



Orientação sexual e desigualdades salariais para minorias múltiplas no Brasil: as consubstancialidades relevantes

Solange de Cassia Inforzato de Souza ^I

Lucas Eduardo Martins ^{II}

Magno Rogério Gomes ^{III}

Resumo

Este artigo tem como objetivo investigar as repercussões salariais da orientação sexual homoafetiva e minorias múltiplas de gênero e cor no Brasil. Para isso, foram utilizados os microdados do Censo Demográfico de 2010 e efetuadas as decomposições de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) e as decomposições quantílicas de Koenker e Basset (1978). Os resultados mostram que, em geral, os trabalhadores autodeclarados homossexuais são mais jovens, escolarizados, formalizados e urbanos, trabalham no comércio e serviços e em ocupações qualificadas, e de mais altos salários, comparados aos heterossexuais. As desigualdades salariais por orientação sexual são explicadas, em sua maior parte, pelas características produtivas dos trabalhadores, mais favoráveis aos gays brancos, e pela discriminação positiva para homossexuais, melhor para lésbicas brancas. A cor não branca incrementa o benefício decorrente da homossexualidade para homens e reduz para mulheres. Maiores são os ganhos pela discriminação salarial positiva para o homossexual nas faixas salariais mais elevadas, no entanto, ao interseccionar as minorias, sexo feminino, cor de pele não branca e homossexualidade, na comparação com o homem branco heterossexual, confirma-se a discriminação salarial negativa para as lésbicas não brancas, que se agrava nos maiores quantis da distribuição salarial no Brasil.

Palavras-chave: Discriminação salarial; Rendimentos; Orientação sexual; Minorias múltiplas.

Código JEL: J35; J31; J71.

^I Professora Sênior do Programa de Pós-Graduação em Economia (PPE) da Universidade Estadual de Londrina (UEL).
E-mail: soinfor@uel.br
<https://orcid.org/0000-0002-9806-2319>

^{II} Mestre em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina (UEL).
E-mail: lucas.emartins@outlook.com
<https://orcid.org/0000-0002-3122-8214>

^{III} Professor Adjunto do Departamento de Economia da Universidade do Estado do Paraná (UNESPAR) / Campus de Apucarana.
E-mail: magnogomes@uel.br
<https://orcid.org/0000-0002-7536-8710>

Sexual orientation and wage inequalities for multiple minorities in Brazil: relevant consubstantialities

Abstract

This article aims to investigate the wage repercussions of homoaffective sexual orientation and multiple gender and color minorities in Brazil. For this, we used microdata from the 2010 Population Census and applied the Oaxaca (1973) and Blinder (1973) and Koenker and Basset (1978) quantile decompositions. The results show that, in general, self-declared homosexual workers are younger, educated, formalized and urban, work in commerce and services and in skilled occupations, and have higher salaries, compared to heterosexuals. Wage inequalities by sexual orientation are explained, for the most part, by the productive characteristics of workers, more favorable to white gays, and by positive discrimination for homosexuals, better for white lesbians. The non-white color increases the benefit resulting from homosexuality for men and reduces it for women. The gains from positive wage discrimination for homosexuals in the higher wage brackets are greater, however, when intersecting minorities, females, non-white skin color and homosexuality in comparison with heterosexual white men, negative wage discrimination for non-white lesbians is confirmed, which worsens in the higher quantiles of the wage distribution in Brazil.

Keywords: Wage discrimination; income; sexual orientation; multiple minorities.

Introdução

As desigualdades de rendimentos são largamente documentadas na literatura econômica e geram evidências científicas sobre a penalização salarial a que são submetidas as minorias de gênero e raça no Brasil. Os estudos a respeito das diferenças salariais provocadas pela orientação sexual, todavia, são recentes e esparsos, que evoluem lentamente na inclusão de gênero e cor de pele, a despeito da realidade da ampla população de gays e lésbicas no país.

Investigações internacionais têm sido desenvolvidas sobre os diferenciais salariais advindos dos desvios da heteronormatividade. Drydakis (2015) mostra que as orientações sexuais minoritárias (gays e lésbicas) afetam negativamente as perspectivas de trabalho e de salário no Reino Unido. Waite, Pajovic e Denier (2020) e Arabsheibani, Marin e Wadsworth (2004) confirmam tais resultados para o Canadá e Inglaterra. Informações do Banco Mundial, em 2014, são as de que há penalidade para os rendimentos dos homens homossexuais nos Estados Unidos, Alemanha, Canadá e Inglaterra, mas não para as mulheres homossexuais norte-americanas. Badgett, Lau e Sears (2007) também afirmam a punição para americanos gays, mas



não para as lésbicas. Por outro lado, Aksoy, Carpenter e Frank (2018) não encontram prêmio para as lésbicas nem penalidade para os gays em Londres. Estudo de Douglas e Steinberger (2015) direcionado às minorias étnicas defende que os gays não brancos possuem um impacto maior em seus rendimentos, e as lésbicas não brancas efeitos menos intensos nos salários nos EUA.

No Brasil, os estudos sobre a desigualdade de salários pela orientação sexual são ainda necessitam de amparo científico. Muito embora se identifique uma menor probabilidade da inserção do homossexual no mercado de trabalho brasileiro (Garcia, 2017), aponta-se a superioridade dos salários das lésbicas e gays, comparados às suas contrapartes heterossexuais (Suliano *et al.*, 2016), especialmente nos maiores níveis na distribuição salarial (Casari; Monsueto; Duarte, 2016), e não se conclui pela discriminação negativa salarial (Souza; Besarria, 2018). Em uma pesquisa mais atual, Souza, Martins e Gomes (2023) comprovam a potencialização da discriminação positiva pela orientação homoafetiva para os homossexuais brancos e os menores benefícios salariais decorrentes da homossexualidade dos não brancos nos níveis mais baixos da distribuição salarial.

Diferentemente das pesquisas para as minorias de gênero e cor de pele, em que prevalecem a discriminação salarial no país, as relacionadas à orientação sexual ora não encontram discriminação ora apontam a discriminação positiva em seus achados. Além disso, a abordagem das interseccionalidades de gênero e cor para a população homossexual pode ser explorada, como agravantes ou atenuadores das diferenças salariais entre homossexuais e heterossexuais no Brasil.

Diante disso, este estudo analisa o efeito da homossexualidade e das minorias múltiplas nos salários dos indivíduos e seu comportamento ao longo da distribuição salarial no Brasil. A pesquisa usa os microdados do Censo de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE, 2010) e efetua a decomposição salarial de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) e a decomposição quantílica de Koenker e Bassett (1978). As estratégias empíricas permitem a identificação da influência das dotações dos indivíduos nas desigualdades de rendimentos e, particularmente, da orientação sexual, ao longo da distribuição de rendimentos no país. A natureza interseccional deste trabalho contribui para a evolução do tema no Brasil.

Este artigo está estruturado em 4 seções, incluindo esta introdução. A seção 2 compila a literatura teórica e empírica existente e a seção 3 expõe a base de dados e a metodologia utilizada. A quarta seção revela e interpreta os resultados da pesquisa. Por fim, estão as conclusões do trabalho.

Homossexualidade e desigualdades salariais: revisão da literatura

Segundo o Manual de Comunicação LGBTI+, existem três tipos predominantes de orientação sexual. O primeiro se dá pela orientação pelo mesmo sexo, denominado homossexualidade, o segundo, pela orientação pelo sexo oposto, caracterizado como heterossexualidade, e o terceiro, orientado pelo sexo oposto e pelo mesmo sexo, definido como bissexualidade (AGBLT, 2018). Entre os homossexuais é possível destacar dois grupos distintos. O primeiro formado pelos gays, que são as pessoas do gênero masculino (cis ou trans) que tem desejos, práticas sexuais e/ou relacionamento afetivo-sexual com outras pessoas do gênero masculino, e pelas lésbicas, que são mulheres que atraídas afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/ gênero (cis ou trans).

O grupo de interesse para esta pesquisa é composto pelas pessoas que possuem como orientação sexual a homossexualidade (gays e lésbicas). Essas pessoas poderiam receber rendimentos desiguais em decorrência de seus atributos próprios e/ou da sua orientação sexual para a homossexualidade. Duas são, portanto, as abordagens que dão sustentação teórica para a investigação sobre as causas das desigualdades de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais. A teoria do capital humano, defendidas por Schultz (1961) e Becker (1961), explica que o capital humano é um conjunto de habilidades cognitivas e de experiência que promove ao indivíduo que as detém diferenciais positivos de rendimentos, particularmente pela produtividade, também fundamentais para o crescimento e desenvolvimento econômico do país.

Por outro lado, podem ocorrer pagamentos diferentes a trabalhadores com a mesma capacitação, porém com fenótipos diferentes. Existe discriminação econômica contra membros de um grupo sempre que suas rendas são inferiores ao que justificam suas habilidades (Becker; Chiswick, 1966; Loureiro, 2003). A noção de discriminação envolve a ideia de que as características pessoais dos trabalhadores não relacionadas à produtividade (cor, sexo, religião, nacionalidade, entre outras) são valorizadas distintamente no mercado (Arrow, 1971). A discriminação também pode ser fruto de um problema referente à predição do desempenho do trabalhador devido à incerteza sobre o seu desempenho, nos modelos desenvolvidos por Phelps (1972) e por Arrow (1973).

Empiricamente, alguns artigos internacionais levantam a problemática do mercado de trabalho e a orientação sexual. Blandford (2003), utilizaram os dados da *General Social Survey*, 1989-1996, para os Estados Unidos, e descobriram que os homens gays e bissexuais recebiam de 30-32% menos, enquanto as mulheres lésbicas e bissexuais ganhavam um prêmio salarial de 17-23% a mais em relação às



suas contrapartes. Badgett, Lau e Sears (2007), com o *United States Decennial Census* de 2000 também chegaram à conclusão de que gays ganham menos, contudo, os efeitos para as lésbicas não são tão claros. Ainda, segundo o Banco Mundial, em 2014, as mulheres homossexuais norte-americanas ganhavam cerca de 20% a mais do que as mulheres heterossexuais. Resultados para a Alemanha (11%), Canadá (15%), Inglaterra (8%) dão a mesma tendência. Para os rendimentos dos homens homossexuais a realidade se inverte, Estados Unidos (-16%), Alemanha (-9%), Canadá (-12%) e Inglaterra (-8%).

Martell (2020), através da *American Community Survey (ACS)*, encontrou que as lésbicas que coabitam ganham aproximadamente 11% menos do que mulheres heterossexuais. Lésbicas mais velhas (com mais de 45 anos) não sofrem penalidade de salário e lésbicas mais jovens parecem duplamente em desvantagem, enfrentam uma diferença salarial entre lésbicas de aproximadamente 24%, além da disparidade salarial de gênero.

Para o Canadá, Waite, Pajovic e Denier (2020), com a *Canadian Community Health Survey*, encontraram que os gays casados ganham significativamente menos do que os homens heterossexuais, e a situação é oposta para os gays solteiros. As lésbicas, contudo, tanto casadas quanto solteiras, ganham mais do que sua contraparte heterossexual.

Drydakís (2015) mostrou, em uma abordagem de campo com 144 alunos de 12 universidades, com interações de 5549 empresas no Reino Unido, que as orientações sexuais minoritárias (gays e lésbicas) afetaram negativamente (-5,1% em relação aos heterossexuais) as suas possibilidades de contratação no primeiro emprego e de primeiro salário (os homossexuais receberam convites de empresas que pagam 1,9% menos). Aksoy, Carpenter e Frank (2018), usando a *Integrated Household Survey (IHS)* e *Annual Population Survey (APS)*, sugeriram que nenhuma vantagem significativa para lésbicas ou punição para gays é observada em Londres, mas que a falta de dedicação nas atividades domésticas desempenha um papel importante na vantagem de rendimentos das lésbicas.

Ainda para o Reino Unido, Arabsheibani, Marin e Wadsworth (2017) aplicaram os dados da *Labor Force Survey* e indicaram que os gays sofrem de desvantagem salarial em comparação com os heterossexuais, mas as lésbicas têm uma clara vantagem de rendimentos. Para os pesquisadores, as disparidades salariais entre homens e mulheres são muito menores entre os homossexuais do que entre os heterossexuais, sendo que uma possível razão é que, no caso das lésbicas, há menos interrupções no mercado de trabalho associadas ao casamento e à gravidez.

Suliano, Irffi e Barreto (2019) utilizaram a técnica de revisão sistemática de literatura para analisar a orientação sexual no âmbito do mercado de trabalho e seus



efeitos nos retornos salariais para diversos países, entre 1995 e 2016. Nesses estudos, apesar de que os resultados não tenham sido consensuais em relação à magnitude dos impactos, a direção foi bastante similar, sendo que o prejuízo salarial para homens gays variou de 3% a 32% e, para as lésbicas encontrou uma vantagem salarial média de 3% a 30%.

No Brasil, Suliano *et al.* (2016), com base no Censo 2010, concluíram que os homens em casais gays ganham, em média, 25,11% mais que os homens em casais heterossexuais e que as mulheres em casais homossexuais ganham, em média, 3,54% mais que os casais de heterossexuais, cujos resultados podem ser explicados pela maior de escolaridade dos homossexuais. Casari, Monsueto e Duarte (2016), com a mesma base de dados, detectaram para a região metropolitana de São Paulo, que ser homossexual tem efeito positivo sobre os rendimentos tanto de homens quanto de mulheres e que quanto mais elevado for o quantil na distribuição salarial, maiores são esses benefícios.

Souza e Besarria (2018), a partir do Censo de 2010, verificaram o diferencial de rendimentos para homossexuais na região Nordeste do Brasil. A maior parte da diferença salarial favorável ao grupo de homossexuais se dá devido às características observáveis dos indivíduos (educação, por exemplo), e não foi possível encontrar fatores discriminatórios decorrentes da orientação sexual no Nordeste do país.

Ainda para o Brasil, Oliveira, Monteiro e Irffi (2019) afirmaram que os homossexuais possuem maiores médias educacionais do que os heterossexuais em Fortaleza, contudo, tais diferenças não refletem em vantagens ou desvantagens salariais. Barbosa *et al.* (2020) usaram os microdados da PNAD Contínua de 2012 a 2018 para todo o Brasil, pelo critério de coabitação, e demonstraram que, em média, os homossexuais possuem maiores níveis de escolaridade e maiores salários. A mulher heterossexual trabalha mais horas totais, mas dedicam menos tempo ao mercado de trabalho do que as homossexuais. A escolaridade e demais atributos produtivos explicam apenas em parte o fato de os trabalhadores homossexuais receberem maiores salários do que os heterossexuais; um efeito discriminatório positivo aos homossexuais é verificado, todavia, para os autores esses resultados inspiram cautela, visto que o volume de observações da PNADC é considerado baixo, e a forma com a qual é possível detectar a homossexualidade pode representar um grupo muito específico de pessoas que podem já ter superado diversas barreiras, fazendo com que tenham resultados mais favoráveis.

Do ponto de vista étnico, Douglas e Steinberger (2015), com os dados do Censo norte americano de 2000, mostraram que as diferenças salariais por orientação sexual são diferentes entre os grupos étnicos e que os níveis de



escolaridade e qualificação profissional ajudam a explicar os diferenciais salariais nos grupos minoritários raciais e de orientação sexual. No Brasil, Souza, Martins e Gomes (2023) mostram a potencialização da discriminação positiva pela orientação homoafetiva para os homossexuais brancos e os menores benefícios salariais decorrentes da homossexualidade dos não brancos nos níveis mais baixos da distribuição salarial.

Diante da literatura exposta, este trabalho invoca uma questão pouco explorada relacionada às desigualdades de rendimentos segundo a orientação sexual e as interseccionalidades de gênero e cor no Brasil.

Abordagem metodológica

Esta pesquisa procedeu-se a partir dos microdados do Censo Demográfico de 2010 realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), os mais recentes publicados que dispõe de informações consideráveis sobre a população de homossexuais no país. Foram consideradas as amostras de pessoas ocupadas no trabalho principal com 14 anos ou mais. Caracterizou-se como homossexual as pessoas que convivem com cônjuges do mesmo sexo, pelo critério de coabitação, e como heterossexual, os indivíduos que possuem cônjuges de sexo diferente. São 7.487 observações de trabalhadores homossexuais e cerca de 5 milhões de heterossexuais que, após o processo de expansão, significaram cerca de 91 mil e 44 milhões, respectivamente.

Considerou-se trabalhadores brancos e não-brancos (cor de pele preta e parda). Os indígenas e os amarelos foram excluídos da amostra pela sua baixa representatividade estatística. Para a escolaridade: i-) baixa instrução: pessoas que só frequentaram creche, analfabetos jovens e adultos, e as que concluíram o antigo primário, ou o antigo ginásio, que fizeram apenas até o fundamental, ou primeiro grau; ii-) média instrução: indivíduos que completaram o antigo científico, clássico ou atualmente o ensino médio; iii-) alta instrução: indivíduos com graduação e indivíduos com pós-graduação, especialização de nível superior, mestrado ou doutorado.

Os setores foram agrupados em agricultura, indústria, comércio e serviços, e as ocupações em dirigentes e gerentes, profissionais das ciências e intelectuais (PCI), técnicos e profissionais de nível médio e operacional, que representa os trabalhadores de apoio administrativo, trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados, ocupações elementares e outras. As ocupações mal definidas foram excluídas da amostra. Empregos formais são os empregados com carteira assinada, e os trabalhadores por conta própria e empregadores que contribuem com a previdência social. Os informais são os empregados sem carteira,

conta própria e empregador que não contribuem para a previdência. Por fim, os grupos de indivíduos ocupados foram organizados em: A-) mulher branca heterossexual x mulher branca homossexual; B-) mulher não-branca heterossexual x mulher não-branca homossexual; C-) homem branco heterossexual x homem branco homossexual; D-) homem não-branco heterossexual x homem não-branco homossexual; E-) homem branco heterossexual x mulher não-branca homossexual.

Decomposição dos rendimentos

Inicialmente, estimou-se a equação de determinação dos salários (Mincer, 1958) com a correção do viés de seleção amostral. A equação salarial é a que segue:

$$\ln(W_{hiq})^g = \beta_{0iq}^g + \beta_i CH_{iq}^g + \mathbf{Set}'_{iq} \boldsymbol{\beta} + \mathbf{Ocup}_{iq} \boldsymbol{\beta} + \beta_i \mathbf{Formal}_{iq}^g + \beta_i \mathbf{Urbano}_{iq}^g + \mathbf{Cinat}'_{iq} \boldsymbol{\beta} + \mathbf{Reg}'_{iq} \boldsymbol{\beta} + \lambda_{iq}^g(\alpha_u) + \mu_{iq}^g \quad (1)$$

$\forall i \in N: i \geq 1$

Sendo que: $\ln(W_{hiq})^g$ representa o logaritmo neperiano do salário-hora dos trabalhadores, CH_i o vetor dos componentes de capital humano, escolaridade e idade, *proxy* da experiência, \mathbf{Set}_i o vetor das variáveis *dummies* para os setores de atividade, \mathbf{Ocup}_i é composto pelas *dummies* de ocupação, \mathbf{Formal} a formalidade, \mathbf{Urbano}_i a região de moradia, \mathbf{Cinat}_i as características de gênero, cor e orientação sexual, e, por fim, \mathbf{Reg}_i as macrorregiões brasileiras, norte, sul, nordeste e sudeste e centro-oeste. O subscrito “*q*” pode assumir os quantis da distribuição de salários, 25, 50 e 75, e o sobrescrito “*g*” são os grupos de interesse estudados. A correção de viés amostral de Heckman (1979) foi efetuada e gerou o λ incluído na equação (1).

Para a decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), estimou-se a equação salarial para cada grupo a ser analisado:

$$\ln W_A = \beta_A X'_A + u_A \quad (2)$$

$$\ln W_B = \beta_B X'_B + u_B \quad (3)$$

onde W é o rendimento, X é o conjunto de variáveis explicativas e u é o termo aleatório de erro. Decompondo, obtém-se:

$$\ln \bar{W}_A - \ln \bar{W}_B = \underbrace{(\bar{X}_A - \bar{X}_B) \hat{\beta}_B}_{\text{Efeito Dotação}} + \underbrace{\bar{X}_A (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)}_{\text{Efeito Discriminação}} \quad (4)$$

No lado direito da equação (4) é possível detectar os efeitos advindos das dotações específicas de cada grupo e o efeito da discriminação de salários. Além da decomposição tradicional de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), que fornece as



estimativas para a média salarial, a técnica de regressão quantílica permite a estimação ao longo da distribuição salarial, conforme Koeker e Basset (1978).

Considerando W_i como variável dependente, e x como o vetor de todas as variáveis explanatórias, tem-se a seguinte relação:

$$W_i = x_i \beta(\theta) + \varepsilon_i \quad \text{com} \quad F_\varepsilon^{-1}(\theta|X) = 0 \quad (5)$$

Onde $F_\varepsilon^{-1}(\theta|X)$ representa o $\theta_{ésimo}$ quantil de ε_i condicional em x . O quantil é obtido pela seguinte equação:

$$\min \beta(\theta) \left\{ \sum_{(i: W_i \geq x_i \beta(\theta))} \theta |W_i - x_i \beta(\theta)| + \sum_{(i: W_i < x_i \beta(\theta))} (1 - \theta) |W_i - x_i \beta(\theta)| \right\} \quad (6)$$

$\beta(\theta)$ é escolhido para minimizar a soma ponderada do valor absoluto dos resíduos. E, uma vez feita a estimação da regressão quantílica para o grupo de estudo, pode-se realizar a decomposição contrafactual.

$$\underbrace{q(\theta, x^A, \beta^A) - q(\theta, x^B, \beta^B)}_{\text{Efeito Discriminação}} = \underbrace{[q(\theta, x^A, \beta^A) - q(\theta, x^A, \beta^B)]}_{\text{Efeito Dotação}} + \underbrace{[q(\theta, x^A, \beta^B) - q(\theta, x^B, \beta^B)]}_{\text{Efeito Discriminação}} \quad (7)$$

Os termos localizados do lado direito da equação, entre os colchetes, representam a diferença do rendimento pelas características produtivas (efeito dotação, composição), e o efeito estrutura (discriminação), ou seja, aquele diferencial dado pelo fato do indivíduo possuir determinadas características, como a orientação sexual, que não influem na produtividade do seu trabalho.

Resultados e discussões

O perfil dos ocupados

A Tabela 1 descreve os indivíduos ocupados homossexuais e heterossexuais maiores de 14 anos no Brasil, a partir dos dados do Censo Demográfico de 2010. Os homossexuais são mais jovens, do sexo feminino e brancos, possuem maiores níveis educacionais, trabalham relativamente mais nos serviços e menos em ocupações operacionais, formalizados, com residência urbana, principalmente no Distrito Federal e na região Sudeste, comparados aos heterossexuais. Homossexuais recebem salários mensais mais elevados e salário hora de R\$ 14,23, maior do que o dos heterossexuais, R\$ 9,57, sendo a razão salarial de 67,25%, desfavorável aos heterossexuais.



Tabela 1 – Características dos ocupados por orientação sexual e gênero

Variáveis	Heterossexual	Homossexual
Baixa Instrução (%)	54,2	24,88
Média Instrução (%)	31,04	41,37
Graduação (%)	13,97	29,83
Pós-Graduação (%)	0,8	3,93
Agrícola (%)	18,23	4,03
Indústria (%)	20,18	13,43
Comércio (%)	17,105	16,6
Serviços (%)	44,49	65,94
Dirigente (%)	4,81	7,2
PCI (%)	10,96	21,3
Técnico (%)	6,43	11,42
Operacional (%)	77,82	60,09
Urbano	82,86	96,94
Formal	61,09	66,84
Anos de idade	40,47	34,67
Mulher (%)	39,07	52,95
Branco (%)	48,93	56,06
Salário mensal (R\$)	1.690,06	2.497,08
Jornada Semanal (Horas)	43,43	43,88
Salário Hora (R\$)	9,57	14,23

Fonte: (IBGE, 2010).

Determinantes dos rendimentos

A Tabela 2 reúne as estimações das equações de rendimentos, com a correção do viés de seleção amostral de Heckman (1979). Após os controles das variáveis, aponta-se que os homossexuais ganham em média 9,79% a mais do que os heterossexuais, e vão ao encontro das pesquisas anteriormente realizadas no Brasil (Barbosa *et al.*, 2020; Souza; Besarria, 2018; Souza; Martins; Gomes, 2023).

Internacionalmente, resultados distintos entre os sexos são verificados, pois as lésbicas ganham mais do que as heterossexuais para o Reino Unido e Canadá, e o contrário para os gays (Arabsheibani; Marin; Wadsworth, 2017; Waite; Pajovic; Denier, 2020). Segundo Dilmaghani (2018), os prêmios salariais das lésbicas podem ser resultantes de sua maior oferta de mão de obra por meio de mais horas de trabalho, sua maior dedicação ao mercado de trabalho e menos aos afazeres domésticos. As explicações de Ozturk (2011) para os menores salários dos gays em



outros países seriam os casos de homofobia, *bullying* e violência física nas escolas, que levariam à evasão das escolas e prejudicaria o mercado de trabalho dos gays.

Outras estimativas realizam o esperado, pois que o indivíduo de nível de instrução mais alto ganha mais do que o de baixa instrução e que um ano adicional de educação incrementa os salários. O sinal negativo da idade ao quadrado constata os retornos decrescentes. O fato do λ ter sido significativo demonstra a existência de fatores não observados que impactam na determinação dos salários.

Tabela 2 – Determinantes de rendimentos para todos os ocupados no Brasil

Variável	OLS		Quantil 25		Quantil 50		Quantil 75	
Média Instrução	0,2723	***	0,104	***	0,354	***	0,449	***
	(-0,0015)		(0,000757)		(0,00178)		(0,00289)	
Graduação	0,8483	***	0,136	***	0,817	***	1,712	***
	(-0,0031)		(0,00119)		(0,00287)		(0,0056)	
Pós-Graduação	1,4257	***	0,0884	***	0,793	***	2,33	***
	(-0,0071)		(0,00171)		(0,00437)		(0,00937)	
Idade ²	-0,0002	***	1,00E-05	***	-0,0005	***	-0,00082	***
	(0,000001)		(2,77E-06)		(6,16E-06)		(1,08E-05)	
Idade	0,0238	***	0,00283	***	0,0495	***	0,0786	***
	(-0,0005)		(0,000219)		(0,000479)		(0,000816)	
Set Indústria	0,2339	***	0,19	***	0,221	***	0,00192	***
	(-0,0017)		(0,000983)		(0,00195)		(0,00275)	
Set Comércio	0,2391	***	0,158	***	0,217	***	0,082	***
	(-0,002)		(0,00108)		(0,00217)		(0,00322)	
Set Serviços	0,25	***	0,181	***	0,216	***	0,041	***
	(-0,0018)		(0,000973)		(0,00192)		(0,00276)	
Ocup Dirigente	0,5503	***	0,0904	***	0,479	***	0,986	***
	(-0,0027)		(0,000913)		(0,00239)		(0,00505)	
Ocup PCI	0,4718	***	0,0993	***	0,489	***	0,87	***
	(-0,0024)		(0,000804)		(0,0022)		(0,00457)	
Ocup Técnico	0,336	***	0,103	***	0,376	***	0,637	***
	(-0,0021)		(0,000798)		(0,00236)		(0,00458)	
Formal	0,1865	***	0,141	***	0,0901	***	0,00997	***
	(-0,0011)		(0,000607)		(0,0013)		(0,00194)	
Público	0,0783	***	0,0445	***	0,108	***	0,218	***
	(-0,0022)		(0,000699)		(0,00216)		(0,00446)	
Urbano	0,1916	***	0,0599	***	0,166	***	0,251	***
	(-0,0018)		(0,000995)		(0,00195)		(0,00286)	

(Continua)



Orientação sexual e desigualdades salariais para minorias múltiplas no Brasil: as consubstancialidades relevantes

(Continuação)							
Norte	0,2317 (-0,0022)	***	0,108 (0,00125)	***	0,227 (0,00252)	***	0,238 (0,00379)
Sudeste	0,2955 (-0,0017)	***	0,156 (0,000872)	***	0,325 (0,00185)	***	0,294 (0,00297)
Sul	0,2999 (-0,0022)	***	0,175 (0,00104)	***	0,381 (0,00231)	***	0,315 (0,00391)
Centro Oeste	0,3413 (-0,0023)	***	0,178 (0,0012)	***	0,36 (0,00269)	***	0,324 (0,00428)
DF	0,5866 (-0,0058)	***	0,182 (0,00256)	***	0,466 (0,00636)	***	0,698 (0,0106)
Branco	0,1371 (-0,001)	***	0,0378 (0,000575)	***	0,147 (0,0013)	***	0,22 (0,00198)
Mulher	-0,3416 (-0,0038)	***	-0,0443 (0,00153)	***	-0,48 (0,00358)	***	-0,761 (0,0066)
Homossexual	0,0979 (-0,0123)	***	0,0155 (0,00532)	***	0,0981 (0,0131)	***	0,199 (0,0228)
λ	0,0578 (-0,0071)	***	-0,119 (0,0031)	***	0,231 (0,00668)	***	0,737 (0,0117)
Constante	0,163 (-0,0122)	***	0,506 (0,00565)	***	-0,63 (0,0122)	***	-0,889 (0,0206)

Fonte: (IBGE, 2010). Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; *significância a 1%; **significância a 5%; ***significância a 10%

O setor de serviços, no geral, paga mais do que os outros setores de atividade econômica, assim como ocupações associadas à direção e científica e intelectual e o emprego formal. Residir na área urbana remunera melhor do que o rural, assim como no Distrito federal comparado ao nordeste do Brasil. O indivíduo branco ganha mais do que o não branco, e os homens mais do que as mulheres, corroborando assim para o que os trabalhos nacionais e internacionais recentes sobre desigualdade salarial vêm relatando (Bacchi *et al.*, 2017; Combet; Oesch, 2019; Lu, 2019; Mariano *et al.*, 2018).

Os retornos salariais são maiores nos quantis mais elevados da distribuição salarial para todos os fatores estudados, exceto os setores de atividade e a formalidade do trabalho. Três elementos importantes: se o trabalhador for branco, nos níveis salariais mais baixos recebe 4% mais do que o não branco, e no quantil mais alto, 22%. Se for mulher, nos níveis mais baixos dos salários recebe 4% menos do que o homem, e no quantil mais alto, 76% menos do que o homem. Os retornos salariais dos homossexuais crescem nos níveis mais altos de rendimentos (Q25, 1,5%, Q75, 20%), em acordo com os dados de Casari, Monseto e Duarte (2016). As



desigualdades salariais são mais intensas entre gêneros, desfavorável para as mulheres, e menos para a cor da pele. Homossexuais têm desigualdade salarial a seu favor e de menor intensidade.

Decomposição salarial para as minorias múltiplas no Brasil

A principal indagação a ser respondida nesta seção refere-se ao impacto salarial da orientação homossexual se consideramos as minorias múltiplas no Brasil. As decomposições salariais aplicadas permitem isolar a parcela das diferenças salariais decorrentes das dotações dos trabalhadores (efeito composição) e a parcela resultante da orientação sexual (efeito estrutura-discriminação). As informações da Tabela 3 afirmam a superioridade dos rendimentos das mulheres brancas homossexuais sobre as heterossexuais no Brasil. Da diferença salarial encontrada, 57,71% se referem ao efeito composição, e outros 42,29% ao efeito discriminatório reverso, pois o grupo minoritário ganha mais do que o grupo em maioria.

Para que houvesse equivalência entre os salários das lésbicas brancas e das mulheres brancas heterossexuais seria necessário que se reduzissem em 25,58% os salários das lésbicas. Por outro lado, se as características produtivas das lésbicas fossem as mesmas das heterossexuais, seus salários diminuiriam em 15,68%. Há o efeito da discriminação favorável à lésbica de cor da pele branca, pois na ausência de homossexualidade o salário desses indivíduos seria reduzido em 11,75%.

Nos menores níveis salariais (Q25), as lésbicas ganham mais do que as heterossexuais, e revela a maior importância relativa da homossexualidade como a sua principal causa (63,21%). Ou ainda, para que uma lésbica branca desse quantil ganhasse o mesmo que uma mulher branca heterossexual seus salários diminuiriam em 14,35%; se ela possuísse as mesmas características produtivas da mulher heterossexual essa queda seria de 5,54%. Mesmo com parte desse diferencial devendo-se às características produtivas, se a lésbica fosse heterossexual, seus salários seriam reduzidos em 9,33%. Nos mais altos níveis salariais (Q75), 47,31% do diferencial salarial é explicado pelos atributos das lésbicas e 52,69% pela homossexualidade. Para que uma mulher lésbica do quantil superior ganhasse o mesmo do que uma mulher heterossexual, seria preciso que seu salário hora fosse reduzido em 33,84%; se a lésbica possuísse as mesmas características produtivas da heterossexual, seus salários agora seriam reduzidos em 17,75% e o benefício monetário por ser lésbica branca é de 19,56%.



Tabela 3 – Decomposição dos rendimentos (Lésbicas Brancas x Mulheres Brancas Heterossexuais)

Decomposição de Oaxaca-Blinder									
	Coeficiente			Part. %			Imp. %		
MB Hetero	1,6601			-			R\$ 5,25		
MB Homo	1,9556			-			R\$ 7,06		
Diferencial	-0,2955			100			-25,58		
Explicado	-0,1705			57,71			-15,68		
Não Explicado	-0,125			42,29			-11,75		

Decomposições Quantílicas									
	Quantil 25			Quantil 50			Quantil 75		
	Coef.	Part. %	Imp. %	Coef.	Part. %	Imp. %	Coef.	Part. %	Imp. %
MB Hetero	1,0995		R\$ 3,00	1,5164		R\$ 4,55	2,171		R\$ 8,76
MB Homo	1,2544		R\$ 3,50	1,7878		R\$ 5,97	2,584		R\$ 13,25
Diferencial	-0,1549	100	-14,35	-0,2713	100	-23,77	-0,413	100	-33,84
Explicado	-0,057	36,79	-5,54	-0,1203	44,36	-11,34	-0,1953	47,31	-17,75
Não Explicado	-0,0979	63,21	-9,33	-0,151	55,64	-14,02	-0,2176	52,69	-19,56

Fonte: (IBGE, 2010). Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; *significância a 1%; **significância a 5%; ***significância a 10%

As mulheres homossexuais não brancas ganham mais do que as mulheres não brancas heterossexuais (Tabela 4). Deste diferencial, uma porção relativamente menor se deve à homossexualidade (31,56%). De outra forma, se a mulher homossexual não branca fosse heterossexual teria uma penalidade de rendimentos da ordem de 5,77%. No quantil inferior, 88,58% da diferença salarial é explicada pelas dotações, e 11,42% pela orientação sexual homoafetiva. Para uma lésbica não branca receber o mesmo que uma heterossexual seus salários seriam reduzidos em 9,27%. Se equivalassem as suas características produtivas seus retornos diminuiriam em 8,26%. A homossexualidade da mulher não branca gera impacto favorável às lésbicas (-1,12%). Na comparação com as lésbicas brancas, o fato de a lésbica não ser branca reduz os efeitos da discriminação positiva pela sua homossexualidade.



Tabela 4 – Decomposição dos rendimentos (Lésbicas Não Brancas x Mulheres Não Brancas Heterossexuais)

Decomposição de Oaxaca-Blinder									
	Coeficiente		Part. %		Imp.%				
MNBHetero	1,3002		-		R\$ 3,67				
MNB Homo	1,4887		-		R\$ 4,43				
Diferencial	-0,1885		100%		-17,18				
Explicado	-0,1290		68,4		-12,10				
Não Explicado	-0,0595		31,56		-5,77				
Decomposições Quantílicas									
	Quantil 25			Quantil 50			Quantil 75		
	Coef.	Part. %	Imp.%	Coef.	Part. %	Imp. %	Coef.	Part. %	Imp. %
MNBHetero	0,9178		R\$ 2,50	1,1933		R\$ 3,29	1,7718		R\$ 5,88
MNBHomo	1,0150		R\$ 2,75	1,3646		R\$ 3,91	1,9567		R\$ 7,07
Diferencial	-0,0972	100	-9,27	-0,1712	100	-15,74	-0,1849	100	-16,89
Explicado	-0,0861	88,58	-8,26	-0,0626	36,55	-6,07	-0,0632	34,19	-6,13
Não Explicado	-0,0111	11,42	-1,12	-0,1086	63,45	-10,30	-0,1217	65,81	-11,46

Fonte: (IBGE, 2010). Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; *significância a 1%; **significância a 5%; ***significância a 10%

Em outra abordagem sexual, efetua-se a decomposição salarial para homens homossexuais e heterossexuais brancos (Tabela 5). Os gays brancos também têm maiores remunerações, sendo 94,07% explicadas pelas dotações dos indivíduos e 5,93 pela sua homossexualidade. Para que houvesse equivalência entre os salários dos gays brancos e dos homens brancos heterossexuais seria necessário que se reduzissem em 39,30% os salários dos gays brancos. Se as características produtivas dos gays fossem as mesmas dos heterossexuais, seus salários seriam reduzidos em 37,48%, o que afirma que os gays brancos possuem melhores atributos do que os heterossexuais, e esse indicador é mais forte para os gays do que para as lésbicas.

No quantil inferior, os gays brancos ganham mais em relação aos heterossexuais, sendo 81,92% explicado pelos atributos e 18,08% pela homossexualidade. Nesses níveis salariais, para que o gay branco recebesse o mesmo que o heterossexual seu rendimento cairia 28,94%; o impacto do seu perfil produtivo é de 24,11% e, ainda, o fato de ser homem homossexual branco impacta em 5,99% nos rendimentos.



No quantil superior, a parcela da desigualdade de rendimentos causada pelas melhores características do gay branco é 88,37%, e 11,63% da sua homossexualidade e cor de pele. Se o gay branco recebesse o mesmo que um heterossexual seus salários seriam reduzidos em 49,19%, sendo que se esse homossexual possuísse os mesmos atributos de um heterossexual do mesmo grupo, seus salários seriam reduzidos em 45,03%. A orientação sexual pela homossexualidade para os homens brancos impacta favoravelmente em seus salários (7,57%).

Tabela 5 – Decomposição dos rendimentos (Gays Brancos x Homens Brancos Heterossexuais)

Decomposição de Oaxaca-Blinder									
	Coeficiente			Part. %			Impacto		
HB	1,8812		***	-					R\$ 6,56
Hetero	2,3804		***	-					R\$ 10,80
HB Homo	-0,4992		***	100					-39,30
Diferenci	-0,4696		***	94,07					-37,48
al	-0,0296		***	5,93					-2,92
Explicado									
Não									
Explicado									
Decomposições Quantílicas									
	Quantil 25			Quantil 50			Quantil 75		
	Coeficiente	Part %	Imp.%	Coeficient e	Part. %	Imp. %	Coeficiente	Part. %	Imp. %
HB		**	R\$		**	R\$		**	
Hetero	1,2469	*	3,47	1,7750	*	5,90	2,4696	*	R\$ 11,81
HB Homo	1,5885	*	4,89	2,2663	*	9,64	3,1467	*	R\$ 23,26
Diferenci	-	**	-	-	**	-	-	**	-
al	0,3415	**	100	0,4912	*	100	-0,6771	*	100
Explicado	-	**	-28,94	-	**	-38,82	-	**	88,3
Não	0,2798	*	81,92	0,3061	*	62,31	0,5984	*	7
Explicado	-	**	-24,41	-	**	-26,37	-	**	-45,03
Não	0,0617	*	18,08	-0,1851	*	37,6	0,0787	*	11,63
Explicado			-5,99			-16,90			-7,57

Fonte: (IBGE, 2010). Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; *significância a 1%; **significância a 5%; ***significância a 10%

Os dados para os homens não brancos homossexuais e heterossexuais estão na Tabela 6. Neste caso, 83,71% das desigualdades salariais entre eles são explicadas pelos seus perfis, e 16,29% pelo fato de ser homossexual não branco. A equivalência entre os salários dos homens não brancos homossexuais e dos homens não brancos heterossexuais ocorreria se os salários dos gays não brancos se reduzissem em 33,10%. Se as características produtivas dos gays fossem as mesmas dos heterossexuais, seus salários seriam reduzidos em 28,57%. A orientação sexual pela homossexualidade colabora para o impacto favorável ao gay não branco; na ausência de homossexualidade o salário desses indivíduos cairia 6,34%.



Tabela 6 – Decomposição dos rendimentos (Gays Não Brancos x Homens Não Brancos Heterossexuais)

Decomposições de Oaxaca-Blinder									
	Coeficiente			Part. %			Imp.%		
HNB Hetero	1,4514			-			4,2692		
HNB Homo	1,8534			-			6,3816		
Diferencia I	-0,4020			100%			-33,10		
Explicado	-0,3365			83,71%			-28,57		
Não Explicado	-0,0655			16,29%			-6,34		
Decomposições Quantílicas									
	Quantil 25			Quantil 50			Quantil 75		
	Coeficient e	Part. %	Imp.%	Coeficient e	Part. %	Imp. %	Coeficient e	Part. %	Imp. %
HNB Hetero	0,9942		R\$ 2,70	1,3751		R\$ 3,95	1,8781		R\$ 6,54
HNB Homo	1,2199		R\$ 3,38	1,6629		R\$ 5,27	2,3847		R\$ 10,85
Diferencia I	-0,2256	100	-20,20	-0,2878	100	-25,01	-0,5066	100	-39,75
Explicado	-0,1548	68,62	-14,35	-0,2055	71,40	-18,58	-0,4472	88,27	-36,06
Não Explicado	-0,0708	31,38	-6,84	-0,0823	28,60	-7,90	-0,0594	11,73	-5,77

Fonte: (IBGE, 2010). Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; *significância a 1%; **significância a 5%; ***significância a 10%

No quantil inferior da distribuição de rendimentos, 68,62% das diferenças de rendimento é o efeito composição e 31,38% é o efeito da homossexualidade e cor da pele. Para que um gay não branco posicionado no quantil 25 tivesse a mesma remuneração que um homem não branco heterossexual seus salários teriam a redução de 20,20%; 14,35% é o efeito dos atributos e 6,84% da orientação sexual e cor de pele não branca. Nas faixas salariais mais elevadas (Q75), 88,27% das desigualdades são explicadas pelas características produtivas e do mercado e 11,73% pela homossexualidade e cor não branca. Os perfis dos trabalhadores (36,06%) e a homossexualidade colaboram para a diferença favorável aos gays não brancos. Na ausência de homossexualidade e cor não branca o indivíduo ganharia 5,77% a menos. Portanto, para os gays não brancos, há um aumento no benefício decorrente da homossexualidade, comparados aos gays brancos, ao contrário das lésbicas não



brancas, e na direção oposta do encontrado por Douglas e Steinberger (2015) para todos os homossexuais.

Os últimos grupos comparados referem-se às mulheres não brancas homossexuais e homens heterossexuais brancos (Tabela 7). Testa a hipótese de que as minorias múltiplas de gênero, mulher e cor não branca, resultam em diferenciais salariais mais nefastos para as homossexuais. Os dados mostram que homens brancos heterossexuais ganham o diferencial de R\$ 2,13 por hora de trabalho a mais do que as Mulheres Não Brancas Homossexuais, sendo que 57,06% apresentam justificativa produtiva, e os 42,94% restantes indicam o percentual advindo das características não explicadas, ou seja, discriminação salarial negativa, que leva em consideração o gênero e a cor da pele, somadas no efeito da homossexualidade.

Tabela 7 – Decomposição dos rendimentos (Lésbicas Não Brancas x Homens Heterossexuais Brancos)

Decomposição de Oaxaca-Blinder									
Coeficiente				Part. %			Impacto		
MNBHomo	1,4887			-			R\$ 4,43		
HBHet	1,8812			-			R\$ 6,56		
Diferencial	-0,3925			100			-32,46		
Explicado	-0,2240			57,06			-20,07		
Não Explicado	-0,1686			42,94			-15,51		
Decomposições Quantílicas									
Quantil 25				Quantil 50			Quantil 75		
	Coeficiente	Part. %	Imp.%	Coeficiente	Part. %	Imp. %	Coeficiente	Part. %	Imp. %
MNBHomo	1,0202		R\$ 2,77	1,3647		R\$ 3,91	1,9560		R\$ 7,07
HBHet	1,2461		R\$ 3,47	1,7795		R\$ 5,92	2,4748		R\$ 11,87
Diferencial	-0,2259	100	-20,23	-0,4148	100	-33,95	-0,5187	100	-40,47
Explicado	-0,1113	49,26	-10,54	-0,0946	22,81	-9,03	-0,1513	29,17	-14,04
Não Explicado	-0,1146	50,74	-10,83	-0,3202	77,19	-27,40	-0,3674	70,83	-30,75

Fonte: (IBGE, 2010). Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; *significância a 1%; **significância a 5%; ***significância a 10%



A desigualdade salarial desfavorável às lésbicas não brancas é de 32,46%, sendo que há um efeito composição de 20,07%. Homens brancos heterossexuais compõem melhores atributos do que as mulheres não brancas homossexuais. Há um efeito estrutura, discriminação de sexo e cor e de homossexualidade, de 15,51%, também desfavorável às lésbicas não brancas, comparadas aos homens brancos heterossexuais. As comparações já realizadas afirmavam a discriminação positiva da homossexualidade, todavia, nesta nova estimativa, as minorias de sexo e cor modificam os resultados encontrados anteriormente. A discriminação salarial negativa de gênero e cor de pele supera o efeito positivo da homossexualidade. Em conjunto, tanto os atributos como a discriminação negativa promovem as desigualdades entre homossexuais e heterossexuais. Mulheres homossexuais não brancas sofrem da discriminação econômica de gênero, cor e orientação sexual e mais ainda nos níveis altos de remuneração.

Neste último aspecto, vê-se que no quantil inferior 49,26% das desigualdades entre os dois grupos advêm dos atributos e 50,74% da discriminação negativa. Nos níveis mais altos, esses percentuais são de 29,17% e 70,83%. Logo, a parcela da discriminação é mais alta nos quantis superiores.

Essa situação também é comprovada na abordagem dos impactos salariais. No quantil 25, a manutenção da igualdade entre os dois grupos seria mantida se os salários dos homens brancos heterossexuais fossem 20,23% menores. Ainda, as características desses homens são superiores às das mulheres, e se elas fossem igualadas os homens perderiam 10,54% dos seus salários. O efeito da discriminação é de 10,83%. No quantil superior os dados vão na mesma direção, mas se intensificam. A assimetria é de 40,47%, sendo o efeito composição de 14,04%. Na ausência da discriminação, os salários das mulheres não brancas homossexuais aumentariam em 30,75%.

Os resultados encontrados estabelecem uma conexão com a literatura brasileira disponível em relação às vantagens salariais de gays e lésbicas (Suliano; Irffi; Barreto, 2019; Suliano et al, 2016; Souza; Besarria, 2016), que se estendem nos maiores quantis da distribuição salarial. A literatura internacional apontava dados diferentes, em que, de forma geral, gays são penalizados e lésbicas favorecidas no mercado de trabalho; o casamento e a maternidade contribuem para a penalização salarial das mulheres heterossexuais (Arabsheibani; Marin; Wadsworth, 2017; Blanford, 2003; Badget; Lau; Sears, 2007; Waite; Pajovic; Denier, 2020).

O avanço da pesquisa para as interações de minorias de sexo, cor e orientação sexual são relevantes. Nossos resultados aproximam, em parte, dos achados de Souza, Martins e Gomes (2023) sobre a potencialização da discriminação positiva para os trabalhadores brancos, pois isso só foi detectado para as mulheres



lésbicas brancas. Neste caso, e na mesma direção, estão os resultados de Douglas e Steinberger (2015) para a economia americana. A relevância dos atributos individuais também são pontos semelhantes. Ademais, a desigualdade de gênero e cor, amplamente tratada na literatura, somada à orientação homoafetiva, realizada nesta pesquisa, tensiona as assimetrias no mercado de trabalho brasileiro.

Conclusão

O principal objetivo deste artigo foi identificar o efeito da orientação sexual e das minorias múltiplas nos rendimentos dos indivíduos no Brasil e seu comportamento ao longo da distribuição. No Brasil, os homossexuais são mais jovens e mais escolarizados, e a média salarial por hora dos indivíduos homossexuais é maior em relação à dos heterossexuais.

A decomposição salarial confirma a diferença salarial a favor dos homossexuais para homens e mulheres, brancos e não brancos, e para isso contribuem as suas dotações e a discriminação positiva para os homossexuais. Lésbicas não brancas comprovam menor vantagem salarial e gays brancos maior vantagem salarial entre os grupos, comparados às suas contrapartes heterossexuais. No caso dos gays brancos, os seus atributos contribuem muito para os benefícios salariais; no caso das lésbicas não brancas, o fato de ser homossexual promove ganhos um pouco menor para elas. Lésbicas brancas têm a maior discriminação salarial positiva decorrentes da homossexualidade, do gênero e da cor, em conjunto.

Duas considerações são necessárias: a primeira é a de que, independentemente do gênero e cor, há uma relação positiva entre níveis salariais e discriminação positiva, pois nos grupos menos favorecidos monetariamente há uma menor discriminação positiva ao homossexual, e o contrário é verdadeiro. Nesse aspecto, ações direcionadas aos homossexuais de baixos salários são procedentes se se deseja a igualdade no mercado de trabalho. A segunda é que a discriminação salarial negativa ocorre na comparação entre lésbicas não brancas (grupos minoritários de gênero, cor de pele e orientação sexual) e homens brancos heterossexuais, sugerindo que o gênero feminino e a cor da pele não branca interagem com a homossexualidade e anula a discriminação sexual positiva nos salários dessas pessoas revelada nas comparações anteriores. Ou melhor, os efeitos adversos do gênero e da cor da pele, muito conhecidos no mercado de trabalho brasileiro, superam os aspectos econômicos positivos da homossexualidade.

A literatura internacional sinaliza para os benefícios de remuneração das lésbicas, mas, em grande parte, não os detecta para os gays. No Brasil, pesquisas revelam os ganhos para ambos, gays e lésbicas, todavia, negligenciavam, até a



realização desta pesquisa, os resultados para as minorias múltiplas. Isso contribui para o melhor detalhamento das informações sobre o assunto e mostra que a interação de gênero feminino, cor não branca e sexualidade homoafetiva alteram a dinâmica do mercado de trabalho e exige atitudes focadas para essa população. De outro modo, políticas públicas de defesa da mulher e de sua participação no mercado de trabalho e o combate ao racismo favorecerão os homossexuais. Políticas afirmativas educacionais contribuirão ainda mais para a igualdade dos rendimentos, especialmente para os homens gays no país.

Não obstante a relevante conquista no registro sobre homossexuais no Brasil realizada pelo IBGE, importa registrar a seleção dos homossexuais pelo critério de coabitação visto que a base de dados nacional de amplitude como o Censo Demográfico não permite outra seleção. Apesar disso, tal conceito é utilizado com frequência tanto nas pesquisas nacionais sobre o tema quanto nas internacionais. Recomenda-se que o poder público invista na modernização das questões diretas sobre a orientação sexual em pesquisas censitárias, como já realizada na Pesquisa Nacional de Saúde de 2019. A maior conscientização para a autodeclaração desse grupo demográfico, bem como a atualização dos dados colaborarão para o avanço do conhecimento sobre a realidade da desigualdade salarial com menor defasagem temporal. Outras possíveis investigações podem contemplar os recortes regionais, setoriais e de ocupações que promoverão melhor compreensão do mercado de trabalho para essa população.

Referências

AGBLT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E INTERSEXOS. Manual de comunicação LGBTI+. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI/Gay Latino, 2018.

AKSOY, C. G.; CARPENTER, C. S.; FRANK, J. Sexual orientation and earnings: new evidence from the United Kingdom. *ILR Review*, New York, v. 71, n. 1, p. 242-272, 2018.

ARABSHEIBANI, G. R.; MARIN, A.; WADSWORTH, J. In the pink: homosexual-heterosexual wage differentials in the UK. *International Journal of Manpower*, Bingley, v. 25, n. 3/4, p. 343-354, 2004.

ARROW, K. J. Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, Amsterdam, v. 2, n. 3, p. 193-216, July 1973.



ARROW, K. The theory of discrimination. *In*: CONFERENCE ON DISCRIMINATION IN LABOR MARKETS, 1971, Princeton. Anais [...]. Princeton: Princeton University, 1971. p. 1-31. Working paper 30A.

BACCHI, M. D.; MAIA, K.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R.; CATELAN, D. W.; FONSECA, M. R. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor na região sudeste do Brasil. *Revista de Desenvolvimento Econômico*, Salvador, v. 37, n. 2, p. 276-205, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.21452/rde.v2i37.4710>.

BADGETT, M. V.; LAU, H.; SEARS, B. H. O. D. Bias in the workplace: consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination. *Chicago Kent Law Review*, Chicago, v. 84, n. 2, p. 559-595, 2007.

BARBOSA, A. L. N. H. B.; VITAL, C. L. C.; RUSSO, F. M.; COSTA, J. S. Rendimentos e jornadas de trabalho remunerado e não remunerado no Brasil: uma análise por orientação sexual. Brasília, DF: IPEA, 2020. (Boletim do Mercado de Trabalho, 68).

BECKER, G. S. Notes on an economic analysis of philanthropy. Geneva. Cambridge: Graduate Institute of International and Development Studies, 1961.

BECKER, G. S.; CHISWICK, B. R. Education and the distribution of earnings. *The American Economic Review*, Nashville, v. 56, n. 1/2, p. 358-369, 1966.

BLANDFORD, J. M. The nexus of sexual orientation and gender in the determination of earnings. *ILR Review*, New York, v. 56, n. 4, p. 622-642, 2003. DOI: <https://doi.org/10.2307/3590960>.

BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, Wisconsin, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.

CASARI, P.; MONSUETO, S. E.; DUARTE, P. H. E. Impacto da orientação sexual sobre o rendimento do trabalho. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 42., 2016, Niterói. Anais [...]. Niterói: ANPEC, 2016.

COMBET, B.; OESCH, D. The gender wage gap opens long before motherhood. panel evidence on early careers in Switzerland. *European Sociological Review*, Oxford, v. 35, n. 3, p. 332-345, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcz009>.

DILMAGHANI, M. Sexual Orientation, Labour Earnings, and Household Income in Canada. *Journal of Labor Research*, Fairfax, v. 39, p. 41-55, 2018.

DOUGLAS, J. H.; STEINBERGER, M. D. The sexual orientation wage gap for racial minorities. *Industrial Relations*, Washington, D.C., v. 54, n. 1, p. 59-108, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1111/irel.12077>.



DRYDAKIS, N. Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: a field experiment. *Human Relations*, Thousand Oaks, v. 68, n. 11, p. 1769-1796, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726715569855>.

GARCIA, J. G. Orientação sexual e discriminação: um experimento no mercado de trabalho paulistano. 2017. Tese (Doutorado em Administração Pública e Goerno) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2017.

HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, Chicago, v. 47, n. 1, p.153-161, 1979.

IBGE. Censo demográfico 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

KOENKER, R.; BASSETT JR., G. Regression quantiles. *Econometrica*, New Haven, v. 46, n. 1, p. 33-50, 1978. DOI: <https://doi.org/10.2307/1913643>.

LOUREIRO, P. R. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 57, p. 125-157, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-71402003000100005>.

LU, H. Gender wage gap in Canada: an analysis using counterfactual distributions regression. 2019. Dissertation (Master in Economics) – University of Ottawa, Ottawa, 2019.

MARIANO, F. Z.; COSTA, E. M.; GUIMARÃES, D. B.; SOUSA, D. T. D. Diferenciais de rendimentos entre raças e gêneros, nas regiões metropolitanas, por níveis ocupacionais: uma análise através do pareamento de Ñopo. *Estudos Econômicos*, São Paulo, v. 48, p. 137-173, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-41614815137fedd>.

MARTELL, M. E. Age and the new lesbian earnings penalty. *International Journal of Manpower*, Bingley, v. 41, n. 6, p. 649-670, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2018-0322>.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, Chicago, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, Hoboken, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973. DOI: <https://doi.org/10.2307/2525981>.

OLIVEIRA, J. P. C.; MONTEIRO, V. B.; IRFFI, G. Existe diferença salarial em função da orientação sexual? Análise para o mercado de trabalho cearense. *Gênero*, Niterói, v. 20, n. 1, p.119-134, 2019.



OZTURK, M. B. Sexual orientation discrimination: exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *Human Relations*, Thousand Oaks, v. 64, n. 8, p. 1099-1118, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726710396249>.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, Nashville, v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. *The American Economic Review*, Hoboken, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SOUZA, D. T.; BESARRIA, C. N. Diferencial de rendimentos e orientação sexual na região nordeste. *Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos*, Curitiba, v. 12, n. 4, p. 417-435, 2018.

SOUZA, S. C. I.; MARTINS, L. E.; GOMES, M. R. Diferenças salariais por orientação sexual para minoria racial no Brasil. *Economia Ensaios*, Uberlândia, v. 38, n. 1, p. 177-200, jan./jun. 2023. DOI: <https://doi.org/10.14393/REE-v38n1a2023-64630>.

SULIANO, D.; IRFFI, G.; BARRETO, A. B. Orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática. In: **ENCONTRO INTERMEDIÁRIO DOS GT'S DA ABEP, 2019, Belo Horizonte**. Anais [...]. Belo Horizonte: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2019. p. 1-19. DOI: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0186>

SULIANO, D.; IRFFI, G.; CORRÊA, M. V.; CALVANCANTE, A.; OLIVEIRA, J. Orientação sexual e diferencial de salários no mercado de trabalho brasileiro. *Economia Aplicada*, Ribeirão Preto, v. 20, n. 3, p.195, 2016. DOI: <https://doi.org/10.11606/1413-8050/ea123974>.

WAITE, S.; PAJOVIC, V.; DENIER, N. Lesbian, gay and bisexual earnings in the canadian labor market: new evidence from the canadian community health survey. *Research in Social Stratification and Mobility*, Hamilton, v. 67, p. 1-13, June 2020. DOI 10.1016/j.rssm.2020.100484.

Recebido em: 29/08/2024

Aprovado em: 04/10/2024