

**[Direitos Humanos, Direito Internacional e Diversidade]****PREVIDÊNCIA E DIVERSIDADE: UMA DISCUSSÃO SOBRE O ACESSO AOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS PELA POPULAÇÃO LGBTI+**Luciano Lavor Terto Junior<sup>1</sup>Miguel Horvath Júnior<sup>2</sup>Diana Vaz de Lima<sup>3</sup>Ricardo Henry Dias Rohm<sup>4</sup>Carlos Alberto Diehl<sup>5</sup>**Resumo**

O objetivo deste estudo é apresentar uma discussão sobre o acesso aos Benefícios Previdenciários pela População LGBTI+ no Brasil. Para tratar a questão da pesquisa, analisou-se a doutrina para compreender o tema sob a perspectiva social e jurídica e aplicou-se questionário estruturado com pesquisas e dados relacionados ao mercado de trabalho, finanças pessoais e previdência social, utilizando a ferramenta Google Forms® para as “sementes” do estudo levantadas com o uso da técnica metodológica snowball sampling. Com relação ao questionário aplicado, a análise comparativa com pesquisas anteriores confirmou, entre outros, que a orientação sexual e/ou identidade de gênero de alguma forma interferiu na inserção/manutenção dessas pessoas no mercado de trabalho e, que assumir a orientação sexual e/ou identidade de gênero de alguma forma foi empecilho para o crescimento profissional. Quanto à perspectiva social e jurídica, os achados do estudo mostram a ausência de uma legislação protetiva quanto aos direitos previdenciários que respeitem a população trans e a falta de uniformidade de propostas para solucionar o aspecto da pessoa

<sup>1</sup> Formado em Direito pela Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/SP. Pós-graduado em Direito Previdenciário pela Escola Brasileira de Direito. É Mestrando do Núcleo de Pesquisa de Direito Previdenciário da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

<sup>2</sup> Mestre e Doutor em Direito Previdenciário. Procurador Federal vinculado à Advocacia Geral da União (AGU). Professor de Direito Previdenciário junto à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, e dos cursos de Pós-Graduação Lato Sensu da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, da Escola Paulista de Direito, da Escola Superior de Advocacia da OAB/SP, da Pontifícia Universidade Católica de Campinas e da Faculdade de Direito de Francisco Beltrão - Paraná. Vinculado ao Programa de Pós Graduação Stricto Sensu (mestrado e doutorado) na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Secretário Geral da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social. Membro do Corpo editorial de diversos periódicos, como: REVISTA SÍNTESE DIREITO PREVIDENCIÁRIO; REVISTA PREVIDÊNCIA IBERO AMERICANA; ANASPS: ANUÁRIO DO IAPE - Instituto dos Advogados Previdenciários. Membro da Comissão Especial de Direito Previdenciário da OAB São Paulo. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-6827-7135>. E-mail: miguelhorvathjr@uol.com.br.

<sup>3</sup> Pós-doutorado em contabilidade e controladoria pela fearp/USP, professora e pesquisadora da universidade de Brasília diana\_lima@unb.br

<sup>4</sup> Pós-doutorado em humanidades digitais e mudança social pela Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Alemanha, professor e pesquisador da UFRJ. rohm@facc.ufrj.br

<sup>5</sup> Pós-doutor em Governança pela Universidad de Málaga; professor e pesquisador na Unisinos e na Universidade de Caxias do Sul. carlosadiehl@gmail.com

trans em face da heterogeneidade das regras de aposentadorias vigentes, revelando que ainda há um longo caminho para a acessibilidade da população LGBTI+ aos benefícios previdenciários.

**Palavras-chave:** Benefícios Previdenciários. Finanças Pessoais. Mercado de Trabalho. População LGBTI+. Previdência.

## **WELFARE AND DIVERSITY: A DISCUSSION ON ACCESS TO SOCIAL SECURITY BENEFITS BY THE LGBTI+ POPULATION**

### **Abstract**

The aim of this study is to present a discussion on access to social security benefits by the LGBTI+ population in Brazil. To address the research question, the doctrine was analyzed to understand the issue from a social and legal perspective and a structured questionnaire was applied with surveys and data related to the job market, personal finances and social security, using the Google Forms® tool for the “seeds” of the study raised using the snowball sampling methodological technique. With regard to the questionnaire applied, the comparative analysis with previous research confirmed, among other things, that sexual orientation and/or gender identity in some way interfered with these people’s entry into/maintenance in the job market, and that assuming their sexual orientation and/or gender identity in some way hindered their professional growth. As for the social and legal perspective, the study’s findings show the absence of protective legislation regarding social security rights that respect the trans population and the lack of uniformity of proposals to solve the trans person’s aspect in the face of the heterogeneity of the current pension rules, revealing that there is still a long way to go for the LGBTI+ population to have access to social security benefits.

**Keywords:** Social Security Benefits. Personal Finance. Labor Market. LGBTI+ Population. Social Security.

## **1 INTRODUÇÃO**

A ampliação da cobertura previdenciária sempre representou um desafio para os governos nacionais (Lima & Matias-Pereira, 2014; Matijascic, 2016a). Pressionados de um lado pela dinâmica demográfica e de outro pela necessidade de equilíbrio das contas públicas, a solução sempre passou pelo crescimento econômico e seus consequentes efeitos no mercado de trabalho (Lima & Matias-Pereira, 2014; Nascimento & Diógenes, 2020). Em períodos de baixo crescimento econômico aumentam o desemprego e a quantidade de trabalhadores informais no mercado, o que faz com que se reduza a quantidade de contribuintes (Lima; Wilbert; Silva, 2020).

Nesse ciclo vicioso, muitos dos princípios básicos da doutrina previdenciária continuam a não contribuir para a redução da desigualdade da distribuição da renda no Brasil (Ferreira, 2006), persistindo a existência de milhões de trabalhadores por conta própria sem qualquer proteção previdenciária (Lanzara, 2016; Silva & Kappes, 2019). Algumas pesquisas tratam da desigualdade no sistema previdenciário brasileiro, mas, se limitam à questão de gênero, especificamente às mulheres (Matijascic, 2016b; Mostafa;

Valadares; Souza, 2017; Felix; Myrrha; Corrêa, 2019). O atual reconhecimento de um fenômeno social, entretanto, merece igualmente a preocupação dos gestores de políticas previdenciárias e se refere aos indivíduos que devem ser reconhecidos segundo a sua diversidade de sexo, orientação sexual e identidade de gênero, representados pela sigla LGBTI+<sup>6</sup> que abrange pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans, Intersexo, e outras.

O caminho para a formulação e a implementação de políticas públicas para a população LGBTI+ tem sido longo e tortuoso, principalmente em face das fortes resistências morais presentes no interior de muitos órgãos governamentais no que diz respeito à garantia da cidadania das pessoas que não correspondem aos estereótipos sexuais e de gênero (Mello *et al*, 2013). O que se observa é que a “LGBTIFobia institucional”, caracterizada pela negligência e a negação de direitos civis pelo Estado – sendo o dever deste o de proteger e promover o bem-estar de todos os cidadãos -, reitera as violências sofridas pela população LGBTI+ (Paz; Almeida Amazonas; Medrado, 2020). Com relação à questão previdenciária, algumas soluções têm sido consideradas à luz do arcabouço legal brasileiro, como o reconhecimento de que o companheiro ou a companheira de segurado inscrito – independentemente de a união afetiva ser homo ou heterossexual – integra o rol dos dependentes da previdência social. A constatação, contudo, é que ainda há um grande vazio normativo quando se discute a diversidade na seguridade social (Mello *et al*, 2013).

Diante desse cenário, considerando que as populações de risco e temática social são temas importantes, atuais e pouco discutidos na academia (Beretta; Freitas; Felício, 2019) e que as políticas públicas devem ser norteadas pelas diretrizes basilares dos direitos humanos com a finalidade de propiciar dignidade e valor a todos os membros da sociedade (Albuquerque *et al*, 2020), o presente estudo tem como objetivo analisar a acessibilidade da população LGBTI+ aos benefícios previdenciários.

Para tratar a questão da pesquisa, analisou-se a doutrina para compreender o tema sob a perspectiva social e jurídica e aplicou-se questionário estruturado por meio da ferramenta *Google Forms*® para levantar o perfil sociodemográfico da população LGBTI+ e sua relação com o mercado de trabalho e previdência, por meio da técnica metodológica *snowball sampling* ou “bola de neve”. A técnica *snowball sampling* foi considerada em razão de ser mais fácil um membro da população investigada (LGBTI+) conhecer outro membro dessa mesma população do que os investigadores identificarem os mesmos, facilitando, também, a identificação dos líderes da comunidade em estudo (Albuquerque, 2009).

## 2 TEORIA E REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 O Estado de Bem-Estar e a Diversidade Sexual e de Gênero

No Brasil, as conquistas dos direitos sociais inscritos na Constituição Federal de 1988 resultaram da militância e da mobilização de movimentos sociais, e fizeram emergir políticas públicas com ações, serviços e programas universais à população (Beretta;

<sup>6</sup> Neste artigo, será utilizada a sigla LGBTI+, porque esta “tem sido a formulação mais consensual no âmbito do movimento organizado no Brasil, incluindo pessoas intersexo com um sinal de ‘+’ que expressa o caráter indefinido, aberto e em construção dessa comunidade [...]” (Quinalha, 2022, p. 11).

Freitas; Felício, 2019). Contudo, para os pesquisadores, a legislação não foi suficiente para garantir recursos financeiros, humanos e técnicos da agenda governamental, jogando as camadas mais frágeis da população para situações degradantes. Como originalmente se baseia nos princípios da igualdade de oportunidades, da distribuição equitativa da riqueza e da responsabilidade pública para aqueles que não têm as provisões mínimas (Sanches; Braga; Ramacciotti, 2018), a expectativa é que o Estado de bem-estar social promova a inclusão das pessoas que se encontram em situações de riscos sociais ou econômicos, possibilitando para que alcancem as autonomias necessárias para atingirem um nível emancipativo das políticas sociais (Crestani; Oliveira, 2017).

É legítimo considerar, portanto, que as ações decorrentes do Estado de bem-estar, enquanto “instrumento de promoção do bem-estar e de mitigação das desigualdades sociais” (Horvath Júnior, 2023, p. 42), alcancem qualquer indivíduo, independentemente de seu sexo, orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Nesse sentido, “Urge o desenvolvimento e efetivação do direito constitucional fraterno com o desenvolvimento de políticas públicas de respeito ao outro”, reforçando-se que a “adoção de políticas públicas na área da proteção social deve ser feita com muita técnica e zelo” (Horvath Júnior, 2023, p. 92 e 87, respectivamente).

De acordo com Irineu e Oliveira (2019), as políticas públicas voltadas à população LGBTI+ são bastante marginalizadas e, muitas vezes não tem um orçamento próprio – o que dificulta sua efetivação, sendo as voltadas para a educação e para saúde um espaço de privilégio em detrimento daquelas voltadas para o trabalho, emprego e renda. Particularmente no caso do sistema de proteção social brasileiro isso pode ser um problema, uma vez que a previdência social é de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observando critérios que devem preservar o equilíbrio financeiro e atuarial (Brasil/Constituição Federal de 1988).

## 2.2 Sobre a População LGBTI+

O marco inicial da luta pelos Direitos Humanos LGBTI+ se deu no então Império Alemão final do século XIX, quando o médico Magnus Hirschfeld – baseado em seus estudos sobre homossexuais - em 1897, apresentou ao Parlamento Germânico uma petição requerendo a revogação do parágrafo 175 do Código Penal do país – que autorizava a perseguição de homossexuais -; a reivindicação não avançou. Contudo, os estudos de Hirschfeld quanto à homossexualidade avançaram - inclusive, com a introdução dos termos como “homossexualidade” e “travestismo” – e, ainda, contribuições acerca da liberdade sexual (Mildenberger, 2019).

No Ocidente há um resgaste desta luta pelos direitos dessa população a partir dos episódios ocorridos no *Stonewall Inn*, o famoso bar de Nova Iorque que, em 1969, foi palco da primeira revolta de pessoas em razão do tratamento dado pelos policiais e autoridades, que as identificavam como desviantes das normas sociais (Canabarro, 2013). A partir do ano de 1970, no dia 28 de junho, começaram a aparecer marchas em Nova Iorque (e em outros lugares do mundo) para comemorar os acontecimentos de *Stonewall* e protestar contra o preconceito. Essas marchas vieram se configurando no que hoje representa um fenômeno internacional de enorme proporção, denominadas à época de Paradas GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes) (Machado, 2007).

No Brasil, o longo e duradouro processo de transição política, que se intensificou na passagem da década de 1970 para a de 1980, é marcado por uma crescente busca de visibilidade e cidadania (Quinalha, 2018).

A partir de 1979, e o fim do regime ditatorial, os espaços urbanos frequentados por homossexuais começam a se proliferar; surgiram vários veículos alternativos de imprensa dedicados a temáticas homossexuais, em especial, o *Lampião da Esquina* (jornal de temática homossexual que circulou entre 1978 e 1981); e, ainda, diversos grupos militantes voltados às causas sociais das pessoas LGBTI+ (Rodrigues, 2005; Machado, 2007).

Em 28 de junho de 1997 ocorreu a primeira Parada GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes) em São Paulo. Inicialmente inspirada pelas marchas que aconteciam na Europa e nos EUA, ocorre quase 20 anos depois, a manifestação cresceu e ganhou novas causas, agregou diferentes públicos, ganhou espaço em diversas cidades brasileiras. Neste meio tempo, a luta pelos direitos da população LGBTI+ também cresceu, trazendo muitos debates e discussões na sociedade (Naísa, 2016). A sigla GLS caiu em desuso, visto que outras causas foram agregadas ao movimento. Atualmente: LGBTI+.

Apesar da democratização do tema nas ruas, a discussão não alcançou o Poder Legislativo brasileiro, o que tem dificultado a proteção e a promoção da população LGBTI+ (Paz; Almeida Amazonas & Medrado, 2020). Diante dessa omissão, em maio de 2011 o Supremo Tribunal Federal (STF), provocado pelas minorias sociais, julgou duas ações e reconheceu a união homoafetiva como entidade familiar, sujeita às mesmas regras e consequências da união estável heteroafetiva (Brasil/STF, 2018). Em 2013, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ editou a Resolução CNJ nº 175/2013, que proíbe a recusa, pelas autoridades competentes, de habilitar ou celebrar casamento homoafetivo civil ou, até mesmo, de converter união estável em casamento civil (Brasil/CNJ, 2013). Ainda em 2019, o STF reconheceu a inércia do Congresso Nacional em editar lei que criminalize atos homotransfóbicos e os enquadrrou como tipo penal definido na Lei do Racismo (Lei 7.716/1989) até que uma lei fosse editada sobre a matéria (Brasil/STF, 2019).

Mesmo com estes avanços, as estatísticas nacionais oficiais quanto à população LGBTI+ são escassas, sejam sobre violência, saúde pública, desemprego e mercado de trabalho etc.

### 2.3 Sexo Biológico x Identidade de Gênero x Sexualidade

Sobre o conceito de sexo, de acordo com Maia e Bezerra (2017), basicamente se refere à descrição das diferenças anatômicas básicas internas e externas ao corpo, no qual se diferencia homens e mulheres. Quanto à intersexualidade, Martini, Silva e Wingert (2020) afirmam que é uma mistura entre o sexo feminino e o sexo masculino, e que é difícil definir o indivíduo em um espectro binário, ou homem ou mulher. Scott (1995) entende o conceito de gênero como uma categoria imposta socialmente sobre um corpo sexuado, retratando apenas a percepção social das diferenças biológicas entre os sexos. Segundo Viegas, Oliveira e Filho (2020), a identidade de gênero transcende a binariedade de gênero tradicional (masculino x feminino), uma vez que a complexidade humana e a felicidade pessoal ultrapassam as regras sociais “tradicionais”.

Com relação à orientação sexual [sexualidade], segundo os Princípios de



Yogyakarta - Indonésia (2006), refere-se à capacidade de cada pessoa vivenciar uma atração emocional, afetiva e/ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas. E que são três as orientações sexuais preponderantes: pelo mesmo sexo/gênero (homossexualidade), pelo sexo/gênero oposto (heterossexualidade) ou pelos dois sexos/gêneros (bissexualidade). Segundo Viegas, Oliveira e Filho (2020), a sexualidade é o desejo erótico, afetivo e/ou emocional por outra pessoa.

### **3 ANÁLISE DA DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA QUANTO À EFETIVAÇÃO DO DIREITO ÀS PRESTAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS EM FACE DA DIVERSIDADE DE GÊNERO**

Para uma pessoa requerer um benefício no sistema previdenciário brasileiro, seja no regime próprio de previdência social – RPPS (destinado a servidores públicos de cargo efetivo), seja no regime geral de previdência social – RGPS (destinado aos demais trabalhadores e segurados especiais), deve-se cumprir requisitos mínimos, denominados de critérios de elegibilidade. De acordo com Nogueira (2012), são três os tipos de benefícios concedidos: aposentadorias (pagamento mensal e vitalício), pensão (devida aos dependentes do segurado que vem a óbito) e auxílios (afastamento temporário do trabalho).

Os critérios de elegibilidade são ajustados quando há mudanças paramétricas (mudanças no plano de benefícios previdenciários) instituídas pela legislação previdenciária, normalmente promovidas por reformas previdenciárias. Atualmente, as exigências para recebimento dos benefícios previdenciários variam dependendo do tipo de benefício, e normalmente estão associadas ao tempo de serviço, ao tempo de contribuição, ao tipo de atividade e a idade mínima do requerente ao benefício previdenciário ou de seu pensionista.

O que se pode constatar é que as exigências para concessão dos benefícios previdenciários foram baseadas apenas nos modelos heteronormativos (Mezacasa; Siqueira, 2018). Desde o ano de 2010, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) reconhece por meio da Portaria do Ministério da Previdência Social nº 513/2010 que o companheiro ou a companheira da pessoa segurada integra o rol de dependentes, desde que comprovada a união estável, para fins previdenciários (INSS, 2017). Com isso, a jurisprudência e as Instruções Normativas do INSS têm proporcionado aos casais homoafetivos o direito de gozarem os benefícios de pensão por morte, auxílio reclusão e salário maternidade da mesma forma que os casais heterossexuais, o que representa grande avanço pelo ordenamento jurídico brasileiro na busca pela igualdade social (Mezacasa; Siqueira, 2018). Os pesquisadores alertam, contudo, que o mesmo ainda não acontece com os benefícios de aposentadoria programada e aposentadoria por idade, que ainda carecem de respaldo jurídico para a sua extensão ao grupo LGBTI+.

Observa-se, ainda, que a legislação previdenciária faz distinção por gênero (homens e mulheres) para a concessão da maior parte dos benefícios de aposentadoria. A transgeneridade representa, inicialmente, um problema. Afinal, quais requisitos devem as pessoas trans preencherem para se aposentarem? São os requisitos de designação ao nascimento, de auto declaração no momento da entrada do requerimento administrativo,

ou usando-se uma proporcionalidade entre os tempos de contribuição e idade alcançados antes e depois da transição fenotípica?

Há quem defenda (Demari; Trentin, 2019) ser possível aplicar espécie de proporcionalidade para ajustar a aplicação dos critérios de idade e tempo de contribuição para fins de aposentadoria. Neste sentido, Dr. Miguel Horvath Júnior, já defendeu esta tese, baseando-se na ideia de que o equilíbrio atuarial só seria mantido, se os critérios fossem reajustados, permitindo o sistema se harmonizar com o “fato novo”, aqui consubstanciado na transição fenotípica, ou seja, na alteração das características físicas para adequação com o gênero declarado (Horvath Junior, 2018).

Assim, o tempo de contribuição ou idade alcançados no gênero diferente daquele auto declarado no momento do requerimento administrativo, seria proporcionalmente ajustado, de forma semelhante ao que ocorre com o tempo especial a ser convertido em comum, ou tempo sem deficiência a ser convertido em tempo com deficiência.

Hoje, porém, reconhece-se que a transição fenotípica da pessoa trans não pode ser reconhecida como uma alteração de gênero, mas sim como o ápice do seu processo de auto reconhecimento. Gênero é um processo performático, no qual a pessoa continuamente se auto reconhece nos papéis postos pela sociedade (Butler, 2022). Assim não há de se falar em tempo de contribuição anterior ou posterior à transição, pois a transição não perfaz uma retificação, ou seja, uma mudança, mas apenas parte de todo este processo, que se inicia com o nascimento da pessoa.

A defesa de que o gênero a ser considerado é o de designação no nascimento não condiz com a diferenciação de requisitos entre homens e mulheres, que não se dá em razão de questões biológicas, mas sim culturais, com fins de atender à isonomia.

Portanto, o correto é considerar o gênero auto declarado no momento da Data de Entrada do Requerimento Administrativo, que marca o momento de verificação do cumprimento dos critérios de elegibilidade. Neste sentido, inclusive, foi editada a Nota Técnica 00076/2019/CCBEN/PFE-INSS-SEDE/PGF/AGU, em que determina que os requisitos a serem preenchidos são aqueles do gênero de autoidentificação.

O exposto responde as questões mais imediatas, mas é claro que não resolve propriamente a questão. Considerando que a inclusão previdenciária é uma finalidade a ser alcançada pelo Estado, que deve trazer para o seio da Previdência Social toda a população economicamente ativa do Brasil e boa parte daqueles que não exercem nenhuma atividade de vinculação obrigatória (Tommasi, 2011), a discussão apresentada no presente estudo é sobre a necessidade ou não de critérios de elegibilidade diferenciados para que a população LGBTI+ tenha acesso aos benefícios previdenciários.

Nesse sentido, no mapeamento das pessoas trans no município de São Paulo de 2021 (Centro De Estudo De Cultura Contemporânea. Relatório de pesquisa, 2021), apontou que só “58% da população trans pesquisada estava realizando alguma atividade remunerada, durante o período das entrevistas (p. 33), e “58% realizam trabalho informal ou autônomo, de curta duração e sem contrato” (p. 35).

Vistos dados como estes, e as recentes mudanças advindas com a reforma da previdência social realizada em 2019, que aumentou o tempo de contribuição e a idade mínima para acessar os benefícios previdenciários, a preocupação é se a população LGBTI+, marginalizada no mercado de trabalho e vulnerável em sua expectativa de vida, conseguirá atender a esses critérios de elegibilidade mais rigorosos.

Questiona-se, conseqüentemente, se o parágrafo 1º do Art. 201 da Constituição Federal não fere com o Princípio da Igualdade Material. Este princípio não só obsta discriminações negativas, como também impõe um dever de diferenciação em casos de evidente insuficiência do tratamento igual à garantia de direitos - “o dever de tratamento desigual deve ser compreendido da mesma maneira que o dever de tratamento igual” (Alexy, 2017, p. 409).

Acontece que o referido parágrafo 1º vedada a adoção de requisitos ou critérios diferenciados para concessão de benefícios, ressalvada, nos termos de lei complementar, a possibilidade de previsão de idade e tempo de contribuição distintos da regra geral para concessão de aposentadoria exclusivamente em favor dos segurados com deficiência, ou cujas atividades sejam exercidas com efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou associação desses agentes, vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação.

Este privilegia o princípio da universalidade, do inciso I, do Parágrafo único, do art. 194 do texto constitucional, tão caro ao sistema de seguridade social, e ao sub-ramo deste, a previdência social. Entretanto, enquanto princípio, deve ser sopesado com outras normas constitucionais, e não pode prevalecer absolutamente.

Neste sentido, o parágrafo 1º do artigo 201 não poderia ser tão categórico, permitindo que grupos subalternizados, como a população LGBTI+, tivessem suas necessidades específicas atendidas.

## 4 METODOLOGIA

### 4.1 Desenho da Pesquisa

Para a discussão sobre a acessibilidade da população LGBTI+ aos benefícios previdenciários, foi efetuado estudo exploratório utilizando a abordagem de métodos mistos sequencial (Mele; Belardinelli, 2018; Terrell, 2012), composta por cinco etapas: (i) caracterização do perfil da população estudada a partir da revisão da literatura e levantamento dos critérios de elegibilidade para acesso aos benefícios previdenciários de acordo com a legislação previdenciária em vigor; (ii) análise da doutrina para compreender o tema sob a perspectiva social e jurídica; (iii) levantamento de hipóteses sobre o comportamento da população LGBTI+ em relação ao mercado de trabalho e conhecimento sobre previdência, a partir de resultados de pesquisas nacionais e dados estatísticos de ONGs sobre o tema, visando elaborar o questionário estruturado a ser aplicado; (iv) utilização da técnica de levantamento do tipo *Survey*, com a aplicação de questionário estruturado por meio da ferramenta *Google Forms*®, enviado para as “sementes” relacionadas no estudo; e (v) análise das respostas obtidas comparativamente às pesquisas e dados relacionados no estudo.

### 4.2 Elaboração do Questionário e Seleção das “Sementes”

Inicialmente, foram formuladas 18 perguntas, divididas em quatro partes: (i) perfil dx respondente; (ii) mercado trabalho; (iii) finanças pessoais; e (iv) previdência. A primeira parte do questionário – perfil dx respondente - foi composta por oito perguntas: sexo,

identidade de gênero, sexualidade, idade, nível de instrução, área de formação, renda e o estado de residência, sendo sete obrigatórias e uma facultativa (sexo). Na segunda parte, foram feitas quatro perguntas relacionadas ao mercado de trabalho. Na terceira parte foram feitas duas perguntas relacionadas às finanças pessoais dxs respondentes. Por fim, na quarta parte, foram feitas quatro perguntas relacionadas à previdência e acesso a benefícios previdenciários.

Em razão do perfil dxs respondentes, um diferencial adotado neste estudo é o uso de uma linguagem neutra de tratamento (“prezade”, “empregade”, “x” etc.), visando compreender as pessoas não binárias/queers e as que não se identificam dentro do universo binário de gênero (masculino x feminino). Com vistas a reduzir eventuais problemas e dúvidas que poderiam surgir durante a aplicação do questionário (Chagas, 2000), foi realizado pré-teste com sete pessoas de convívio pessoal dos autores e dentro do perfil do estudo entre os dias 24 e 25 de agosto de 2020, que acabou por retornar sem qualquer necessidade de ajuste. Findo o período de pré-teste, foram selecionadas seis sementes – dentre ativistas LGBTI+, ONGs e pesquisadores - e encaminhado o questionário para estas.

Quanto à seleção das sementes, foram observadas as seguintes recomendações: (i) devem apresentar características demográficas (raça, classe social, idade etc.); (ii) as sementes devem ser recrutadas de variadas regiões geográficas; (iii) devem possuir ligações sociais com a população-alvo (Dewes, 2013). As sementes selecionadas foram: Representante da ONG Aliança Nacional LGBTI; Representante da ONG Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA); Professor associado da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), com agenda ativa de pesquisa na população-alvo – LGBT; Professor da Universidade de São Paulo, campus de Ribeirão Preto (FEARP/ USP), com ligações sociais com a população-alvo; Representante da ONG Centro LGBTs+ de Brasília; Representante do Conselho Popular LGBTI.

A disponibilização eletrônica do questionário foi efetuada logo após o pré-teste, mediante encaminhamento por e-mail, *WhatsApp* e *Instagram*. O questionário foi encaminhado às sementes em duas ondas de envio: a primeira entre os dias 26 e 28 de agosto de 2020, e a segunda entre os dias 23 de setembro e 10 de outubro de 2020, quando foi solicitado que o link fosse divulgado entre os “frutos”. O questionário ficou disponível no período de 26 de agosto a 12 de outubro de 2020.

## 5 RESULTADOS OBTIDOS

### 5.1 Resultados do questionário aplicado

Com relação à primeira parte do questionário, relativa à identificação do perfil sociodemográfico da população LGBTI+, foram obtidas 102 respostas, sendo 87 válidas, visto que 15 pessoas não faziam parte da população-alvo (LGBTI+). A maioria dxs respondentes é do sexo macho (homem) e identidade de gênero Cisgênero, com idade entre 22 e 29 anos. Com relação à sexualidade, a maioria afirmou ser gay. Quanto ao nível de instrução, 53 dxs respondentes afirmaram possuir ensino superior completo e 63 afirmaram não possuir formação na área financeira.

Sobre o mercado de trabalho, apesar de 38% dxs respondentes afirmarem que a sua

orientação sexual e/ou identidade de gênero nunca foi problema e que sempre conseguiram o emprego que tentaram, 62% admitiram que em alguma medida isso interferiu, sendo que 12,64% sequer procuraram emprego. Dos que se encontravam empregados, quase 60% afirmaram possuir carteira assinada. Todavia, alguns respondentes admitiram “aceitar o que aparece”, se sujeitando a fazer bicos ou se manterem no setor informal, o que pode comprometer a sua capacidade de contribuir regularmente para o sistema previdenciário. Perguntadas sobre o trabalho atual, a maioria dxs entrevistadas afirmou que assumiu sua sexualidade e/ou identidade gênero. Contudo, quase 40% dxs respondentes afirmaram não gostar de falar sobre sua vida pessoal ou não viram a necessidade de assumir sua sexualidade e/ou identidade gênero no ambiente de trabalho. Embora 35% dxs entrevistadas afirmarem que sua orientação sexual e/ou identidade de gênero nunca foi um problema quando buscou promoção, quase 30% admitiram que nunca foram promovidas e, ainda, 20,64% afirmaram que em algum momento suas identidades (sexual e/ou de gênero) interferiram na busca de uma promoção.

No que tange às finanças pessoais, quase 45% dxs respondentes afirmaram que têm algum conhecimento financeiro, mas, precisam de ajuda para lidar com o dinheiro. Mesmo com certa dificuldade para lidar com suas finanças pessoais, 60% dxs respondentes admitiram que conseguem pagar as contas e que ainda sobra algum dinheiro. Apesar disso, uma parcela dxs respondentes afirmou que precisa de ajuda para cumprir com seus débitos financeiros. Com relação à previdência, pouco mais de 54% dxs respondentes informaram que contribuem para a previdência social, seja por meio da guia avulsa seja em desconto no contracheque. No entanto, convém salientar, que alguns dxs respondentes encontram-se ou na informalidade ou aceitam os chamados “bicos” o que, conseqüentemente, afetaria as contribuições por meio da guia avulsa do INSS, uma vez que se encontram no mercado informal. Oposto aos contribuintes regulares, 31% dxs perguntadas nunca contribuíram para a previdência social, enquanto que outra parcela de quase 15% não está contribuindo atualmente.

Perguntadas sobre a perspectiva com relação à previdência pessoal e de ter uma previdência complementar, 43% dxs respondentes informaram que estão começando a se preocupar e 38% acreditam ser necessária. Porém, em ambos os casos, xs respondentes não fizeram nada a respeito. Ainda com relação às perspectivas previdenciárias, 23% dxs respondentes afirmaram que sua previdência não é uma preocupação atual e quase 20% nunca pensou em ter uma previdência complementar. Apesar de a maioria afirmar ainda não refletir sobre o tema, quase 64% dxs respondentes admitiram que será difícil viver com a própria aposentadoria ou que provavelmente terão de buscar novos meios de obter uma renda extra que garanta a estabilidade financeira na aposentadoria. Buscando capturar o grau de conhecimento sobre os critérios de elegibilidade para ter acesso aos benefícios previdenciários, foram oferecidos como alternativas aos respondentes uma série de requisitos que potencialmente deveriam ser atendidos. Quase 38% dxs perguntadas selecionaram as alternativas “comprovar tempo de contribuição” e “atender a idade mínima”, o que demonstra conhecimento sobre o tema. Mas, muitos marcaram respostas que não condiziam com as exigências, como a necessidade de não possuir antecedentes criminais e de ser enquadrado como população de baixa renda para ter acesso ao benefício previdenciário, o que demonstra que é preciso que esse esclarecimento ainda seja trabalhado.

A última pergunta do questionário solicitava aos respondentes que relacionasse algum benefício previdenciário que conhecesse. A aposentadoria foi o benefício previdenciário mais citado pelos respondentes, pouco mais de 52%; em seguida, o auxílio-doença com quase 46%.

## 5.2 Resultados comparados

Com relação às hipóteses confirmadas, verificou-se que a orientação sexual e/ou identidade de gênero de alguma forma interferiu na inserção/manutenção dos respondentes no mercado de trabalho ( $H_1$ ); que assumir a orientação sexual e/ou identidade de gênero de alguma forma foi empecilho para o crescimento profissional ( $H_4$ ); que mesmo com certa dificuldade para lidar com dinheiro conseguem cumprir com seus compromissos financeiros e ainda sobra algum dinheiro ( $H_5$ ); que será difícil viver apenas com a aposentadoria ( $H_6$ ); e que provavelmente terão de buscar outros meios para complementar a renda ( $H_{10}$ ). No caso da  $H_{11}$ , conhecimento quanto aos benefícios pagos pelo INSS, foi apenas parcialmente confirmada: pouco mais de 52% dos perguntados relacionaram algum tipo de aposentadoria e quase 46% o auxílio-doença como um dos benefícios pagos pelo INSS – o que demonstra certo conhecimento quanto aos benefícios previdenciários; contudo, 60% dos respondentes selecionaram alternativas que não condiziam com os requisitos mínimos para requerer a aposentadoria programada comum, o que evidencia o pouco conhecimento quanto ao tema (Tabela 1).

Tabela 1 – Resultados obtidos com a comparação das hipóteses

Hipóteses	Descrição	Resultados
$H_1$	A sexualidade e/ou identidade de gênero interfere na inserção/manutenção da população LGBTI+ no mercado de trabalho	Confirmada
$H_2$	O mercado de trabalho voltado à população LGBTI+ é precário ou a maioria desta população está desempregada.	Não Confirmada
$H_3$	As pessoas LGBTI+ tendem a esconder sua sexualidade e/ou identidade de gênero no trabalho.	Não Confirmada
$H_4$	A sexualidade e/ou identidade de gênero é um empecilho quanto ao crescimento profissional das pessoas LGBTI+.	Confirmada
$H_5$	Pessoas LGBTI+ não têm conhecimento ou pouco conhecimento em educação financeira.	Confirmada
$H_6$	Pessoas LGBTI+ são poupadores habituais.	Confirmada
$H_7$	Pessoas LGBTI+ não contribuem regularmente junto à previdência social.	Não Confirmada
$H_8$	Pessoas LGBTI+ não estão preocupadas com a aposentadoria.	Não Confirmada
$H_9$	As pessoas LGBTI+ nunca pensaram em contribuir à uma previdência complementar.	Não Confirmada
$H_{10}$	As pessoas LGBTI+ não acreditam que a aposentadoria seja suficiente para seu sustento na velhice.	Confirmada
$H_{11}$	As pessoas LGBTI+ têm conhecimento quanto aos benefícios pagos pelo INSS.	Confirmada Parcialmente

Fonte: dados do estudo

Sobre as hipóteses não confirmadas, verifica-se comparativamente às pesquisas anteriores que os resultados divergem quando os respondentes estão empregados atualmente; que assumiram sua orientação sexual e/ou identidade de gênero no local de trabalho atual; que contribuem regularmente para o sistema previdenciário; que estão começando a se preocupar com a aposentadoria e que acreditam que uma previdência complementar será necessária, apesar de ainda não terem feito nada a respeito (hipóteses H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>7</sub>, H<sub>8</sub>, H<sub>9</sub>, respectivamente).

## 6 CONCLUSÃO

Os achados da pesquisa mostram que, quando se trata da população LGBTI+, os direitos sociais nem sempre são assegurados de forma plena, sobretudo em razão das fortes resistências morais ainda presentes no interior de muitos órgãos governamentais. Apesar de algumas conquistas, como o reconhecimento jurídico da união homoafetiva para fins previdenciários, o acesso efetivo aos benefícios ainda depende da via judicial, dada a ausência de legislação específica que contemple as múltiplas expressões de identidade de gênero e orientação sexual no sistema previdenciário brasileiro.

A análise doutrinária e jurisprudencial evidencia que a estrutura atual da previdência social foi concebida com base em modelos heteronormativos, o que cria entraves significativos para pessoas trans e não binárias. A inexistência de critérios adequados para aferição da elegibilidade dessa população, como regras específicas de aposentadoria que considerem a transgeneridade, é um exemplo claro da lacuna normativa. Ademais, o princípio da igualdade material, previsto na Constituição, exige que se observe a diferença para assegurar a equidade, o que não se concretiza quando se mantém tratamento uniforme diante de situações desiguais.

Os resultados empíricos obtidos por meio da pesquisa de campo também confirmam o cenário de vulnerabilidade. Ainda que uma parcela dos respondentes possua vínculo formal de trabalho e contribua para a previdência, muitos relataram dificuldades no acesso ao emprego, estagnação na carreira em virtude da identidade de gênero ou orientação sexual, e inserção majoritária no mercado informal. Essa realidade compromete não apenas o acúmulo contributivo necessário para a aposentadoria, como também o próprio conhecimento sobre os direitos previdenciários, que se mostrou incipiente entre os respondentes.

Portanto, o estudo reforça a necessidade urgente de políticas públicas previdenciárias que respeitem os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da proteção social universal. O Estado brasileiro, ao deixar de contemplar a população LGBTI+ nas reformas e regulamentações previdenciárias, perpetua desigualdades estruturais e dificulta o acesso a direitos fundamentais. A inclusão efetiva requer o reconhecimento da diversidade como elemento estruturante da cidadania e não como exceção normativa, sob pena de a previdência social continuar sendo um espaço de exclusão para parte significativa da sociedade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, Elizabeth Maciel de. **Avaliação da técnica de amostragem respondent-driven sampling na estimação de prevalências de doenças transmissíveis em populações organizadas em redes complexas**. 2009. 99 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2009.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional do transexual**. São. Paulo: Saraiva, 2000.

BERETTA, Regina Celia de Souza; FREITAS, Gabriela Santos; FELÍCIO, Carlos Henrique. Populações de risco e proteção social. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 5 (Suppl. 2), p. 11-16, 2019.

BRAGA, Iara Falleiros. **Quem é homossexual carrega consigo o fardo do preconceito: violências contra adolescentes e jovens homossexuais e a rede de apoio social**. 2017. Tese de Doutorado - Universidade de São Paulo (USP). Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto (PCARP/BC) Ribeirão Preto, 2017.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. Traduzido por Renato Aguiar. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2022.

CANABARRO, Ronaldo Pires. **História e Direitos sexuais no Brasil: o movimento LGBT e a discussão sobre cidadania**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE HISTÓRIA REGIONAL (Vol. 2), 2013.

CENTRO DE ESTUDO DE CULTURA CONTEMPORÂNEA. **RELATÓRIO DE PESQUISA: MAPEAMENTO DAS PESSOAS TRANS NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO**. São Paulo: Município de São Paulo, 2021. Disponível em: [https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos\\_humanos/LGBT/AnexoB\\_Relatorio\\_Final\\_Mapeamento\\_Pessoas\\_Trans\\_Fase1.pdf](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf). Acesso em 21. jan. 2024.

CHAGAS, Anivaldo Tadeu Roston. O questionário na pesquisa científica. **Administração On Line**, São Paulo, v. 1, n. 1, jan./fev./mar. 2000.

DEMARI, Melissa; TRENTIN, Eduarda Groff. O não lugar dos transgêneros na previdência social brasileira: articulações acerca da previdência ao público LGBTTTI. **Revista Brasileira de Direito Previdenciário**, Porto Alegre, v. 9, n. 53, p. 5-25, out./nov. 2019.



DEWES, João Osvaldo. **Amostragem em bola de neve e respondent-driven sampling**: uma descrição dos métodos. 2013. 53f. TCC (Graduação) – Curso de Estatística, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2013. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/93246>. Acesso em: 05 ago. 2024.

FÉLIX, Fernanda Fonseca; MYRRHA, Luana Junqueira Dias; CORREA, Cristiane Silva. **As diversas desigualdades no tempo de trabalho entre homens e mulheres**. In: XXI ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 2018, Poço de Caldas. Anais do XXI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2018.

FERREIRA, Carlos Roberto. Aposentadorias e distribuição da renda no Brasil: uma nota sobre o período 1981 a 2001. **Revista Brasileira de Economia**, v. 60, n. 3, p. 247-260, jul./set. 2006.

GERMANI, Alessandra Regina Müller; CHIES, Jacir João; VILLWOCK, Ana Paula Schervinski. A experiência da conquista da terra na Fazenda Annoni (RS): um lugar de trabalho e de produção de vida. In: MOZDZENSKI, Leo. **Direitos humanos, políticas públicas e mudança social**: diálogos e tensionamentos. São Paulo: Pimenta Cultural, 2020, p. 70-89.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. **A proteção social em ambiente de policrise**: Desafios da preservação dos sistemas protetivos no século XXI. São Paulo, 2023. Tese (Livredocência em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São paulo, 2023.

HORVATH JUNIOR, Miguel; ARAUJO, Gustavo Beirão. BARRETO, Maria Dias. Transgêneros e transexuais possíveis dilema para a aposentadoria. In: **Revista Juris Plenum Previdenciária**. v. 6, n. 21, Caxias do Sul, RS: Editora Plenum, 2018.

IRINEU, Bruna Andrade; OLIVEIRA, Brendhon Andrade. **Um estudo sobre as políticas de trabalho, emprego e renda para população LGBT no Brasil e na Argentina**. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, v. 16, n. 1, 2019.

LANZARA, Arnaldo Provasi. O Seguro Social e a Construção da Proteção do Trabalho no Brasil. **Dados - Revista De Ciências Sociais**, v. 61, p. 463-502, 2018.

LIMA, Diana Vaz de; PEREIRA, José Matias. A dinâmica demográfica e a sustentabilidade do regime geral de previdência social brasileiro. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 4, p. 847-868, jul./ago. 2014. Disponível em: <http://dspace.xmlui/bitstream/item/16116/131451.pdf?sequence=1>. Acesso em: 08. ago. 2024.

MACHADO, Frederico Viana. **Muito além do arco-íris**: a constituição de identidades coletivas entre a sociedade civil e o Estado. 2007. 274f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

MAIA, Aline Passos; BEZERRA, Lara Pinheiro. Transexuais e o direito à identidade de gênero: a interlocução entre os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da liberdade. **Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, p. 1688-1717, 2017. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/26854>. Acesso em: 05. ago. 2024.

MARTINI, Sandra Regina; WINGERT, Márcia Ribeiro; SILVA NETO, Laércio Alves da. As intervenções cirúrgicas realizadas no Brasil em intersexuais recém-nascidos e o direito ao livre desenvolvimento de personalidade: a premente necessidade de mediação sanitária. **Revista Derecho y Salud**, Universidad Blas Pascal, p. 119-128, 2020.

MATIJASCIC, Milko. Previdência pública brasileira em uma perspectiva internacional: custeio, benefícios e gastos. *In*: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (Org.). *In*: **Texto para discussão 2188**. Brasília, abr. 2016a. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2188.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2188.pdf). Acesso em: 05 ago. 2024.

MATIJASCIC, Milko. Previdência para as mulheres no Brasil: reflexos da inserção no mercado de trabalho. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (Org.). *In*: **Texto para discussão 2206**. Brasília: IPEA, 2016b. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=27997](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=27997). Acesso em: 05 ago. 2024.

MELE, Valentina; BELARDINELLI, Paolo. Mixed methods in public administration research: Selecting, sequencing, and connecting. **Journal of Public Administration Research and Theory**, v. 29, n. 2, p. 334-347, 2019.

MELLO, Luiz; PERILO, Marcelo; BRAZ, Camilo; PEDROSA, Cláudio. Políticas de saúde para lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no Brasil: em busca de universalidade, integralidade e equidade. **Sexualidad, salud y sociedad, revista latinoamericana**, v. 9, p. 7-28, 2011.

MEZACASA, Douglas Santos; SIQUEIRA, Dirceu Pereira. O direito previdenciário brasileiro e as minorias: o reconhecimento do ordenamento jurídico do grupo LGBTI. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v. 4, p. 62-79, 2018.

MILDENBERGER, Florian Georg. Celebrating the 150th Birthday of Magnus Hirschfeld. **Sexuality & Culture**, v. 23, n. 1, 356-358, 2019.

MOSTAFA, Joana, *et al.* **Previdência e gênero**: por que as idades de aposentadoria de homens e mulheres devem ser diferentes?. Brasília: Ipea, 2017. (Nota Técnica, n. 35). Disponível em: <https://m5.gs/TXg4M3>. Acesso em: 05 ago. 2024.

NAÍSA, Letícia. **Relembramos como foi a primeira parada LGBT do Brasil**, 2016. Disponível em: [https://www.vice.com/pt\\_br/article/primeira-parada-lgbt-do-brasil](https://www.vice.com/pt_br/article/primeira-parada-lgbt-do-brasil). Acesso em: 05 ago. 2024.

NASCIMENTO, Luis Felipe Rios do; CRUZ, Luisa Marianna Vieira da. Interações afetivo-sexuais entre mulheres e negociações com o contexto interiorano. **Revista Debates Insubmissos**, v. 3, n. 9, jul. 2020, p. 153-85, doi:10.32359/debin2020.v3.n9.p153-185.

NASCIMENTO, Michelly Vieira do; DIÓGENES, Victor Hugo Dias. Transição Demográfica no Brasil: Um Estudo Sobre o Impacto do Envelhecimento Populacional na Previdência Social. **Revista Evidenciação Contábil; Finanças**, v. 8, n. 1, p. 40–61, 2020.

NOGUEIRA, Conceição; OLIVEIRA, João Manuel de (Orgs.). **Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero**. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2010. p. 45-92.

NOGUEIRA, Naron Gutierrez. **O Equilíbrio Financeiro e Atuarial do RPPS: De Princípio Constitucional a Política Pública de Estado**. Coleção Previdência Social. Série Estudos, v. 34. Brasília: MPAS, 2012.

OLIVEIRA, João Manuel de; PINTO, Pedro; PENA, Cristiana e COSTA, Carlos Gonçalves. Feminismos queer: disjunções, articulações e ressignificações. **Ex aequo** [online]. 2009, n.20, pp.13-27.

PAZ, Diego; AMAZONAS, Maria Cristina Lopes de Almeida; MEDRADO, Benedito. Repertórios linguísticos na literatura científica brasileira sobre “homofobia”. **Arq. bras. Psicol.**, v. 72, n. 1, p. 72-92. 2020.

QUINALHA, Renan. Dossiê | O movimento LGBT brasileiro: 40 anos de luta. **Revista Cult**, 235, junho 2018.

RODRIGUES, Jorge Luís Pinto. A Imprensa gay do Rio de Janeiro: Linguagem Verbal e Linguagem Visual. *In*: Miriam Grossi; Simone Becker; Juliana Losso; Rozeli Porto; Rita Muller. (Org.). **Movimentos Sociais, Educação e Sexualidades**. Rio de Janeiro: Garamond, 2005, v. 1, p. 9-277.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & realidade**, v. 20, n. 2, 1995.

SILVA, Andressa Virgínia Vieira da; LIMA, Diana Vaz de; WILBERT, Marcelo Driemeyer. Impacto da Reforma Trabalhista na Informalidade e nas Contas Previdenciárias do Brasil. **Revista Trabalho, Política e Sociedade**, v. 6, p. 291-316, 2021.

SILVA, Daniel Nogueira; KAPPES, Sylvio Antonio. A Previdência Social Brasileira em um Modelo de Consistência de Estoques e Fluxos. *In*: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO KEYNESIANA BRASILEIRA, 2018, Porto Alegre. **Desafios para a Economia Brasileira: uma perspectiva Keynesiana**, 2018.

TERRELL, Steven. Mixed Methods Research Methodologies. Qualitative Report, v. 17 n. 1, p. 254-280, 2012. Disponível em: <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol17/iss1/14/>. Acesso em: 05 ago. 2024.

TOMMASI, Humberto. **Inclusão Previdenciária**. Paraná – Curitiba, 2011.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; OLIVEIRA, Marcos Heleno Lopes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Contextualizando os Direitos Relacionados à Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Sistema Jurídico Trabalhista Brasileiro**. Direito UNIFACS– Debate Virtual, 2020.

Data de submissão: 16 dez. 2024. Data de aprovação: 30 abr. 2025