



CARTILHA INCLUSÃO E DIREITOS LGBTQIA+

Não se limite a levantar a bandeira do arco-íris durante o mês de junho



LBS
ADVOGADOS

CUT
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

BRASIL



CARTILHA

INCLUSÃO E DIREITOS LGBTQIA+

Não se limite apenas a levantar a bandeira do arco-íris durante o mês de junho



PRODUÇÃO

Grupo de trabalho LGBTQIA+ da LBS Advogados

Antonio Fernando Megale Lopes

Eduardo Henrique Marques Soares

Andrey Rondon Soares

Fernando Henrique Machado Roriz

Matheus Cunha Girelli

Raquel Bartholo

Secretária Licenciada de Políticas Sociais e Direitos Humanos da Central Única dos Trabalhadores – CUT

Jandyra Uehara

Secretário de Direitos Humanos da Central Única dos Trabalhadores – CUT

Ismael José César

Coordenador do Coletivo Nacional LGBTQIA+ da Central Única dos Trabalhadores – CUT

Walmir Siqueira

Colaboradores do Coletivo Nacional LGBTQIA+ da Central Única dos Trabalhadores – CUT

Anderson Pirota

Zezinho Prado (José Carlos Bueno do Prado)

REVISÃO

Antonio Fernando Megale Lopes

Isabelle Grangeiro

DIAGRAMAÇÃO

Thais Miranda

contato@thaismiranda.com

ÍNDICE

1. Introdução	5
2. Como surgiu o Dia do Orgulho LGBTQIA+	8
3. LGBTQIA+: o que cada letra representa?	11
4. Linguagem, comunicação, preconceito e estigmas	15
5. Direitos	18
5.1. Direitos civis	18
5.1.1. Direito ao nome	18
5.1.2. Direito ao casamento	21
5.1.3. Direito à filiação	23
5.1.4. Adoção por pessoas LGBTQIA+	24
5.2. Alistamento militar	26
5.3. Direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras LGBTQIA+	27
5.3.1. Direitos garantidos em negociação coletiva	31
5.4. Direitos à saúde	36
5.4.1. Atendimento e preconceito clínico	36
5.4.2. Doação de sangue	37
5.4.3. Infecções Sexualmente Transmissíveis (IST)	38
5.4.4. Confirmação de gênero	40
5.5. Direitos previdenciários	42
5.5.1. Pensão por morte e auxílio-reclusão	42
5.5.2. Salário-maternidade	43
5.5.3. Aposentadoria	45
6. Violência: o que fazer?	48
7. Para se informar e se entreter	51
Livros	51
Filmes e documentários	53
Séries	59

1. Introdução

Anualmente, quando chega o mês de junho, o mundo se “transforma”, com a comemoração do Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+.

Durante os dias de junho, redes sociais, programas de televisão e propagandas comerciais trazem mensagens de aceitação e de respeito, fazendo uso da bandeira do arco-íris para simbolizar a diversidade. O mundo parece perfeito e inclusivo, mas sabemos que a realidade é outra, especialmente no atual cenário político-social em que vivemos, repleto de discursos opressores e violência.

Passado o mês de junho, a sociedade se esquece do arco-íris e a pauta de reivindicações da população LGBTQIA+ é deixada de lado. Ou seja, as falas e ações de ódio se potencializam.

Vivemos em uma sociedade bastante conservadora e cheia de tabus e de preconceitos. O Brasil segue sendo o país que mais mata gays e transexuais no mundo. A criminalização não impediu que pessoas sigam nos atacando e nos matando, cenário que se agrava quando tratamos da população transexual, colocada à beira de um grande abismo social.

O mercado de trabalho também se mostra avesso à diversidade. As mesmas empresas que levantam bandeiras em propaganda durante o mês de junho fecham suas portas para quem é LGBTQIA+.

No Brasil, não há dúvidas de que ser LGBTQIA+ se traduz em luta diária por direitos: direito à vida, à saúde, ao emprego, à educação e à liberdade. Luta diária também por identidade e pelo direito de amar.

Tendo em vista o intuito de fortalecer a luta por direitos e emprego, a partir do debate e da construção da igualdade no mundo do trabalho, a LBS Advogados e a Central Única dos Trabalhadores – CUT

entendem que todos os esforços são necessários para garantir às pessoas LGBTQIA+ não só o direito ao trabalho, mas um ambiente inclusivo, com respeito e liberdade, sem constrangimentos ou violências e sem barreiras à ascensão profissional.

Nesse sentido, é fundamental promover a todas e todos o direito ao trabalho decente e que seja adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, igualdade, segurança e capaz de garantir vida digna, como define a Organização Internacional do Trabalho.

Não podemos ignorar que alguns avanços têm acontecido. Eles, infelizmente, ainda não são suficientes para diminuir a desigualdade de oportunidades para a população LGBTQIA+ em relação àqueles que fazem parte da denominada família tradicional brasileira.

Algumas empresas, por exemplo, têm realizado processos seletivos para contratação de gays, de lésbicas e de transexuais. A atitude é importante, mas não diminuirá as barreiras existentes se não tivermos consciência de que diversidade não é sinônimo de inclusão.

Ou seja, não basta contratar uma pessoa LGBTQIA+ apenas para cumprir cotas. É necessário mudar a cultura das pessoas; promover debates e permitir que elas sejam inseridas e se sintam parte do grupo. É, portanto, necessário garantir que todos tenham espaço nos ambientes de ensino e de trabalho, com efetiva igualdade de oportunidades

As pressões do movimento sindical e da sociedade civil organizada têm levado mais empresas a repensar fórmulas que, muitas vezes, tendem a valorizar só o que é artificial. Práticas de discriminação e preconceito, antes aceitas com certa naturalidade, hoje têm sido questionadas e rejeitadas. Comportamento e situações que antes ficavam invisíveis ou eram ignorados agora exigem atenção, reflexão e respostas nítidas, além de interação entre patrões, trabalhadores e trabalhadoras que nem sempre é tranquila.

A vertical bar on the left side of the page, composed of six horizontal stripes of equal width in the colors of the rainbow: red, orange, yellow, green, blue, and purple.

A orientação sexual das pessoas precisa ser respeitada e não pode servir como meio de discriminação. No atual momento, não basta não ser LGBTIfóbico. Devemos ser, todos, anti-LGBTIfóbicos.

Esperamos que esta *Cartilha* ajude no combate ao preconceito e na busca de direitos!

Boa leitura!

Antonio Megale

Brasília, 23 de junho de 2022.

2. Como surgiu o Dia do Orgulho LGBTQIA+

O dia 28 de junho é o Dia do Orgulho LGBTQIA+, celebrado e lembrado mundialmente, e marca um episódio ocorrido em Nova Iorque em 1969. Naquele dia, as pessoas que frequentavam o bar Stonewall Inn reagiram a uma série de batidas policiais que eram realizadas ali com frequência e com muita violência.

O levante contra a perseguição policial durou mais de duas noites e, no ano seguinte, resultou na organização da 1ª Parada do Orgulho. Contudo, aliada à onda de manifestações contra a Guerra do Vietnã e por direitos civis, a mobilização confrontou a repressão e deu origem ao Dia da Libertação Gay, em 1970, conhecida como a primeira Parada do Orgulho da história.

Já em 1978, na cidade do Rio de Janeiro, ocorreu a fundação do jornal “O Lâmpião da Esquina” no formato de tabloide, que circulou de 1978 a 1981 e foi essencial para o fortalecimento do movimento LGBTQIA+ no Brasil. Na época, a sigla era GLS (gays, lésbicas e simpatizantes), desafiando a censura, a repressão e o conservadorismo. Também em 1978, na cidade de São Paulo, foi fundado o primeiro grupo homossexual do Brasil, o Somos, que resultou no primeiro encontro brasileiro de homossexuais em São Paulo em 1980.

De lá para cá, o movimento pelos direitos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no Brasil começou a partir de reuniões em espaços sociais, como bares e clubes nos anos 1970, em plena ditadura (1964-1985). Todavia, eram nesses espaços que publicações homossexuais circulavam servindo de referência em uma fase inicial de organização.

Depois de muitas lutas do movimento LGBTQIA+, debates e conscientização, em 1999, o Conselho Federal de Psicologia proibiu o tratamento da homossexualidade como patologia, atizando a ira dos conservadores. Logo em 2004, o governo lançou o programa “Brasil

Sem Homofobia” e reacendeu o debate da I Conferência Nacional de Gays, Lésbicas Bissexuais, Travestis e Transexuais, que aconteceu em Brasília. Dessa I Conferência, uma das deliberações foi a realização gratuita das cirurgias de readequação sexual pelo Sistema Único de Saúde, em 2008.

Em 27 de março de 2008, foi criado o Coletivo de Trabalhadoras e Trabalhadores LGBT da CUT – na época, Coletivo de Diversidade Sexual –, para atuar no sentido de difundir e agregar mais sindicatos à luta para defesa e para o apoio dessa população no mundo do trabalho em todo território nacional.

Em dezembro de 2010, o Decreto nº 7.388 criou o Conselho Nacional de Combate à Discriminação LGBT, que conta com a participação da sociedade civil e tem como finalidade formular e propor diretrizes do processo transexualizador.

A III Conferência Nacional de Políticas Públicas de Direitos LGBTI+ ocorreu em 2016 e no mesmo ano foi assinado o Decreto nº 8.727, que autorizou o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de travestis e transexuais.

O ano de 2018 foi histórico para o movimento e corrobora com o Dia do Orgulho: a OMS – Organização Mundial da Saúde – retirou a transexualidade da lista de doenças, bem como o Supremo Tribunal Federal definiu que transexuais e transgêneros podem mudar seus nomes no registro civil sem ter a cirurgia de readequação sexual como pré-requisito.

Em uma decisão histórica, homofobia e transfobia passaram a ser considerados crimes de racismo por decisão do STF em 2019, ano em que ocorreu a IV Conferência Nacional de Políticas de Diretos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais.

O Dia do Orgulho mostra, assim, que a realidade é recheada de muitas lutas, porém, que essas conquistas vieram a partir de decisões do Poder Judiciário ou do poder Executivo, e não de novas legislações propostas e aprovadas pelo Congresso Nacional, reflexo de um país conservador, que ainda registra recordes de agressões contra pessoas LGBTQIA+.

Devemos valorizar
cada vez mais a
pluralidade de todas e
todos, pois o que nos
faz humanos é a
diversidade.



3. LGBTQIA+: o que cada letra representa?

Antes de tudo, é importante entender a pluralidade que todas essas letras representam e que a construção da sigla é um movimento político e histórico, de modo que vemos diferentes siglas sendo utilizadas dependendo do contexto. Cada letra traduz variadas identidades de gênero e expressões da sexualidade humana, que devem ser compreendidas e, mais importante, respeitadas.

Antes, focou-se muito na população gay, refletindo um fator histórico sobre o protagonismo masculino, mesmo em questões relacionadas à identidade de gênero e à orientação sexual. No início das organizações políticas do movimento, a sigla utilizada era GLS, englobando gays, lésbicas e simpatizantes. A sigla caiu em desuso, não só por não representar a diversidade, como também por incluir os “simpatizantes”, que, embora sejam importantes na luta, não devem ser entendidos como protagonistas.

Com o avanço dos debates e o aprofundamento das discussões sobre as minorias sexuais na agenda pública, a sigla foi sofrendo transformações, de forma a ser mais representativa e englobar identidades e sexualidades invisíveis, que possuem pautas específicas, caso das pessoas bissexuais e trans, que não eram nominadas pelo GLS. A primeira alteração veio com a mudança da sigla para GLBT (gays, lésbicas, bissexuais e transexuais). Pouco tempo depois, na I Conferência Nacional GLBT no Brasil, pela pressão feita por mulheres que sofriam desigualdade de gênero e invisibilidade dentro do movimento, passou-se a utilizar a sigla LGBT.

Esse breve histórico é importante para entender as razões pelas quais hoje encontramos diversas siglas. São escolhas políticas, pautadas em debates realizados dentro da comunidade e que refletem os avanços e, por vezes, divergências do movimento.

Atualmente, no Brasil, a sigla mais utilizada é a LGBTQIA+. A primeira parte da sigla (LGB) diz respeito à orientação sexual, às preferências sexuais das pessoas. O "T" diz respeito à identidade de gênero. O "I" à característica biológica e o "+" denota a diversidade das formas de existir e expressar a sexualidade e a identidade de gênero, que não estão necessariamente abarcadas nas letras anteriores.

Trocando em miúdos:

L

O "L" é de lésbica, que é toda a mulher que tem atração afetiva e/ou sexual por outra mulher.

G

O "G" é de gay, que é todo o homem que tem atração afetiva e/ou sexual por outro homem.

B

O "B" é de bissexual, que é toda a pessoa que tem atração afetiva e/ou sexual por pessoas, independentemente do gênero.

T

O "T" é um termo guarda-chuva, que engloba transexuais, travestis e transgêneros. As pessoas trans são aquelas que não se identificam com o gênero a elas atribuído no momento do nascimento. Muitas passam por processos de transição de gênero, adequando a expressão corporal à sua identidade de gênero. Pessoas não-binárias (que não se identificam nem como homens, nem como mulheres) também fazem parte da sigla. Ao revés de pessoas trans, aquelas que se identificam com o gênero atribuído no momento do nascimento são pessoas cisgêneras.

O “Q” se refere à expressão *queer*, relativa àqueles que não se identificam com os padrões da heteronormatividade, transitando entre os gêneros, sem rótulos.

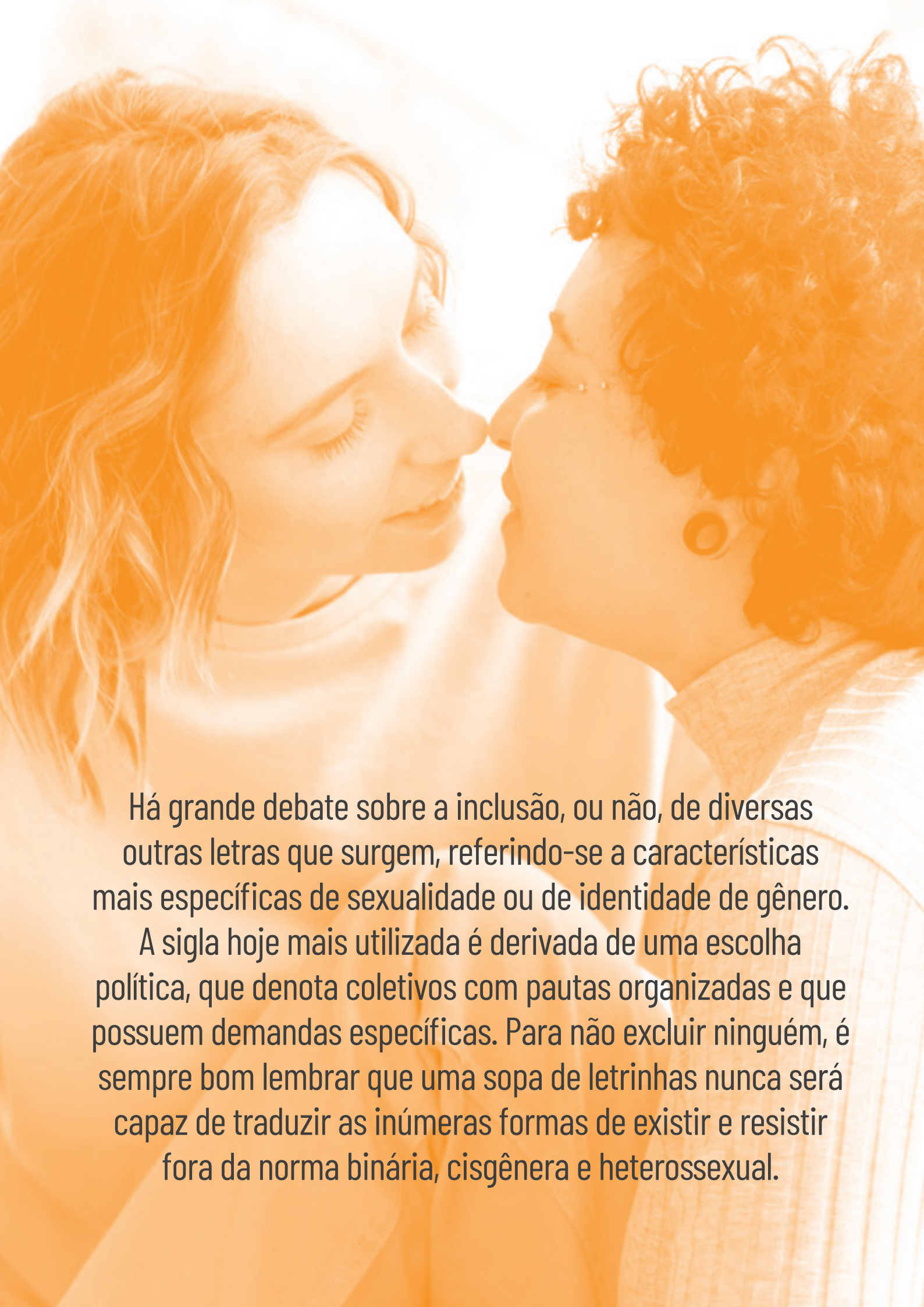
O “I” é de intersexo, representando aquelas pessoas que biologicamente não se enquadram nas noções típicas de sexo feminino ou masculino. Antigamente, eram chamadas de “hermafroditas”, mas o termo é estigmatizante e intersexo passou a ser a expressão utilizada. É importante registrar que tal qual pessoas não-intersexo, a identidade de gênero, a expressão de gênero e a orientação sexual variam de pessoa para pessoa, de forma que pessoas intersexo podem ser heterossexuais, por exemplo. A inclusão na sigla é importante para dar visibilidade a pessoas colocadas à margem da sociedade, muitas vezes submetidas a cirurgias de mutilação genital ainda crianças, tentando “adequar” a sexualidade aos padrões binários impostos pela sociedade.

Já o “A” representa as pessoas assexuais, aquelas que não sentem atração sexual por outras pessoas, independentemente de gênero.

O “+” alcança todas as demais expressões e identidades de gênero que não se enquadram na norma binária, heterossexual cisgênera.

Ainda nesse sentido, há outras definições como *Drag Queen* ou *King*, homens (*queen*) ou mulheres (*king*) que vestem roupas e acessórios do gênero oposto, mas sem que isso tenha ligação, necessariamente, com sua orientação ou definição sexual.

Outrossim, cis/cisgênero designa pessoas cujo gênero com o qual se identificam é o mesmo determinado no nascimento.

A close-up, profile view of a woman and a man about to kiss. The woman is on the left, with long, wavy blonde hair, and the man is on the right, with curly dark hair and a large hoop earring. They are both looking towards each other, their noses nearly touching. The entire image is covered with a semi-transparent orange overlay.

Há grande debate sobre a inclusão, ou não, de diversas outras letras que surgem, referindo-se a características mais específicas de sexualidade ou de identidade de gênero.

A sigla hoje mais utilizada é derivada de uma escolha política, que denota coletivos com pautas organizadas e que possuem demandas específicas. Para não excluir ninguém, é sempre bom lembrar que uma sopa de letrinhas nunca será capaz de traduzir as inúmeras formas de existir e resistir fora da norma binária, cisgênera e heterossexual.

4. Linguagem, comunicação, preconceito e estigmas

Como já dito, ainda vivemos em uma sociedade bastante preconceituosa e a linguagem utilizada segue refletindo tal condição.

Tudo começa com o uso da expressão *homossexualismo*. O sufixo “ismo” significa doença. Não é doença ser LGBTQIA+. Inclusive, ela já foi retirada, em 1990, da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde pela Organização Mundial de Saúde. O correto, portanto, é dizer **homossexualidade**. E não se fala em cura, pois não se trata de doença. Não há tratamento, quando muito para o preconceito.

Outro problema grave é considerar que ser LGBTQIA+ seria uma **opção**. Não é uma escolha. As pessoas nascem LGBTQIA+. Você pode escolher sua profissão, sua religião e seus amigos, mas não escolher quem você é. Nasce-se assim e ponto!

Também se destaca a incorreta conexão de pessoas LGBTQIA+ com as infecções sexualmente transmissíveis, a exemplo do HIV/AIDS. O estigma e a discriminação são problemas diários da população LGBTQIA+, que ainda é considerada como **“grupo de risco”**.

Por muitos anos, uma pessoa LGBTQIA+ não pôde doar sangue, pois sua orientação sexual sempre foi ligada a doenças e à promiscuidade. Os números mais recentes indicam que a transmissão do vírus do HIV não escolhe cara ou orientação. É cada vez maior o número de heterossexuais infectados. Quebrar tal estigma é essencial para promover uma educação sexual para todos, sem distinções e tabus. Isso, todavia, não descarta a necessidade de fomentar políticas públicas de saúde em favor da comunidade LGBTQIA+, notadamente a população trans.

Apesar de muitos não compactuarem com atitudes preconceituosas, acabam fazendo uso de expressões que diminuem a

luta da comunidade LGBTQIA+. São frases que parecem inofensivas, mas que se concretizam em LGBTIfobia, fomentando o discurso de ódio existente e a violência.

Frases como “Eu não concordo, mas respeito”, “Eu tenho até amigos que são, mas eu não gosto”, “Tudo bem ser lésbica, mas precisa parecer um homem?”, “Nossa, você é tão bonita, parece mesmo uma mulher”, “Não contratei ela não, parecia meio sapatão”, “É só uma fase, uma hora você decide do que gosta”, “É errado, mas eu convivo. Eles lá e eu aqui” são exemplos da intolerância ainda enraizada em nossa sociedade. Precisamos parar de utilizá-las. Repetimos, no atual momento, não basta não ser LGBTIfóbico. Devemos ser, todos, anti-LGBTIfóbicos.

Não é só uma fase. Não é doença. Não adianta
respeitar, mas querer distância e que isso não
aconteça dentro de sua família. Você está sendo
LBGTIfóbico!



5.1 DIREITOS CIVIS

Os direitos civis sempre foram muito caros à comunidade LGBTQIA+, por estarem intrinsecamente ligados à cidadania, ao reconhecimento da condição de sujeito de direito.

O art. 5º da Constituição federal assegura que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, mas o reconhecimento desses direitos sempre foi objeto de luta pelas populações historicamente marginalizadas.

Os 78 incisos do art. 5º da Constituição federal garantem os direitos civis às cidadãs e aos cidadãos brasileiros, mas o reconhecimento de que pessoas LGBTQIA+ estão abarcadas por tais garantias muitas vezes precisou passar pelo crivo do Poder Judiciário e do Poder Legislativo, demonstrando que a disputa pela condição de sujeito é ainda uma constante para a comunidade LGBTQIA+.

5.1.1. Direito ao nome

A possibilidade de alteração do registro civil foi um importante passo no exercício de cidadania por pessoas transexuais e travestis, marcando um dos aspectos mais visíveis da formação e do reconhecimento de suas identidades.

Em março de 2018, o Supremo Tribunal Federal concluiu o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.275 para

reconhecer o direito à alteração de nome e gênero no assento de registro civil mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo ou de submissão a tratamento hormonal.

"O Estado há que registrar o que a pessoa é, e não o que acha que cada um de nós deveria ser, segundo a sua conveniência", ressaltou a Ministra Carmem Lúcia na oportunidade. A decisão foi fundada no direito à honra, à imagem, à vida privada, nos princípios constitucionais da igualdade material, da liberdade, da dignidade, no direito de ser diferente, entre outros.

A partir da decisão do STF, foi levantada a questão quanto à possibilidade de fraude, uma vez que não mais seria exigido laudo psicológico ou médico que confirmasse a transexualidade. A partir dessa preocupação, o Conselho Nacional de Justiça editou o Provimento nº 73/2018¹, que estabeleceu uma série de requisitos para resguardar o procedimento.

Para alterar o registro civil, basta comparecer ao cartório de Registro Civil de Pessoas Naturais munido dos documentos indicados pelo CNJ no referido Provimento:

- I – certidão de nascimento atualizada;
- II – certidão de casamento atualizada, se for o caso;
- III – cópia do registro geral de identidade (RG);
- IV – cópia da identificação civil nacional (ICN), se for o caso;
- V – cópia do passaporte brasileiro, se for o caso;
- VI – cópia do cadastro de pessoa física (CPF) no Ministério da Fazenda;
- VII – cópia do título de eleitor;
- IX – cópia de carteira de identidade social, se for o caso;
- X – comprovante de endereço;

¹ <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2623>

- XI – certidão do distribuidor cível do local de residência dos últimos cinco anos (estadual/federal);
- XII – certidão do distribuidor criminal do local de residência dos últimos cinco anos (estadual/federal);
- XIII – certidão de execução criminal do local de residência dos últimos cinco anos (estadual/federal);
- XIV – certidão dos tabelionatos de protestos do local de residência dos últimos cinco anos;
- XV – certidão da Justiça Eleitoral do local de residência dos últimos cinco anos;
- XVI – certidão da Justiça do Trabalho do local de residência dos últimos cinco anos;
- XVII – certidão da Justiça Militar, se for o caso.

Além dos documentos listados, é **facultado** à pessoa requerente juntar ao requerimento, para instrução do procedimento previsto no provimento, os seguintes documentos:

- I – laudo médico que ateste a transexualidade/travestilidade;
- II – parecer psicológico que ateste a transexualidade/travestilidade;
- III – laudo médico que ateste a realização de cirurgia de redesignação de sexo.

O processo não exige o acompanhamento de advogada ou de defensor e o cartório não pode recusar-se a realizar o procedimento sem justificativa. Em caso de recusa, deve-se formalizar denúncia junto ao CNJ e na corregedoria do Tribunal de Justiça do Estado onde está localizado o cartório. Buscar a assessoria jurídica dos sindicatos e associações ou mesmo de um advogado também é recomendável.

5.1.2. Direito ao casamento

O casamento é na sociedade brasileira a principal forma de constituição da família. Entretanto, para casais homoafetivos, o direito a casar-se é relativamente recente.

O art. 226 da Constituição federal dispõe que “a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado”, não obstante, um dos principais obstáculos ao reconhecimento legal das uniões homoafetivas foi a redação dada ao parágrafo 3º da referida disposição constitucional: “para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento”.

Em que pese a redação constitucional referir-se à união entre “homem e mulher”, o STF, em maio de 2011, equiparou a união homoafetiva à heteroafetiva, atribuindo-lhe os mesmos direitos e garantias (ADI nº 4.277). No julgamento, os ministros se apoiaram na Constituição federal para afirmar que não pode existir qualquer tipo de discriminação em razão do gênero, seja este o da própria pessoa, seja o de quem ela escolhe se relacionar.

Ainda em 2011, o Superior Tribunal de Justiça, apoiado na decisão do STF, autorizou um casamento entre duas mulheres, abrindo caminho para que o Conselho Nacional de Justiça, em 2013, publicasse o Provimento nº 175², por meio do qual se proibiu que os cartórios extrajudiciais se recusassem a realizar casamentos entre pessoas do mesmo gênero, o que, por consequência, estabeleceu a possibilidade de tal ato, ainda que sem o respaldo legislativo.

Portanto, o direito à família, seja ela constituída por meio de união estável ou casamento, é garantido à comunidade LGBTQIA+, não podendo as autoridades públicas recusarem-se a reconhecê-lo.

² <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1754>

E como proceder?

O casamento civil é feito por meio de processo de habilitação. Os (as) interessados (as) em constituir vínculo matrimonial devem dirigir-se ao cartório e apresentar os documentos exigidos pela lei civil e solicitar ao Oficial de Registro Civil das Pessoas Naturais da circunscrição de residência de um dos nubentes a certificação de habilitação para o casamento, conforme o art. 67 do Código Civil.

O requerimento de habilitação é firmado pelos (as) interessados (as) e a documentação exigida, de próprio punho ou por procurador (a), e deve ser acompanhado por:

I – documento de identidade dos noivos (as);

II – CPF;

III – Certidão de Nascimento;

IV – Certidão de Casamento anterior e Averbação do Divórcio (se for o caso);

V – Cópia de sentença ou escritura pública de divórcio (imprescindível a comprovação se houve ou não partilha de bens para fixação do regime de bens);

VI – em caso de noivos (as) viúvos, necessário apresentar Certidão de óbito do cônjuge falecido Certidão de inventário e partilha se o falecido deixou bens e filhos.

O cartório da circunscrição poderá exigir outros documentos que julgar necessários e é cobrada uma taxa para realização do ato.

Embora a lei não exija o acompanhamento de advogado (a) para a celebração do casamento civil, recomendamos que seja consultado (a), de forma a orientar sobre os direitos e deveres, bem como em relação às consequências patrimoniais do ato, especialmente quanto ao regime de bens mais adequado à realidade do casal.

5.1.3. Direito à filiação

O registro de nascimento cumpre papel fundamental na sociedade, sendo o primeiro documento civil que oficializa a existência de um novo indivíduo.

No ano de 2016, o Conselho Nacional de Justiça publicou o Provimento nº 52/2016, que determina que o registro de nascimento dos(as) filhos(as) havidos(as) por técnicas de reprodução assistida, de casais heteroafetivos ou homoafetivos, não dependem de autorização judicial.

Posteriormente, o Provimento foi alterado pelo Provimento nº 63/2017³, atualmente em vigor.

Para realizar o registro de nascimento de uma criança havida por reprodução assistida, conforme art. 17 do Provimento, são necessários os seguintes documentos:

- 
- I – Declaração de nascido vivo;
 - II – Declaração, com firma reconhecida, da clínica de reprodução indicando a técnica aplicada e o nome dos beneficiários;
 - III – Certidão de casamento, de conversão de união estável em casamento, escritura pública de união estável ou sentença que reconheça a união estável.

Em casos de gestação por substituição, não constará o nome da parturiente, devendo ser apresentado termo de compromisso firmado pela doadora do útero, esclarecendo a questão da filiação.

No caso de filhos de casais homoafetivos, resta assegurado que o registro de nascimento será adequado para que constem os nomes dos ascendentes, sem referência à distinção quanto paterna ou materna.

³ <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2525>

5.1.4. Adoção por pessoas LGBTQIA+

Além das técnicas de reprodução assistida, casais homoafetivos podem escolher ter filhos (as) pelo processo de adoção.

A adoção no Brasil é regida pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, cujo art. 42 dispõe: “a adoção será deferida quando apresentar reais vantagens para o adotando e fundar-se em motivos legítimos” e não apresenta qualquer ressalva sobre a orientação sexual ou identidade de gênero dos (as) adotantes.

Portanto, pessoas LGBTQIA+ podem buscar efetivar o direito à descendência por meio do processo de adoção, que pode se dar de forma individual ou por casal. Nesta hipótese, o § 2º do art. 42 do ECA exige que os adotantes sejam casados civilmente ou mantenham união estável, comprovada a estabilidade da família.

Em 2012, o Superior Tribunal de Justiça reafirmou entendimento, que já vinha sendo adotado por diversos tribunais brasileiros, no sentido de que a orientação sexual não pode ser condição para o exercício da parentalidade. Na oportunidade, ressaltou a Ministra Nancy Andrighi: “a homossexualidade diz respeito tão só à opção sexual. A parentalidade, de outro turno, com aquela não se confunde, pois trata das relações entre pais/mães e filhos. (...) Evidencia-se uma intolerável incongruência com esse viés de pensamento negar o exposto desejo dos atores responsáveis pela concepção em se responsabilizar legalmente pela prole, fruto do duplo desejo de formar uma família” (RESP nº 1.218.093-SP).



Para ingressar com processo de adoção, a pessoa ou o casal deve fazer o cadastro no Sistema Nacional de Adoção e realizar todas as etapas exigidas para habilitação. Uma vez encontrada a criança no perfil indicado, inicia-se o processo de adoção, que deve ser acompanhado por advogada (o) especializada (o) ou pela Defensoria Pública.



5.2. ALISTAMENTO MILITAR

Até aqui falamos dos direitos civis, mas o Estado também impõe deveres, e um deles é o alistamento militar, obrigatório para todos os homens brasileiros a partir dos 18 anos. Contudo, o alistamento de pessoas trans – tanto para homens quanto para mulheres – é ainda uma questão delicada e pouco discutida.

Segundo o Ministério da Defesa, atualmente, não há nenhum homem transexual compondo os quadros das Forças Armadas. Contudo, o órgão ressalta que os homens transexuais, após a ratificação do registro civil, têm a obrigação de regularizar a situação militar.

O art. 143 da Constituição federal prevê que todo brasileiro é obrigado a prestar serviço militar. Mulheres trans só são dispensadas do alistamento no caso da alteração do documento ter sido feita antes dos 18 anos. Homens trans que realizaram a ratificação de documentos entre os 19 e 45 anos deverão proceder ao alistamento em até 30 dias após a mudança, segundo o Guia de Orientação sobre Alistamento Militar da ABGLT.

Sabe-se que o ambiente militar é ainda conservador e a condição da transexualidade pode ser fator de exposição a situações vexatórias e de constrangimento. Assim, resguardando-se nos princípios da dignidade da pessoa humana e da não-discriminação, pessoas trans podem solicitar ao Poder Judiciário a dispensa do alistamento militar obrigatório.

5.3. DIREITOS DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS LGBTQIA+

O ambiente de trabalho já não é mais como antes. Mudanças acontecem diariamente. O aumento populacional e sua concentração nas áreas urbanas, a globalização e as mudanças culturais colocam novos desafios ao mundo do trabalho e aos atores sociais que com ele interagem.

“Combater a homo-lesbo-transfobia é combater as desigualdades ainda presentes na sociedade, inclusive no mundo do trabalho.” A afirmação é de Carlos Magno Fonseca, presidente da ABGLT (Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais).

Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos diminui; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos inferioriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.

A legislação protege a população LGBTQIA+. Nosso ordenamento jurídico brasileiro prevê inúmeras normas de proteção. A Constituição federal traz inúmeros fundamentos, objetivos e parâmetros de proteção. Vejamos:

Em seu art. 3º, dispõe que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I. Construir uma sociedade livre, justa e solidária; II. Garantir o desenvolvimento nacional; III. Erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; VIII. Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

No art. 5º, destaca que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à

liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes. No inciso XLI, a Constituição determina que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

O conceito de família é previsto no art. 227, que pressupõe que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

No âmbito internacional, temos a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴, que trata sobre a não discriminação no emprego e ocupação, ratificada pelo Brasil. De acordo com o documento, os países-membros que são signatários devem proteger todas as pessoas contra a discriminação no ambiente de trabalho e também aquelas que estão se preparando para trabalhar ou procurar trabalho.

A Convenção nº 111 trata a discriminação como sendo “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Em junho de 2019, a OIT editou a Convenção nº 190⁵, que reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio e fornece uma estrutura comum para a ação. A Convenção fornece a primeira definição internacional de violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo violência de gênero e assédio, mas infelizmente ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Outra importante referência para o mundo do trabalho é a

⁴ https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm

⁵ <https://c190.lim.ilo.org/?lang=pt-br>

Recomendação nº 200, também da OIT, que estabelece os princípios que devem guiar a resposta ao HIV e a AIDS no ambiente de trabalho, particularmente os da não discriminação e igualdade de gênero.

Essa Recomendação aborda a questão da discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero ao afirmar que “o HIV e a aids têm impacto mais severo sobre os grupos vulneráveis e expostos a riscos e que o estigma, a discriminação e a ameaça de perda de emprego experimentados pelas pessoas afetadas pelo HIV ou pela aids são barreiras ao conhecimento de sua própria situação relativa ao HIV, o que aumenta a vulnerabilidade dos trabalhadores ao HIV e prejudica seu direito a benefícios sociais”.⁶

No mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 443, que estabelece que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, presume-se discriminatória, portanto, ilegal.⁷

Outras normas que protegem o trabalhador LGBTQIA+ no âmbito nacional:

- Portaria nº 41, de 28 de março de 2007 – Disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados: O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da competência que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição, resolve: Art. 1º. Proibir ao empregador que, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, faça a exigência de quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a

⁶ <https://agenciaaids.com.br/noticia/recomendacao-200-da-oit-estabelece-normas-para-a-protecao-de-direitos-de-quem-vive-com-hiv-no-mercado-de-trabalho/>

⁷ https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443

estado de gravidez. Art. 8º. É vedado ao empregador efetuar anotações que possam causar dano à imagem do trabalhador, especialmente referentes a sexo ou sexualidade, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, condição de autor em reclamações trabalhistas, saúde e desempenho profissional ou comportamento.

- Plano de saúde Ministério da Saúde – Agência Nacional de Saúde Suplementar – Diretoria Colegiada – Súmula Normativa nº 12, de 4 de maio de 2010: A Diretoria Colegiada da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), no uso das competências que lhe conferem os artigos 3º e 4º, incisos II, XXIV e XXVIII, combinados com o artigo 10, inciso II, da Lei nº. 9.961 de 28 de janeiro de 2000, e em conformidade com o inciso III do artigo 6º do Regimento Interno, aprovado pela Resolução Normativa nº. 197 de julho de 2010. Considerando os princípios dispostos no texto da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, especialmente o da igualdade (art. 5º, caput), o da proibição de discriminações odiosas (art. 3º, inciso IV), o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), o da liberdade (art. 5º, caput) e o da proteção da segurança jurídica; Considerando o disposto no inciso II, do artigo 4º da Lei nº. 9.961 de 28 de janeiro de 2000; e Considerando as definições de grupo familiar previstas no artigo 5º, §1º, inciso VII, e no artigo 9º, §1º, da RN nº. 195 de 14 de julho de 2009: Resolve: Adotar o seguinte entendimento vinculativo: 1 – Para fins de aplicação à legislação de saúde suplementar, entende-se por companheiro de beneficiário titular de plano privado de assistência à saúde pessoa do sexo oposto ou do mesmo sexo.

Se você se sentiu assediado ou discriminado no trabalho, no exercício de sua função, em suas relações sociais laborais ou até mesmo durante uma entrevista de emprego, é importante que o fato seja denunciado, para que empresas não mais cometam tais atitudes e sejam advertidas ou até mesmo punidas com relação a tais fatos.

As denúncias podem ser feitas, por exemplo, no sindicato representativo daquela respectiva categoria de trabalhadores, Defensoria Pública, associação de proteção à população LGBTQIA+, advogado especializado, ou seja, onde se sentir mais confortável e confiante para denunciar!

5.3.1. Direitos garantidos em negociação coletiva

É importante também estar atento aos direitos e garantias conquistados pelos sindicatos, em negociação coletiva. Sendo trabalhador e representado por um sindicato, você deve verificar sempre as convenções e acordos coletivos, já que algumas categorias de trabalhadores LGBTQIA+ conquistam diversos direitos.

Podemos citar, por exemplo, a Convenção Coletiva da Federação Nacional dos Bancos 2020/2022, que, em sua cláusula 47, institui que todas as vantagens ali previstas para a categoria bancária são aplicáveis às relações homoafetivas.

Temos inúmeros direitos que podem ser previstos nos acordos e convenções, como reconhecer direitos para os trabalhadores em união homoafetiva, cláusulas de combate à discriminação, ao preconceito e garantia de igualdade de salários e de oportunidades, inclusive na contratação, previsão de acesso à assistência médico-hospitalar e/ou outros auxílios.

Vejamos alguns dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), retirados do estudo

Negociação coletiva relativa a trabalhadores LGBTQIA+ – Empoderamento dos sindicatos brasileiros do setor vestuário para combater a violência com base no gênero e a discriminação LGBTQIA+ no local de trabalho, de dezembro de 2021:

Em 2019, foram pactuadas cláusulas relativas a trabalhadores LGBTQIA+ em 736 mesas de negociação, o que corresponde a 2,5% de todas as mesas. Embora o percentual ainda seja pequeno, foi significativamente maior do que o registrado em 2010, que foi de 0,7% de 33.355 negociações.

Tabela 1

Número de negociações com e sem cláusulas relativas a trabalhadores LGBTQIA+, e percentual de negociação com cláusulas relativas a trabalhadores LGBTQIA+. Brasil, 2010 e 2019

Ano	número de negociações			% de negociações com cláusula
	com cláusula	sem cláusula	Total	
2010	234	33.121	33.355	0,7%
2019	736	29.275	30.011	2,5%

Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência, Mediador.
Elaboração: DIEESE.

Em termos geográficos, as negociações de âmbito nacional ou inter-regional são as que apresentam maior incidência de cláusulas LGBTQIA+, estando presentes em cerca de 17% das 107 negociações com essa abrangência. Em seguida aparece a região Sudeste, com presença de garantias em cerca de 3% das 14.830 negociações analisadas:

Tabela 2

Número de negociações com e sem cláusulas relativas a trabalhadores LGBTQIA+, e percentual de negociação com cláusulas relativas a trabalhadores LGBTQIA+, segundo região e UF da negociação.

Brasil, 2019

Região / UF	número de negociações			% com cláusula
	com cláusula	sem cláusula	Total	
Norte	26	1.294	1.320	2,0%
Acre	0	28	28	0,0%
Amapá	0	47	47	0,0%
Amazona	3	318	321	0,9%
Pará	20	621	641	3,1%
Rondônia	1	146	147	0,7%
Roraima	1	26	27	3,7%
Tocantins	1	95	96	1,0%
Multiestadual	0	13	13	0,0%
Nordeste	95	4.052	4.147	2,3%
Alagoas	7	166	173	4,0%
Bahia	9	576	585	1,5%
Ceará	17	848	865	2,0%
Maranhão	6	160	166	3,6%
Paraíba	17	373	390	4,4%
Pernambuco	20	1.284	1.304	1,5%
Piauí	1	153	154	0,6%
Rio Grande do Norte	15	326	341	4,4%
Sergipe	3	159	162	1,9%
Multiestadual	0	7	7	0,0%
Centro oeste	24	2.298	2.322	1,0%
Goiás	11	805	816	1,3%
Distrito Federal	7	684	691	1,0%
Mato Grosso	5	494	499	1,0%
Mato Grosso do Sul	1	311	312	0,3%
Multiestadual	0	4	4	0,0%
Sudeste	507	14.323	14.830	3,4%
Espírito Santo	7	467	474	1,5%
Minas Gerais	29	3.347	3.376	0,9%
Rio de Janeiro	54	1.795	1.849	2,9%
São Paulo	417	8.709	9.126	4,6%
Multiestadual	0	5	5	0,0%
Sul	66	7.219	7.285	0,9%
Paraná	8	2.524	2.532	0,3%
Rio Grande do Sul	35	2.747	2.782	1,3%
Santa Catarina	23	1.936	1.959	1,2%
Multiestadual	0	12	12	0,0%
Nacional / Inter regional	18	89	107	16,8%
TOTAL	736	29.275	30.011	2,5%

Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

Os setores dos Serviços e da Indústria foram os que mais negociaram acordos e convenções coletivos de trabalho em 2019, e também foram, junto com as negociações multissetoriais, os que registraram os maiores percentuais de negociações com cláusulas sobre trabalhadores LGBTQIA+.

Por fim, vejamos os temas mais tratados:

Tabela 3

Número de negociações com cláusulas relativas a trabalhadores LGBTQIA+, segundo tipo de garantia observado, e percentual sobre o total de garantias observadas. Brasil, 2019

Garantias	Número de negociações	Percentual de negociações
União homoafetiva	449	61,0%
Extensão das garantias gerais do instrumento	332	45,1%
Relativas a cônjuge/companheiro(a)	331	45,0%
Relativas a filhas e dependentes	8	1,1%
Extensão de garantias específicas do instrumento	124	16,8%
Relativas a cônjuge/companheiro(a)	78	10,6%
Assistência médica	44	6,0%
Licença funeral	24	3,3%
Seguro odontológico	14	1,9%
Licença casamento	8	1,1%
Auxílio funeral	7	1,0%
Acompanhamento	6	0,8%
Indenização por morte ou invalidez	1	0,1%
Relativas a filhos e dependentes	46	6,3%
Auxílio creche	27	3,7%
Licença adoção	18	2,4%
Auxílio filho com deficiência	2	0,3%
Estabilidade pai/mãe	1	0,1%
Auxílio educação	1	0,1%
Combate à discriminação	226	30,7%
Compromisso do combate à discriminação	162	22,0%
Punição	25	3,4%
Uso do nome social	20	2,7%
Campanha de conscientização	19	2,6%
Comissão paritária	4	0,5%
Contrato de trabalho	178	24,2%
Isonomia salarial	105	14,3%
Igualdade de oportunidades	94	12,8%
Total	736	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

Obs.: A soma das partes é superior ao total dado que as negociações podem registrar garantias classificadas em mais de um tipo considerado.



5.4. DIREITOS À SAÚDE

A saúde consta como direito na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 (artigo XXV).

O direito à saúde no Brasil é fruto da luta do Movimento da Reforma Sanitária e está garantido no art. 196 da Constituição federal de 1988. No texto constitucional, a saúde é entendida de maneira ampliada e não apenas como assistência médico sanitária. Nessa concepção, saúde é decorrente do acesso das pessoas e coletividades aos bens e serviços públicos oferecidos pelas políticas sociais universais. A Saúde, a Previdência e a Assistência Social integram o Sistema de Seguridade Social e essa conquista representa o compromisso e a responsabilidade do Estado com o bem-estar da população, inclusive das pessoas LGBTQIA+.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1990, banuiu a homossexualidade do Código Internacional de Doenças (CID).

Em 1999, o Conselho Federal de Psicologia regulamentou, por meio da Resolução nº 01/1999⁸, que seus profissionais não poderiam colaborar com eventos ou serviços de tratamento para reversão da homossexualidade e que não deveriam reforçar o preconceito fazendo qualquer tipo de relação entre orientação sexual e transtorno psicológico, declarando que a homossexualidade não constitui doença, distúrbio ou perversão.

5.4.1. Atendimento e preconceito clínico

Nenhuma pessoa deve ser forçada a se submeter a qualquer forma de tratamento, procedimento ou teste, físico ou psicológico, ou ser confinada em instalações médicas com base na sua orientação

⁸ https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999_1.pdf

sexual ou identidade de gênero.

A Carta dos Direitos dos Usuários no SUS⁹ é enfática ao abordar o direito ao atendimento humanizado, acolhedor e livre de qualquer discriminação, negação ou restrição, em virtude da orientação sexual e identidade de gênero.

Entre os direitos assegurados pela carta, encontra-se o de todo usuário ser chamado por seu nome social, ou o nome utilizado nos registros do SUS.

5.4.2. Doação de sangue

Na legislação vigente, a Portaria nº 2.712¹⁰, de 12/11/2013, do Ministério da Saúde, estabelecia, no art. 64: “Considerar-se-á inapto temporário por 12 (doze) meses o candidato que tenha sido exposto a qualquer uma das situações abaixo: IV – homens que tiveram relações sexuais com outros homens e/ou as parceiras sexuais destes.”

Como se não bastasse o trecho de lei carregado de preconceitos, a aplicação era ainda pior, pois excluía desse direito mulheres transexuais, que, pelo preconceito, eram consideradas homens socialmente. O normativo acabava por restringir também mulheres cisgênero (que se adequam com seu gênero biológico) lésbicas ao procedimento de doação.

Tratava-se de grave manifestação LGBTfóbica. Uma restrição absolutamente injustificada que não se baseava em critérios técnicos, mas na discriminação por orientação sexual.¹¹

Tal ato normativo foi declarado inconstitucional no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.543/DF.

A comunidade LGBTQIA+ não pode ser tomada como um grupo

⁹ https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartas_direitos_usuarios_saude_3ed.pdf

¹⁰ https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2712_12_11_2013.html

¹¹ <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/11/04/aprovado-projeto-que-proibe-discriminacao-de-doadores-de-sangue-por-orientacao-sexual>

formado por pessoas que representam perigo à saúde pública. Não há sangue de “segunda” categoria. Todo e qualquer cidadão passa pelos mesmos critérios técnicos e a orientação sexual deixa de ser uma razão para o exercício desse direito.

Em que pese já haver decisão do STF nesse sentido, vale mencionar que existe o Projeto de Lei nº 3598/20, já aprovado no Senado e em tramitação na Câmara dos Deputados, que proíbe a exclusão de doadores de sangue por preconceito étnico, de cor, gênero, orientação sexual ou qualquer outro pretexto discriminatório.¹²

5.4.3. Infecções Sexualmente Transmissíveis (IST)

O contexto histórico mostra que a população LGBTQIA+ por muito tempo foi bastante vulnerável a infecções sexualmente transmissíveis (ISTs), especialmente nas décadas de 80 e 90.

Atualmente, diversos estudos apresentam uma mudança no perfil de pessoas diagnosticadas com ISTs, havendo equivalência entre heterossexuais, homo e bissexuais (os estudos ainda classificam somente três perfis).¹³

O que se observa é a quebra do estigma de doenças relacionadas à sexualidade para a comunidade LGBTQIA+, uma vez que as transmissões têm relação com a quantidade de parceiros sexuais desprotegidos, especialmente homens.

Os setores governamentais responsáveis pela temática de HIV/AIDS, ISTs e hepatites virais passaram a adotar o termo de prevenção combinada para se referir à estratégia adotada por uma pessoa para se prevenir do HIV, associando diferentes ferramentas ou

¹² <https://www.camara.leg.br/noticias/675267-projeto-insere-na-lei-garantia-do-direito-de-homossexuais-doarem-sangue/>

¹³ <https://bioenfoco.com.br/noticia/informacao-e-diagnostico-precoce-como-combater-a-alta-taxa-de-ist-no-publico-lgbt/>

métodos (ao mesmo tempo ou em sequência), conforme situação, risco e escolhas.¹⁴

Como parte desses métodos que podem ser combinados, podemos citar: a testagem regular para o HIV, que pode ser feita de forma gratuita nos Centros de Testagem e Aconselhamento (CTA) ou em unidades da rede pública de saúde; a utilização de preservativos internos e externos, bem como de gel lubrificante; a prevenção da transmissão vertical; o tratamento de ISTs e das hepatites virais; a imunização para as hepatites A e B; a adoção de programas de redução de danos para usuários de álcool e outras substâncias; o uso da Profilaxia Pré-Exposição (PrEP)²² e da Profilaxia Pós-Exposição (PEP)²³; e o tratamento de pessoas que já vivem com HIV.¹⁵



No Sistema Único de Saúde, o atendimento acontece em três níveis de atenção: no primeiro, estão as Unidades Básicas ou Postos de Saúde, a “porta de entrada” ao SUS, onde são marcadas consultas e exames e realizados procedimentos menos complexos, como vacinação e curativos; no segundo, entendido como de média complexidade, estão as Clínicas, Unidades de Pronto Atendimento e Hospitais Escolas, que dão conta de alguns procedimentos de intervenção, bem como tratamentos a casos crônicos e agudos de doenças; e no terceiro, de alta complexidade, estão os Hospitais de Grande Porte, onde são realizadas manobras mais invasivas e de maior risco à vida.

No Portal de Saúde do Cidadão, Conecte SUS, toda a população consegue localizar as ações e serviços oferecidas por meio do SUS, disponíveis em seu município e municípios vizinhos.

¹⁴ <https://unaids.org.br/>

¹⁵ <https://unaids.org.br/>

Ainda nele é possível verificar suas internações hospitalares e solicitar um pré-cadastro do Cartão SUS, documento de identificação criado para facilitar o acesso à rede de atendimento do SUS e à área de Ouvidoria Geral do SUS.¹⁶

É importante destacar que os estabelecimentos de saúde listados no site compõem apenas um mapeamento preliminar. Para conhecer todos os serviços disponíveis, recomenda-se procurar instituições em seu município que podem fornecer informações específicas, como as Unidades Básicas de Saúde e, nas capitais, os Centros de Referência LGBTQIA+. Esses últimos possuem uma equipe qualificada para atender e direcionar pessoas LGBTQIA+ que precisam de serviços específicos, sejam eles de saúde ou não.¹⁷

5.4.4. Confirmação de gênero

As pessoas transgêneros podem ser mais bem atendidas à medida que se amplia a gama de serviços a elas oferecidos, além daqueles delimitados pelo Processo Transexualizador do SUS.

O Processo Transexualizador (PrTr), lançado em 2008 e revisto em 2013¹⁸, visa a ampliação da concepção de saúde das pessoas transgêneras, buscando integralidade no atendimento em saúde e propagação de informação e conhecimento para a população. O PrTr busca a integralidade da atenção às pessoas transgêneros, sem se restringir às cirurgias de ressignificação sexual. As intervenções se pautam no trabalho de equipes multidisciplinares, garantindo o acesso dessas pessoas à Atenção Básica e à Atenção Especializada, visando um atendimento humanizado e livre de discriminação.

¹⁶ https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2021/04/2021_04_16_CartilhaSaudeLGBT.pdf

¹⁷ https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2021/04/2021_04_16_CartilhaSaudeLGBT.pdf

¹⁸ https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html

A Atenção Especializada no PrTr inclui as modalidades de atenção ambulatorial que inclui acompanhamento clínico, pré e pós-operatório e hormonioterapia) e hospitalar que engloba realização de cirurgias e acompanhamento pré e pós-operatório.

Para saber mais como acessar o SUS para questões de confirmação de gênero, acesse o [Portal ANTRA Brasil - Associação Nacional de Travestis e Transexuais](#).

5.5. DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS

A Constituição federal de 1988 incluiu logo no início de seu texto a lista dos direitos e garantias fundamentais, em especial a promoção do bem-estar, sem qualquer forma de discriminação, e isso não poderia ser diferente quando se trata da Previdência Social e sua abrangência para todos e todas.

A realidade, contudo, mostra que nem todas as pessoas contribuintes possuem os mesmos direitos, como é o caso da comunidade LGBTIA+, que se depara com o preconceito institucionalizado dos órgãos públicos, principalmente pela não aceitação do seu gênero e das famílias homoafetivas. Vejamos alguns casos.

5.5.1. Pensão por morte e auxílio-reclusão

Tanto a pensão por morte como o auxílio-reclusão concedem ao cônjuge e demais dependentes o direito de um benefício na ausência do segurado, seja motivada pelo óbito ou por sua prisão.

Como é de se esperar, o INSS indeferia a concessão desses benefícios às famílias homossexuais, concedendo tão somente para o casal heterossexual, homem e mulher, institucionalizando o preconceito e privilegiando a cultura heteronormativa da sociedade.

A discussão sobre esses indeferimentos administrativos foi trazida em ação civil pública movida pelo Ministério Público em face do INSS, fundamentada no princípio constitucional da igualdade, que todos são iguais perante a lei e, portanto, devem usufruir de iguais benefícios. A institucionalização do preconceito se evidenciou ainda mais na discussão judicial, isso porque, apesar da concessão de liminar que concedia a extensão dos benefícios de pensão por morte e

auxílio-reclusão aos casais homossexuais, o INSS recorreu até última instância, afirmando que “a liminar causaria sério gravame à ordem pública”¹⁹.

Em junho de 2000, o INSS publicou a Instrução Normativa nº 25/2000, que foi substituída em maio de 2001 pela Instrução Normativa nº 50/2001, que reconheceu o direito do companheiro ou da companheira homossexual em ser classificado como dependente no rol de beneficiários.

Essa discussão também restou superada com o entendimento de 2011 do Supremo Tribunal Federal, que autorizou um casamento entre duas mulheres, e com o Provimento nº 175, por meio do qual se proibiu que os cartórios extrajudiciais se recusassem a realizar casamentos entre pessoas do mesmo gênero, conforme já explicado nesta *Cartilha*.

Logo, não pode o ente de previdência negar a concessão do benefício de pensão por morte ou auxílio-reclusão às famílias homoafetivas.

É importante destacar que essas decisões não refletem apenas ao cônjuge, mas também aos dependentes fruto da relação homoafetiva, que possuem reconhecido o direito à filiação e a possibilidade de ser enquadrado como dependente de ambos.

Caso você tenha esse pedido indeferido, existe sempre a opção do recurso administrativo junto ao INSS, ou procurar uma assessoria jurídica para orientação.

5.5.2. Salário-maternidade

A legislação garante a concessão de salário-maternidade à segurada da Previdência Social durante o prazo de 120 dias (art. 71 da Lei nº 8.213/91).

¹⁹ IRINEU, Bruna Andrade. *A política de previdência social e os direitos LGBT no Brasil*. 2019. 111 f. Tese (Doutorado) - Curso de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2009.

Com a evolução da jurisprudência, o salário-maternidade deixou de ser associado tipicamente ao gênero ou como período de recuperação do parto, mas sim como benefício que deve visar o melhor interesse da criança, privilegiando a relação com o menor nos primeiros dias de vida.

O reconhecimento desse benefício para casais homoafetivos, ainda mais depois do reconhecimento da união estável e do casamento pelo STF, caminha de forma tranquila. Isso é reforçado também a com a Lei nº 12.873/2013, que garantiu o salário-maternidade ao segurado ou segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Contudo, o que se encontra conflitante na jurisprudência é a possibilidade de concessão de dupla licença-maternidade: a mãe gestante recebe salário-maternidade, mas e a mãe não gestante?

Em 2018, o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul entendeu por não conceder o salário-maternidade para a mulher não gestante, mas sim a licença-paternidade de 5 dias, equiparando com o texto da lei, ou seja, uma mãe receberá o salário-maternidade, e a mãe não gestante receberá a licença-paternidade²⁰.

Em sentido contrário, em 2021, em inédita decisão ainda na esfera administrativa, o INSS concedeu salário-maternidade à mãe não-gestante em união homoafetiva, cujo bebê foi fruto de fertilização artificial²¹.

Essa questão controvertida ainda segue em discussão, atualmente com processo em sede de Repercussão Geral aguardando julgamento no STF (RE nº 1.211.446). Além disso, podemos mencionar, ainda, o Projeto de Lei em tramitação no Congresso Nacional para concessão de “licença parental”, devido a ambos os responsáveis, o PL nº 1.974/2021.

²⁰ Proc. nº 0068324-22.2018.8.21.9000

²¹ <https://ibdfam.org.br/noticias/9171/M%C3%A3e+n%C3%A3o+gestante+em+rela%C3%A7%C3%A3o+homoafetiva+consegue+sal%C3%A1rio-maternidade+junto+ao+INSS>

De toda forma, o que vale é pleitear seu direito junto ao órgão de previdência e, em caso de indeferimento, buscar assessoria jurídica para judicializar a questão, buscando a igualdade prevista na Constituição federal.

5.5.3. Aposentadoria

Quando tratamos da concessão de aposentadoria, revela-se ainda mais o preconceito institucionalizado dos órgãos públicos, dependendo, em grande maioria dos casos, da tutela jurisdicional.

Após a “Reforma da Previdência” em novembro de 2019, ficou instituída uma única forma de aposentadoria, pautada exclusivamente no sexo biológico do contribuinte: caso homem, poderá se aposentar se cumpridos 65 anos de idade, e se mulher, 62 anos.

Logo, os requisitos de aposentadoria são pautados no sexo biológico da pessoa, ou seja, homem e mulher cisgêneros – aqueles que se identificam com o gênero que lhe foi atribuído no momento do nascimento, como já vimos nesta *Cartilha*. A previsão coloca as pessoas transexuais ainda mais à margem da sociedade.

A discussão sobre aposentadoria não é do cotidiano da pessoa transexual, considerando que 90% das mulheres travestis e transexuais estão em atividades de prostituição, e, com relação aos outros 10%, não se tem dados precisos, mas se estima que apenas 4% possuam empregos formais, enquanto 6% se encontram em subempregos ou em atividades informais²².

Ainda que a pequena parcela de 4% tenha vínculo formal e contribua para a Previdência Social, o Brasil é o país que mais mata

²² SOUZA, Fábio Augusto de; MACIEL, Francieli Piva. *O acesso ao emprego formal à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e o estabelecimento de cotas sociais para a inclusão de pessoas travestis e transexuais*. In: COSTA, Regina Alice Rodrigues Araujo; FONTES, Adrian Gabriel Serbim de Lima; PESSOA, Sérgio da Silva (org.). *Pandemia e Crises: Percepções Jurídicas e Sociais*. Recife: Even3 Publicações, 2020. p. 70-84

peças trans no mundo, com 152 mortes apenas em 2020, aproximadamente uma pessoa a cada 2 dias²³, permitindo que a expectativa de vida desta população seja de 35 anos de idade, enquanto a da população brasileira é de 74,9 anos²⁴.

Assim, com baixa expectativa de vida e dificuldade de inserção no mercado de trabalho, as pessoas trans dificilmente vão conseguir atingir os requisitos necessários para aposentadoria e, por consequência, ajuizarão ações sobre a temática, o que prolongará ainda mais o avanço da jurisprudência sobre o assunto.

De toda forma, nas palavras do Ministro Edson Fachin, no voto da ADI nº 4.275, que garantiu a alteração do nome em registro de nascimento: "(...) o reconhecimento da identidade de gênero pelo Estado é de vital importância para garantir o gozo pleno dos direitos humanos das pessoas trans, incluindo a proteção contra a violência, a tortura e maus-tratos, o direito à saúde, à educação, ao emprego, à vivência, ao acesso a seguridade social, assim como o direito à liberdade de expressão e de associação".

Logo, independentemente da omissão legislativa, a Previdência Social não poderá indeferir benefício levando em consideração apenas o sexo biológico do indivíduo, isso porque o transexual se afirma a partir do gênero pelo qual se identifica.

Caso o órgão de Previdência indefira o benefício pautando-se exclusivamente no sexo do indivíduo, é de se esperar que o Poder Judiciário, seguindo a linha adotada em outros julgamentos, conceda o benefício conforme a identidade de gênero da pessoa solicitante. Nesse caso, procure a ajuda de seu sindicato e de assessoria jurídica.

²³ BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. *Dossiê assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020*. São Paulo: Expressão Popular, Antra, Ibte, 2021, pág. 70

²⁴ *Ibid*, pág. 42



6. Violência: o que fazer?

LGBTfobia é a violência cometida contra gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais e outras pessoas LGBTQIA+ motivadas por sua orientação sexual ou identidade de gênero.

O que fazer se você foi vítima de LGBTfobia ou presenciou ato discriminatório contra uma pessoa LGBTQIA+? Não se cale! Denunciar é essencial para a construção de uma sociedade que respeita a diversidade.

O Supremo Tribunal Federal, em 2019, já reconheceu que a homofobia e a transfobia se equiparam ao crime de racismo, descrito na Lei nº 7.716/89, e que a prática de homicídio contra a comunidade LGBTQIA+, quando em razão dessa condição, é requisito para qualificação da conduta criminal por motivo torpe, nos moldes do art. 121, § 2, inciso I, do Código Penal Brasileiro.



O primeiro passo é se dirigir a uma delegacia próxima de onde os fatos aconteceram e registrar um boletim de ocorrência. Em algumas cidades, poucas, há delegacias especializadas em crimes de intolerância, mas o BO pode ser feito em qualquer delegacia de qualquer município brasileiro. É importante lembrar que mulheres travestis, transexuais e intersexo possuem direito de serem atendidas em delegacias especializadas em atendimento à mulher.

É importante a vítima narrar os fatos com o maior detalhamento possível, indicando nome e endereço do agressor, assim como de testemunhas, além de mostrar gravações, imagens de câmeras, prints de conversas e outras provas do fato.

A denúncia pode ser feita também pelo Disque 100, que funciona 24 horas, em todos os dias da semana, de forma gratuita.

Há Estados e cidades que contam com Conselhos LGBTQIA+ e Coordenações de Políticas LGBTQIA+ (ou de Diversidade Sexual e de Gênero).

Além disso, é recomendável que se procure orientação jurídica em sindicato, associação LGBTQIA+s ou mesmo a defensoria pública.

Vejamos alguns exemplos de violência:

- Acusar pessoas LGBTQIA+ de pedofilia;
- Deixar de atender pessoas LGBTQIA+ em comércio ou que entrem em estabelecimento;
- Impedir demonstrações públicas de afeto por casais LGBTQIA+.

E lembre-se: a violência simbólica da palavra é tão dura ou até pior do que uma agressão física. A agressão verbal, muitas vezes, é difícil de ser detectada, pois se manifesta na forma de ameaças, de constrangimento, humilhação, perseguição, ridicularização, entre outras ações que visam fragilizar alguém. Fique atento e denuncie!



7. Para se informar e se entreter

Apresentamos algumas dicas de livros, filmes, documentários e séries essenciais para entender e debater a diversidade e a inclusão.

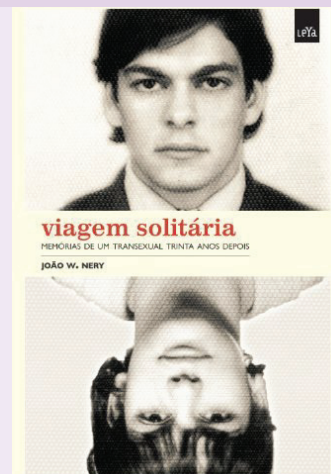
LIVROS

“Devassos no Paraíso”, de João Silvério Trevisan. Conta a história da homossexualidade no Brasil da colônia à atualidade. Em pesquisa profunda sobre resistência e marginalização da população LGBTQIA+, Trevisan nos lembra das lutas passadas para a construção de estratégias de resistência futuras.



“Eu sou uma lésbica”, de Cassandra Rios. Primeira escritora a vender um milhão de cópias, também carrega o título de escritora mais censurada da ditadura militar. Na obra, ela retrata a história de uma mulher lésbica e como a sexualidade a atravessou em diferentes momentos de sua vida. A história se passa nas décadas de 60 e 70 do Brasil.

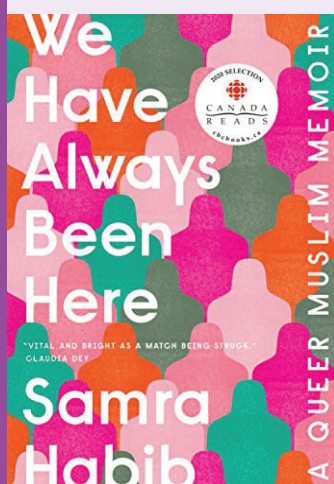
“Viagem solitária”, de João W. Nery. Trata-se de uma autobiografia, contando a história do primeiro homem transexual a realizar a cirurgia de redesignação sexual que se tem registro no país. O autor conta de forma sensível como foi a construção de sua identidade no contexto da ditadura militar.





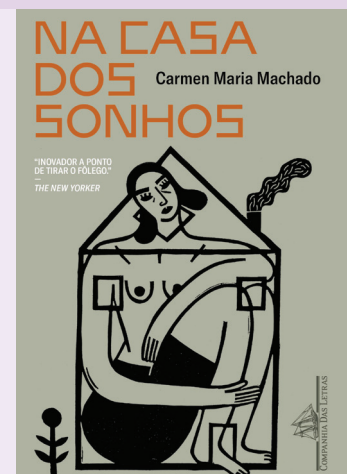
“História do Movimento LGBT no Brasil”, de James N. Green, Marcio Caetano, Marisa Fernandes e Renan Quinalha. O livro busca reconstruir alguns temas e momentos privilegiados da história de quatro décadas do movimento LGBTQIA+ no Brasil contemporâneo, atentando para a diversidade de sua composição e de perspectivas no interior do movimento.

“O fim do armário: lésbicas, gays, bissexuais e trans no século XXI”, de Bruno Bimbi. Traz uma série de histórias que traduz inúmeras iniciativas homofóbicas, dando-se nomes aos bois, não escapando políticos, pastores evangélicos, setores da imprensa e da opinião pública, artistas e apresentadores de televisão.



“We have Always been here”, de Samra Habib. Nascida no Paquistão, Samra é fotógrafa, escritora e ativista. O livro conta seu crescimento como pessoa queer dentro de uma família muçulmana e que chegou ao Canadá como refugiada. Ainda não disponível em português.

“Na Casa dos Sonhos”, de Carmem Maria Machado. O livro conta em forma de romance narrativa autobiográfica da autora, mulher bissexual que se envolve em relacionamento com uma mulher encantadora, mas também volátil e abusiva. A escritora norte-americana apresenta uma narrativa de tirar o fôlego, misturando literatura e militância, com diversos dados sobre ausência de histórias da comunidade LGBTQIA+ na literatura.





“Vocação para Naufrágios”, de Karina Ripoli. Livro de poesias da autora brasileira lésbica, que traduz em versos as delícias de amar uma mulher.

FILMES E DOCUMENTÁRIOS



Priscilla, a rainha do deserto. Um clássico, de 1994, que conta a história de dois artistas *drag queens* e de uma mulher trans que viajam pelo deserto para apresentarem suas performances.

Transamerica. O filme conta a história de Bree Osbourne, uma transexual de Los Angeles, que economiza o quanto pode para fazer a sua última operação de redesignação de gênero. No meio do processo, ela é surpreendida pela chegada de Toby, um jovem preso em Nova York que está à procura do pai.





Clube de Compras Dallas. Nos anos 1980, um vaqueiro machista descobre ser soropositivo em uma época em que a doença ainda era tratada vulgarmente como "câncer gay". Na luta por sobrevivência, ele desenvolve uma amizade com uma travesti e funda um clube para distribuição de medicamentos.

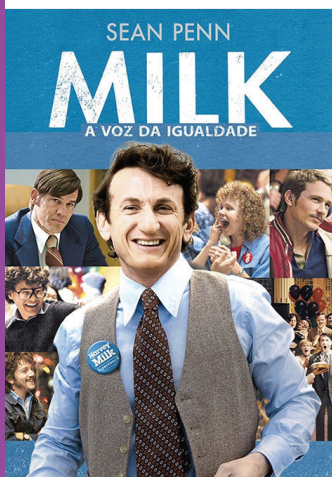
Hoje eu quero voltar sozinho. Filme brasileiro que conta a história de Leonardo, adolescente cego que busca independência enquanto convive com sua mãe superprotetora e suas limitações. Quando um novo aluno chega à escola de Leonardo, ele também tem que lidar com a descoberta de sua sexualidade.



A garota dinamarquesa. Conta a história de Lili Elbe, uma das primeiras mulheres transgênero a passar pela cirurgia de redesignação sexual nos anos 20. Lili vivia com sua esposa dinamarquesa Gerda e se entendeu como trans após posar para uma pintura.

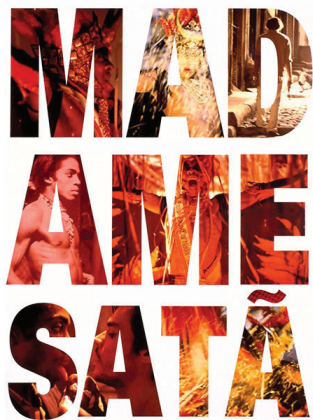
O segredo de Brokeback Mountain. Filme que retrata a história de dois cowboys que se conhecem em um trabalho e realizam uma descoberta. Por semanas, eles vivem um romance isolados até cada um seguir seu caminho ao final do trabalho, com ideias distintas para o futuro.





Milk - a voz da igualdade. Conta a história de Harvey Milk, o primeiro político abertamente gay dos Estados Unidos. Disposto a enfrentar a violência e o preconceito da época, busca direitos iguais e oportunidades para todos, sem discriminação sexual.

Moonlight. Vencedor do Oscar de melhor filme em 2017, ele mostra a jornada de autoconhecimento do garoto Chiron. A busca por uma identidade em um contexto de violência e marginalização está intrinsicamente ligada à descoberta e à aceitação de sua homossexualidade.



Madame Satã. Retrata a via da referência na cultura marginal urbana do século XX, o célebre transformista João Francisco dos Santos – malandro, artista, presidiário, pai adotivo de sete filhos, negro, pobre e homossexual – conhecido como “Madame Satã” e frequentador do bairro boêmio da Lapa, no Rio de Janeiro.

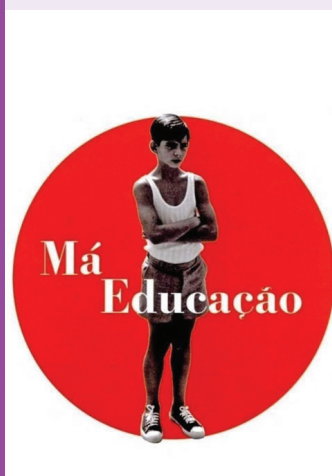
Elisa e Marcela. Baseado em uma história real, o filme em preto e branco conta a história de Elisa e Marcela, duas jovens que enfrentaram a igreja e se casaram em 1901, na Espanha. A união das duas é, até hoje, a única a ter sido oficializada pela instituição religiosa.





Me chame pelo seu nome. Na Itália dos anos 1980, o acadêmico Oliver chega à casa de Elio para ajudar seu pai numa pesquisa. Uma conexão nasce e a dupla inicia um romance que acaba despertando um turbilhão de sentimentos no garoto de 17 anos. Vencedor do Oscar de Melhor Roteiro Adaptado.

Com amor, Simon. Simon é um jovem sobrevivendo ao ensino médio, mas que ainda não saiu do armário. No entanto, seu segredo é ameaçado quando um colega começa a chantageá-lo. Com Amor, Simon é o filme de romance adolescente que precisamos para naturalizar as relações LGBTQIA+.



Má educação. Quando um velho amigo entrega ao cineasta Enrique Goded um roteiro baseado na adolescência dos dois, Enrique é obrigado a reviver sua juventude em um internato católico. Alternando passado e presente, o roteiro acompanha um travesti que se reconecta com antiga namorada. O encontro faz a personagem refletir sobre a vitimização sexual e o trauma de esconder sua preferência sexual. É um dos clássicos de Almodóvar.

Carol. O filme conta a história do envolvimento amoroso entre duas mulheres, Therese e Carol. As duas se conhecem em uma loja de departamento por acaso. Ambientada nos anos 50, a trama aborda os desafios de ser lésbica em uma sociedade conservadora, especialmente por conta da época em que se passa.





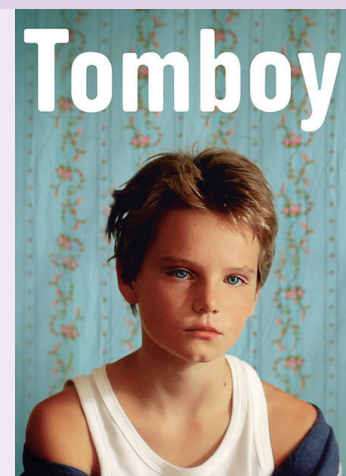
Além da fronteira. Conta a história de Nimer, palestino que estuda em Tel Aviv e se apaixona por Roy, advogado israelense. À medida em que a relação dos dois se desenvolve, Nimer tem que lidar com sua família conservadora e com sua condição de palestino morando em Israel. A situação piora quando um amigo próximo é capturado em Tel Aviv e assassinado na Cisjordânia.

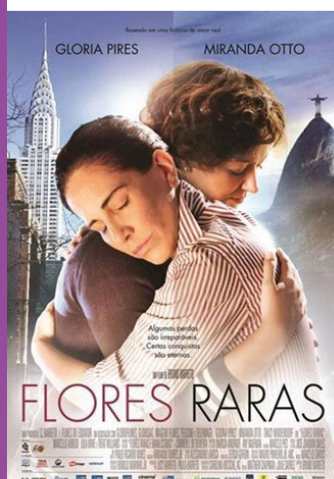
Meninos não choram. O drama retrata a vida de Brandon Teena, um homem transsexual que vive em Nebraska, uma cidade rural dos Estados Unidos. A história é verídica e mostra como a sociedade pode ser cruel com as pessoas LGBTQIA+.



Amor por direito. Diagnosticada com uma doença terminal, uma policial luta para que sua parceira receba os benefícios de sua pensão após a sua morte, mas as autoridades não querem reconhecer a união homoafetiva.

Tomboy. Drama francês de 2012 dirigido por Céline Sciamma que trata da transexualidade na infância. Laurie é uma garota de 10 anos que começa a se perceber como um menino. Ela busca se inserir na turma de crianças do bairro se fazendo passar por Mickael e se apaixona por sua amiga Lisa.





Flores raras. O longa narra o romance da arquiteta brasileira Lota de Macedo Soares, interpretada por Glória Pires, e a poetisa americana Elisabeth Bishop, protagonizada por Miranda Otto. Lançado em 2013 e baseado em fatos reais.

Dzi Croquettes. O documentário resgata a trajetória dos atores e bailarinos que se tornaram símbolos da contracultura ao confrontar a ditadura usando a ironia e a inteligência. Os espetáculos revolucionaram os palcos com performances de homens com barba cultivada e pernas cabeludas, que contrastavam com sapatos de salto alto e roupas femininas. O grupo se tornou um enorme mito na cena teatral brasileira e parisiense nos anos 70.



Carta para Além dos Muros. O documentário recorda a descoberta do HIV no Brasil nos anos 1980, o que interrompeu os tempos de amor livre da década anterior. Um jovem anônimo, que recebe seu diagnóstico em 2019, ajuda a traçar um panorama dos avanços no tratamento, mas também do preconceito que ainda incide sobre a população LGBTQIA+.

Paris is burning. Uma crônica do cenário *drag* de Nova York, na década de 1980, focando em bailes, modelos, as ambições e sonhos daquelas que deram à época seu fervor e vitalidade.





Laerte-se. Retrata a história de uma das maiores cartunistas do Brasil, mostrando seu processo de aceitação como trans e os desafios que ela encarou em sua transição.

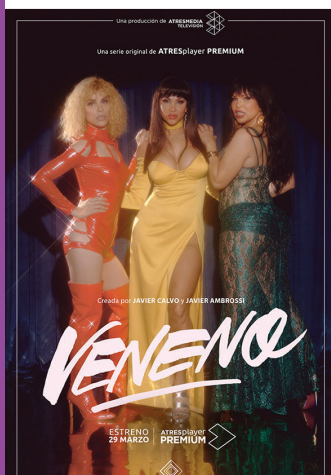
A morte e a vida de Marsha P. Johnson. Além de uma história biográfica sobre uma das maiores vozes do movimento trans, um documentário sobre as investigações da ativista Victoria Cruz, que apontam incoerências no suposto suicídio de Marsha.



SÉRIES

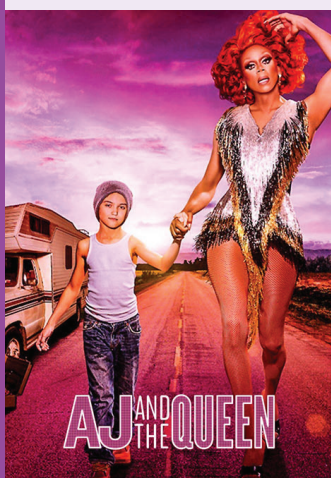
Pose. Ambientada em 1987, acompanhamos Blanca, uma participante de bailes LGBTQIA+ que acolhe algumas pessoas marginalizadas pela sociedade. Centrada na vida de Blanca, esta é uma história da cultura de bailes, da comunidade gay e trans, da crise violenta da AIDS e do declínio do capitalismo. Disponível no Netflix.





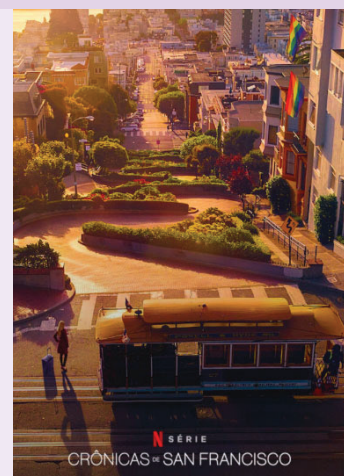
Veneno. A série conta a história de Cristina Ortiz, uma cantora, atriz e profissional do sexo na Espanha, que ficou conhecida como “La Veneno”. Ela foi uma das primeiras transexuais espanholas e ficou bastante conhecida na mídia na década de 1990. Disponível no HBO Max.

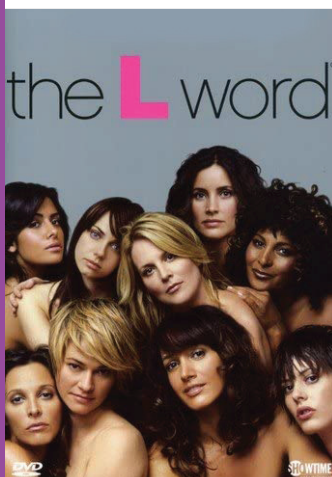
Special. Retrata a vida de um jovem gay, com uma leve paralisia cerebral que decide recomeçar sua vida e fazer tudo aquilo que sempre deixou para depois. Entre seus novos objetivos estão conquistar o primeiro emprego; morar sozinho e longe de Karen, sua mãe controladora; e, por fim, engatar um relacionamento amoroso. Disponível no Netflix.



AJ and the queen. Série que conta a vida da *drag queen* Ruby Red, que viaja pelos Estados Unidos em um trailer velho fazendo shows em clubes para conseguir se reerguer depois de um golpe. Ela é acompanhada por AJ, uma criança de onze anos, que vivia marginalizada em Nova Iorque. Disponível no Netflix.

Crônicas de São Francisco. A série mostra a vida de Mary Ann, uma mulher com a famosa crise de meia-idade que, depois de muito tempo longe, decide retornar à cidade onde viveu, São Francisco. De um lado, ela se reúne novamente com sua filha e seu ex-marido. De outro, ela vive um relacionamento com Clarie. A série também inclui a história de outras pessoas, como Jake Rodriguez, jovem trans que enfrenta dificuldades em seu relacionamento justamente por causa de sua transição. Disponível no Netflix.





The L Word. Acompanha as vidas e os amores de um grupo de lésbicas de Los Angeles. A personagem principal, Jenny, é recém-formada pela Universidade de Chicago e se muda para Los Angeles a fim de morar com seu namorado. A sua vida dá uma reviravolta quando ela conhece as vizinhas Bette e Tina, um casal que está prestes a dar o próximo passo e começar uma família, após estarem juntas há sete anos. Disponível no Globo Play.

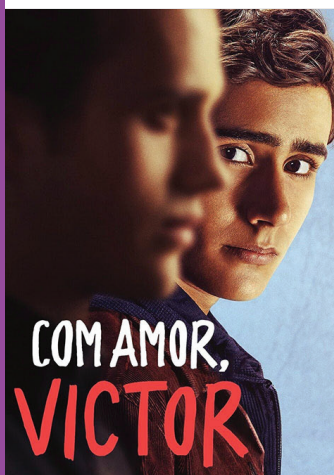
Queer as folk. Narra a história de cinco homens homossexuais que vivem em Pittsburgh, nos Estados Unidos, bem como de um casal de lésbicas, Lindsay e Melanie. O seriado é um marco na luta pelos direitos LGBTQIA+, mostrando as dificuldades e conquistas da comunidade são brilhantemente retratadas nesta produção.



Euphoria. A trama acompanha a história de Rue, uma jovem que acabou de sair da reabilitação por conta de seu vício em drogas. Sua vida, todavia, muda quando ela se apaixona pela nova moradora da cidade, Jules. Disponível no HBO Max.

Manhãs de setembro. A série, que conta com apenas cinco episódios, apresenta Cassandra, uma mulher negra e trans vivendo seu dia a dia, trabalhando na entrega de um aplicativo, conquistando seu primeiro lar, vivendo suas relações com seu namorado e amigos e descobrindo uma parte da família que não conhecia. Disponível no Amazon Prime.





Love Victor. Um *spin-off* do filme *Com Amor, Simon*. A série acompanha a jornada de autodescoberta de Victor, que encontra dificuldades em reconhecer a própria identidade e para ajudá-lo nesse processo, recorre aos conselhos de Simon Spier, protagonista do filme *Com Amor, Simon*. A trama busca convidar o espectador a uma reflexão sobre diversos temas como saúde mental, aceitação, família e amor-próprio no universo LGBTQIA+.

Heartstopper. Baseada nos quadrinhos publicados na internet e que, posteriormente, se tornaram uma série de livros pela autora Alice Oseman, *Heartstopper* apresenta o romance vivido pelos jovens Charlie Spring e Nick Nelson. Charlie (Joe Locke) é um aluno muito dedicado, mas que tem sofrido *bullying* na escola de forma constante desde que se assumiu gay, o que resultou em uma personalidade bastante acanhada e insegura nos últimos tempos. Já Nick (Kit Connor) é super popular e querido por ser um excelente jogador de rugby. Quando os dois começam a sentar próximos todas as manhãs, eles desenvolvem uma amizade intensa e imprevisível, se aproximando mais a cada dia.



