as consequências da exclusão previdenciária para pessoas trans são amplificadas pela discriminação estrutural que essas pessoas enfrentam em outras esferas da vida. A negação do salário-maternidade não apenas agrava a insegurança econômica, mas também reforça a vulnerabilidade social e psicológica de indivíduos que já lidam com preconceitos e exclusões em diversos contextos.

Lima e Cardoso²⁹ afirmam que a marginalização de pessoas trans no sistema previdenciário reflete uma invisibilidade institucional que dificulta o acesso a direitos básicos. A ausência de políticas afirmativas e de normativas específicas que assegurem a inclusão dessa população perpetua desigualdades e limita a efetivação de um sistema previdenciário verdadeiramente universal e equitativo.

Silva³⁰ ressalta que a inclusão de pessoas trans no sistema previdenciário brasileiro depende não apenas de mudanças legislativas, mas também de uma reformulação institucional que promova o entendimento e a aplicação inclusiva das normas existentes. Capacitar os profissionais que operam o sistema previdenciário é essencial para garantir que direitos fundamentais, como o salário-maternidade, sejam acessíveis sem discriminação ou obstáculos administrativos.

De acordo com Sguizard e Camargo²⁶, a exclusão de pessoas trans do acesso ao salário-maternidade é um reflexo de um sistema previdenciário que não acompanhou as mudanças sociais. Reformas estruturais são

necessárias para que o benefício atenda à diversidade de gênero e aos novos arranjos familiares, assegurando proteção a todos os cidadãos de forma equitativa e digna.

Souza²⁷ propõe que a integração de pessoas trans em políticas públicas de proteção social seja acompanhada de uma perspectiva interseccional, que reconheça e enfrente as múltiplas formas de discriminação que essas pessoas enfrentam. No caso do salário-maternidade, isso significa adotar medidas que garantam o acesso ao benefício e eliminem barreiras administrativas e culturais que limitam sua efetivação.

Lima e Cardoso²⁹ destacam que políticas afirmativas são fundamentais para corrigir desigualdades históricas e assegurar que pessoas trans tenham pleno acesso a direitos previdenciários. A implementação de medidas que reconheçam a diversidade de gênero no sistema previdenciário é um passo essencial para promover justiça social e inclusão.

Silva³⁰ conclui que a transformação do sistema previdenciário brasileiro para incluir pessoas trans gestantes é um desafio que exige mudanças legislativas, culturais e administrativas. Sem essas mudanças, as barreiras ao acesso ao salário-maternidade continuarão a reforçar desigualdades estruturais e a violar os direitos dessa população.

Finalmente, Sguizard e Camargo²⁶ reiteram que a inclusão de pessoas trans no sistema previdenciário brasileiro, especialmente no que se refere ao salário-maternidade, deve ser vista como uma extensão natural dos princípios constitucionais de igualdade e dignidade humana. Garantir esse direito é uma obrigação do Estado e uma condição indispensável para a construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva e justa.

9. Conclusão

O sistema previdenciário brasileiro enfrenta desafios significativos para garantir a equidade no acesso ao salário-maternidade, especialmente para pessoas trans gestantes. A análise evidenciou que a estrutura normativa atual, baseada em concepções binárias de gênero e arranjos familiares tradicionais, resulta em exclusões que comprometem a justiça social. As lacunas legislativas, aliadas a práticas administrativas excludentes, impõem barreiras que frequentemente obrigam essas pessoas a buscar reconhecimento de direitos por vias judiciais, processo que pode ser oneroso e desgastante.

A análise também apontou a necessidade de capacitação dos profissionais envolvidos na administração previdenciária, de forma a assegurar a aplicação inclusiva das normas existentes. Adicionalmente, a ausência de políticas públicas afirmativas para pessoas trans dificulta a implementação de medidas efetivas que promovam a igualdade material, perpetuando desigualdades históricas e estruturais que afetam diretamente a dignidade e a segurança econômica dessa população.

Medidas como a inclusão de diretrizes específicas que reconheçam as particularidades das pessoas trans gestantes, a adoção de uma perspectiva interseccional na formulação de políticas públicas e a ampliação da compreensão sobre diversidade de gênero são passos fundamentais para transformar o sistema previdenciário em um instrumento mais justo e inclusivo. Tais ações não apenas ampliariam o acesso ao salário-maternidade, mas também contribuiriam para fortalecer a proteção social como um todo, promovendo uma sociedade que valorize a dignidade humana e combata as desigualdades de maneira mais eficaz. O sistema previdenciário brasileiro enfrenta desafios significativos para garantir a equidade no acesso ao salário-maternidade, especialmente para pessoas trans gestantes. A análise evidenciou que a estrutura normativa atual, baseada em concepções binárias de gênero e arranjos familiares tradicionais, resulta em exclusões que comprometem a justiça social. As lacunas legislativas, aliadas a práticas administrativas excludentes, impõem barreiras que frequentemente obrigam essas pessoas a buscar reconhecimento de direitos por vias judiciais, processo que pode ser oneroso e desgastante.

A análise também apontou a necessidade de capacitação dos profissionais envolvidos na administração previdenciária, de forma a assegurar a aplicação inclusiva das normas existentes. Adicionalmente, a ausência de políticas públicas afirmativas para pessoas trans dificulta a implementação de medidas efetivas que

promovam a igualdade material, perpetuando desigualdades históricas e estruturais que afetam diretamente a dignidade e a segurança econômica dessa população.

Medidas como a inclusão de diretrizes específicas que reconheçam as particularidades das pessoas trans gestantes, a adoção de uma perspectiva interseccional na formulação de políticas públicas e a ampliação da compreensão sobre diversidade de gênero são passos fundamentais para transformar o sistema previdenciário em um instrumento mais justo e inclusivo. Tais ações não apenas ampliariam o acesso ao salário-maternidade, mas também contribuiriam para fortalecer a proteção social como um todo, promovendo uma sociedade que valorize a dignidade humana e combata as desigualdades de maneira mais eficaz.

10. Referências

1. Neves AT, Costa LL, Pinto S. Possibilidade da extensão do benefício de licença e salário-maternidade aos casais homoafetivos. *Rev Ibero-Am Humanid Ciênc Educ.* 2024;10(6):1796-1811.
2. Aizawa JTR, De Azevedo HM. Maternidade e a evasão laboral: alguns aspectos da licença maternidade, salário maternidade e auxílio creche. *Perspectivas em Diálogo: Rev Educ Soc.* 2022;9(19):21-43.
3. Lima JCP. A licença-maternidade no Brasil como fator agravante na concretização da igualdade de gênero no mercado de trabalho [trabalho de conclusão de curso]. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia; 2021. 30 f.
4. Brasil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/civil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em: 22 de setembro de 2023.
5. Monteiro DR. *Previdência Social e princípio da boa-fé objetiva.* 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris; 2015.
6. Castro CAP, Lazzari JB. *Manual de Direito Previdenciário.* 27ª ed. Rio de Janeiro: Forense; 2024.
7. Amado F. *Curso de Direito e Processo Previdenciário.* 17ª ed. Salvador: Juspodivm; 2023.
8. Bobbio N. *Igualdade e liberdade.* São Paulo: Edições Loyola; 1996.
9. Sarlet IW, Marinoni L, Mitidiero D. *Curso de Direito Constitucional.* São Paulo: Saraiva; 2013.
10. Bulos UL. *Curso de Direito Constitucional.* 16ª ed. São Paulo: Saraiva Jur; 2023.
11. Boeira AP. *O princípio da igualdade no direito previdenciário brasileiro: uma proposta de distribuição equânime das prestações previdenciárias em função do gênero [dissertação de mestrado].* Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul; 2012. 14 f.
12. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017, solicitada por la República de Costa Rica. San José; 2017. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_por.pdf. Acessado em: 20 de dezembro de 2024.

13. Souza ÉR. O amor que não ousava dizer seu nome na jurisprudência do STF: uma análise das decisões do Supremo Tribunal Federal em torno do direito à livre orientação sexual e livre identidade de gênero. *Rev Ibero-Am Humanid Ciênc Educ.* 2024;10(7):114-134.
14. Monteiro JA. A população de transexuais e transgêners frente aos direitos sociais no Brasil. *Rev Científica UBM.* 2024;16(3):113-127.
15. Honneth A. Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais. Luiz Repa, trad. São Paulo: Editora 34; 2003. 296 p.
16. Andrade BO, De Figueiredo CAP, De Oliveira JS. A falha das políticas públicas de saúde inerentes às pessoas transgêneas e sua interferência na vida pessoal das atletas transexuais brasileiras. *Rev Pensam Jurídico.* 2022;16(3).
17. Souza LN, Stolz S. As contribuições da educação jurídica com a igualdade de gênero desde o direito antidiscriminatório. *Ambivalências.* 2023;11(21):134-158.
18. Silva IS. Imposição do sexo (genitália) sobre as pessoas trans. In: *Gênero e cultura: perspectivas formativas vol. 2.* 2018:164.
19. Fonseca FEM. Transexualidade e o ordenamento jurídico brasileiro: o reconhecimento do livre exercício da identidade de gênero como direito fundamental [trabalho de conclusão de curso]. Natal: Universidade Federal do Rio Grande do Norte; 2019.
20. Silva CAL, Pereira NX. A retificação de nome para pessoas transgêneas: direitos fundamentais e desafios no sistema jurídico brasileiro. 2021.
21. Louro GL. Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis, RJ: Vozes; 1997.
22. Ferraz CV, Leite GS. A desconstrução da relevância jurídica do sexo biológico em face da identidade de gênero. *Conpedi Law Rev.* 2015;1(1):67-87.
23. Spizzirri G, Pereira AP, Abdo E. Reflexões sobre o conceito de transexualidade no Brasil. 2014.
24. Sá MFF, Naves BTO. *Bioética e biodireito.* Rio de Janeiro: Editora Foco; 2023.
25. Monteiro JA, et al. A população de transexuais e transgêners frente aos direitos sociais no Brasil. *Rev Científica UBM.* 2024;16(3):113-127.
26. Sguizard J, Camargo BSP. Os direitos dos transgêneos brasileiros e as regras binárias da previdência social. *Rev Ibero-Am Humanid Ciênc Educ.* 2021;7(12):1622-1638.
27. Souza MDB. O contrato de trabalho intermitente à luz do conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho [tese de doutorado]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2024.

28. Lazzarin SK, Silva GL. O salário-maternidade no Brasil e as atuais configurações familiares. Rev Fórum Just Trab. 2019;36:33-52.
29. Lima MSF, Cardoso FS. Gênero, binaridade e previdência social: reflexões sobre os paradigmas de aposentadoria para a população trans no Brasil. Cad Gênero Divers. 2022;8(3):72-108.
30. Silva GL. Salário-maternidade no Brasil e atuais configurações familiares [monografia]. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito; 2018.