

# IMPACTO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL SOBRE O RENDIMENTO DO TRABALHO

Priscila Casari<sup>1</sup>

Sandro Eduardo Monsueto<sup>2</sup>

Pedro Henrique Evangelista Duarte<sup>3</sup>

**ÁREA ANPEC: 13 – Economia do trabalho**

## RESUMO

O objetivo deste artigo é aprofundar o entendimento sobre o impacto da orientação sexual sobre os rendimentos do trabalho. Para tanto, são utilizados os microdados do Censo Demográfico de 2010 do IBGE e estimado, por meio de regressões quantílicas, o diferencial de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais. Os principais resultados mostram que, na região metropolitana de São Paulo, ser homossexual tem efeito positivo sobre os rendimentos, tanto de homens quanto de mulheres, e que este efeito tende a se elevar nos maiores quantis de rendimento.

**PALAVRAS-CHAVE:** Discriminação. Homossexuais. Rendimento

## ABSTRACT

The aim of this paper is to deepen the understanding of the impact of sexual orientation on labor income. We are used microdata from the 2010 Census of IBGE and estimated the income differential between homosexuals and heterosexuals through quantile regressions. The main results show that, in the metropolitan region of São Paulo, being homosexual has a positive effect on income, for both men and women, and this effect tends to increase the higher quantiles of income.

**KEYWORDS:** Discrimination. Homossexuals. Income.

**JEL:** J16, J31

---

1 Doutora em Economia Aplicada pela USP. Professora adjunta da UFG. Email: pricasari@ufg.br

2 Doutor em Economia pela UAM – Espanha. Professor adjunto da UFG. Email: monsueto@ufg.br

3 Doutorando em Desenvolvimento Econômico pela Unicamp. Professor assistente da UFG. Email: pheduarte@ufg.br

## 1 Introdução

Segundo Rios (2001), no Brasil, a discriminação de homossexuais ocorre em diversas áreas como: mercado de trabalho, acesso à educação e a serviços de saúde, participação nos benefícios da seguridade social, liberdade de expressão e locomoção, entre outras.

Aspectos sociais relacionados à orientação sexual têm sido cada vez mais discutidos pela imprensa e a discriminação contra homossexuais é percebida, especialmente, em atos de violência contra gays e lésbicas<sup>4</sup>. Por outro lado, no mercado de trabalho, a percepção da discriminação não é tão clara quanto em atos de violência, mas também pode causar danos, como menores rendimentos para homossexuais.

Estudos econômicos sobre a orientação sexual são relativamente recentes e escassos. Badgett (1995) foi a pioneira na identificação de diferencial de rendimentos entre heterossexuais e homossexuais. A autora verificou que, nos Estados Unidos, gays apresentam menores rendimentos, enquanto lésbicas têm rendimentos semelhantes ou maiores que as mulheres heterossexuais. A partir desse artigo, diversos autores se dedicaram a estudar o diferencial de rendimentos entre heterossexuais e homossexuais. Evidências mais recentes confirmam o padrão identificado pela autora para os Estados Unidos. Em outros países – Holanda, Reino Unido, Canadá e Suécia – também são observados impactos negativos da discriminação sobre os rendimentos de gays e nenhum impacto ou impacto positivo sobre o rendimento de lésbicas.

Especificamente para o Brasil ou para países da América Latina, foi encontrado apenas um artigo, de Correa, Irffi e Suliano (2013), que analisa o diferencial de rendimentos para gays e lésbicas nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Ceará. Os autores estimaram os rendimentos a partir de regressões utilizando o procedimento de Heckman para o controle de seleção na entrada no mercado de trabalho e *dummies* para a orientação sexual. Seus resultados mostraram efeitos positivos da homossexualidade sobre o rendimento, principalmente para gays.

Neste artigo, procura-se aprofundar o entendimento sobre o impacto da discriminação sobre os rendimentos do trabalho. Para tanto, são utilizados os microdados do Censo Demográfico de 2010 do IBGE e estimado, por meio de regressões quantílicas, o diferencial de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais. Ressalta-se que o método está de acordo com as publicações internacionais mais recentes e que a utilização de regressões quantílicas permite analisar como os resultados obtidos por Correa, Irffi e Suliano (2013) se diferenciam ao longo da distribuição de rendimentos.

A escassez de publicações dá ao presente artigo a oportunidade de trazer resultados importantes e necessários para se entender a discriminação por orientação sexual no mercado de trabalho brasileiro. Espera-se, com esta pesquisa, contribuir para a proposição de políticas públicas e também para a disseminação do conhecimento científico sobre o tema.

Além dessa introdução, o artigo apresenta as seguintes seções: revisão da literatura; base de dados e metodologia; resultados; e considerações finais.

---

<sup>4</sup>Neste artigo, assim como na literatura internacional, são chamados gays os homens homossexuais, e lésbicas, as mulheres homossexuais.

## 2 Revisão da literatura

O debate acerca da discriminação é tema recorrente nos estudos sobre o mundo do trabalho. Desde as pesquisas no campo neoclássico – que fundamentam na alteração da utilidade do empregador, com base em suas preferências por determinados tipos de empregados, a ocorrência ou não de discriminação no mercado de trabalho – até as análises que buscam em fatores histórico-estruturais que expliquem as posições na ocupação e a remuneração de determinados grupos específicos, a economia do trabalho vem se dedicando, com certa relevância, à tentativa de explicar, a partir de diferenciais naturais, sociais ou culturais, os elementos que possam determinar, ou no limite influenciar, a empregabilidade de diferentes grupos de trabalhadores. No entanto, parte fundamental dos estudos a respeito do tema tem se dedicado a aspectos mais visíveis da diversidade, tais como sexo, idade e etnia.

Ao longo das últimas décadas, um novo aspecto a respeito da diversidade da força de trabalho tem ganhado destaque: a diversidade sexual. Efetivamente, mesmo com os avanços da sociedade moderna, a orientação sexual se mantém como fator condicionante do preconceito, criando uma série de desafios, no mercado de trabalho, a gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros<sup>5</sup>. Como aponta Ozeren (2013), dois conjuntos de fatores estão entre os principais desafios enfrentados por esses grupos. Em primeiro lugar, ainda que o número de empregados dentro da população LGBT no total da força de trabalho seja considerável<sup>6</sup>, parte importante dessa população tende a não divulgar sua orientação sexual no ambiente de trabalho, mediante os riscos de discriminação – tais como restrição a ocupação de determinadas vagas, rebaixamento da remuneração ou mesmo assédio moral – levando a que sejam considerados como um grande grupo minoritário. Em segundo lugar, ao contrário do que ocorre nos EUA e no Reino Unido, apenas um número limitado de leis e regulamentações foram elaboradas e implementadas nas economias emergentes no sentido de criar, conjuntamente, políticas de trabalho inclusivas, bem como garantias de igualdade no ambiente de trabalho no sentido de alavancar a segurança, baseada na diversidade da orientação sexual, no local de trabalho.

A despeito dessa constatação e do fato de que os aspectos sociais relacionados à orientação sexual terem sido cada vez mais discutidos pela imprensa - além da percepção de que a discriminação contra homossexuais pode ser notada, especialmente, em atos de violência contra gays e lésbicas - a noção da discriminação no mercado de trabalho não é tão clara quanto o é percebida em tais atos de violência, apesar de causar danos relevantes do ponto de vista da participação desses grupos na sociedade. Assim, a dificuldade de inserção dos homossexuais devido à discriminação na contratação e os menores rendimentos para os que conseguem uma ocupação estão entre o conjunto de impactos sociais a que são submetidos esse grupo específico de trabalhadores. O ponto a se destacar é que, mesmo mediante a constatação de tais impactos, os estudos econômicos têm sistematicamente negligenciado o tratamento desse fator de discriminação como elemento tão relevante quanto

---

5A partir de agora, nos referenciaremos a tal grupo como população LGBT.

6De acordo com estimativas apresentadas por Day e Greene (2008), a relação de funcionários LGBT na força de trabalho dos EUA é entre 5% e 12%; no Reino Unido, estimativas de Colgan, Creegan, McKearney e Wright (2007) apontam que a porcentagem transita entre 5% e 7%. No Brasil, embora existam avançados estudos a respeito das diferenças de gênero no mercado de trabalho, tal como relatório publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2010, não há informações certas a sobre a porcentagem da população LGBT no total da força de trabalho.

o gênero e a idade na caracterização do mercado de trabalho e das ocupações em nível mundial.

Nesses termos, os estudos econômicos sobre discriminação por orientação sexual são relativamente recentes e escassos. Em artigo de 1995, Badgett apontou, de forma pioneira, a existência de aspectos da identidade humana que permaneciam fora do conjunto de elementos assumidos perante a legislação que proibia a discriminação no mercado de trabalho, dentre eles a discriminação contra gays, lésbicas e bissexuais nos EUA. A partir de um preexistente debate acerca da necessidade ou não de uma legislação que garantissem direitos específicos a tais grupos por conta deste tipo de discriminação<sup>7</sup>, a autora verificou que, nos Estados Unidos, gays apresentam menores rendimentos, entre 11% e 27% abaixo dos salários de homens heterossexuais, enquanto que o coeficiente para lésbicas, ainda que negativo, não é estatisticamente significativo, indicando similaridade em relação aos salários de mulheres heterossexuais.

A partir desse artigo, diversos autores se dedicaram a estudar o diferencial de rendimentos entre heterossexuais e homossexuais. Evidências mais recentes da própria autora, Badgett (2001), e de outros autores, tais como Klawitter e Flatt (1998), Clain e Leppel (2001), Allegretto e Arthur (2001), Berg e Lien (2002), Blanford (2003), Carpenter (2005), e Elmslie e Tebaldi (2007) confirmam o padrão identificado pela autora para os Estados Unidos. A tabela abaixo mostra, em síntese, os resultados obtidos por tais pesquisas para os Estados Unidos.

**Quadro 1 - Sumário dos estudos prévios a respeito da discriminação por orientação sexual no mercado de trabalho dos Estados Unidos**

<b>Autores</b>	<b>Definição de gay/lésbica</b>	<b>Coeficiente para gay</b>	<b>Coeficiente para lésbicas</b>	<b>Período do estudo</b>
Badgett (1995)	Comportamento	(-) Significante	(-) Insignificante	1989 – 1991
Klawitter e Flatt (1998)	Coabitação	(-) Significante	(+) Significante	1990
Badgett (2001)	Comportamento	(-) Significante	(+) Insignificante	1989 – 1994
Leppel (2001)	Coabitação	(-) Significante	(+) Significante	1990
Allegretto e Arthur (2001)	Coabitação	(-) Significante	Sem resultado	1990
Berg e Lien (2002)	Comportamento	(-) Significante	(+) Significante	1991 – 1996
Blanford (2003)	Comportamento e coabitação	(-) Significante	(+) Significante	1989 - 1996
Carpenter (2003)	Auto declarado	Sem efeito	Sem efeito	2001

Fonte: Adaptado de Elmslie e Tebaldi (2007), a partir da compilação dos resultados dos demais autores.

<sup>7</sup>Much of the debate about adding sexual orientation to civil rights laws has centered on the need for such legislation. Proponents of civil rights protections for lesbian, gay, and bisexual people argue that these people experience employment discrimination and that it causes them economic and psychological harm. Opponents of civil rights protections argue that such laws are unnecessary and would grant gay people “special privileges” (...). [They] assert that lesbians and gay men are an affluent group without need of further protection, and call into question the very existence of discrimination against them (BADGETT, 1995: 726)

Assim como no caso dos EUA, tendências similares foram identificadas por pesquisadores em outros países. Plug e Berkhout (2001, 2004 e 2008) apontam que, para o caso da Holanda, a orientação sexual tem impactos sobre os rendimentos no início da carreira especialmente para homens, indicando que gays ganham, em média, 3% a menos que homens heterossexuais, ao passo que lésbicas tendem a ganhar 4% a mais que mulheres bissexuais e heterossexuais, mas destacam o fato de que tais resultados se aplicam a um país cuja tolerância em relação a homossexuais é relativamente alta. Weichselbaumer (2003), em estudo realizado na Áustria, aponta que a discriminação contra lésbicas ocorre na contratação. Ao considerar uma amostra com mulheres homossexuais e heterossexuais com idêntica produtividade, a autora constatou que a identificação do indivíduo como lésbica reduzia entre 12% e 13% a possibilidade de ser convocada para uma entrevista de emprego – confirmando resultados correspondentes identificados por Adam (1981) para a cidade de Toronto. Tal constatação se contrapõe a resultados alcançados por outros autores, que pontuavam a similaridade entre a remuneração de mulheres homo e heterossexuais – os quais, segundo a autora, poderiam ser causados por viés na seleção, controle insuficiente do tipo de ocupação na amostra ou pela não observação das diferenças de produtividade.

Para o caso do Reino Unido, Arabsheibani, Marin e Wadsworth (2005) apontam que gays, ainda que ganhem salários mais elevados na média, poderiam receber melhores rendimentos caso seus pagamentos seguissem os padrões dos casais heterossexuais. Já as lésbicas parecem ter vantagens em relação aos rendimentos, tanto se comparadas com mulheres heterossexuais quanto se comparadas com gays. Também para o Reino Unido, Frank (2006) indica que, para o caso dos homens, as diferenças significativas se estabelecem não do ponto de vista dos rendimentos, mas especialmente da possibilidade ou propensão a ocupar posições em níveis superiores no local de trabalho; para as mulheres, não há indicativo de diferenças significativas tanto do ponto de vista da remuneração quanto do ponto de vista da posição na ocupação.

Ahmed e Hammarstedt (2009), ao comparar diferenciais de ganhos entre indivíduos homossexuais que vivem em uniões civis estáveis e heterossexuais casados na Suécia, chegaram à conclusão que gays possuem uma desvantagem de ganhos da ordem de 10% a 15% em relação a heterossexuais. Os resultados ainda sugerem diferenças entre regiões metropolitanas e não metropolitanas, onde as desvantagens de ganhos na primeira tendem a ser menores que na segunda (respectivamente, 10% contra uma variação entre 15% e 20%). Para as mulheres homossexuais e heterossexuais, as diferenças encontradas não foram relevantes. Carpenter (2008), a partir da identificação de casais gays e lésbicos em uniões civis estáveis, concluiu, seguindo os padrões apresentados nos casos dos EUA e do Reino Unido, que gays possuem rendimentos pessoais inferiores quando comparados a homens heterossexuais similares, enquanto lésbicas apresentam um padrão de remuneração equitativo ou até superior quando comparadas às mulheres heterossexuais.

Especificamente para o Brasil ou para países da América Latina, existe uma extensa literatura, própria das Ciências Sociais e do Direito, que trata do tema, procurando identificar causas e impactos da discriminação por orientação sexual, bem como os avanços e limites na legislação, voltada à tentativa de se contrapor a tal realidade<sup>8</sup>. No campo da economia, e mais especificamente nos estudos a respeito do impacto da discriminação por orientação sexual nos rendimentos dos trabalhadores, foi encontrado apenas um estudo realizado por Correa, Irfi e Suliano (2013), que analisa o diferencial de rendimentos para gays e lésbicas nos estados de

---

<sup>8</sup>Para um debate mais específico sobre o tema, consultar Rios (2001), Hirata (2002), Nogueira (2006), Oliveira e Assunção (2007), Rosenfield (2009) e Venco (2009).

São Paulo, Rio de Janeiro e Ceará. Os autores estimaram os rendimentos a partir de regressões utilizando o procedimento de Heckman para o controle de seleção na entrada no mercado de trabalho e utilizando *dummies* para a preferência sexual. Seus resultados mostraram efeitos positivos da homossexualidade sobre o rendimento, principalmente para gays. Os resultados a respeito das remunerações com base na preferência sexual mostraram que cônjuges com mesmo sexo do gênero masculino ganham entre 30% e 40% a mais no Ceará e Rio de Janeiro, respectivamente, representando o menor e maior diferencial; para as mulheres, as estimativas apresentaram efeito médio de 12% a mais nos ganhos em favor das lésbicas apenas em São Paulo.

Dessa forma, procura-se contribuir para a literatura aprofundando o conhecimento sobre a discriminação de homossexuais no Brasil e permitindo comparações entre a literatura nacional e internacional sobre o tema.

### **3 Base de Dados e Metodologia**

Para analisar o impacto da orientação sexual sobre os rendimentos do trabalho, são utilizados os microdados do Censo Demográfico de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Segundo Black, Sanders e Taylor (2007), a limitação de dados é o maior obstáculo para as pesquisas sobre a população de gays e lésbicas. Ahmed e Hammarsted (2009) citam quatro métodos utilizados por pesquisadores para identificar a orientação sexual da população e os principais problemas relacionados a esses métodos:

- auto-classificação da orientação sexual – há poucas pesquisas e estas são pouco representativas;
- classificação como homossexuais baseadas na frequência de relações sexuais com parceiros do mesmo sexo – pode levar a classificação de bissexuais como homossexuais;
- classificação como homossexuais de pessoas que coabitam domicílios com outra pessoa do mesmo sexo – pode levar à classificação heterossexuais como homossexuais (por exemplo, estudantes do mesmo sexo que dividem uma casa);
- classificação como homossexuais de pessoas que coabitam domicílios com outra pessoa do mesmo sexo, formando uma família – não forma uma amostra aleatória, pois não identifica os homossexuais solteiros. No entanto, segundo os autores, é o melhor método disponível.

A partir dos dados do Censo Demográfico, é possível identificar os casais homossexuais como aqueles em que o responsável e o cônjuge são do mesmo sexo e formam um arranjo familiar. Dessa forma, os dados brasileiros permitem a melhor classificação possível dos homossexuais. Além disso, os dados do Censo permitem ainda caracterizar os indivíduos segundo sua condição de ocupação, renda, educação etc.

A pesquisa utiliza as informações da base de dados fornecida pela amostra de 25% do Censo Demográfico de 2010 e são selecionados os arranjos familiares formados apenas por casais (pessoa de referência mais o conjuge) que vivem na mesma unidade domiciliar, com

ou sem filhos. São definidos como casais homossexuais os arranjos em que um dos membros afirma ser conjugue ou companheiro de pessoa do mesmo sexo.

Os dados estão restritos à região metropolitana de São Paulo. Optou-se por limitar o este estudo à região metropolitana para formar uma amostra mais homogênea e evitar grandes diferenças entre as regiões, como aquelas observadas por Ahmed e Hammarstedt (2009). E São Paulo foi escolhida, pois os resultados obtidos por Correa, Irffi e Suliano (2013) foram mais significativos para as mulheres nesta localidade.

Para isolar os efeitos da orientação sexual sobre o rendimento do trabalho são estimadas equações de rendimento do tipo mincerianas por meio de regressões quantílicas, seguindo a estratégia proposta por Ahmed e Hammarstedt (2009). O modelo básico é dado pela equação:

$$\ln Y_i = \alpha_i + X_i \beta_i + Z_i \gamma_i + D_i \lambda_i + \varepsilon \quad (1)$$

em que:

- $Y_i$  é o logaritmo do rendimento do trabalho principal por hora;
- $X_i$  é uma variável binária que indica a orientação sexual do indivíduo, sendo 1 para homossexuais e 0 para heterossexuais;
- $Z_i$  é um conjunto de variáveis individuais, de capital humano e do mercado de trabalho onde o indivíduo está inserido. O conjunto  $Z$  compreende as variáveis:
  - *chefe* (1 para a pessoa de referência do domicílio e 0 para conjugue);
  - *gênero* (1 para homens e 0 para mulheres);
  - *cor* (1 para trabalhadores brancos e 0 para os demais casos);
  - *idade* e seu respectivo valor ao quadrado - *idade2*;
  - *educação* (conjunto de variáveis binárias para identificar os níveis de escolaridade dos indivíduos, sendo os sem instrução a referência);
  - *posição na ocupação* (variáveis binárias para Militares e Funcionários Públicos, Conta Própria e Empregador, Sem Carteira de Trabalho, Com Carteira, sendo este último a referência);
  - *setor* (um conjunto de binárias para treze setores de atividade, tomando a Agroindústria como categoria de referência).

Para comparar o diferencial de salários decorrente da orientação sexual ao longo de vários níveis de renda, são estimadas regressões quantílicas sobre o rendimento por hora. Os *quantis* utilizados são: 10°, 50° e 90°. O primeiro capta os resultados para aqueles trabalhadores que estão entre os 10% mais pobres, ou seja, que possuem menores rendimentos do trabalho por hora. O *quantil* 50° apresenta os resultados para a mediana da distribuição de rendimentos. Já o último *quantil* apresenta os resultados para a camada dos 10% mais ricos.

A utilização econométrica de regressões quantílicas inicia-se com o trabalho de Koenker e Basset (1978), tendo como objetivo mensurar o efeito das variáveis explicativas em diferentes pontos da distribuição da variável dependente. Além disso, de acordo com Deaton (1995), este método é de grande utilidade quando dados são reconhecidamente sujeitos à heterocedasticidade, como no caso da distribuição de rendimentos. Comparando

com o método dos mínimos quadrados ordinários (MQO), as estimativas resultantes do emprego de regressões quantílicas se mostram mais eficientes nos casos de não normalidade dos erros, promovendo resultados mais robustos.

#### 4 Resultados

Nesta seção, são apresentadas, inicialmente, algumas estatísticas descritivas da amostra relacionadas à distribuição e características socioeconômicas, especialmente, relacionadas ao mercado de trabalho. Em seguida, são discutidos os resultados das regressões quantílicas. E, por fim, é analisado, graficamente, o comportamento da variável binária relativa à orientação sexual.

A tabela 1 apresenta a distribuição da população da amostra do Censo Demográfico em São Paulo de acordo com sua orientação sexual, a idade média e a distribuição entre os níveis de escolaridade.

Tabela 1 – Orientação sexual, idade e nível de escolaridade

Orientação sexual	%	Idade	Sem Instrução/ Fundamental Incompleto	Fundamental Completo/ Médio incompleto	Médio completo/ Superior Incompleto	Superior Completo
<b>Heterossexual</b>	99,72	43,6	36,6	18,1	29,3	16,1
<b>Gay</b>	0,15	36,3	11,4	10,2	35,4	43,1
<b>Lésbica</b>	0,13	34,7	18,9	12,1	40,9	28,0
<b>Total</b>	100,0	43,6	36,5	18,0	29,3	16,1

Fonte: Elaboração própria com dados do Censo Demográfico de 2010.

Observa-se que a participação de casais homossexuais na amostra é bastante pequena, há apenas 0,15% de gays e 0,13% de lésbicas. Acredita-se que isso esteja associado à discriminação e que muitos casais homossexuais ainda preferam não revelar sua orientação sexual. Destaca-se que a união civil entre homossexuais foi reconhecida no Brasil apenas em 2011, após o período de coleta de dados do Censo. Deve-se reconhecer que a subestimativa dos casais homossexuais cria um viés na amostra. No entanto, não há como corrigir este viés e, como explicado na seção anterior, dados internacionais apresentam o mesmo tipo de problema.

Em relação à idade, percebe-se que os casais homossexuais são cerca de oito anos mais jovens que os casais heterossexuais. Para o mercado de trabalho, esta diferença de idade pode significar que, em média, os casais heterossexuais sejam mais experientes.

Por outro lado, quando se analisa a educação, verifica-se que os casais homossexuais apresentam maiores percentuais em níveis mais altos de escolaridade: 43,1% dos gays e 28,0% das lésbicas têm nível superior completo, entre os heterossexuais esse percentual é de 16,1%.

A tabela 2 mostra a distribuição de homossexuais e heterossexuais de acordo com sua condição de trabalho e o rendimento médio mensal.



Tabela 2 – Condição de ocupação e renda do trabalho segundo orientação sexual

Condição de trabalho	%		Rendimento Mensal do Trabalho	
	Homossexuais	Heterossexuais	Homossexuais	Heterossexuais
<b>Não trabalham</b>	8,18	16,65	-	-
<b>Apenas um trabalha</b>	15,38	34,56	2.661,4	2.065,6
<b>Os dois trabalham</b>	76,45	48,79	3.130,8	1.982,3
<b>Total</b>	100,0	100,0	3.084,6	2.004,8

Fonte: Elaboração própria com dados do Censo Demográfico de 2010.

A partir da análise da condição de ocupação, observa-se a expressiva diferença entre os percentuais de casais em que as duas pessoas trabalham, sendo que, entre os casais homossexuais, essa proporção chega a 76,45%. Percebe-se também que há menor proporção de casais homossexuais em que ambos não trabalham, ou seja, há maiores índices de desemprego e/ou inatividade entre os heterossexuais.

Em relação ao rendimento, verifica-se que, independentemente da condição de ocupação, homossexuais apresentam maiores rendimentos médios. A diferença é de 28,84% no caso de casais em que apenas uma pessoa trabalha e de 53,86% para casais em que ambos trabalham. Parte dessa diferença de rendimento deve estar relacionada aos maiores níveis de educação formal entre os homossexuais.

Na tabela 3, está a distribuição percentual dos trabalhadores por setores de atividade econômica.

Tabela 3 – Distribuição setorial segundo orientação sexual (em %)

	Heterossexuais	Gays	Lésbicas	Homossexuais	Total
<b>Agroindústria</b>	0,7	0,0	0,4	0,2	0,7
<b>Indústria de Transformação</b>	14,9	7,1	7,1	7,1	14,9
<b>Serviços de Água, Gás, Eletricidade etc.</b>	0,9	0,8	1,3	1,0	0,9
<b>Construção</b>	7,3	2,7	0,4	1,7	7,3
<b>Comércio e Reparação de Veículos</b>	16,8	10,5	13,2	11,7	16,8
<b>Transporte, Armazenagem e Correio</b>	6,7	4,0	4,5	4,2	6,7
<b>Alojamento e Alimentação</b>	3,9	4,8	4,0	4,4	3,9
<b>Informação e Comunicação</b>	2,4	6,1	4,9	5,6	2,4
<b>Atividades e Serviços Complementares</b>	17,1	25,5	24,3	25,0	17,2
<b>Educação</b>	5,1	5,7	9,0	7,2	5,1
<b>Saúde Humana e Serviços Sociais</b>	4,3	9,8	8,7	9,3	4,3
<b>Outras Atividades</b>	13,4	22,2	17,3	20,0	13,4
<b>Serviços Domésticos</b>	6,6	1,0	4,9	2,8	6,6
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaboração própria com dados do Censo Demográfico de 2010.

A distribuição dos trabalhadores entre os setores é importante para se entender se há diferentes concentrações de trabalhadores dependendo de sua orientação sexual e se há atividades que são mais receptivas ou preferidas por homo e heterossexuais.

Os setores que apresentam maiores concentrações de homossexuais são: serviços de água, gás, eletricidade etc; alojamento e alimentação; informação e comunicação; atividades e serviços complementares; educação; saúde humana e serviços sociais; e outras atividades.

Destaca-se que quase todos os setores citados são de prestação de serviços, evidenciando que homossexuais podem ser discriminados na contratação ou ainda não preferirem as atividades agrícolas, industriais e de comércio. Especificamente em relação aos serviços de água, gás, eletricidade etc, considera-se que grande parte dos trabalhadores sejam funcionários públicos, o que evidencia que, entre os homossexuais, há maior procura por cargos públicos.

A seguir, as tabelas 4 e 5 apresentam, respectivamente, os resultados das regressões para amostra completa e separadas por gênero.

Tabela 4 – Resultados das regressões quantílicas para a amostra completa

Variáveis / Quantis	0,10	0,50	0,90
<b>Homossexual</b>	<b>0,033</b>	<b>0,095*</b>	<b>0,190*</b>
	<b>(0,04)</b>	<b>(0,03)</b>	<b>(0,06)</b>
Chefe	0,038*	0,050*	0,060*
	(0,00)	(0,00)	(0,01)
Gênero	0,194*	0,258*	0,224*
	(0,00)	(0,00)	(0,01)
Cor	0,106*	0,161*	0,297*
	(0,00)	(0,00)	(0,01)
Idade	0,021*	0,029*	0,041*
	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Idade2	-0,000*	-0,000*	-0,000*
	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Ensino Fundamental	0,136*	0,172*	0,167*
	(0,00)	(0,00)	(0,01)
Ensino Médio	0,258*	0,365*	0,346*
	(0,00)	(0,00)	(0,01)
Ensino Superior	0,968*	1,379*	1,282*
	(0,01)	(0,00)	(0,01)
Funcionário Público e Militar	0,151*	0,115*	-0,018
	(0,01)	(0,01)	(0,01)
Sem Carteira Assinada	-0,289*	-0,113*	0,008
	(0,01)	(0,00)	(0,01)
Conta Própria e Empregador	-0,157*	0,164*	0,392*
	(0,01)	(0,00)	(0,01)
Indústria de Transformação	0,222*	0,260*	-0,025
	(0,02)	(0,02)	(0,06)
Água/Gás/Eletricidade/etc	0,052	0,135*	-0,109
	(0,03)	(0,02)	(0,07)
Construção	0,165*	0,134*	-0,133*
	(0,02)	(0,02)	(0,05)
Comércio e Reparação de Veículos	0,129*	0,185*	0,004
	(0,02)	(0,02)	(0,06)
Transporte, Armazenagem e Correio	0,197*	0,240*	0,009
	(0,02)	(0,02)	(0,05)
Alojamento e Alimentação	0,080*	0,103*	-0,178*
	(0,02)	(0,02)	(0,06)
Informação e Comunicação	0,311*	0,470*	0,335*
	(0,02)	(0,02)	(0,06)
Atividades e Serviços Complementares	0,205*	0,289*	0,196*
	(0,02)	(0,02)	(0,06)
Educação	0,115*	0,089*	-0,061
	(0,02)	(0,02)	(0,06)
Saúde e Serviços Sociais	0,286*	0,373*	0,139**
	(0,02)	(0,02)	(0,06)
Outras Atividades	0,191*	0,263*	0,227*
	(0,02)	(0,02)	(0,06)
Serviços domésticos	0,088*	0,155*	-0,247*
	(0,02)	(0,02)	(0,07)
Constante	0,129*	0,216*	0,996*
	(0,03)	(0,02)	(0,08)
obs.	293563	293563	293563
Pseudo R <sup>2</sup>	0,1325	0,2237	0,1841

Fonte: Resultados da pesquisa. Erros padrão entre parênteses. \*\*\* p<0.10, \*\* p<0.05, \* p<0.01

Tabela 5 – Resultados das regressões quantílicas segundo gênero

Variáveis / Quantis	Homens			Mulheres		
	0,10	0,5	0,90	0,10	0,50	0,9
<b>Homossexual</b>	<b>0,062***</b>	<b>0,150*</b>	<b>0,289*</b>	<b>0,054***</b>	<b>0,057</b>	<b>0,034</b>
	<b>(0,03)</b>	<b>(0,04)</b>	<b>(0,05)</b>	<b>(0,03)</b>	<b>(0,05)</b>	<b>(0,10)</b>
Chefe	0,079*	0,079*	0,058*	-0,026*	0,004	0,052*
	(0,00)	(0,00)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
Cor	0,108*	0,170*	0,301*	0,093*	0,143*	0,281*
	(0,00)	(0,00)	(0,01)	(0,01)	(0,00)	(0,01)
Idade	0,028*	0,038*	0,045*	0,012*	0,020*	0,030*
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Idade2	-0,000*	-0,000*	-0,000*	-0,000*	-0,000*	-0,000*
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Ensino Fundamental	0,140*	0,188*	0,203*	0,116*	0,130*	0,065**
	(0,01)	(0,00)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,03)
Ensino Médio	0,274*	0,404*	0,408*	0,213*	0,281*	0,180*
	(0,00)	(0,00)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
Ensino Superior	1,033*	1,444*	1,368*	0,870*	1,266*	1,086*
	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,02)
Funcionário Público e Militar	0,147*	0,168*	-0,035	0,167*	0,107*	0,004
	(0,01)	(0,02)	(0,03)	(0,01)	(0,01)	(0,02)
Sem Carteira Assinada	-0,233*	-0,111*	0,020	-0,345*	-0,109*	-0,003
	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,02)
Conta Própria e Empregador	-0,104*	0,155*	0,379*	-0,226*	0,186*	0,418*
	(0,01)	(0,00)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,02)
Ind. de Transformação	0,271*	0,277*	-0,013	0,182*	0,204*	-0,072
	(0,02)	(0,02)	(0,06)	(0,05)	(0,03)	(0,10)
Água/Gás/Eletricidade/etc	0,080*	0,123*	-0,158**	-0,007	0,165*	0,117
	(0,03)	(0,03)	(0,06)	(0,06)	(0,05)	(0,10)
Construção	0,163*	0,121*	-0,156**	0,317*	0,496*	0,395*
	(0,02)	(0,02)	(0,06)	(0,06)	(0,04)	(0,14)
Comércio e Rep. de Veículos	0,130*	0,161*	-0,008	0,161*	0,217*	0,048
	(0,02)	(0,02)	(0,06)	(0,05)	(0,03)	(0,10)
Transp, Armazenagem e Correio	0,207*	0,220*	-0,029	0,252*	0,337*	0,320**
	(0,02)	(0,02)	(0,06)	(0,05)	(0,03)	(0,14)
Alojamento e Alimentação	0,048**	0,050**	-0,190*	0,143*	0,151*	-0,163
	(0,02)	(0,02)	(0,06)	(0,05)	(0,03)	(0,10)
Informação e Comunicação	0,339*	0,456*	0,305*	0,284*	0,469*	0,411*
	(0,03)	(0,02)	(0,08)	(0,05)	(0,03)	(0,09)
Ativ. e Serviços Complementares	0,198*	0,242*	0,139**	0,238*	0,354*	0,318*
	(0,02)	(0,02)	(0,06)	(0,05)	(0,03)	(0,09)
Educação	0,109*	0,069*	-0,040	0,158*	0,154*	0,005
	(0,02)	(0,02)	(0,07)	(0,05)	(0,03)	(0,09)
Saúde e Serviços Sociais	0,267*	0,327*	0,146**	0,323*	0,430*	0,194**
	(0,02)	(0,03)	(0,06)	(0,06)	(0,03)	(0,10)
Outras Atividades	0,197*	0,242*	0,206*	0,225*	0,289*	0,285*
	(0,02)	(0,02)	(0,06)	(0,05)	(0,03)	(0,09)
Serviços domésticos	-0,006	0,048***	-0,070	0,118**	0,164*	-0,270*
	(0,03)	(0,03)	(0,12)	(0,05)	(0,03)	(0,09)
Constante	0,110*	0,239*	1,108*	0,373*	0,471*	1,311*
	(0,04)	(0,03)	(0,09)	(0,06)	(0,03)	(0,11)
obs.	176802	176802	176802	116761	116761	116761
Pseudo R <sup>2</sup>	0,1193	0,2129	0,1903	0,1433	0,2297	0,1713

Fonte: Resultados da pesquisa. Erros padrão entre parênteses. \*\*\* p<0.10, \*\* p<0.05, \* p<0.01

A análise ao longo da distribuição de rendimentos mostra que, para a amostra completa, a variável relativa à orientação sexual é significativa apenas nos quantis superiores, 50° e 90°. Entre esses, observa-se que ser homossexual gera incremento maior sobre o rendimento entre os 10% mais ricos.

As regressões separadas por gênero apresentam resultados significativos para os homens em todos os quantis e para as mulheres apenas no quantil inferior – 10°. O fato de ser homossexual tem impacto positivo sobre o rendimento do trabalho principal por hora, tanto para homens quanto para mulheres. Entre os homens, observa-se diferencial de rendimento positivo em favor dos gays, sendo que o menor diferencial é encontrado entre os 10% mais pobres e o maior, entre os 10% mais ricos.

Em relação ao estudo de Correa, Irffi e Suliano (2013), os impactos encontrados apresentam o mesmo sinal, são positivos para homens e mulheres em São Paulo. No entanto, a magnitude do impacto se diferencia. Os resultados encontrados pelos autores, utilizando Procedimento de Heckman, são diferenciais de mais de 30% para homens e de mais de 10% para mulheres. Neste artigo, encontram diferenciais para homens que variam de cerca de 6% no quantil inferior a 29% no quantil superior. Já para as mulheres, o diferencial no quantil 10° é de cerca de 5%. Essa diferença, provavelmente, se deve ao método e evidencia a importância de se considerar a distribuição dos rendimentos neste tipo de análise de discriminação.

Comparativamente à literatura internacional, no Brasil, o impacto da orientação sexual sobre os rendimentos apresenta efeito inverso para os homens. Esse resultado tem duas possíveis explicações: a primeira é de que, uma vez empregados, gays efetivamente não sofrem discriminação (no sentido negativo) no mercado de trabalho que impactem sobre seus rendimentos; e a segunda explicação é que gays que se declaram homossexuais no Censo Demográfico são justamente aqueles que sentem menores efeitos da discriminação.

Já o efeito positivo de ser lésbica sobre o rendimento, tanto no Brasil quanto em outros países, pode indicar que o mercado de trabalho valoriza atitudes e comportamentos mais masculinos, que seriam, por hipótese, mais encontrados entre lésbicas do que entre mulheres heterossexuais.

Além disso, de forma geral, as regressões estimadas apresentam especificação adequada, as variáveis de controle têm os sinais esperados e, na maior parte, são significativas.

Os gráficos 1 a 4 apresentam o comportamento da variável binária relativa à orientação sexual ao longo da distribuição de rendimentos por gênero e níveis de escolaridade.

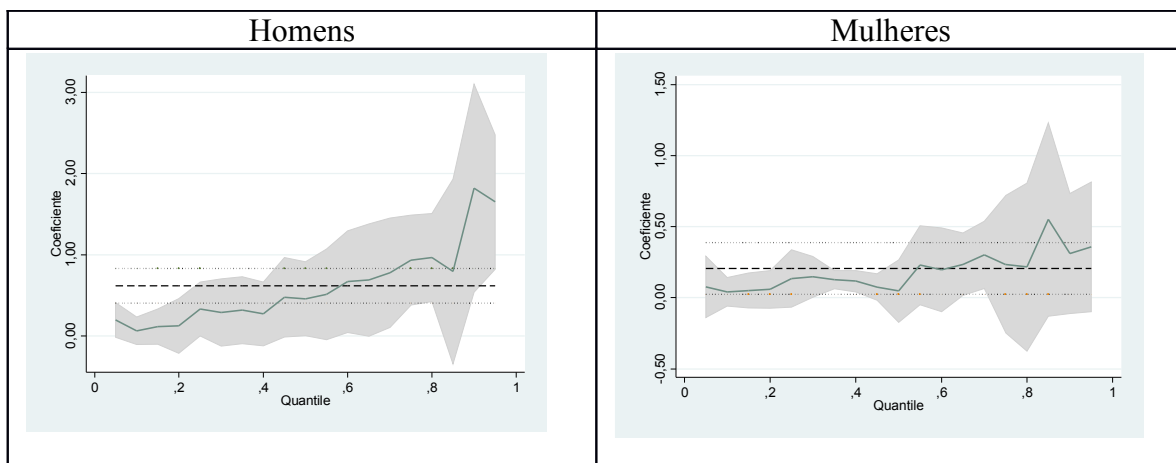


Gráfico 1 – Coeficiente da binária de homossexuais segundo gênero – sem qualificação  
 Fonte: Resultados da pesquisa.

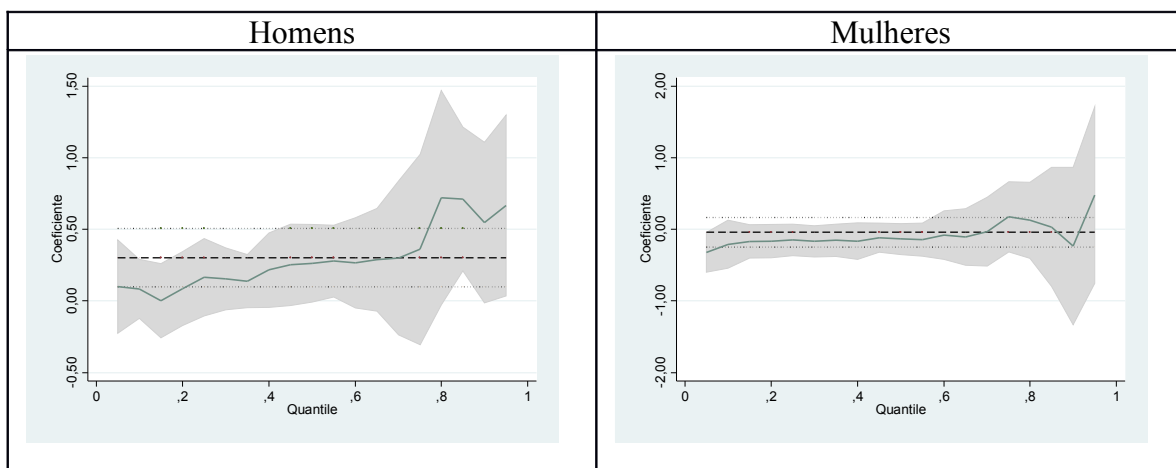


Gráfico 2 – Coeficiente da binária de homossexuais segundo gênero – ensino fundamental completo  
 Fonte: Resultados da pesquisa.

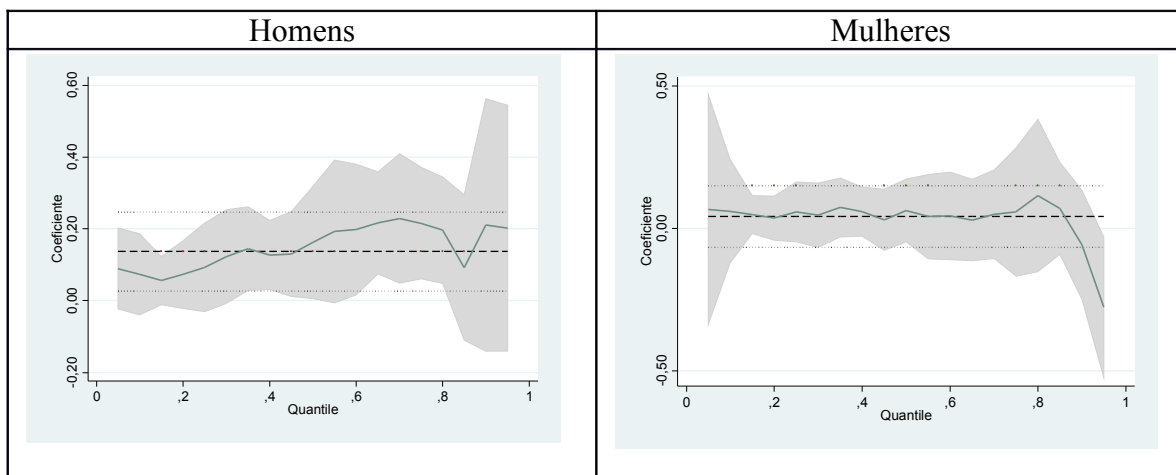


Gráfico 3 – Coeficiente da binária de homossexuais segundo gênero – ensino médio completo  
 Fonte: Resultados da pesquisa.

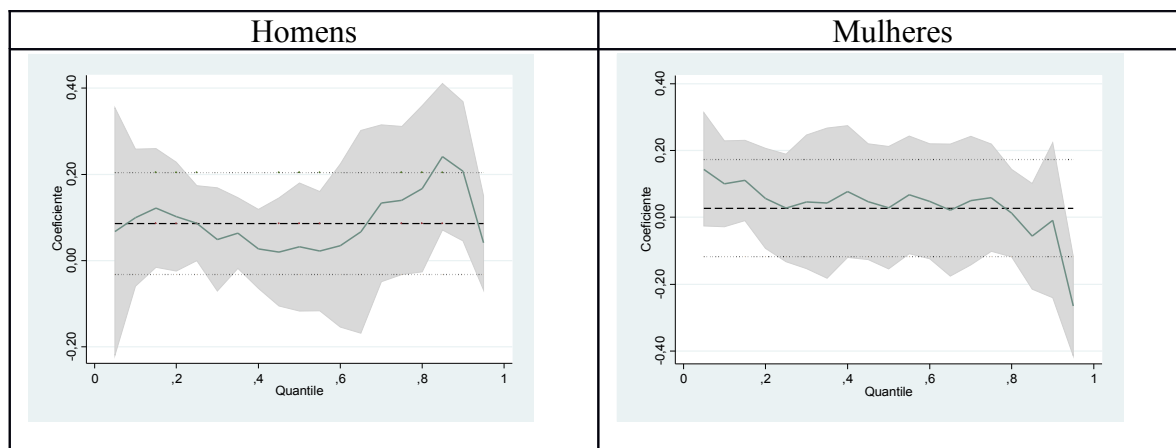


Gráfico 4 – Coeficiente da binária de homossexuais segundo gênero – ensino superior completo

Fonte: Resultados da pesquisa.

Observando a evolução do comportamento do coeficiente da variável binária para a orientação sexual, percebe-se que, para os homens, em todos os níveis de escolaridade, o coeficiente aumenta ao longo da distribuição, principalmente até próximo ao quantil 80°. Já no final da distribuição, o coeficiente tende a cair. Esse resultado mostra que conforme aumenta o rendimento, também aumenta o incremento no rendimento por ser homossexual, mas, entre os mais ricos, esse incremento diminui.

Entre as mulheres, o comportamento da variável binária de homossexuais é bastante diferente do observado para os homens. O coeficiente varia menos, muitas vezes se situando próximo à média, que, embora seja maior que zero, é menor que para os homens em todos os níveis de escolaridade. Ao final da distribuição, há queda acentuada do coeficiente entre as mulheres com ensino médio e superior, no entanto, esse resultado não foi significativo.

## 5 Considerações finais

O objetivo deste artigo foi aprofundar o entendimento sobre o impacto da orientação sexual sobre os rendimentos do trabalho. Os principais resultados mostram que, na região metropolitana de São Paulo, ser homossexual tem efeito positivo sobre os rendimentos, tanto de homens quanto de mulheres, e que este efeito tende a se elevar nos maiores quantis de rendimento.

A partir destes resultados, constata-se que os efeitos da orientação sexual variam substancialmente, para os homens, conforme a distribuição dos rendimentos e, portanto, essa distribuição deve ser considerada na análise.

Além disso, é necessário considerar que o efeito positivo sobre o rendimento pode indicar um viés amostral gerado pelo fato de que é possível que pessoas que se declaram homossexuais sejam justamente aquelas que sentem menores efeitos da discriminação.

Acredita-se, porém, que, com a maior aceitação da união civil homossexual ao longo do tempo, este viés seja minimizado. Recomenda-se, então, políticas que visem minimizar a discriminação contra a união homossexual e ainda que difundam a importância da informação correta sobre a orientação sexual em pesquisas domiciliares.

Por fim, pesquisas futuras podem explorar outros aspectos da discriminação por orientação sexual, como a discriminação na contratação ou a segregação ocupacional.

### **Referências bibliográficas**

ADAM, B. D. Stigma and employability: discrimination by sex and sexual orientation in the Ontario legal profession. **Canadian Review of Sociology and Anthropology**, 1981, 18 (2), 216–221.

AHMED, A. M.; HAMMARSTEDT, M. Sexual orientation and earnings: a register data-based approach to identify homosexuals. **Journal of Population Economics**, v. 23, n. 3, p. 835-849, jun. 2009.

ALLEGRETTO, S.; ARTHUR, M. M. An empirical analysis of homosexual/heterosexual male earnings differentials: unmarried and unequal? **Ind Labor Relat Rev**, 2001, 54:631–646.

ARABSHEIBANI, G. R.; MARIN, A.; WADSWORTH, J. Gay pay in UK. **Economica**, Londres, v. 72, 2005, p. 333-347.

BADGETT, M. V. L. The wage effects of sexual orientation discrimination. **Industrial & Labor Relations Review**, Ithaca, v. 48, n. 4, p. 726-739, jul. 1995.

\_\_\_\_\_. **Money, myths and change: the economic lives of lesbians and gay men**. Chicago: University of Chicago Press, 2001. 272 p.

\_\_\_\_\_. Discrimination based on sexual orientation: a review of the literature in economics and beyond. In: ROGERS, W. M. **Handbook of economics of discrimination**. Chetenham: Edward Elgar, 2006, p. 161-186.

BERG, N.; LIEN, D. Measuring the effect of sexual orientation on income: evidence of discrimination? **Contemp Econ Policy**, 2002, 20:394–414.

BLACK, D. A.; SANDERS, S. G.; TAYLOR, L. J. The economics of lesbian and gay families. **Journal of Economic Perspective**, Pittsburgh, v. 21, n. 2, p. 53-70, abr./jun. 2007.

BLANDFORD, J. M. The Nexus of sexual orientation and gender in the determination of earnings. **Ind Labor Relat Rev**, 2003, 20:622–642.

CAMERON, A. C.; TRIVEDI, P. K. **Microeconometrics: methods and applications**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005. 1048 p.

CARPENTER, S. C. Self-reported sexual orientation and earnings: evidence from California. **Industrial & Labor Relations Review**, Ithaca, v. 58, n. 2, p. 258-273, jan. 2005.

\_\_\_\_\_. Sexual orientation, work and income in Canada. **Canadian Journal of Economics**, Montreal, v. 41, n. 4, p. 1239-1261, nov. 2008.



CLAIN, S. H.; LEPPEL, K. An investigation into sexual orientation discrimination as an explanation for wage differences. **Applied Economics**, v. 33, n. 1, p. 37-47, 2001.

COLGAN, F.; CREEGAN, C.; McKEARNEY, A.; WRIGHT, T. Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers. **Equal Opportunities International**, 2007, 26(6), 590-609.

CORREA, M. V.; IRFFI, G.; SULIANO, D. C. Existe diferencial entre casais homossexuais e heterossexuais? Uma abordagem para o mercado de trabalho brasileiro. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA ANPEC, 41., 2013, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPEC, 2009, p. 1-20.

DAY, N. E.; GREENE, P. G. A case for sexual orientation diversity in small and large organizations. **Human Resource Management**, 2008, 47(3), 637–654.

DEATON, A. Data and econometric tools for development analysis. In: BERHMAN, J., SRINIVASAN, T. N. (Ed.) **Handbook of development economics**. Amsterdã: Elsevier, 1995. v.3A, p.1785-1882.

ELMSLIE, B.; TEBALDI, E. Sexual orientation and labor market discrimination. **Journal of Labor Research**, v. 28, n. 3, p. 436-453, jul. 2007.

FRANK, J. Gay glass ceilings. **Economica**, Londres, v. 73, 2006, p. 485-508.

HIRATA, H.. Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cad. Pagu*, Campinas, n.17-18, 2002.

KLAWITTER, M. M.; FLATT, V. The effect of State and local antidiscrimination policies on earnings for gays and lesbians. **J Policy Anal Manage**, 1998 17:658–686.

KOENKER, R.; BASSET, G. Regression quantiles. **Econometrica**, v.46, n.1, p.33-50, Jan. 1978.

NOGUEIRA, C. M. O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras de telemarketing. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OIT. Igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2010.

OLIVEIRA, L. V.; ASSUNÇÃO, A. A. Trabalho emocional: o caso dos teleatendentes de uma central de atendimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2007, vol.10, n. 2, pp. 81-93

OZEREN, E. Sexual orientation discrimination in the workplace: a systematic review of literature. Elsevier. **2<sup>nd</sup> World Conference on Business, Economics and Management (WCBEM 2013)**, 2013.

PLUG, E.; BERKHOUT, P. Effects of sexual preferences on earnings in The Netherlands. **Journal of Population Economics**, v. 17, n. 1, p. 117-131, fev. 2004.

RIOS, R. R. A homossexualidade e a discriminação por orientação sexual no direito brasileiro. **Direito e Democracia**, Canoas, v. 2, n. 2, p. 383-408, ago./dez. 2001.

ROSENFELD, L. C. A identidade no trabalho em callcenters: a identidade provisória. In ANTUNES, Ricardo e BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários*. São Paulo: Boitempo, 2009.

VENCO, S. As engrenagens do telemarketing – Vida e trabalho na contemporaneidade. Campinas-SP: Arte Escrita, 2009a.

WEICHSELBAUM, D. Sexual orientation discrimination on hiring. **Labour Economics**, Maastricht, v. 10, n. 6, p. 629-642, dez. 2003.