

Universidade de Brasília (UnB)

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE)

Departamento de Ciências Contábeis e Atuarias (CCA)

Bacharelado em Ciências Contábeis

Gustavo Otacílio Loiola Barbosa

PREVIDÊNCIA E DIVERSIDADE: UMA DISCUSSÃO SOBRE A ACESSIBILIDADE DA
POPULAÇÃO LGBTPQIA+ AOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Brasília - DF

2020

Professora Doutora Márcia Abrahão Moura
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor Enrique Huelva Unternbaumen
Vice-Reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor Sérgio Antônio Andrade de Freitas
Decano de Ensino de Graduação

Professor Doutor Eduardo Tadeu Vieira
Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas

Professor Doutor Paulo César de Melo Mendes
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais

Professor Doutor Alex Laquis Resende
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Diurno

Professor Mestre Elivânio Geraldo de Andrade
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis – Noturno

Gustavo Otacílio Loiola Barbosa

PREVIDÊNCIA E DIVERSIDADE: UMA DISCUSSÃO SOBRE A ACESSIBILIDADE DA
POPULAÇÃO LGBTPQIA+ AOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas como requisito parcial à conclusão da disciplina Pesquisa em Ciências Contábeis e consequente obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof. Dra. Diana Vaz de Lima

Brasília - DF

2020

Gustavo Otacílio Loiola Barbosa

PREVIDÊNCIA E DIVERSIDADE: UMA DISCUSSÃO SOBRE A ACESSIBILIDADE DA
POPULAÇÃO LGBT+ AOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia)
apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis
e Atuariais da Faculdade de Economia,
Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas como requisito parcial à conclusão da
disciplina Pesquisa em Ciências Contábeis e
consequente obtenção do grau de Bacharel em
Ciências Contábeis.

Aprovado em _____ de _____ de 2020.

Prof.^a. Dra. Diana Vaz de Lima

Orientadora

Prof. Dr. Ricardo Henry Dias Rohm

Professor Examinador - UFRJ

Brasília – DF, novembro de 2020.

*Dedico este trabalho à minha bisavó,
Antonieta Almeida de Oliveira.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos deuses que regem o Universo pelo suporte espiritual em tempos tão difíceis.

À minha família, em especial as mulheres que fizeram e fazem parte da minha vida e deram e dão todo o suporte necessário para que continuasse nesta trajetória terrena.

Aos meus amigos que me acompanham desde o ensino médio, Átaly Araújo e Igor Henrique; aos que conquistei na UnB, Eduardo Paulino, Jéssica Zitkoski, Laryssa Elias, Mayara Mello e Wesley Moura e; ao que a vida me trouxe - Juarez Filho. Todos foram e são extremamente importantes e essenciais na minha vida.

À minha orientadora, Professora Doutora Diana Vaz de Lima, pelo cuidado e carinho quanto ao tema, atenção e paciência ao longo da realização deste estudo tão necessário à sociedade.

Ao examinador, Professor Doutor Ricardo Henry Dias Rohm, pela dedicação, elucidações e contribuições junto ao presente estudo.

Às sementes e aos frutos que cooperaram para o desenvolvimento deste trabalho acadêmico.

À comunidade LGBTPQIA+, principalmente aqueles que vieram antes e lutaram para termos nossas identidades reconhecidas como partes inerentes à dignidade e diversidade humana. Ainda assim, a luta não acabou!

PREVIDÊNCIA E DIVERSIDADE: UMA DISCUSSÃO SOBRE A ACESSIBILIDADE DA POPULAÇÃO LGBTPQIA+ AOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

RESUMO

O objetivo deste estudo é apresentar uma discussão sobre a acessibilidade da população LGBTPQIA+ aos benefícios previdenciários. Para tratar a questão da pesquisa, foi aplicado questionário estruturado por meio da ferramenta *Google Forms*® enviado para as “sementes” do estudo levantadas com o uso da técnica metodológica *snowball sampling* ou “bola de neve”. As respostas obtidas foram comparadas a pesquisas e dados relacionados ao mercado de trabalho, finanças pessoais e conhecimento sobre o tema da previdência. Os achados do estudo confirmam as hipóteses H₁, H₄, H₅, H₆, H₁₀ levantadas em pesquisas anteriores quando sugerem que a orientação sexual e/ou identidade de gênero de alguma forma interferiu na inserção/manutenção dessas pessoas no mercado de trabalho; que assumir a orientação sexual e/ou identidade de gênero de alguma forma foi empecilho para o crescimento profissional; que mesmo com certa dificuldade para lidar com dinheiro essas pessoas conseguem cumprir com seus compromissos financeiros e ainda sobra algum dinheiro; será difícil viver apenas com a aposentadoria e que provavelmente terão de buscar outros meios para complementar a renda. A hipótese (H₁₁) foi parcialmente validada, pois, apesar de a maioria dos respondentes conseguir relacionar os benefícios previdenciários pagos pelo INSS, não foi capaz de apontar as exigências para requerer a aposentadoria programada comum. As hipóteses H₂, H₃, H₇, H₈, H₉ não foram confirmadas pelos achados deste estudo, devido aos respondentes afirmarem que 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.

Palavras-chaves: População LGBTPQIA+; Mercado de Trabalho; Finanças Pessoais; Previdência; Benefícios Previdenciários.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
2 TEORIA E REVISÃO DA LITERATURA.....	7
2.1 O Estado do Bem-Estar e a Teoria <i>Queer</i>	7
2.2 Sobre a População LGBTPQIA+	9
2.3 Sexo Biológico x Identidade de Gênero x Sexualidade	12
3 EXIGÊNCIAS PARA CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS E A POPULAÇÃO LGBTPQIA+	14
4 METODOLOGIA.....	17
4.1 Desenho da Pesquisa	17
4.2 Elaboração do Questionário e Seleção das “Sementes”	18
5 RESULTADOS	20
5.1 Perfil Sociodemográfico dxs respondentes	20
5.2 Mercado de Trabalho	21
5.3 Finanças Pessoais	22
5.4 Previdência	23
5.5 Resultados comparados	26
6 CONCLUSÃO.....	30
REFERÊNCIAS	32
APÊNDICE A – BASES E HIPÓTESES CONSIDERADAS.....	40
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO APLICADO.....	44

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 (Varsano; Mora, 2007; Matias-Pereira, 2010; Baltar; Krein, 2013; Lima; Matias-Pereira, 2014; Nascimento; Diógenes, 2020).

A lógica que se estabelece não é difícil de entender: em períodos de baixo crescimento econômico aumentam o desemprego e a quantidade de trabalhadores inseridos informalmente no mercado de trabalho, o que faz com que se reduza a quantidade de contribuintes. Nesse ciclo vicioso, muitos dos princípios básicos da doutrina previdenciária continuam não contribuir para a redução da desigualdade da distribuição da renda no Brasil (Ferreira, 2006). Assim, um problema ainda persistente no âmbito da previdência social brasileira é a existência de milhões de trabalhadores por conta própria sem qualquer proteção previdenciária (Lanzara, 2016; Silva; Kappes, 2019).

Nesse ambiente, algumas pesquisas que tratam da desigualdade no sistema previdenciário brasileiro têm sido feitas, mas acabam ficando limitadas à questão de gênero, mais especificamente às mulheres (Boeira, 2012; Matijascic, 2016b; Mostafa; Valadares; Souza, 2017; Lena; Lima, 2018; Felix; Myrrha; Corrêa, 2019). Mas, um novo fenômeno social vem surgindo e merece igualmente a preocupação dos gestores de políticas previdenciárias. São aqueles indivíduos que devem ser reconhecidos segundo a sua orientação sexual e identidade de gênero, representados pela sigla LGBTPQIA+ que abrange pessoas que são Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Pan, Queer, Intersexo, Assexuais/Agênero e mais.

Para Dutra e Silva (2019), o movimento LGBTPQIA+ representa um segmento populacional cuja trajetória é marcada por preconceitos, discriminações e violências. Segundo os pesquisadores, é um movimento que se articula em busca de seus direitos civis, de subjetividade e de identidade, pressionando o Estado para o atendimento de suas demandas. De acordo com Mello, Irineu, Froemming e Ribeiro (2013), na área do trabalho regulamentado, especialmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não há qualquer documento legal que faça alusão à orientação sexual e identidade de gênero do trabalhador. E isso tem dificultado a proteção previdenciária dessas pessoas.

O fato é que o caminho para a formulação e a implementação de políticas públicas para a população LGBTPQIA+ tem sido longo, tortuoso e cheio de percalços, 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). A homofobia 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 LGBTPQIA+ (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 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 apresentar uma discussão sobre a acessibilidade da população LGBTPQIA+ aos benefícios previdenciários.

Para tratar a questão da pesquisa, foi realizada revisão da literatura sobre o tema e aplicado questionário estruturado para levantar o perfil sociodemográfico da população LGBTPQIA+ 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 (LGBTPQIA+) 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).

Além desta introdução, este estudo possui seis seções. Na Seção 2 são apresentadas a Teoria do Bem-Estar a Teoria *Queer*, um breve histórico e os conceitos relacionados à população LGBTPQIA+. As exigências para a concessão de benefícios previdenciários e como esses critérios se relacionam com a realidade da população LGBTPQIA+ são apresentados na Seção 3. A metodologia do estudo está na Seção 4 e os achados da pesquisa

na Seção 5. Na Seção 6 são apresentadas as conclusões do estudo, seguidas das referências utilizadas.

2 TEORIA E REVISÃO DA LITERATURA

2.1 O Estado do Bem-Estar e a Teoria *Queer*

O Estado de Bem-Estar (ou *Welfare State*) é um conjunto articulado de políticas e instituições que expressam o reconhecimento da responsabilidade pública sobre o Bem-Estar social a partir do entendimento de que este não pode ser garantido pelas instituições de uma economia de mercado em seu funcionamento normal (Kerstenetzky, 2011). Com o objetivo de proporcionar padrões de vida mínimos aos cidadãos, desenvolver bens e serviços sociais, controlar o ciclo econômico e ajustar o total da produção, considerando custos e rendas sociais (Souza; Moraes, 2019; Sandroni; 2005), o Estado de Bem-Estar envolve iniciativas que garantam serviços sociais gerenciados pelo Estado para assegurar o bem-estar dos cidadãos face às contingências da vida na sociedade (Sanches; Braga; Ramacciotti, 2018).

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; 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 (Marshall, 1967; 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, dando possibilidades para que as mesmas alcancem as autonomias necessárias para atingirem um nível emancipativo das políticas sociais (Crestani; Oliveira, 2017).

Dada à abrangência em que se coloca, é legítimo considerar que as ações decorrentes do Estado do Bem-Estar alcançam qualquer indivíduo, independentemente de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero. É nesse aspecto que se apresenta neste estudo a Teoria

Queer, que se propõe a repensar a construção da identidade (Braga, 2017), entendendo-a enquanto uma ferramenta e construção da resistência à normalidade, aos limites históricos impostos por meio do biopoder, e expressos, sobretudo, pelo dispositivo de sexualidade e seu imperativo heteronormativo (Miskolci; Pelúcio, 2017; Braga, 2017).

O termo *Queer* pode ser traduzido como estranho, excêntrico, raro, extraordinário, ridículo. Ele passou a ser utilizado por um grupo de teóricos que pensam as questões de gênero e sexualidade com base em uma perspectiva pós-crítica (Motta, 2016). Atualmente, o termo *Queer* foi ressignificado e se ocupa em problematizar e desconstruir a matriz heterossexual que legitima a heteronormatividade (Bessa, 2015). No Brasil, a produção do conhecimento nacional sobre gênero e sexualidade a partir da perspectiva *Queer* tem se tornado uma forma de resistência e localização estratégica, compreendendo que as categorias sexo, gênero, raça/etnia e classe social se interseccionam de uma forma singular (Miskolci; Pelúcio, 2017; Braga, 2017).

Hardt e Negri (2004) e Oliveira *et al* (2009) afirmam que a história da Teoria *Queer* funde-se com a emergência e expansão de uma nova forma de capitalismo à escala do Globo, na qual os processos de produção e de consumo deixam de ser idealizados segundo a lógica fordista da indústria automível, passando a depender da democratização das novas redes de informação e da exploração imaterial da subjetividade, do trabalho afetivo.

Uma questão que se coloca atualmente é que a fragilidade do processo de desmercantilização da mão de obra se associa a outro elemento importante à sustentação do Estado do Bem-Estar, que são os valores (Esping-Andersen, 1999; Rosanvallon, 2000; Lobato, 2016). O que se percebe é que a noção de cidadania, base política da construção do modelo constitucional, parece não ter alcançado o fundamento da solidariedade social que lhe é inerente (Lobato, 2016). A noção prevalente é a do direito; direito à educação, à saúde etc., e da responsabilidade do Estado, direito esse que não está acompanhado da noção de igualdade, expressa na prestação pública e coletiva, mas, antes, no direito individual (Lobato, 2016).

Lobato (2016) apresenta que embora os sistemas públicos sejam sabidamente usados por todos, não há encontro entre os diferentes segmentos, já que se mantém, nos sistemas de proteção, a estratificação social presente na sociedade. O pesquisador traz como exemplos a diferenciação no acesso à escola pública e superior, o acesso a procedimentos de maior complexidade e de uso regular dos serviços no Sistema Único de Saúde (SUS) e a assistência

dirigida preferencialmente à população vulnerável, quando um conjunto de violações de direitos são riscos coletivos e podem atingir a todos.

De acordo com Irineu e Oliveira (2019), o Brasil desenvolve políticas públicas voltadas à população LGBTPQIA+, porém, em sua maioria não há efetivação destas. Os autores salientam que as políticas públicas são bastante marginalizadas quando se trata dessa população, e muitas vezes não tem um orçamento próprio – o que dificulta sua efetivação. Além disso, segundo os autores, há uma hierarquia quanto ao rol de políticas públicas, 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 brasileira é de caráter contributivo e filiação obrigatória, observando critérios que devem preservar o equilíbrio financeiro e atuarial (Brasil/Constituição Federal de 1988).

2.2 Sobre a População LGBTPQIA+

O marco inicial da luta pelos Direitos Humanos LGBTPQIA+ se deu no então Império Alemão final do século XIX, onde 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). Segundo o pesquisador, diversos movimentos sociais e organizações da sociedade civil desempenharam um papel fundamental na democratização do regime, lutando pelas liberdades públicas, por participação política, por justiça econômica e pelo reconhecimento de suas identidades.

Com o fim da ditadura militar e o ressurgimento da sociedade civil, através de importantes acontecimentos políticos, se desenvolveu na sociedade brasileira um clima de redemocratização das relações sociais (Machado, 2007). Após a abertura política, 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; e, ainda, diversos grupos militantes voltados às causas sociais das pessoas LGBTPQIA+ (MacRae, 1990; Rodrigues, 2005; Machado, 2007).

Em 28 de junho de 1997 ocorre a primeira Parada GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes) em São Paulo. Inicialmente inspirada pelas marchas que aconteciam na Europa e nos EUA, quase 20 anos depois, muita coisa mudou. A manifestação cresceu e ganhou novas causas, agregou diferentes públicos, ganhou espaço em diversas cidades brasileiras e tomou para si a maior Avenida de São Paulo de forma definitiva. Neste meio tempo, a luta pelos direitos da população LGBTPQIA+ também cresceu, trazendo muitos debates e discussões na sociedade (Naísa, 2016).

Conforme o movimento foi crescendo no decorrer dos anos, a sigla GLS caiu em desuso, visto que outras causas foram agregadas ao movimento. Atualmente, é adotada a sigla LGBTPQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, Pansexuais, *Queer*, Intersexuais, Assexuais e Agêneros, e outras identidades de gênero e orientações sexuais não abarcadas pelas anteriores) (Facchini, 2003; Machado, 2007; Naísa, 2016). O Quadro 1 explicita a sigla, bem como a caracterização de cada grupo.

Quadro 1 – Glossário sobre sexualidade, identidades de gênero e sexo e suas caracterizações:

Sopa de Letrinhas	Caracterizações
Lésbica	Mulher cis ou trans que é atraída afetiva, emocional e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/gênero (cis ou trans).
Gay	Homem cis ou trans que é atraído afetiva, emocional e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/gênero (cis ou trans).
Bissexual	É a pessoa cis ou trans que se relaciona afetiva, emocional e/ou sexualmente com pessoas de ambos os sexos/gêneros.
	Travesti: é a pessoa que nasceu com determinado sexo, ao qual foi atribuído culturalmente o gênero considerado correspondente pela sociedade, mas que passa a se identificar e construir nela mesma o gênero oposto. No caso de pessoas travestis com identidade de gênero feminina, muitas modificam seus corpos por

Transgênero	meio de hormonioterapias, aplicações de silicone e/ou cirurgias plásticas, porém, vale ressaltar que isso não é regra para todas.
	Transexual: pessoa que possui uma identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento. Homens e mulheres transexuais podem manifestar o desejo de se submeterem a intervenções médico-cirúrgicas para realizarem a adequação dos seus atributos físicos de nascença (inclusive genitais) à sua identidade de gênero constituída.
Pansexual	As pessoas pansexuais podem desenvolver atração física, amor e desejo sexual por outras pessoas, independentemente de sua identidade de gênero e/ou sexo biológico. A pansexualidade é uma orientação que rejeita especificamente a noção de dois gêneros e até de orientação sexual específica.
<i>Queer</i>	Para as pessoas que se identificam como <i>Queer</i> , os termos lésbica, gay, e bissexual são percebidos como rótulos que restringem a amplitude e a vivência da sexualidade. O termo <i>Queer</i> também é utilizado por alguns para descrever sua identidade e/ou expressão de gênero.
Intersexual	Pessoas que nascem com anatomia reprodutiva ou sexual e/ou um padrão de cromossomos que não podem ser classificados como sendo tipicamente masculinos ou femininos.
Assexual	É um indivíduo que não sente nenhuma atração afetiva, emocional e/ou sexual por nenhum gênero/sexo, nos casos de assexuais aromânticos. Enquanto que os assexuais românticos existem a atração efetiva e/ou emocional.
Agênero	Pessoa que não se identifica ou não se sente pertencente a nenhum gênero.
+	O “mais” na sigla LGBTPQIA+ representa todas as demais orientações sexuais e identidades de gêneros não abarcadas pelas demais letras da sigla.

Fonte: Elaborado pelo autor com base no Manual de Comunicação LGBTI+ de Reis (2018).

Devido à inoperância do Poder Legislativo - leia-se homofobia institucional - em garantir a proteção e a promoção da população LGBTPQIA+ (Paz; Almeida Amazonas; Medrado, 2020), 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 Supremo Tribunal Federal (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 a edição de lei pelo legislativo sobre a matéria (Brasil/STF, 2019).

Mesmo com estes avanços, as estatísticas nacionais oficiais quanto à população LGBTPQIA+ são escassas, sejam sobre violência, saúde pública, desemprego e mercado de trabalho etc. - com relação à violência, as estatísticas só passaram a ser divulgadas em 2017 no Atlas da Violência -, cabendo, em sua maioria, serem feitas por ONGs e empresas privadas (Vasconcelos, 2019). Quanto ao desemprego, há uma grande falha de sensibilização e aceitação no mercado de trabalho (O Tempo, 2016; Barbosa; Clark, 2017). Na pandemia do

Covid-19, esse problema se mostrou ainda mais acentuado: segundo relatório divulgado pelo #VoteLGBT e Box1824 (2020), a taxa de desemprego entre a população LBTPQIA+ chegou a quase 22%, quase o dobro da taxa nacional de desocupação (IBGE, 2020).

2.3 Sexo Biológico x Identidade de Gênero x Sexualidade

Como a orientação sexual tornou-se um aspecto importante do estudo psicológico da sexualidade humana nos últimos anos (Young-Bruehl, 2010; Nogueira; Oliveira, 2010), a pesquisa psicológica sobre a homossexualidade também passou a ser uma preocupação para o estudo das atitudes sociais para com a população LGBT (Nogueira; Oliveira, 2010).

De acordo com Weeks (2000) e Maia e Bezerra (2017), o conceito de sexo corresponde, basicamente, a um termo descritivo para as 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, sendo difícil de definir o indivíduo em um espectro binário, ou homem ou mulher. Quando se trata do conceito de gênero, Scott (1995) entende que se trata de uma categoria imposta socialmente sobre um corpo sexuado, 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 felicidade pessoal ultrapassam as regras sociais “tradicional”.

Ao tratar da identidade de gênero, o *GLAAD Media Reference Guide* (2015) apresenta que esta se refere ao senso interno dos indivíduos, pessoal de ser um homem ou mulher, menino e menina, a maneira como alguém se sente e se apresenta para si e para as demais pessoas como masculino ou feminino, ou ainda pode ser uma mescla, uma mistura de ambos, independentemente do sexo biológico (fêmea, macho ou intersexual) ou da orientação sexual. Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) (2017), alguns indivíduos trans buscam procedimentos de redesignação do sexo, incluindo intervenções cirúrgicas e tratamentos hormonais, mas nem todos buscam tais medidas e elas nunca devem ser um requisito para o reconhecimento da identidade de gênero.

O escritório do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH) reconhece que a pessoas trans enfrentam preconceito e estigma generalizados no acesso à saúde e em escolas, no mercado de trabalho e na busca por moradia, e alerta que a

discriminação com base em identidade de gênero é ilegal de acordo com o Direito Internacional dos Direitos Humanos (Organização das Nações Unidas, 2017).

Com relação à orientação sexual [sexualidade], segundo o Reis (2018) e Indonésia/Princípios de Yogyakarta (2006), refere-se à capacidade de cada pessoa de ter uma profunda 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. Estudos demonstram que as características da orientação sexual variam de pessoa a pessoa, porém, as orientações sexuais mencionadas não são as únicas (Kinsey *et al*, 1948; Reis, 2018).

Para facilitar a compreensão dessa discussão, o Quadro 2 apresenta uma síntese sobre os conceitos relacionados ao sexo, identidade de gênero e sexualidade.

Quadro 2 – Conceitos relacionados ao sexo, identidade de gênero e sexualidade

	Caracterizações
Sexo (Biologia)	O sexo biológico é formado por características cromossômicas, hormonais, genitais etc., sendo dividido entre Macho (Homem), Fêmea (Mulher) e Intersexo.
Identidade de Gênero (Identidade)	Percepção interna e individual do gênero de cada pessoa, sendo as quais: Cisgênero (pessoa que possui uma identidade de gênero correspondente ao sexo biológico); Transgênero (pessoa que possui uma identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento); Agênero (pessoa que não se identifica ou não se sente pertencente a nenhum gênero); <i>Queer</i> /Não binária (pessoa que não se identifica com o binarismo de gênero masculino x feminino).
Sexualidade (Amor)	É a capacidade de uma pessoa se atrair emocional, sexual e/ou afetivamente, ou não, por outrem. As sexualidades existentes são: homossexualidade, heterossexualidade, bissexualidade, assexualidade, pansexualidade etc.

Fonte: Elaborado pelo autor com base na Cartilha – O Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI do Brasil/MPF (2017) e no Manual de Comunicação LGBTI+ de Reis (2018).

Reverbera-se que em 17 de maio de 1990, a Organização Mundial da Saúde (OMS) retirou a homossexualidade da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados a Saúde (CID) e em 2018 a organização divulgou que a transexualidade seria retirada da categoria de transtornos mentais, porém, a oficialização ocorreu apenas em 21 de maio de 2019, com a publicação da 11ª versão da CID (Conselho Federal de Psicologia, 2019).

Considerando que um dos critérios para concessão do benefício previdenciário diz respeito à identificação do sexo em uma perspectiva apenas biológica, a discussão aqui apresentada pretende contribuir para um novo entendimento sobre as exigências para concessão de benefícios previdenciários envolvendo a população LGBTPQIA+.

3 EXIGÊNCIAS PARA CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS E A POPULAÇÃO LGBTPQIA+

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 alguns requisitos mínimos, denominados de critérios de elegibilidade (Jesuino; Lima, 2011). De acordo com Nogueira (2007), 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).

Esses critérios de elegibilidade são ajustados quando há mudanças paramétricas (mudanças no plano de benefícios previdenciários) instituídas pela legislação previdenciária, normalmente promovidas por reformas previdenciárias. Conforme informações do Quadro 3, as exigências para recebimento dos benefícios previdenciários variam dependendo do tipo de benefício requerido, e normalmente estão associados ao tempo de serviço, ao tempo de contribuição, ao tipo de atividade e idade mínima.

Quadro 3 – Requisitos mínimos para acessar benefícios previdenciários

Tipos de Benefício		Idade mínima	Tempo de contribuição	Tempo de serviço	
Aposentadorias	Aposentadoria por idade Rural	55 anos mulheres 60 anos homens	180 meses ambos os sexos	-	
	Aposentadoria programada comum	62 anos mulheres 65 anos homens	180 meses mulheres 240 meses homens	-	
	Aposentadoria programada professor	57 anos mulheres 60 anos homens	300 meses ambos os sexos	-	
	Aposentadoria por tempo de contribuição (Extinta)	-	180 meses	30 anos mulheres 35 anos homens	
	Aposentadoria especial (mesmas regras para ambos os sexos, depende do agente nocivo)	55 anos	180 meses	15 anos de exposição	
		58 anos	240 meses	20 anos de exposição	
		60 anos	300 meses	25 anos de exposição	
	Aposentadoria por incapacidade permanente (invalidez)		O cálculo do benefício é feito a partir do tempo de contribuição já acumulado, do sexo e da atividade desenvolvida.		
	Aposentadoria da pessoa com deficiência	Por idade	55 anos mulheres 60 anos homens	180 meses ambos os sexos	-
			Grave	300 meses homens 240 meses mulheres	-
Por tempo de contribuição		Moderada	340 meses homens 288 meses mulheres	-	
		Leve	396 homens 336 meses mulheres	-	
Aux	Auxílio-doença		12 meses, havendo a possibilidade de isenção	-	

		desse tempo.	
	Auxílio-acidente	Não há período de carência.	-
	Auxílio-reclusão	24 meses.	-
	Salário-maternidade	10 meses para o trabalhador Contribuinte Individual, Facultativo e Segurado Especial; Isento para segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso (que estejam em atividade na data do afastamento, parto, adoção ou guarda com a mesma finalidade).	-
	Pensão por morte	Beneficiário dependente de segurado que vier a óbito.	
	Salário-Família	Ter filho(s) de qualquer condição com menos de 14 anos de idade, ou filho(s) inválido(s) de qualquer idade; Ter remuneração mensal abaixo do valor limite para recebimento do salário-família.	

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (2018)

Registre-se que apesar de o seguro-desemprego ser tratado no campo infraconstitucional como um benefício previdenciário, não integra o rol de benefícios dispostos na legislação previdenciária. A própria Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, estabelece que o RGPS garante a cobertura de todas as situações expressas no art. 1º desta Lei, exceto as de desemprego involuntário, que é objeto de lei específica (art. 9º, § 1º).

A princípio, as exigências para concessão dos benefícios previdenciários foram baseadas apenas nos modelos heteronormativos (Mezacasa; Siqueira, 2018). Contudo, segundo os pesquisadores, a partir da aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana consagrada pela Constituição Federal do Brasil de 1988, com o avanço dos estudos de gênero e sexualidade e, com a luta dos grupos de minorias e seu alcance no direito, o ordenamento jurídico brasileiro, alguns benefícios previdenciários têm sido concedidos a partir da leitura dos novos modelos sociais, possibilitando o acesso a esses benefícios para a população LGBTPQIA+, principalmente aos casais homossexuais e transexuais.

Os primeiros resultados da leitura desses novos modelos sociais já podem ser constatados. 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 homossexuais o direito de gozarem os benefícios de pensão por morte, auxílio reclusão e salário maternidade da mesma forma que os casais heterossexuais, o que demonstrou 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 LGBTPQIA+.

Observa-se, ainda, que a legislação previdenciária faz distinção por sexo (homens e mulheres) para a concessão da maior parte dos benefícios de aposentadoria, mas, ainda não há uma orientação expressa nesse sentido quando se trata da questão da transexualidade. Na prática, observa-se um esforço do Poder Judiciário em analisar a data de preenchimento dos critérios de elegibilidade e compará-la com o momento em que o trabalhador ou a trabalhadora passou a se identificar, do ponto de vista jurídico, por outro gênero (Mezacasa; Siqueira, 2018).

No caso dos transgêneros, algumas soluções já têm sido estudadas. Uma delas é verificar se o processo de transição de gênero foi completado no momento em que o segurado requereu o benefício previdenciário (Diário de Petrópolis, 2020). O tema já vinha sendo discutido por Araújo (2000) sobre a proteção constitucional da pessoa transexual, apresentando como proposta que fosse adotada a regra da proporcionalidade entre o tempo de serviço cumprido antes da alteração de sexo no registro civil e o tempo a cumprir.

Para Fernandes (2015) e Mezacasa e Siqueira (2018), o benefício previdenciário deve ser concedido de acordo com o gênero no momento do pedido na via administrativa, ou seja, para o indivíduo que alterar o sexo de masculino para feminino, aplicar-se-á a regra da mulher. No entanto, segundo os pesquisadores, algumas ressalvas ainda merecem ser observadas. Ao se analisar, por exemplo, o caso inverso - em que uma mulher, com sexo biológico feminino se identifica como homem e assim o faz, deverá também ser aplicada a regra de aposentadoria para as mulheres, prevalecendo a norma mais favorável tendo em vista o caráter protetor do direito previdenciário.

Outra questão a ser considerada é que normalmente os critérios de elegibilidade estão atrelados à participação da pessoa no mercado de trabalho ou a uma idade mínima. Sobre a participação no mercado de trabalho, estudos mostram que a população LGBTPQIA+ tem mais dificuldades em acessar ao benefício previdenciário justamente por não conseguir se manter empregada. De acordo com o Diário de Petrópolis (2020), “o índice de pessoas

transexuais em empregos formais é baixo, em razão do evidente preconceito que a sociedade carrega”. Sobre a expectativa de vida, enquanto a média da população brasileira em geral é em torno de 76 anos, o tempo médio de vida das pessoas trans e travestis é de apenas 35 anos – reflexo do alto índice de assassinatos destas pessoas (ANTRA, 2018; IBGE, 2018).

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 LGBTPQIA+ tenha acesso aos benefícios previdenciários.

O que se observa é que, mesmo havendo a consciência de que a população composta por gays, lésbicas, bissexuais, transexuais e intersexuais passou por históricos processos de marginalização e exclusão de direitos (Mezacasa; Siqueira, 2018), os direitos decorrentes da proteção previdenciária para esses indivíduos ainda geram dúvidas entre a população LGBTPQIA+ e dependem do Poder Judiciário para que sejam garantidos, em razão da ausência de legislação específica (Braga, 2017). Com as recentes mudanças advindas com a reforma da previdência social realizada em 2019, a preocupação é se a população LGBTPQIA+, marginalizada no mercado de trabalho e vulnerável em sua expectativa de vida, conseguirá atender a critérios de elegibilidade mais rigorosos para acessar aos benefícios previdenciários.

4 METODOLOGIA

4.1 Desenho da Pesquisa

Para a discussão sobre a acessibilidade da população LGBTPQIA+ aos benefícios previdenciários, foi efetuado estudo exploratório utilizando a abordagem de métodos mistos sequencial (Mele; Belardinelli, 2018; Terrell, 2012), composta por quatro 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. levantamento de hipóteses sobre o comportamento da população LGBTPQIA+ 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 (Apêndice A), visando elaborar o questionário estruturado a ser aplicado (Apêndice B);

- iii. 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;
- iv. análise das respostas obtidas comparativamente às pesquisas e dados relacionados no estudo.

O uso da técnica metodológica *snowball sampling* foi considerado em razão de ser mais fácil um membro da população investigada (LGBTQIA+) conhecer outro membro desta mesma população do que os investigadores identificarem os mesmos, facilitando também a identificação dos líderes da comunidade em estudo (Albuquerque, 2009). O uso do *snowball sampling* se justifica como ferramenta metodológica em razão de tratar-se de uma técnica útil para estudar populações *hard-to-find or hard-to-study* ou “difíceis de serem acessadas ou estudadas” (Russell Bernard, 2005).

4.2 Elaboração do Questionário e Seleção das “Sementes”

Segundo Vinuto (2014), o início da execução por amostragem não-probabilística “bola de neve” é a seleção de informantes-chave, denominados “sementes”, a fim de identificar outras pessoas que fazem parte do mesmo grupo a ser pesquisado, sendo estas denominadas “frutos”. Na prática, de acordo com a pesquisadora, é solicitado aos “frutos” que indiquem outras pessoas com características do grupo em análise, gerando, assim, uma indicação em cadeia. Camargo, Costa e Araújo (2020) utilizaram a amostra bola de neve para analisar o consumo no segmento LGBT, enquanto Nascimento e Cruz (2020) utilizaram o mesmo método não-probabilístico para investigar as estratégias de resistência à heterossexualidade compulsória utilizada por mulheres que mantêm relações afetivo-sexuais com mulheres em uma cidade do interior do Estado de Pernambuco, justificando, portanto, o uso da técnica metodológica *snowball sampling* no presente estudo.

Assim, foram formuladas 20 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 biológico, identidade de gênero, sexualidade, idade, nível de instrução, área de formação, renda e o

estado de residência, sendo sete obrigatórias e uma facultativa (sexo biológico). Na segunda parte, foram feitas quatro perguntas relacionadas ao mercado de trabalho. Na terceira parte foram feitas duas perguntas relacionadas às finanças pessoais dos respondentes. Por fim, na quarta parte, foram feitas quatro perguntas relacionadas à previdência e acesso a benefícios previdenciários.

Em razão do perfil dos 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). Em relação às respostas das partes 2, 3 e 4, nas questões de 1 a 10 foi utilizada a técnica de múltipla escolha; na questão 11, foram apresentadas caixas de seleção em que se poderia marcar mais de um item. Na questão 12, a resposta foi aberta.

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. Segundo Saunders (2016), antes da aplicação do questionário este deve ser testado com respondentes que fazem parte da população investigada. Findo o período de pré-teste, foram selecionadas 6 sementes – dentre ativistas LGBTQIA+, 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 LGBTQ+ 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

5.1 Perfil Sociodemográfico dxs respondentes

Com relação à primeira parte do questionário, relativa à identificação do perfil sociodemográfico da população LGBTPQIA+, foram obtidas 102 respostas, sendo 87 válidas, visto que 15 pessoas não faziam parte da população-alvo (LGBTPQIA+). A maioria dxs respondentes é do sexo biológico 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. Quanto à localização, a maior parte dxs respondentes é da Região Sudeste, e a maioria afirmou não possuir qualquer renda (Tabela 1).

Tabela 1: Perfil sociodemográfico dxs respondentes:

	Frequência	Percentual
Sexo Biológico		
Macho (Homem)	51	58,62%
Fêmea (Mulher)	35	40,23%
Interssexo	1	1,15%
Identidade de Gênero		
Cisgênero	79	90,80%
Transexual	1	1,15%
Queer/Não-binária	5	5,75%
Agênero	1	1,15%
Outro	1	1,15%
Sexualidade		
Lésbica	15	17,24%
Gay	44	50,57%
Bissexual	23	26,44%
Pansexual	4	4,60%
Outra	1	1,15%
Idade		
18 – 21 anos	7	8,04%
22 – 29 anos	44	50,57%
30 – 39 anos	21	24,14%
40 – 49 anos	8	9,20%
50 – 59 anos	5	5,75%
+60 anos	2	2,30%
Nível de Instrução		

Ensino fundamental completo	1	1,15%
Ensino médio completo	5	5,75%
Ensino superior incompleto	28	32,18%
Ensino superior completo	53	60,92%
Renda		
Não tem renda	21	24,14%
Até 2 salários mínimos	19	21,84%
2 a 3 salários mínimos	11	12,64%
3 a 5 salários mínimos	16	18,39%
5 a 10 salários mínimos	10	11,49%
10 a 20 salários mínimos	8	9,20%
20 a 50 salários mínimos	2	2,30%
Formação na área financeira		
Sim	23	26,44%
Não	63	72,41%
Em branco	1	1,15%
Estado de residência		
Centro-Oeste	31	35,63%
Nordeste	5	5,75%
Norte	11	12,64%
Sudeste	38	43,68%
Sul	2	2,30%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa.

5.2 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 (Pergunta 1 da Tabela 2). Dos que se encontravam empregades, quase 60% afirmaram possuir carteira assinada (Pergunta 2 da Tabela 2). 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. Vale salientar que as respostas da pergunta 2 estavam condicionadas às respostas da pergunta 1, logo, as respostas obtidas quanto à situação atual no mercado de trabalho, em termos de frequência, são menores – 76 de 87 das respostas válidas.

Perguntades sobre o trabalho atual, a maioria dxs entrevistades 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 (Pergunta 3 da Tabela 2). Embora 35% dxs entrevistades afirmarem que sua orientação sexual e/ou identidade de gênero nunca foi um problema quando buscou promoção, quase 30% admitiram que nunca foi promovide e, ainda,

20,64% afirmaram que em algum momento suas identidades (sexual e/ou de gênero) interferiram na busca de uma promoção (Pergunta 4 da Tabela 2).

Registre-se que as perguntas 3 e 4 estavam condicionadas às respostas da pergunta 2, sendo assim, as respostas obtidas quanto ao trabalho atual e crescimento profissional, em termos de frequência, são de 63 das 87 respostas válidas. Os resultados relativos ao mercado de trabalho estão sintetizados na Tabela 2, a seguir.

Tabela 2 – Mercado de Trabalho:

Perguntas	Frequência	Percentual
1. Sobre sua participação no mercado de trabalho, sua orientação sexual e/ou identidade de gênero:		
Nunca foi um problema, sempre conseguiu o emprego que tentou.	33	37,93%
Às vezes foi um problema, e atrapalhou algumas tentativas de emprego.	12	13,79%
Sempre foi um problema e sempre atrapalhou suas tentativas de emprego.	5	5,75%
Não interferiu porque omitiu sua orientação sexual e/ou identidade de gênero quando buscou algum emprego.	26	29,89%
Nunca procurou um emprego.	11	12,64%
2. Sobre sua situação atual no mercado de trabalho, você		
é empreendedor, tem seu próprio negócio.	4	5,26%
está atuando no setor informal.	9	11,84%
está desempregado e não está procurando emprego	6	7,89%
está desempregado, mas continua procurando emprego.	8	10,53%
está empregado com carteira assinada (emprego formal) ou servidora público.	44	57,89%
faz “bicos”, aceita o que aparece.	5	6,58%
3. No seu trabalho atual, você		
assumiu sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.	38	60,32%
não gosta de falar sobre sua vida pessoal.	6	9,52%
não viu necessidade de assumir sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.	18	28,57%
ninguém sabe sobre sua orientação sexual e/ou identidade de gênero dentro e fora do mercado de trabalho.	1	1,59%
4. Com relação ao seu crescimento profissional, sua orientação sexual e/ou identidade de gênero:		
Às vezes foi um problema, e atrapalhou algumas tentativas de promoção profissional que buscou.	13	20,64%
Não interferiu porque omitiu sua orientação sexual e/ou identidade de gênero quando buscou alguma promoção.	7	11,11%
Nunca foi promovido.	18	28,57%
Nunca foi um problema, sempre conseguiu a promoção que buscou.	22	34,92%
Sempre foi um problema e sempre atrapalhou suas promoções profissionais.	3	4,76%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa.

5.3 Finanças Pessoais

No que tange às finanças pessoais, quase 45% dxs respondentes afirmaram que tem algum conhecimento financeiro, mas precisa de ajuda para lidar com o dinheiro (Pergunta 5 da Tabela 3). 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

(Pergunta 6 da Tabela 3). Apesar disso, uma parcela dxs respondentes afirmou que precisa de ajuda para cumprir com seus débitos financeiros. Os resultados relativos às finanças pessoais estão sintetizados na Tabela 3, a seguir.

Tabela 3 – Finanças pessoais:

Perguntas	Frequência	Percentual
5. Para você, lidar com dinheiro:		
É fácil, não precisa de ajuda.	36	41,38%
Tem algum conhecimento, mas precisa de ajuda.	39	44,83%
Tem dificuldade, sempre precisa de ajuda.	7	8,05%
Tem muita dificuldade.	5	5,75%
6. Sobre sua situação financeira atual, você		
consegue pagar suas contas e ainda sobra algum dinheiro.	52	59,77%
consegue pagar suas contas, mas não sobra nada.	19	21,84%
precisa de ajuda para pagar suas contas.	10	11,49%
está endividada.	5	5,75%
Em branco	1	1,15%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa.

5.4 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 (Pergunta 7 da Tabela 4). No entanto, convém salientar, que alguns dxs respondentes encontram-se ou na informalidade ou aceitam os chamados “bicos” (Pergunta 2 da Tabela 2) o que, conseqüentemente, afetaria as contribuições por meio da guia avulsa do INSS, uma vez que se encontram no mercado informal. Oposto axs contribuintes regulares, 31% dxs perguntades nunca contribuíram para a previdência social, enquanto que outra parcela de quase 15% não está contribuindo atualmente (Pergunta 7 da Tabela 4).

Perguntades sobre a perspectiva com relação à previdência pessoal e de ter uma previdência complementar (Perguntas 8 e 9, respectivamente, da Tabela 4), 43% dxs respondentes informaram que estão começando a se preocupar (Pergunta 8) e 38% acreditam ser necessária (Pergunta 9). 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 (Pergunta 8) e quase 20% nunca pensou em ter uma previdência complementar (Pergunta 9). 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 terá de buscar novos meios de obter uma renda extra que garanta a estabilidade financeira na aposentadoria (Pergunta 10 da Tabela 4). Os resultados relativos à previdência estão sintetizados na Tabela 4, a seguir.

Tabela 4 – Previdência:

Perguntas	Frequência	Percentual
7. Sobre as suas contribuições para a previdência social:		
Nunca contribuiu.	27	31,03%
Contribuo regularmente pagando guia avulsa ao INSS.	6	6,90%
Contribuo regularmente com desconto no meu contracheque.	41	47,13%
Contribuía quando estava empregado.	13	14,94%
8. Sobre sua perspectiva com relação à sua previdência:		
Sou muito preocupado, já tenho o meu “pé de meia”.	11	12,64%
Não é uma preocupação atual.	20	22,99%
Estou preocupado e buscando alternativas de “poupança”.	18	20,69%
Estou começando a me preocupar, mas ainda não fiz nada.	38	43,68%
9. Sobre sua perspectiva de ter uma previdência complementar:		
Acredito ser necessária e já fiz um plano de aposentadoria complementar.	13	14,94%
Acredito ser necessária, mas ainda não fiz um plano de aposentadoria complementar.	33	37,93%
Entendo que não é necessário ter um plano de aposentadoria complementar.	6	6,90%
Estou começando a pensar a respeito.	18	20,69%
Nunca pensei a respeito.	17	19,54%
10. Sobre sua percepção futura com relação à aposentadoria:		
Acredito que será difícil viver com a minha aposentadoria.	24	27,59%
Ainda que o valor da aposentadoria seja pequeno, creio que terei uma vida financeiramente agradável.	10	11,49%
Mesmo com uma renda menor que meu salário atual, penso que terei estabilidade financeira na aposentadoria.	17	19,54%
Penso que terei uma vida confortável, levando em consideração a renda que receberei.	5	5,75%
Provavelmente terei de buscar novos meios de obter renda para me manter estável financeiramente na aposentadoria.	31	35,63%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa.

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 (Pergunta 11 da Tabela 5). Quase 38% dos respondentes 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, 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. Logo, por se tratar de uma pergunta aberta, o respondente poderia enumerar mais de um benefício em uma mesma resposta, consequentemente, era esperado que as respostas obtidas, tanto em termos de frequência quanto em percentual, variassem. A aposentadoria foi o benefício previdenciário mais citado pelos respondentes, pouco mais de 52%; em seguida, o auxílio-doença com quase 46%. Além destes, outros benefícios previdenciários foram relacionados, como os auxílios acidente e reclusão, salários maternidade e família etc. (Pergunta 12 da Tabela 5).

Merece destaque o fato de 11% dxs respondentes citarem como benefício previdenciário a palavra “INSS”, e 13% dxs respondentes citarem como benefícios os planos de previdência privados ou previdência dos servidores públicos, mostrando que ainda paira dúvidas sobre o papel da entidade que concede os benefícios e o benefício propriamente dito. Ainda, uma das respostas relacionou o Benefício de Prestação Continuada (BPC) como um benefício previdenciário, porém - mesmo que os pagamentos deste benefício sejam realizados pelo Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) - trata-se de um benefício assistencial, regido pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) (Pergunta 12 da Tabela 5). Os resultados relativos ao conhecimento quanto aos benefícios previdenciários estão sintetizados na Tabela 5, a seguir.

Tabela 5 – Conhecimento quanto aos Benefícios Previdenciários:

Perguntas	Frequência	Percentual
11. Para uma pessoa requerer a aposentadoria programada comum, relacione os requisitos que você considera que devem ser atendidos (pode marcar mais de uma alternativa):		
Comprovar se atende a idade mínima.	3	3,45%
Comprovar se atende a idade mínima; Comprovar tempo mínimo de contribuição.	33	37,93%
Comprovar se atende a idade mínima; Comprovar tempo mínimo de contribuição; Estar regularmente exercendo atividade no mercado de trabalho.	13	14,94%
Comprovar se atende a idade mínima; Comprovar tempo mínimo de contribuição; Estar regularmente exercendo atividade no mercado de trabalho; Não possuir antecedentes criminais.	2	2,30%
Comprovar se atende a idade mínima; Comprovar tempo mínimo de contribuição; Estar regularmente exercendo atividade no mercado de trabalho; Ser enquadrado como população de baixa renda.	2	2,30%
Comprovar se atende a idade mínima; Comprovar tempo mínimo de contribuição; Ser enquadrado como população de baixa renda.	8	9,20%
Comprovar se atende a idade mínima; Ser enquadrado como população de baixa renda.	2	2,30%
Comprovar se atender a idade mínima; Estar regularmente exercendo atividade no mercado de trabalho; Ser enquadrado como população de baixa renda.	1	1,15%
Comprovar se atender a idade mínima; Estar regularmente exercendo atividade no mercado de trabalho.	1	1,15%
Comprovar se atender a idade mínima; Não possuir antecedentes criminais; Ser enquadrado como população de baixa renda.	1	1,15%
Comprovar tempo mínimo de contribuição.	10	11,49%
Comprovar tempo mínimo de contribuição; Estar regularmente exercendo atividade no mercado de trabalho.	2	2,30%
Comprovar tempo mínimo de contribuição; Não possuir antecedentes criminais.	1	1,15%
Comprovar tempo mínimo de contribuição; Ser enquadrado como população de baixa renda.	3	3,45%
Ser enquadrado como população de baixa renda.	3	3,45%
Em branco	2	2,30%
12. Relacione os benefícios previdenciários que você conhece:		
Aposentadorias	24	52,17%

Auxílio-doença	21	45,65%
Auxílio-acidente	6	13,04%
Auxílio-reclusão	3	6,52%
Salário-maternidade	8	17,39%
Pensão por morte	4	8,70%
Seguro-desemprego	3	6,52%
Salário família	1	2,17%
INSS	5	10,87%
BPC	1	2,17%
Pensões	3	6,52%
Nenhum/Não entendeu a pergunta	6	13,04%
Previdência diversa	6	13,04%
Licença paternidade	2	4,35%
Benefício assistencial	1	2,17%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa.

5.5 Resultados comparados

H₁: A sexualidade e/ou identidade de gênero interfere na inserção/manutenção da população LGBTPQIA+ no mercado de trabalho.

A hipótese 1 foi confirmada. Com base nos dados obtidos, quase 20% dxs respondentes afirmaram que a orientação sexual e/ou identidade de gênero às vezes ou sempre foi um problema e atrapalhou as tentativas de emprego, o que pode ser uma evidência das dificuldades das empresas brasileiras em contratar para cargos de chefia pessoas LGBT. O medo de represálias também esteve presente para quase 30% dxs entrevistades, que afirmaram que essa condição não interferiu em sua participação no mercado de trabalho porque omitiu sua orientação sexual e/ou identidade de gênero. Esses dados e o fato de quase 13% dxs respondentes nunca terem procurado emprego também pode ajudar a explicar porque o índice de desemprego apurado junto à população LGBTPQIA+ pelo #VoteLGBT e Box1824 é quase o dobro da média nacional, conforme apurado pelo IBGE.

H₂: O mercado de trabalho voltado à população LGBTPQIA+ é precário ou a maioria desta população está desempregada.

Com base nos achados, a Hipótese 2 não foi confirmada. No entanto, quase 42% dxs respondentes informaram estar desempregades, na informalidade ou é empreendedor, o que pode comprometer a capacidade contributiva para o sistema previdenciário. A informalidade afeta tanto pessoas heteros cis quanto LGBTPQIA+. Contudo, esta última enfrenta uma precarização maior nos postos de trabalhos e um grau mais elevado de rotatividade de emprego, principalmente quando 20% das empresas brasileiras afirmam que não contratariam

pessoas dessa população em razão da sua orientação sexual e/ou identidade de gênero - o que ajuda a explicar o alto índice de desemprego da população LGBTPQIA+ ser o dobro da média nacional (Paixão, 2019; IBGE, 2020; #VoteLGBT; Box1824, 2020).

H₃: As pessoas LGBTPQIA+ tendem a esconder sua sexualidade e/ou identidade de gênero no trabalho.

De acordo com os achados do estudo, a Hipótese 3 não foi confirmada. Ademais, 39% dxs perguntades afirmaram que ou não viram necessidade de assumir sua orientação sexual e/ou identidade de gênero no local de trabalho ou não gostam de falar sobre a vida pessoal. Estas justificativas também estiveram presentes em 25% das respostas obtidas em um levantamento realizado pelo LinkedIn quanto ao não compartilhamento em relação à(s) sua(s) identidade(s) e ainda segundo este levantamento, 35% dxs entrevistades já sofreram algum tipo de discriminação no trabalho. Estes dados podem ajudar a explicar o fato de 61% dxs entrevistades - em um estudo realizado pelo grupo Santo Caos - afirmarem que preferem esconder sua orientação sexual e/ou identidade de gênero no local de trabalho (G1, 2019; Paixão, 2019).

H₄: A sexualidade e/ou identidade de gênero é um empecilho quanto ao crescimento profissional das pessoas LGBTPQIA+.

A Hipótese 4 foi confirmada. Dxs entrevistades, 28% afirmaram que nunca foram promovidas, podendo ajudar a elucidar o índice de apenas 29% das empresas terem programas especificamente voltados para retenção e progressão de talentos LGBTs. 25% afirmaram que sua orientação sexual e/ou identidade de gênero sempre ou às vezes interferiu para a obtenção de uma promoção e 11% omitiram sua(s) identidade(s) na hora que buscou uma promoção, dados estes que podem ajudar a evidenciar o índice de 40% dxs respondentes - em uma pesquisa realizada pela consultoria Santo Caos - afirmarem que já sofreram discriminação no seu local de trabalho e, ainda, o fato de 33% das empresas brasileiras afirmarem que não contratariam pessoas LGBTPQIA+ para cargos de chefia (Center for Talent Innovation, 2016; PwC, 2018; Paixão, 2019).

H₅: Pessoas LGBTPQIA+ não têm conhecimento ou pouco conhecimento em educação financeira.

Os resultados desta pesquisa confirmaram a Hipótese 5. Quase 45% dxs respondentes afirmaram que tem algum conhecimento financeiro, mas precisa de ajuda para lidar com o

dinheiro e, ainda, uma parcela de quase 14% tem ou muita dificuldade para lidar com o dinheiro. O tema planejamento financeiro não é muito disseminado no país e pode ser um problema maior para pessoas LGBTPQIA+, pois enfrentam barreiras no mercado de trabalho. Os achados podem ajudar a explicar o fato de a taxa nacional de alfabetismo financeiro ser de 35% (Klapper; Lusardi; Oudheusden, 2016; Piai, 2019).

H₆: Pessoas LGBTPQIA+ são poupadores habituais.

A Hipótese 6 foi confirmada. De acordo com os achados, quase 22% dxs perguntades afirmaram que conseguem pagar suas contas, mas não sobra nada, o que pode evidenciar uma falta de planejamento financeiro – assunto este não tão disseminado no país. Uma parcela de 17% afirmou que ou precisa de ajuda para pagar suas contas ou está endividada, podendo ajudar a explicar o fato de cerca 40,4% de a população adulta brasileira estar com nome sujo. (Piai, 2019; Ferreira, 2019)

H₇: Pessoas LGBTPQIA+ não contribuem regularmente junto à previdência social.

Os resultados encontrados não confirmaram a Hipótese 7. Pouco mais de 31% dxs perguntades afirmaram que nunca contribuíram para a previdência social - gerando-se assim incertezas quanto ao futuro previdenciário dessas pessoas -, os dados, ainda, podem ajudar a evidenciar as consequências da não inserção/manutenção dessas pessoas no mercado de trabalho. Outros 15% dxs perguntades afirmaram que contribuíam quando estavam empregades; achados estes que podem ajudar a explicar a redução de contribuintes da Previdência Social.

H₈: Pessoas LGBTPQIA+ não estão preocupadas com a aposentadoria.

A Hipótese 8 não foi confirmada. Dxs 87 entrevistades, quase 44% afirmaram que está começando a se preocupar com a própria aposentadoria, mas ainda não fez nada a respeito; resultado este que pode ajudar a explicar o fato de seis a cada dez brasileiros não se prepararem para o período de inatividade. Ainda segundo os dados, 23% dxs respondentes afirmaram que a aposentadoria não é uma preocupação atual, dados estes que podem ajudar a explicar o fato da maioria dos brasileiros não aposentados não estarem preocupados com suas aposentadorias.

H₉: As pessoas LGBTPQIA+ nunca pensaram em contribuir à uma previdência complementar.

A Hipótese 9 não foi confirmada. Dxs entrevistades, 38% afirmaram que acredita ser necessária ter uma previdência complementar e quase 21% já está pensando a respeito, contudo, ainda não fizeram um plano de previdência complementar; os achados podem ajudar a entender o fato de quase um terço não conhecerem a previdência complementar. Ainda, quase 20% dxs perguntades afirmaram que nunca pensaram a respeito e uma parcela de 7% admitiram que não veem a necessidade de ter um plano de previdência complementar; ambos os achados podem ajudar a elucidar o fato de apenas dois a cada dez brasileiros (21%) se planejarem para a velhice e menos 10% dos brasileiros terem uma previdência privada.

H₁₀: As pessoas LGBTPQIA+ não acreditam que a aposentadoria seja suficiente para seu sustento na velhice.

Os achados do estudo confirmaram a Hipótese 10. Quase 36% dxs entrevistades afirmaram que, provavelmente, terão de buscar novos meios de obter uma renda extra para se manterem estáveis financeiramente na aposentadoria e outros 27% afirmaram que será difícil viver com a própria aposentadoria – ambos os dados podem ajudar a evidenciar o fato de 21% dos idosos brasileiros continuarem trabalhando mesmo aposentados e tendo a instabilidade financeira na velhice como uma das principais razões e; como concluído por Silva (2019), xs “participantes não percebem sucesso, estabilidade financeira e uma vida financeiramente agradável no período de aposentadoria futura.”.

H₁₁: As pessoas LGBTPQIA+ tem conhecimento quanto aos benefícios pagos pelo INSS.

A Hipótese 11 foi confirmada parcialmente. Ainda que pouco mais de 52% dxs perguntades 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; 60% dxs 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.

6 CONCLUSÃO

O direito à previdência social está positivado no Art. 6º da Constituição Federal de 1988, de caráter contributivo, e com finalidade de “assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente” (Brasil/Constituição Federal, 1988; Brasil/Lei nº 8.213, 1991). Ademais, a redução das desigualdades sociais e promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação, constituem como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (Brasil/Constituição Federal, 1988). A proteção previdenciária vai ao encontro à dignidade humana estabelecida pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, bem como ao “direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade” (Organização das Nações Unidas, 1948).

É preciso considerar que a identidade sexual [sexualidade/orientação sexual] e/ou de gênero também compõe a dignidade humana e diversidade social. Identidades estas objeto de defesa de uma população historicamente marginalizada e excluída em todas as áreas sociais (educação, saúde, trabalho, emprego, renda etc.); a população LGBTPQIA+.

Diante disso, o presente estudo teve como objetivo apresentar uma discussão sobre a acessibilidade da população LGBTPQIA+ aos benefícios previdenciários utilizando técnica metodológica *snowball sampling* ou “bola de neve”, sendo composta por quatro etapas: organização do referencial teórico quanto às características da população LGBTPQIA+ e dos requisitos legais dos benefícios previdenciários; efetuando o levantamento de hipóteses sobre o comportamento da população investigada; aplicando questionário estruturado por meio da ferramenta *Google Forms*®, encaminhado às sementes selecionadas de várias regiões do Brasil; e analisando as respostas obtidas comparativamente às pesquisas nacionais e internacionais já realizadas sobre o tema.

As hipóteses H₁, H₄, H₅, H₆, H₁₀ foram confirmadas, os resultados encontrados sugerem que a sua orientação sexual e/ou identidade de gênero interfere(-m) na inserção/manutenção no mercado de trabalho (H₁) e sua(s) identidade(s) foi(-ram) um empecilho(s) para o crescimento profissional (H₄). Em relação ao tema finanças pessoais (H₅ e H₆), os dados apontam que – mesmo com certa dificuldade para lidar com o dinheiro – conseguem cumprir com seus compromissos financeiros e há uma sobra de algum dinheiro.

Quanto ao tema Previdência – objeto das H₁₀ e H₁₁ -, a maioria dxs respondentes indicaram que será difícil viver apenas com a aposentadoria e provavelmente tendo de buscar meios para complementar a renda. A hipótese (H₁₁) foi parcialmente validada, pois a maioria das pessoas perguntadas relacionaram benefícios previdenciários pagos pelo Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) – sendo, inclusive, a aposentadoria a mais relacionada -, no entanto, a maioria não apontou os critérios comprobatórios exigidos para requerer a aposentadoria programada comum.

Destaca-se, ainda, mesmo este estudo sendo composto por um grupo de respondentes privilegiados (homem, cis, gay, com ensino superior completo e inserido no mercado de trabalho), que os dados sugerem que a permanência no “armário” (não assumidos) por parte das pessoas LGBTPQIA+ no local de trabalho é algo benéfico para seu crescimento profissional.

As hipóteses H₂, H₃, H₇, H₈, H₉ não foram confirmadas pelos achados deste estudo, devido axs respondentes afirmarem que estão empregades atualmente (H₂) e terem assumido sua(s) identidade(s) no local de trabalho atual (H₃). Em relação ao tema previdência – objeto das H₇, H₈, H₉ -, os dados sugerem contribuição regular ao sistema previdenciário (H₇). No entanto, os resultados sugerem também certa preocupação quanto ao futuro previdenciário na velhice, inclusive, apontando para uma possível dificuldade de estabilidade financeira na aposentadoria e mesmo com esta preocupação, uma inércia dxs entrevistades é verificada em buscar meios de complementar a renda na aposentadoria ou, ainda, contribuir a um plano de previdência complementar.

Registre-se que o perfil sociodemográfico identificado neste estudo se apresenta como uma limitação da pesquisa, uma vez que foi majoritariamente composto por pessoas do sexo biológico macho (homem), identidade de gênero Cisgênero, orientação sexual [sexualidade] gay, com ensino superior completo e estando a maioria das pessoas perguntadas empregadas. Mesmo com todo o preconceito e a violência vivenciada pela população LGBTPQIA+ de modo geral, as características majoritariamente obtidas neste estudo constituem um grupo privilegiado (homem, cis, gay, com ensino superior completo e inserido no mercado de trabalho) dentro da população-alvo.

Para trabalhos futuros sugerem-se: estudo com o tema quanto aos requisitos das aposentadorias e o impacto destes em identidades fora da cisgeneridade; pesquisa que explore o tema quanto aos investimentos das pessoas LGBTPQIA+, além das previdências social e pública; abordagem quanto ao mercado de trabalho e pessoas LGBTPQIA+ na terceira idade.

REFERÊNCIAS

Aegon Center for Longevity and Retirement; Transamerica Center for Retirement Studies (EUA); Instituto de Longevidade Mongeral Aegon (Brasil). (2017). *LGBT: Preparo para a Aposentadoria em meio ao Progresso Social*. Rio de Janeiro, 2017, p. 25.

Albuquerque, A., Germani, A. R. M., Bernardi, A. J. B., Villwock, A. P. S., Chies, J. J., Morais, J. A. de, & Paixão Pacheco, R. da (2020). *Direitos humanos, políticas públicas e mudança social: diálogos e tensionamentos*. Pimenta Cultural.

Albuquerque, E. M de. (2009) Avaliação da técnica de amostragem “Respondent-driven Sampling” na estimação de Doenças Transmissíveis em populações organizadas em redes complexas. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – ENSP; Rio de Janeiro: Ministério – Fiocruz. Dissertação de Mestrado, 99p.

Araújo, F. C. da S. (2006). Seguridade social. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 11, n. 1272, 25 dez. 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/9311>.

Araújo, L. A. D. (2000). *A Proteção Constitucional do Transexual*. 1ª ed. São Paulo: Saraiva.

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA). (2018). *Mapa de assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017*. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>.

Baltar, P. E. D. A., & Krein, J. D. (2013). A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil. *Caderno crh*, 26(68), 273-292.

Barbosa, F. L., & Clark, G. (2017). A (IN) VISIBILIDADE DA COMUNIDADE LGBT E O PLANEJAMENTO ESTATAL. *Revista de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável*, 3(1), 90-107.

Beretta, R. C. S., Freitas, G. S., & Felício, C. H. (2019). POPULAÇÕES DE RISCO E PROTEÇÃO SOCIAL. *Psicologia e Saúde em debate*, 5(Suppl. 2), 11-16.

Bessa, K. (2015). "Um teto por si mesma": multidimensões da imagem-som sob uma perspectiva feminista-queer. *ArtCultura*, 17(30).

Bezerra, L. P. & Maia, A. P. (2017). Transexuais e o direito à identidade de gênero: a interlocução entre os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da liberdade. *Revista Quaestio Iuris*, v. 10, nº 3, p. 1688-1717, 2017.

Boeira, A. P. (2012). O princípio da igualdade no direito previdenciário brasileiro: uma proposta de distribuição equânime das prestações previdenciárias em função do gênero.

Botelho, L. H. F., & da Costa, T. D. M. T. (2020). Análise financeira da seguridade e previdência social no Brasil em tempos de reformas fiscais. *REVISTA CATARINENSE DA CIÊNCIA CONTÁBIL*, 19, 2922.

Braga, I. F. (2017). Quem é homossexual carrega consigo o fardo do preconceito: violências contra adolescentes e jovens homossexuais e a rede de apoio social. Tese de Doutorado (Escola de Enfermagem em Saúde Pública). Ribeirão Preto.

Brasil. Conselho Federal de Psicologia (CFP). (2019). Transexualidade não é transtorno mental, oficializa OMS. Disponível em: <<https://site.cfp.org.br/transexualidade-nao-e-transtorno-mental-oficializa-oms/>>.

_____. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). (2013). Resolução nº 175 de 14/5/2013. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1754> .

_____. Constituição Federal. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2020). Painel de Indicadores - Desemprego. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>

_____. Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). (2018). Benefícios. Disponível em: <https://www.inss.gov.br/beneficios/>.

_____. Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). (2017) Dependentes. Disponível em: <https://www.inss.gov.br/orientacoes/dependentes/>.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. (1991). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

_____. Ministério Público Federal (MPF). (2017). Cartilha – O Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/pfdc/midioteca/nossas-publicacoes/o-ministerio-publico-e-a-igualdade-de-direitos-para-lgbti-2017>

_____. Supremo Tribunal Federal (STF). (2018). STF receberá certificado por decisão histórica que reconheceu união homoafetiva como entidade familiar. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=398450&ori=1>. Acesso em: 10 de julho de 2020.

_____. Supremo Tribunal Federal (STF). (2019). STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>. Acesso em: 11 de novembro de 2020.

Camargo, L. M., Costa, B. R. L., & de Araújo, R. M. (2020). Consumerismo: análise de uma relação do consumo no segmento LGBT. *Diálogo*, (44), 63-77.

Canabarro, R. (2013). História e direitos sexuais no Brasil: O movimento LGBT e a discussão sobre cidadania. In *Congresso Internacional de História Regional (Vol. 2)*.

Center for Talent Innovation. (2016). *Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace*. Disponível em: <https://coqual.org/reports/out-in-the-world/>.

Chagas, A. T. R. (2000). O questionário na pesquisa científica. *Administração OnLine: Prática, Pesquisa, Ensino*, São Paulo, 1(1), 23-48.

Cunha, A. R. G. (2013). *Contabilidade Previdenciária: um estudo sobre o grau de conformidade das práticas contábeis dos Regimes Próprios de Previdência Social dos municípios pernambucanos*.
https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/11063/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O_VERS%C3%83O%20FINAL.pdf

Crestani, D. A.; Oliveira, C. (2017). Que tipo de estado de bem-estar social é este? *Rev. Elet. Cient. UERGS*, v. 4, n. 2 (Número Especial), p. 299-319.

Souza, F. da C. & Moraes, N. R. de. (2019). ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL: UMA REVISÃO DE LITERATURA. *Revista Observatório*, 5(5), 906-936.
<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/observatorio/article/view/8230>

Dewes, J. O. (2013). Amostragem em Bola de Neve e Respondent-Driven Sampling: uma descrição dos métodos.

Diário de Petrópolis. (2020). Garantia de benefícios previdenciários aos LGBTs no Brasil ainda depende da Justiça. *Diário de Petrópolis*, Petrópolis. Ed. 1914. Disponível em: <https://www.diariodepetropolis.com.br/integra/garantia-de-beneficios-previdenciarios-aos-lgbts-no-brasil-ainda-depende-da-justica-176949>.

Dutra, L. A., & Silva, M. M. da (2019). O movimento LGBQ no escopo da estrutura da política social no Brasil. In *Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais 2019 (Vol. 16, No. 1)*.

Nascimento, L. F. R. do, & Cruz, L. M. V da. (2020). Interações afetivo-sexuais entre mulheres e negociações com o contexto interiorano.

Esping-Andersen, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. OUP Oxford.

Facchini, R. (2003). Movimento homossexual no Brasil: recompondo um histórico. *Cadernos AEL*.

Felix, F. F., Myrrha, L. J. D., & Corrêa, C. S. (2019). As diversas desigualdades no tempo de trabalho entre homens e mulheres. *Anais*, 1-16.

Fernandes, D. (2015). Especialista: Previdência é omissa com transexuais. Portal da Band. Notícias, Economia. 18 de junho de 2015. Disponível em: [https://noticias.band.uol.com.br/noticias/100000757140/especialistaprevidenciaeomissacomtransexuais.html#:~:text=A%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20previdenci%C3%A1ria%20brasileira%20deveria,PUC%2DSP\)%20Wagner%20Balera](https://noticias.band.uol.com.br/noticias/100000757140/especialistaprevidenciaeomissacomtransexuais.html#:~:text=A%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20previdenci%C3%A1ria%20brasileira%20deveria,PUC%2DSP)%20Wagner%20Balera).

Ferreira, C. R. (2006). Aposentadorias e distribuição da renda no Brasil: uma nota sobre o período 1981 a 2001. *Revista Brasileira de Economia*, 60(3), 247-260.

Glaad M. R. G. (2015). *Transgender Issues*. Disponível em: <<https://www.glaad.org/sites/default/files/GLAAD-Media-Reference-Guide-Tenth-Edition.pdf>>.

G1. (2019). Metade dos profissionais LGBT assumiu orientação sexual no trabalho. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/06/25/metade-dos-profissionais-lgbt-assumiu-orientacao-sexual-no-trabalho-diz-pesquisa.ghtml>

Negri, A., & Hardt, M. (2004). *Império*. Editora Livros do Brasil.

Indonésia. Princípios de Yogyakarta. (2006). Disponível em: http://www.clam.org.br/pdf/principios_de_yogyakarta.pdf.

Irineu, B. A., & Oliveira, B. A. (2019). Um estudo sobre as políticas de trabalho, emprego e renda para população LGBT no Brasil e na Argentina. In *Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais 2019* (Vol. 16, No. 1).

Jesuino, F. D. & Lima, D. V. (2011) *Impacto Nas Contas Previdenciárias: Critérios De Elegibilidade Dos Regimes De Previdência Social E A PNAD 2009*. Brasília.

Kerstenetzky, C. L.. (2011). Políticas sociais sob a perspectiva do Estado do Bem-Estar Social: desafios e oportunidades para o “catching up” social brasileiro. Rio de Janeiro: BNDES.

Kinsey, A. C; Pomeroy, W. B; Martin, C. E. (1948). *Sexual Behavior in the Human Male*. Philadelphia; London: W. B. Saunders Co.

Klapper L.; Lusardi, A.; Oudheusden; P. van. (2016). *Financial Literacy Around the World: Insights from the standard & poor's ratings services global financial literacy*. Disponível em: https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2018/09/Finlit_paper_16_F2_singles.pdf

Lanzara, A. P. (2016). Estado, trabalho e seguridade social no Brasil: legados, transformações e desafios. *Revista do Serviço Público - RSP*, v. 67, n.1, p. 32-55

Lena, N. G., & Lima, D. V. D. (2018). Uma discussão sobre a equiparação da idade de aposentadoria da mulher e seus efeitos nas receitas e despesas do RGPS. *Pensar Contábil*, 20(72).

Lima, D. V. D., & Matias-Pereira, J. (2014). A dinâmica demográfica e a sustentabilidade do regime geral de previdência social brasileiro. *Revista de Administração Pública*, 48(4), 847-868.

Lobato, L. D. V. C. (2016). Políticas sociais e modelos de bem-estar social: fragilidades do caso brasileiro. *Saúde em Debate*, 40, 87-97.

Machado, F. V. (2007). Muito além do arco-íris: a constituição de identidades coletivas entre a sociedade civil e o estado.

MacRae, E. (1990). *A Construção da Igualdade – Identidade Sexual e Política no Brasil da “Abertura”*. Campinas: Editora da Unicamp.

Marshall, T. H. (1967) *Cidadania, classe social e status*. Tradução de Merton Porto Gadelha. Rio de Janeiro: Zahar.

Martini, S. R., da Silva, L., & Wingert, M. (2020). 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*, (4), 119-128.

Matias-Pereira, J. (2010). Reforma da previdência em discussão: expectativas e possibilidades diante da janela de oportunidade demográfica.

Matijascic, M. (2016a). Previdência pública brasileira em uma perspectiva internacional: custeio, benefícios e gastos (No. 2188). Texto para Discussão.

Matijascic, M. (2016b). Previdência para as mulheres no Brasil: reflexos da inserção no mercado de trabalho (No. 2206). Texto para Discussão.

Mele, V., & Belardinelli, P. (2018). Mixed methods in public administration research: Selecting, sequencing, and connecting. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 29(2), 334-347.

Mello, L., Irineu, B. A., Froemming, C. N., & Ribeiro, V. K. (2013). Políticas públicas de trabalho, assistência social e previdência social para a população LGBT no Brasil: sobre desejos, realizações e impasses.

Mello, L., Brito, W., & Maroja, D. (2012). Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades. *Cadernos pagu*, (39), 403-429.

Mezacasa, D. S., & Siqueira, D. P. (2018). O direito previdenciário brasileiro e as minorias: o reconhecimento do ordenamento jurídico do grupo LGBTI. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, v. 4, nº 1, p. 62-79, jan.-jun., 2018.

Mildenberger, F. G. (2019). *Celebrating the 150th Birthday of Magnus Hirschfeld*. *Sexuality & Culture*, 23(1), 356-358.

Miskolci, R., & Pelúcio, L. (2017). Ao sul da teoria: Notas sobre teoria queer ea geopolítica do conhecimento. *Queering Paradigms IVa: Insurgências “queer” ao Sul do equador*, 69-90.

Mostafa, J., Valadares, A. A., Souza, M. G. P. D., Rezende, M. T., & Fontoura, N. D. O. (2017). Previdência e gênero: por que as idades de aposentadoria de homens e mulheres devem ser diferentes?.

Motta, J. I. J. (2016). Sexualidades e políticas públicas: uma abordagem queer para tempos de crise democrática. *Saúde em Debate*, 40, 73-86.

Naísa, L. (2016). Relembramos como foi a primeira Parada LGBT do Brasil. VICE Brasil, 20 Julho 2016. Disponível em: <https://www.vice.com/pt_br/article/pge47g/primeira-parada-lgbt-do-brasil>. Acesso em: 05 de abril de 2020.

Nascimento, M. V., & Diógenes, V. H. D. (2020). Transição Demográfica no Brasil: Um estudo sobre o impacto do envelhecimento populacional na previdência social. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 8(1).

Nogueira, C., & Oliveira, J. M. de (2010). Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/64341/2/16034.pdf>

Nogueira, N. G. (2012). O Equilíbrio Financeiro e Atuarial do RPPS: De Princípio Constitucional a Política Pública de Estado. Coleção Previdência Social. Série Estudos, v.34. Brasília: MPAS.

Oliveira, J. M. D., Pinto, P., Pena, C., & Costa, C. G. (2009). Feminismos queer: disjunções, articulações e ressignificações. *Ex aequo*, (20), 13-27.

Organização das Nações Unidas – ONU. (2017). Você sabe o que é identidade de gênero? Nações Unidas Brasil. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/voce-sabe-o-que-e-identidade-de-genero/>>.

_____. (1948). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>.

O Tempo. Plataforma cria um catálogo de serviços para transexuais. Disponível em: <<http://www.otempo.com.br/capa/economia/plataforma-cria-um-cat%C3%A1logo-deservi%C3%A7os-para-transexuais-1.1347328>>

Paixão, M. (2019). Histórias por trás de um mercado de trabalho que se fecha para pessoas LGBTQ+. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/05/17/historias-por-tras-de-um-mercado-de-trabalho-que-se-fecha-para-pessoas-lgbt#:~:text=De%20acordo%20com%20pesquisa%20feita,ocupasse%20cargos%20de%20n%C3%ADveis%20superiores>.

Paz, D., Almeida Amazonas, M de. C. L., & Medrado, B. (2020). Repertórios linguísticos na literatura científica brasileira sobre "homofobia". *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 72(1), 72-92.

Piai, B. (2019). 19ª Feira Cultural LGBTQ terá palestra sobre educação financeira. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/posts/19a-feira-cultural-lgbt-tera-palestra-sobre-educacao-financeira>.

PwC. (2018). *Out to succeed: realising the full potential of your LGBTQ talent*. Disponível em: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/publications/out-to-succeed.html>

Quinalha, R. (2018). Dossiê | O movimento LGBTQ brasileiro: 40 anos de luta. *Revista Cult*, 235, junho 2018.

Reis, T. (2018). Manual de comunicação LGBTQI+. Curitiba: Aliança Nacional LGBTQI/GayLatino.

Rodrigues, J. L. P. (2005). A imprensa gay do Rio de Janeiro: linguagem verbal e linguagem visual. GROSSI, Miriam Pillar et. all.(orgs.). *Movimentos sociais, educação e sexualidades*. Rio de Janeiro: Garamond, 69-90.

Rosanvallon, P. (2000). *The new social question: rethinking the welfare state*. Princeton University Press.

Rusell Bernard, H. (2005). Free listing. *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches*, 301-311.

Sanches, A. C, Braga, P. M., & Ramacciotti, B. M. L. (2018). Violência contra a mulher e o estado de bem estar social. Disponível em: http://200.129.163.19:8080/bitstream/prefix/5557/5/Anai_VISemin%C3%A1rioPol%C3%ADticasP%C3%BAblicas_UMC2018.pdf

Sandroni, P. (2005). *Dicionário de economia do século XXI*. Editora Record.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research Methods for Business Students Edinburg*.

Scott, J. W. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & realidade*, 20(2).

Silva, E. A. S. R. G. da (2019). *A imprevidência da previdência: como o ciclo de vida afeta as escolhas de aposentadorias*. Universidade de Brasília, 2019.

Silva, D. N., & Kappes, S. A. (2019). *A Previdência Social Brasileira em um Modelo de Consistência de Estoques e Fluxos* (Doctoral dissertation, Universidade Federal do Rio Grande do Sul).

Terrell, S.R. (2012). *Mixed Methods Research Methodologies*. *Qualitative Report*, 17 (1), 254-280. Disponível em: <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol17/iss1/14/>

Tommasi, H. (2011). *Inclusão Previdenciária*. Paraná – Curitiba, 2011. p.71.

Trevizan, K. (2019). Mais de 62 milhões de brasileiros encerraram o ano de 2018 com o nome sujo. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/01/15/mais-de-62-milhoes-de-brasileiros-encerram-2018-com-o-nome-sujo-diz-spc.ghtml>.

Varsano, R., & Mora, M. (2007). Financiamento do regime geral de previdência social. *Previdência no Brasil: debates, dilemas e escolhas*.

Vasconcelos, C. (2019). As armadilhas para quem pesquisa violência contra LGBTQ+ no Brasil. Disponível em: <https://ponte.org/pela-primeira-vez-atlas-da-violencia-traz-dados-sobre-populacao-lgbti/>

Viegas, C. M. D. A. R., Oliveira, M. H. L., & Pamplona Filho, R. (2020). Contextualizando os Direitos Relacionados à Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Sistema Jurídico Trabalhista Brasileiro. *Direito UNIFACS–Debate Virtual*, (237).

Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203-220.

Weeks, J. (2000). O corpo e a sexualidade. In: LOURO, G. L. (Org.). *O corpo educado: pedagogias da sexualidade*. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica.

#VoteLGBT & Box1824 (2020). Diagnóstico LGBT+ na Pandemia. Disponível em: <https://www.votelgbt.org/pesquisas>.

Young-Bruehl, E. (2010). *Sexual diversity in cosmopolitan perspective*. *Studies in Gender and Sexuality*, 11(1), 1-9.

APÊNDICE A – BASES E HIPÓTESES CONSIDERADAS

H₁: A sexualidade e/ou identidade de gênero interfere na inserção/manutenção da população LGBTPQIA+ no mercado de trabalho.

Base 1: Segundo uma pesquisa realizada pelo *Center for Talent Innovation*, cerca de 33% das empresas do Brasil não contratariam para cargos de chefia pessoas LGBT. Um levantamento da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), aponta que, no Brasil, 90% população travesti e transexual tem a prostituição como fonte de renda e possibilidade de subsistência.

Fontes: <https://coqual.org/reports/out-in-the-world/>

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) (2018). Mapa de assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>

Base 2: “Pesquisa realizada pelo grupo Santo Caos aponta que 61% dos entrevistados disseram preferir esconder a orientação sexual e de gênero por medo de represálias.”

Fonte: <https://spbancarios.com.br/06/2019/por-preconceito-mercado-impede-acesso-da-populacao-lgbt-ao-trabalho-formal>

Base 3: estudo revela que 21,6% dos LGBTs entrevistados estão desempregados enquanto que o índice total no Brasil é de 12,2%, segundo o IBGE.

Fonte: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2020/05/17/pesquisa-da-ufmg-e-unicamp-aponta-que-populacao-lgbt-esta-mais-vulneravel-ao-desemprego-e-a-depressao-por-cao-da-pandemia.ghtml>

H₂: O mercado de trabalho voltado à população LGBTPQIA+ é precário ou a maioria desta população está desempregada.

Base 1: Segundo uma pesquisa realizada pelo *Center for Talent Innovation*, cerca de 33% das empresas do Brasil não contratariam para cargos de chefia pessoas LGBT. Um levantamento da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra) aponta que, no Brasil, 90% população travesti e transexual tem a prostituição como fonte de renda e possibilidade de subsistência.

Fonte: <https://coqual.org/reports/out-in-the-world/>

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) (2018). Mapa de assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>

Base 2: O trabalho precário, nas palavras de Kalleberg (2009), “trabalho incerto, imprevisível, e no qual os riscos empregatícios são assumidos principalmente pelo trabalhador, e não pelos seus empregadores ou pelo governo”. Fonte: Kalleberg, A. L. (2009). O crescimento do trabalho precário: um desafio global. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 24(69), 21-30.

Base 3: A realidade que está posta é de LGBTs nos postos de trabalho mais precarizados, que em sua maioria não tem acesso a direitos elementares garantidos pela CLT e enfrentam um elevado grau de rotatividade de empregos o que, concretamente dificulta na obtenção da aposentadoria.

Fonte: <https://esquerdadiario.com.br/Reforma-da-Previdencia-outros-longos-anos-de-armario-imposto-aos-LGBTs>

Base 4: Estudo revela que 21,6% dos LGBTs entrevistados estão desempregados enquanto que o índice total no Brasil é de 12,2%, segundo o IBGE.

Fonte: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2020/05/17/pesquisa-da-ufmg-e-unicamp-aponta-que-populacao-lgbt-esta-mais-vulneravel-ao-desemprego-e-a-depressao-por-cao-da-pandemia.ghtml>

H₃: As pessoas LGBTPQIA+ tendem a esconder sua sexualidade e/ou identidade de gênero no trabalho.

Base 1: Segundo levantamento do LinkedIn, cerca de 35% dos entrevistados já sofreram algum tipo de discriminação velada ou direta. A pesquisa revelou que outros 25% dos entrevistados LGBTs já contaram a alguns de seus colegas sobre sua orientação sexual, enquanto os outros 25% ainda não falaram a ninguém. Entre os profissionais que não contaram abertamente sua orientação sexual, os quatro principais fatores que fizeram as pessoas não compartilharem são os seguintes: não ver necessidade (51%) não gostar de falar sobre a vida pessoal (37%) ninguém sabe sobre a orientação sexual dentro e fora do trabalho (32%) medo de represália por parte dos colegas (22%).

Fonte: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/06/25/metade-dos-profissionais-lgbt-assumi-orientacao-sexual-no-trabalho-diz-pesquisa.ghtml>

Base 2: “Pesquisa realizada pelo grupo Santo Caos aponta que 61% dos entrevistados disseram preferir esconder a orientação sexual e de gênero por medo de represálias.”

Fonte: <https://spbancarios.com.br/06/2019/por-preconceito-mercado-impede-acesso-da-populacao-lgbt-ao-trabalho-formal>

H₄: A sexualidade e/ou identidade de gênero é um empecilho quanto ao crescimento profissional das pessoas LGBTPQIA+.

Base 1: Segundo uma pesquisa realizada pelo *Center for Talent Innovation*, cerca de 33% das empresas do Brasil não contratariam para cargos de chefia pessoas LGBT. Um levantamento da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), aponta que, no Brasil, 90%

população travesti e transexual tem a prostituição como fonte de renda e possibilidade de subsistência.

Fonte: <https://coqual.org/reports/out-in-the-world/>

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) (2018). Mapa de assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>

Base 2: A PwC divulgou o relatório “Out to succeed: realising the full potential of your LGBT talent” (em tradução livre: Para progredir: percebendo todo o potencial do seu talento LGBT), em parceria com a Out Leadership, revelando que cerca de 85% dos funcionários LGBT entrevistados afirmam se sentir confortáveis no trabalho. Ainda segundo a pesquisa, todos os funcionários LGBT entrevistados disseram que a progressão na carreira é importante para eles. No entanto, apenas 29% das empresas entrevistadas têm programas especificamente voltados para a retenção de talentos LGBT, e apenas 12% dos funcionários LGBT estão cientes de que tais programas existem.

Fonte: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/publications/out-to-succeed.html>

Base 3: “Pesquisa realizada pelo grupo Santo Caos aponta que 61% dos entrevistados disseram preferir esconder a orientação sexual e de gênero por medo de represálias.”

Fonte: <https://spbancarios.com.br/06/2019/por-preconceito-mercado-impede-acesso-da-populacao-lgbt-ao-trabalho-formal>

H₅: Pessoas LGBTPQIA+ não têm conhecimento ou pouco conhecimento em educação financeira.

Base 1: O analfabetismo financeiro é distribuído de forma heterogênea, com grandes variações entre países e grupos. De acordo com a pesquisa, mulheres, pessoas de baixa renda e pessoas com baixo nível educacional têm maior probabilidade de terem conhecimento deficiente em educação financeira.

Fonte: <https://www.insper.edu.br/pesquisa-e-conhecimento/centro-de-financas/parcerias/educacao-financeira/>

Base 2: Planejamento financeiro não é um assunto muito disseminado no país e é um tema que pode ser um problema ainda maior para grupos minorizados, como LGBTs, que enfrentam barreiras no mercado de trabalho.

Fonte: <https://rhpravoce.com.br/posts/19a-feira-cultural-lgbt-tera-palestra-sobre-educacao-financeira>

H₆: Pessoas LGBTPQIA+ são poupadores habituais.

Base 1: Nº de brasileiros com nome sujo bate novo recorde, diz Serasa: 63,2 milhões – Representando cerca de 40,4% da população brasileira. Fonte: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/06/06/dividas-atrasadas-nome-sujo-serasa.htm?cmpid=copiaecola>

Base 2: Planejamento financeiro não é um assunto muito disseminado no país e é um tema que pode ser um problema ainda maior para grupos minorizados, como LGBTs, que enfrentam barreiras no mercado de trabalho.

Fonte: <https://rhpravoce.com.br/posts/19a-feira-cultural-lgbt-tera-palestra-sobre-educacao-financeira>

Base 3: De acordo com a pesquisa realizada pelo Aegon Center for Longevity and Retirement e as instituições sem fins lucrativos Transamerica Center for Retirement Studies e o Instituto de Longevidade Mongeral Aegon, 37% dos trabalhadores LGBTs são poupadores habituais, comparados com 38% dos trabalhadores heterossexuais.

Fonte: Aegon Center for Longevity and Retirement; Transamerica Center for Retirement Studies (EUA); Instituto de Longevidade Mongeral Aegon (Brasil). LGBT: Preparo para a Aposentadoria em meio ao Progresso Social. Rio de Janeiro, 2017, p. 25.

H7: Pessoas LGBTPQIA+ não contribuem regularmente junto à previdência social.

Base 1: “A maior parte dos participantes da pesquisa informou que realiza contribuições à previdência geral – INSS (49,9%), parte significativa da amostra declarou nenhum regime (19,2%) e 18,7% dos participantes disse realizar contribuições em planos de previdência complementar, que são opcionais. A maioria dos participantes (54,2%) afirmou que mantém dinheiro guardado em forma de investimentos para assegurar a velhice.”

Fonte: Silva. Eduarda Augusta Sales Rodrigues Gomes da. A imprevidência da previdência: como o ciclo de vida afeta as escolhas de aposentadorias. Universidade de Brasília, 2019. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35007>

Base 2: De acordo com a pesquisa realizada pelo Aegon Center for Longevity and Retirement e as instituições sem fins lucrativos Transamerica Center for Retirement Studies e o Instituto de Longevidade Mongeral Aegon, 37% dos trabalhadores LGBTs são poupadores habituais, comparados com 38% dos trabalhadores heterossexuais.

Fonte: Aegon Center for Longevity and Retirement; Transamerica Center for Retirement Studies (EUA); Instituto de Longevidade Mongeral Aegon (Brasil). LGBT: Preparo para a Aposentadoria em meio ao Progresso Social. Rio de Janeiro, 2017, p. 25.

H8: Pessoas LGBTPQIA+ não estão preocupadas com a aposentadoria.

Base 1: “Sobre a perspectiva com relação à previdência, 39,9% dos participantes está começando a se preocupar, mas não fez nada a respeito. Aqueles que estão preocupados e buscando alternativas de poupança representam 36,3% da amostra. Os extremos, isto é, aqueles que não estão preocupados e que são muito preocupados representam 13% e 10,7%, respectivamente.”

Fonte: Silva. Eduarda Augusta Sales Rodrigues Gomes da. A imprevidência da previdência: como o ciclo de vida afeta as escolhas de aposentadorias. Universidade de Brasília, 2019. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35007>

Base 2: A população LGBT ocupa os postos mais precarizados e rotativos do mercado de trabalho. Com as alterações da reforma da previdência a perspectiva de se aposentar é tirada do horizonte dos LGBTs e impõe mais anos de trabalho e armário em um ambiente hostil. A realidade que está posta é de LGBTs nos postos de trabalho mais precarizados, que em sua maioria não tem acesso a direitos elementares garantidos pela CLT e enfrentam um elevado grau de rotatividade de empregos o que, concretamente dificulta na obtenção da aposentadoria. Fonte: <https://esquerdadiario.com.br/Reforma-da-Previdencia-outros-longos-anos-de-armario-imposto-aos-LGBTs>

H9: As pessoas LGBTPQIA+ nunca pensaram em contribuir à uma previdência complementar.

Base 1: 38% dos respondentes acreditam que a previdência complementar é necessária, porém não é a única forma de poupança de longo prazo, já 32% dos que responderam não conhecem a previdência complementar e apenas 9% acreditam que a previdência complementar não é necessária.

Fonte: Ribeiro, N. K. C., & Gonsalves, R. A. (2016). *Previdência Complementar: Uma Proposta para a Geração Y?*. Revista Eletrônica do Departamento de Ciências Contábeis & Departamento de Atuária e Métodos Quantitativos (REDECA), 3(1), 49-89.

: <https://revistas.pucsp.br/redeca/article/view/29370>

H₁₀: As pessoas LGBTPQIA+ não acreditam que a aposentadoria seja suficiente para seu sustento na velhice.

Base 1: “Sobre a percepção futura com relação à aposentadoria, verifica-se que 32% dos participantes acredita que será difícil viver com a aposentadoria; também é importante destacar que 39% dos respondentes afirma que provavelmente terá que buscar novos meios de obter renda para se manter estável financeiramente nesse período. De uma maneira geral, os participantes não percebem sucesso, estabilidade financeira e uma vida financeiramente agradável no período de aposentadoria futura.” Fonte: Silva, Eduarda Augusta Sales Rodrigues Gomes da. *A imprevidência da previdência: como o ciclo de vida afeta as escolhas de aposentadorias.* Universidade de Brasília, 2019. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35007>

Base 2: O aumento do tempo de contribuição afeta a população LGBT porque ela entra no mercado de trabalho tardiamente por conta da discriminação.

Fonte: <http://www.sinprocampinas.org.br/noticias/noticias/lgbt-enfraquecimento-da-democracia-e-de-direitos-estao-conectados/>

Base 3: A população LGBT ocupa os postos mais precarizados e rotativos do mercado de trabalho. Com as alterações da reforma da previdência a perspectiva de se aposentar é tirada do horizonte dos LGBTs e impõe mais anos de trabalho e armário em um ambiente hostil. A realidade que está posta é de LGBTs nos postos de trabalho mais precarizados, que em sua maioria não tem acesso a direitos elementares garantidos pela CLT e enfrentam um elevado grau de rotatividade de empregos o que, concretamente dificulta na obtenção da aposentadoria.

Fonte: <https://esquerdadiario.com.br/Reforma-da-Previdencia-outros-longos-anos-de-armario-imposto-aos-LGBTs>

H₁₁: As pessoas LGBTPQIA+ tem conhecimento quanto aos benefícios pagos pelo INSS.

Fonte: Legislação previdenciária

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO APLICADO

PARTE I – CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DX RESPONDENTE

Sexo biológico

- Macho (Homem)
- Fêmea (Mulher)
- Intersexo

Identidade de gênero

- Travesti
- Cisgênero
- Transexual
- Queer/Não-binária
- Agênero
- Outro. Qual? _____.

Sexualidade

- Lésbica
- Gay
- Bissexual
- Pansexual
- Queer
- Assexual
- Heterossexual
- Outra. Qual? _____.

Idade

(apenas números; em anos) _____.

Nível de instrução

- Sem instrução e menos de 1 ano de estudo
- Ensino fundamental incompleto ou equivalente
- Ensino fundamental completo ou equivalente
- Ensino médio incompleto ou equivalente
- Ensino médio completo ou equivalente
- Ensino superior incompleto ou equivalente
- Ensino superior completo ou equivalente

Renda (Salário mínimo R\$ 1.045,00)

- Não tem renda
- Até 2 salários mínimos
- 2 a 3 salários mínimos
- 3 a 5 salários mínimos
- 5 a 10 salários mínimos
- 10 a 20 salários mínimos
- 20 a 50 salários mínimos
- mais de 50 salários mínimos

Sua área de formação tem relação com a área financeira, por exemplo: Economia, Administração, Ciências Contábeis e afins.

- Sim
- Não

Estado de residência

- Acre
- Alagoas
- Amapá
- Bahia
- Ceará
- Distrito Federal
- Espírito Santo
- Goiás
- Maranhão
- Mato Grosso
- Mato Grosso do Sul
- Minas Gerais
- Pará
- Paraíba
- Piauí
- Rio de Janeiro
- Rio Grande do Norte
- Rio Grande do Sul
- Rondônia
- Roraima
- Santa Catarina
- São Paulo
- Sergipe
- Tocantins

PARTE II – PESQUISA**Sobre a sua participação no mercado de trabalho, sua orientação sexual e/ou identidade de gênero**

- Nunca foi um problema, sempre conseguiu o emprego que tentou.
- Às vezes foi um problema, e atrapalhou algumas tentativas de emprego.
- Sempre foi um problema e sempre atrapalhou suas tentativas de emprego.
- Não interferiu porque omitiu sua orientação sexual quando buscou algum emprego.
- Nunca procurou emprego. PULAR AS PERGUNTAS 2, 3 e 4.

Sobre a sua situação atual no mercado de trabalho, você

- Está empregade com carteira assinada (emprego formal).
- Está empregade atuando no setor informal (não tenho carteira).
- É empreendedor, tem seu próprio negócio.
- Faz “bicos”, aceita o que aparece.
- Está desempregade, mas continua procurando emprego. PULAR AS PERGUNTAS 3 e 4.
- Está desempregade e não está procurando emprego. PULAR AS PERGUNTAS 3 e 4.

No seu trabalho atual, você

- Assumi sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.
- Não viu necessidade de assumir sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.
- Não gosta de falar sobre sua vida pessoal.

- Ninguém sabe sobre sua orientação sexual e/ou identidade de gênero dentro e fora do mercado de trabalho.
- Não contou, tem medo de represálias por parte dos colegas.

Com relação ao seu crescimento profissional, sua orientação sexual e/ou identidade de gênero

- Nunca foi um problema, sempre conseguiu a promoção que buscou.
- Às vezes foi um problema, e atrapalhou algumas tentativas de promoção profissional que buscou.
- Sempre foi um problema e sempre atrapalhou suas promoções profissionais.
- Não interferiu porque omitiu sua orientação sexual e/ou identidade de gênero quando buscou alguma promoção.
- Nunca foi promovido.

Para você, lidar com dinheiro:

- É fácil, não precisa de ajuda
- Tem algum conhecimento, mas precisa de ajuda
- Tem dificuldade, sempre precisa de ajuda
- Tem muita dificuldade

Sobre a sua situação financeira atual, você

- consegue pagar as suas contas e ainda sobra algum dinheiro.
- consegue pagar as suas contas, mas não sobra nada.
- precisa de ajuda para pagar as suas contas.
- está endividado.

Sobre as suas contribuições para a previdência social:

- Contribuo regularmente com desconto no meu contracheque (emprego formal).
- Contribuo regularmente pagando guia avulsa ao INSS (emprego informal/contribuinte individual/segurado facultativo/Outro)
- Contribuí quando estava empregado.
- Nunca contribuí.

Sobre sua perspectiva com relação à sua previdência:

- Não é uma preocupação atual
- Estou começando a me preocupar, mas ainda não fiz nada
- Estou preocupado (a) e buscando alternativas de “poupança”
- Sou muito preocupado (a), já tenho o meu “pé de meia”

Sobre a sua perspectiva de ter uma previdência complementar:

- Acredito ser necessária e já fiz um plano de aposentadoria complementar.
- Acredito ser necessária, mas ainda não fiz um plano de aposentadoria complementar.
- Estou começando a pensar a respeito.
- Entendo que não é necessário ter um plano de aposentadoria complementar
- Nunca pensei a respeito.

Sobre sua percepção futura com relação à aposentadoria:

- Acredito que será difícil viver com a minha aposentadoria.

- Mesmo com uma renda menor que meu salário atual, penso que terei estabilidade financeira na aposentadoria.
- Provavelmente terei de buscar novos meios de obter renda para me manter estável financeiramente na aposentadoria.
- Ainda que o valor da aposentadoria seja pequeno, creio que terei uma vida financeiramente agradável.
- Penso que terei uma vida confortável, levando em consideração a renda que receberei.

Para uma pessoa requerer a aposentadoria programada comum, relacione os requisitos que você considera que devem ser atendidos (pode marcar mais de uma alternativa):

- Comprovar se atende a idade mínima
- Comprovar tempo mínimo de contribuição
- Comprovar tempo de serviço
- Estar regularmente exercendo atividade no mercado de trabalho
- Não possuir antecedentes criminais
- Ser enquadrado como população de baixa renda

Relacione os benefícios previdenciários que você conhece: