

Diferenças salariais por orientação sexual para minoria racial no Brasil

The sexual orientation wage gap for racial minorities in Brazil

Solange de Cassia Inforzato de Souza ^a

Lucas Eduardo Martins ^b

Magno Rogério Gomes ^c

Resumo: O objetivo deste artigo é explorar empiricamente as desigualdades salariais por orientação sexual para a minoria racial no Brasil. A partir do Censo Demográfico de 2010, foram efetuadas as decomposições de Oaxaca-Blinder e as regressões quantílicas, que evidenciam a superioridade dos salários dos homossexuais, brancos e não brancos, em relação aos dos heterossexuais, em grande parte, explicada pelas características produtivas. Todavia, há discriminação positiva pela orientação homoafetiva, potencializada para os homossexuais brancos. Apesar da menor desigualdade por orientação sexual nos quantis mais baixos da distribuição salarial, os homossexuais não brancos (pretos e pardos) sofrem de menor benefício da homossexualidade nesses níveis salariais inferiores.

Palavras-chave: Diferenças salariais; Orientação sexual; Minoria racial.

Classificação JEL: J15, J31, J71.

Abstract: This article explores wage inequalities by sexual orientation for the racial minority in Brazil. From the 2010 Demographic Census, we apply the decomposition of Oaxaca-Blinder and quantile regressions. We show the superiority of the salaries of homosexuals, white and non-white, in relation to heterosexuals, largely explained by productive characteristics. However, there is positive discrimination by homoaffective orientation, directed towards white homosexuals. Despite the lower inequality by sexual orientation at the lower quantiles of the wage distribution, non-white homosexuals receive less benefit from homosexuality at these lower salary levels.

Keywords: Wage gap; Sexual orientation; Racial minority.

JEL Classification: J15, J31, J71.

^a Doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora do Curso de Economia e do Programa de Mestrado em Economia Regional da Universidade Estadual de Londrina. E-mail: solangecassia@uol.com.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9806-2319>.

^b Mestre em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina. Email: lucas.emartins@outlook.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3122-8214>

^c Doutor em Teoria econômica pela Universidade Estadual de Maringá, PR. Professor do Curso de Economia da Universidade Estadual de Londrina. E-mail: magnorg86@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7536-8710>.

1. Introdução

As pesquisas científicas desenvolvidas sobre os diferenciais salariais para indivíduos homossexuais e heterossexuais têm gerado evidências de que os desvios da heteronormatividade podem afetar a dinâmica do mercado de trabalho. Na literatura internacional, estudos estão mais avançados e, em geral, apontam maiores salários das lésbicas e penalidade salarial para os gays, comparados às suas contrapartes heterossexuais (Banco Mundial (2014), Waite, Pajovic e Denier (2020), Arabsheibani, Marin e Wadsworth (2017) para o Canadá e para a Inglaterra. Por outro lado, Drydakís (2015) afirma que as orientações sexuais minoritárias (gays e lésbicas) afetam negativamente as suas perspectivas de trabalho e de salário no Reino Unido; e para Badgett et al. (2007), americanos gays ganham menos do que as suas contrapartes heterossexuais, mas os efeitos para as lésbicas não são tão claros. Aksoy, Carpenter e Frank (2017) não encontram vantagem salarial para as mulheres homossexuais nem penalidade para os homens homossexuais em Londres.

Nacionalmente, as pesquisas sobre a discriminação pela orientação sexual não são consensuais e necessitam ampliar as evidências. Souza e Bessaria (2018) analisaram a realidade para o mercado de trabalho nordestino e registraram que os homossexuais ganham mais do que os heterossexuais, fato semelhante encontrado por Suliano et al. (2016) e Barbosa et al. (2020) para todo o Brasil. Por outro lado, Garcia (2017) identificou a menor probabilidade da inserção do homossexual no mercado de trabalho, ou seja, ao se identificar como homossexual, as chances de contratação da pessoa são reduzidas. E mais recentemente, Suliano, Jesus filho e Irffi (2021) não encontraram diferenças estatísticas entre gays e suas contrapartes sexuais, mas que as lésbicas são mais bem remuneradas que mulheres heterossexuais.

Do ponto de vista das minorias raciais, Douglas e Steinberger (2015) defendem, para os Estados Unidos, que os homens homossexuais possuem um impacto desfavorável mais acentuado em seus rendimentos do que as mulheres homossexuais, e que ao adicionar a condicionante étnica, os efeitos interagem gerando, assim, dupla discriminação. Não se encontrou, contudo, estudos que incorporam a cor da pele para homossexuais e heterossexuais e sua repercussão salarial no Brasil, cuja contribuição está materializada nesta pesquisa. Teoricamente, as respostas para essas diferenças salariais podem estar na teoria do capital humano, que tem como principais expoentes Becker (1961) e Schultz (1961). O argumento é o de que, quanto mais educação e experiência, maiores serão a remuneração pessoal e os graus de desenvolvimento do país. No entanto, existe um percentual do diferencial salarial que não é atribuído às dotações produtivas e se relaciona aos fatores como a cor da pele, o gênero, a orientação sexual, entre outros, tratados pela teoria da discriminação econômica (BECKER, 1957; BECKER E CHISWICK, 1966). Ao lado disso, a teoria da segmentação do mercado de trabalho prevê alterações salariais decorrentes das características dos postos de trabalho, defendida por Doeringer e Piore (1970), Vietorisz e Harrison (1973) e Reich, Gordon e Edwards (1973).

Diante do exposto, o objetivo principal deste estudo é analisar empiricamente o

efeito da orientação sexual para a minoria racial, pretos e pardos, nos salários dos indivíduos no Brasil. A pesquisa conta com o uso dos microdados do Censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) para a decomposição dos diferenciais salariais de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) e a decomposição quantílica de Koenker e Bassett (1978).

Este artigo está estruturado em 4 seções, além desta introdução. A seção 2 compila a literatura teórica e empírica existente e a seção 3 expõe as estratégias empíricas utilizadas e a descrição da amostra, A seção 4 discute os resultados da pesquisa. Por fim, consta-se a conclusão do trabalho.

2. Revisão de literatura: rendimentos e homossexualidade

As principais teorias que dão suporte para a análise das desigualdades salariais provocadas pela orientação sexual e cor de pele podem ser resumidas. Na teoria do capital humano, o capital humano constitui um conjunto de habilidades cognitivas e de experiência que promove a produtividade e os diferenciais positivos de rendimentos ao indivíduo que as detém (BECKER, 1963; SCHULTZ, 1961). Becker (1963) escreve que a opção de investimento individual em treinamento e qualificação leva em conta o custo de oportunidade dessa decisão, que deveria ser compensado com os maiores rendimentos futuros. Schultz (1961), em uma visão ampliada, entende que os investimentos em capital humano não são apenas traduzidos em um maior nível de rendimentos, como também em melhoria das condições de vida do trabalhador.

Lima (1980) resume a teoria do capital humano, pois que diferentes indivíduos incorporam diferentes quantidades de capital humano, resultado de decisões racionais de investimento na educação, quando da comparação entre as taxas de retorno e as taxas de juro do mercado. Em um mercado contínuo, a associação direta entre habilidades (educação formal e treinamento) e produtividade corresponderia aos elevados salários.

Na teoria da discriminação salarial, segundo Loureiro (2003), a existência de pagamentos diferentes a trabalhadores com a mesma capacitação, porém com fenótipos diferentes, caracteriza discriminação econômica. Ou melhor, existe discriminação econômica contra membros de um grupo sempre que suas rendas são inferiores ao que justificam suas habilidades (BECKER E CHISWICK, 1966). Becker (1957), em seu modelo teórico da discriminação, caracteriza três tipos de discriminação: a discriminação do empregador, do empregado e do consumidor. O primeiro tipo é o mais comum, pois parte dos demandantes de mão de obra, o segundo diz respeito à discriminação realizada pelos próprios trabalhadores e o terceiro ocorre se um consumidor prefere ser atendido por um tipo específico de trabalhador. Além disso, uma outra teoria amplamente aceita na explicação da persistência de discriminação é a teoria de discriminação estatística, retratada nos modelos desenvolvidos por Phelps (1972) e por Arrow (1973). Nessa abordagem, a discriminação não resulta ou têm origem no preconceito, mas é fruto de um problema referente à predição do desempenho do trabalhador devido à incerteza sobre o seu desempenho.

Loureiro (2003) realiza um agrupamento da literatura sobre a discriminação econômica: i-) discriminação salarial, em que alguns grupos com a mesma qualificação dos demais recebem salários diferentes para a realização do mesmo trabalho; ii-) discriminação de emprego, em que alguns grupos de trabalhadores se encontram em desvantagem em relação aos demais grupos; iii-) discriminação de trabalho, pela qual certos grupos são impedidos arbitrariamente a ocupar certas posições; e iv-) discriminação decorrente de oportunidades desiguais, que ocorre quando indivíduos possuem oportunidades de acesso desiguais ao mercado de trabalho. Nos três primeiros casos, há uma discriminação direta, pois são encontradas no mercado de trabalho, e no último existe uma discriminação indireta, pois ocorre antes do indivíduo entrar no mercado de trabalho e depende de fatores estruturais de igualdades de oportunidades.

Ao lado disso, uma alternativa para a elucidação das desigualdades salariais assenta-se na segmentação do mercado de trabalho. Para Solimano (1988) um mercado de trabalho pode ser definido como segmentado quando um trabalhador com a mesma produtividade recebe remunerações diferentes em empregos diferentes. Para Lima (1980), existem vertentes teóricas americanas complementares que defendem a segmentação. Doeringer e Piore (1970) dão realce ao denominado ajuste alocativo e pode ser entendido como a prática dos empregadores oferecerem empregos com diferentes níveis de capital humano e, desta forma, ganharem eficiência obtendo uma equipe heterogênea e diversificada capaz de ajustar-se aos níveis de produção necessários. Para os autores é o perfil do trabalhador que determina o tipo de mercado em que ele será alocado, seja primário, em que os cargos são estáveis, com produtividade e salários altos, ou secundário, no qual os salários são reduzidos, assim como a produtividade, piores condições de trabalho e elevada rotatividade no mercado. Em outras abordagens, Vektorisz e Harrison (1973) atribuem ao dualismo tecnológico a responsabilidade pela segmentação do trabalho, enquanto Reich, Gordon e Edwards (1973) às forças políticas e econômicas (no caso, norte americanas) e à estrutura de classe, pois a segmentação do trabalho ajuda a reproduzir a hegemonia capitalista, diminui o poder de barganha dos trabalhadores, e estabelece barreiras para a mudança de segmentos no mercado de trabalho.

Comumente na literatura empírica nacional são encontrados trabalhos que relacionam a cor de pele e os salários, confirmando-se desfavoráveis para os negros no Brasil, como em Campante, Crespo e Leite (2004), Souza et al (2015), Hirata e Soares (2016), Loureiro et al. (2018) e Maia e Souza (2019). Em todas as pesquisas, as diferenças decorrem, em grande parte, de diferenças de capital humano dos indivíduos, mas também da discriminação salarial advinda da cor da pele.

Os estudos sobre a orientação sexual e os rendimentos dos indivíduos são poucos, e não incorporam a cor da pele na investigação. Para o Brasil, e com o uso do Censo Demográfico de 2010, Suliano et al. (2016) concluíram que os homens em casais gays ganham, em média, 25,11% a mais que os homens em casais heterossexuais e que as mulheres em casais heterossexuais ganham, em média, 3,54% mais que os casais de lésbicas. Esses diferenciais podem ser explicados, em grande parte, pela maior de escolaridade dos homossexuais. Casari, Monsueto e Duarte (2016) 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 Bessaria (2018) indicaram que a maior parte da diferença salarial favorável ao grupo de homossexuais, na região nordeste do Brasil, se dá pelas características observáveis dos indivíduos (educação, por exemplo), e não foi possível encontrar fatores discriminatórios decorrentes da orientação sexual.

Garcia (2017) executou um experimento próprio para detectar se a autodeclaração de homossexualidade interfere na decisão do empregador de contratar. O experimento foi aplicado na cidade de São Paulo para os anos de 2016 e 2017, cujo resultado é o de que, em um cenário de maior assimetria de informação, ser associado ou identificado como homossexual tem um efeito negativo na probabilidade de contratação. Oliveira, Monteiro e Irffi (2019), elaboraram um estudo exploratório a partir de uma amostra composta por grupos de irmãos com orientação sexual distinta. Com base nesses dados os autores encontraram, para o mercado de trabalho de Fortaleza, que há diferenças educacionais entre homossexuais e heterossexuais sendo que os homossexuais possuem maiores médias educacionais, contudo, tais diferenças não refletem em vantagens ou desvantagens salariais.

Mais recentemente, Barbosa et al. (2020), com dados da PNAD Contínua de 2012 a 2018 para todo o Brasil, pelo critério de coabitação, demonstraram que, em média, os indicadores socioeconômicos para os homossexuais são mais favoráveis visto que possuem maiores níveis de escolaridade e maiores salários. Utilizando a decomposição de Oaxaca-Blinder encontraram que a escolaridade e demais atributos produtivos explicam apenas em parte o fato de os trabalhadores homossexuais receberem maiores salários do que os heterossexuais. Há um efeito salarial discriminatório positivo aos homossexuais, contudo, para os autores esses resultados inspiram cautela, visto que o volume de observações é considerado baixo, e a forma com a qual é possível detectar a homossexualidade pode representar um grupo muito específico de pessoas que já superaram diversas barreiras, fazendo com que tenham resultados mais favoráveis. Suliano, Jesus filho e Irffi (2021) não encontraram diferenças estatísticas entre gays e suas contrapartes sexuais, mas que as lésbicas são mais bem remuneradas que mulheres heterossexuais.

Alguns artigos internacionais levantam a problemática do mercado de trabalho pela orientação sexual há mais tempo. Blandford (2003), utilizando-se dos dados da *General Social Survey* dos Estados Unidos, de 1989 até 1996, detectaram através de um modelo de rendimentos linear que os homens gays e bissexuais recebiam de 30-32% menos em relação a suas contrapartes, enquanto as mulheres lésbicas e bissexuais ganhavam um prêmio salarial de 17-23% a mais do que as mulheres heterossexuais. Segundo o Banco Mundial (2014), as mulheres homossexuais norte-americanas ganhavam cerca de 20% a mais do que as mulheres heterossexuais. No mesmo relatório foram apresentados dados para outros países que corroboram essa tendência, Alemanha (11%), Canadá (15%), Inglaterra (8%). Contudo, para os rendimentos dos homens homossexuais e dos homens heterossexuais a realidade se inverte, Estados Unidos (-16%), Alemanha (-9%), Canadá (-12%) e Inglaterra (-8%).

Badgett et al. (2009), com o *United States Decennial Census* de 2000 e equações mincerianas, também chegaram à conclusão de que gays ganham menos, contudo para estes autores os efeitos para as lésbicas não são tão claros. Martell (2019), pela *American Community Survey* e equações de rendimentos encontrou que as lésbicas que coabitam ganham menos do que mulheres heterossexuais casadas sendo a penalidade de rendimentos resultado da baixa experiência de trabalho das lésbicas jovens. Enquanto lésbicas mais velhas não sofrem penalidade de salário, lésbicas mais jovens parecem em desvantagem.

Drydakis (2015) mostrou, através de uma abordagem de campo com 144 alunos de 12 universidades e 5549 empresas no Reino Unido, que as orientações sexuais minoritárias (gays e lésbicas) afetaram negativamente (-5,1 % em média, 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 (2017), por outro lado, utilizando-se dos dados da *Integrated Household Survey* (IHS) e *Annual Population Survey* (APS) e das equações de rendimentos e decomposição de Oaxaca-Blinder, sugerem que os estudos baseados em casais podem superestimar as verdadeiras diferenças de rendimentos atribuíveis a uma orientação sexual minoritária. Mas afirmam que a falta de dedicação nas atividades domésticas desempenha um papel importante na vantagem de rendimentos das lésbicas. Por fim, os resultados mostram que nenhuma vantagem significativa para lésbicas ou punição para gays é observada em Londres.

Ainda para o Reino Unido, Arabsheibani Marin e Wadsworth (2017), utilizaram as equações mincerianas e dados da *Labor Force Survey* (LFS), 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.

A partir de pesquisa de saúde canadense, para 2008 a 2012, Dilmaghani (2017) constatou que as mulheres homossexuais com emprego em tempo integral ganham acima das mulheres heterossexuais. Os homens homossexuais com emprego em tempo integral, por outro lado, não são diferentes em seus ganhos, em relação aos homens heterossexuais. Waite Pajovic e Denier (2020), através da *Canadian Community Health Survey*, utilizaram as equações lineares de determinação de salários com correção de Heckman e o método de *Coarsened Exact Matching* (CEM). Detectaram que os gays casados ganham significativamente menos do que os homens heterossexuais, sendo a situação oposta para os gays solteiros. As lésbicas, tanto casadas quanto solteiras, ganham mais do que sua contraparte heterossexual.

Suliano, Irffi e Barreto (2019) utilizaram a técnica de revisão sistemática de literatura entre 1995 e 2016 abrangendo diversos países e, apesar dos resultados não serem consensuais em relação a magnitude dos impactos da orientação sexual nos salários, 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%. Para Ozturk

(2011), uma das causas dos menores salários para os homens homossexuais devem-se a casos de homofobia manifestados através de *bullying* e violência física nas escolas e no mercado de trabalho, fazendo com que os homossexuais evadam mais as escolas e ofereçam trabalho mais tardiamente.

Na temática da orientação sexual das minorias raciais, para os Estados Unidos, os pesquisadores Douglas e Steinberger (2015) utilizaram o Censo norte americano de 2000 e a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) para verificar o diferencial salarial devido à orientação sexual das minorias raciais. Os resultados encontrados são os de que as diferenças salariais por orientação sexual são diferentes entre os grupos étnicos e os dados sugerem que as diferenças nos níveis de escolaridade e qualificação profissional ajudam a explicar os diferenciais salariais nos grupos minoritários raciais e de orientação sexual. Em todos os grupos étnicos, os homens gays sofrem impacto maior em seus rendimentos e os efeitos raciais interagem com as minorias sexuais elevando as penalidades salariais para os homens não brancos.

Diante da literatura estudada, este trabalho pretende avançar na investigação sobre as causas das desigualdades de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais, e sua conexão com a cor da pele no Brasil.

3. Metodologia

3.1. Base de dados

Esta pesquisa utilizou os microdados do Censo Demográfico de 2010 realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), que dispõe de número de informações considerável sobre a população de homossexuais no país. Para o grupo dos trabalhadores homossexuais foram detectadas 7.485 observações, sendo 4.211 brancos e 3.274 não brancos; para o grupo dos trabalhadores heterossexuais, cerca de 5 milhões de observações. A amostra constituiu-se de pessoas ocupadas no trabalho principal com 14 anos ou mais.

Caracterizou-se como homossexual as pessoas que convivem com cônjuge do mesmo sexo, pelo critério de coabitação, e como heterossexual, os indivíduos que possuem cônjuge de sexo diferente. Considerou-se trabalhadores brancos e não-brancos (pretos e pardos), sendo indígenas e os amarelos excluídos da amostra pela sua baixa representatividade estatística. Para a escolaridade: i) baixa instrução: indivíduos que só frequentaram creche, analfabetos jovens e adultos, e os que concluíram o antigo primário, o antigo ginásio, 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. As ocupações foram organizadas a partir dos Grandes Grupos de Ocupação da Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares – COD/IBGE, como: 1- dirigentes e gerentes;

2- profissionais das ciências e intelectuais; 3- técnicos e profissionais de nível médio; 4- operacionais (trabalhadores de apoio administrativo, trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados, trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca, trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios, operadores de instalações e máquinas e montadores, e ocupações elementares). Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares e ocupações mal definidas foram excluídos da amostra. Empregados formais são os empregados com carteira assinada, e os trabalhadores por conta própria e empregadores que contribuem para a previdência social. Os informais são os empregados sem carteira, trabalhadores por conta própria e empregadores que não contribuem para a previdência social.

3.2. Decomposição salarial

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:

$$\begin{aligned} \ln W_i &= x_i' \beta_j + \alpha \lambda_i + \varepsilon_i \\ \forall i \in N: i \geq 1 \end{aligned} \quad (1)$$

Sendo que: $\ln W_i$ representa o logaritmo neperiano do salário-hora dos trabalhadores, X_i o vetor das variáveis explicativas relacionadas ao capital humano, segmentação e discriminação. β_j é o vetor de parâmetros desconhecidos. A correção de viés amostral de Heckman (1979) foi realizada e gerou o λ incluído na equação (1), e ε_i é o termo aleatório de erro.

Após estimar a equação salarial para cada grupo estudado, foi efetuada a decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973).

$$\ln \bar{W}_A - \ln \bar{W}_B = \underbrace{(\bar{X}_A - \bar{X}_B) \hat{\beta}_B}_{\text{Efeito Dotação}} + \underbrace{\bar{X}_A (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)}_{\text{Efeito Discriminação}} \quad (2)$$

No lado direito da equação (2) 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-Blinder (1973), que fornece as estimativas para a média salarial, a técnica de regressão quantílica permite a estimação ao longo da distribuição salarial, conforme Koenker e Bassett (1978).

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

$$W_i = x_i, \beta(\theta) + \varepsilon_i \quad \text{com} \quad F_\varepsilon^{-1}(\theta|X) = 0 \quad (3)$$

Onde $F_{\varepsilon}^{-1}(\theta|X)$ representa o $\theta_{\acute{e}simo}$ quantil de ε_i condicional em x . Uma vez feita a estimação da regressão quantílica para o grupo de estudo, pode-se realizar a decomposição contrafactual.

$$= \underbrace{q(\theta, x^A, \beta^A) - q(\theta, x^A, \beta^B)}_{\text{Efeito Dotação}} + \underbrace{q(\theta, x^B, \beta^B) - q(\theta, x^A, \beta^B)}_{\text{Efeito Discriminação}} \quad (4)$$

Os termos localizados do lado direito da equação, entre os colchetes, representam a diferença do rendimento pelas características produtivas (efeito dotação), e o efeito discriminação, ou seja, aquele diferencial dado pela orientação sexual e/ou cor da pele, que não influi na produtividade do seu trabalho.

3.3. A amostra

A amostra dos indivíduos ocupados e maiores de 14 anos, homossexuais e heterossexuais brancos e não brancos no Brasil está descrita na Tabela 1. Do ponto de vista da cor da pele, na média, os homossexuais não brancos são mais jovens, mulheres, escolarizados, formalizados, trabalham em grande parte em ocupações intelectuais e técnicas e em atividades de serviços, e recebem maiores salários, comparados às suas contrapartes heterossexuais.

Tabela 1 -População ocupada por orientação sexual e cor de pele no Brasil

Variáveis	Heterossexual			Homossexual		
	Branco	Não Branco	Geral	Branco	Não Branco	Geral
Baixa Instrução (%)	47,74	61,36	54,27	18,94	32,62	24,88
Média Instrução (%)	31,51	30,42	30,99	38,86	44,63	41,37
Graduação (%)	19,51	7,91	13,95	36,56	21,05	29,83
Pós-graduação (%)	1,24	0,31	0,8	5,64	1,69	3,93
Agrícola (%)	16,94	20,92	18,93	4,03	3,91	3,97
Indústria (%)	22,86	21,21	22,04	14,97	12,1	13,54
Comércio (%)	19,66	14,76	17,21	20,1	13,97	17,04
Serviços (%)	40,53	43,1	41,82	60,9	70,03	65,47
Dirigente (%)	6,81	3,01	4,91	9,33	4,27	6,8
PCI (%)	13,29	6,76	10,02	25,35	15,73	20,54
Técnico (%)	7,54	5,56	6,55	12,59	9,92	11,26
Operacional (%)	72,36	84,68	78,52	52,74	70,07	61,41
Homem (%)	59,02	62,92	60,39	48,1	45,72	47,05
Mulher (%)	40,98	37,08	39,07	51,9	54,28	52,95
Urbano (%)	85,57	80,03	82,86	97,63	96,07	96,94
Informal (%)	33,60	44,60	38,89	29,22	38,20	33,16
Formal (%)	66,40	55,40	61,11	70,78	61,80	66,84
Idade (em anos)	41,53	40,01	41,07	35,58	33,46	34,52
Jornada semanal(h)	44,81	43,49	44,15	43,86	43,88	43,87
Salário Hora (R\$)	11,86	7,08	9,56	17,01	10,68	14,23

Fonte: Elaboração própria, dados Censo Demográfico 2010 (IBGE).

Embora os homossexuais não brancos recebam salários maiores do que as suas contrapartes heterossexuais não brancas, ainda mantem salários abaixo dos homossexuais e heterossexuais brancos. Heterossexual branco recebe em média R\$ 11,86 por hora, o homossexual branco, R\$17,01 (70%). O heterossexual não branco recebe R\$7,08 e o homossexual não branco, R\$ 10,68 (66%). A diferença positiva dos salários para os homossexuais, no geral, advém especialmente dos salários dos homossexuais brancos.

4. Resultados e discussões

4.1. Determinação dos rendimentos para brancos e não brancos no Brasil – a influência da homossexualidade

A Tabela 2 exibe os resultados das equações salariais para os homossexuais no Brasil. A característica de cor da pele influencia os salários dos homossexuais, pois os trabalhadores homossexuais brancos recebem salários 13,5% mais altos do que os não brancos, que se ampliam nos quantis mais elevados da distribuição dos salários. O gênero feminino repercute em maiores salários no nível mais baixo da distribuição, mas inverte essa situação nos níveis mais altos. Esses achados validam a teoria da discriminação salarial para a cor da pele, ou seja, controlados os elementos do capital humano, as desigualdades salariais entre os homossexuais podem ser explicadas pela diferença de cor da pele.

Tabela 2 - Equações Mincerianas para homossexuais com correção do viés de seleção

Variável	OLS	Quantil 25	Quantil 50	Quantil 75
Média Instrução	0,082**	0,078***	0,236*	0,059
Graduação	0,466*	0,099***	0,761*	0,908*
Pós-graduação	0,912*	0,005	0,811*	2,009*
Idade ²	0,001**	0,001***	-0,001**	0,001
Idade	-0,008	-0,006	0,041*	0,015
Set Indústria	0,2357*	0,285*	0,151**	0,114
Set Comércio	0,302*	0,362*	0,312*	0,150
Set Serviços	0,345*	0,374*	0,338*	0,248*
Ocup Dirigente	0,572*	0,202*	0,571*	0,905*
Ocup PCI	0,588*	0,246*	0,628*	1,159*
Ocup Técnico	0,335*	0,278*	0,459*	0,305*
Formal	0,144*	0,143*	-0,051	0,028
Público	0,144*	0,014	0,193*	0,225**
Urbano	-0,126	-0,187*	-0,049	-0,039
Norte	0,186*	0,030	0,069	0,274**
Sudeste	0,100**	0,098**	0,074	-0,004
Sul	0,037	0,081***	0,100	0,002
Centro Oeste	0,115***	0,099***	0,112	0,115
DF	0,504*	0,194*	0,281*	0,762*
Branco	0,135*	0,097*	0,162*	0,242*
Mulher	0,009	0,191*	-0,198*	-0,283**
λ	-0,809*	-1,312*	-0,332***	0,221
Constante	1,403*	0,928*	0,013	0,898***

Fonte: Elaboração própria, dados Censo Demográfico 2010 (IBGE)

Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; *significância a 1%; **significância a 5%; ***significância a 10%

A maior educação leva a retornos mais expressivos, e indivíduos graduados são mais beneficiados no quantil salarial mais alto, como sugere a literatura econômica sobre o capital humano. Atividades econômicas nos setores de serviços, em postos de dirigentes e profissionais das ciências e intelectuais (PCI), formalizadas e no emprego público remuneram melhor os homossexuais, o que manifesta a importância do posto de trabalho e sua segmentação na determinação salarial.

As Tabelas 3 e 4 reúnem as estimações das equações mincerianas para os trabalhadores brancos e não brancos utilizadas para estimar os retornos monetários das características produtivas e não produtivas do indivíduo, com a correção do viés de seleção amostral. Vê-se que um homossexual branco ganha 10,03% a mais do que um heterossexual, e um homossexual não branco 8,88% a mais do que um heterossexual. Ou seja, há um retorno pouco mais elevado para os homossexuais brancos e esse ganho é ampliado nos maiores níveis da distribuição salarial.

Tabela 3 - Equações Mincerianas para os brancos com correção do viés de seleção

Variável	OLS	Quantil 25	Quantil 50	Quantil 75
Média Instrução	0,284*	0,196*	0,361*	0,450*
Graduação	0,870*	0,312*	0,900*	1,781*
Pós-graduação	1,426*	0,254*	0,930*	2,674*
Idade ²	-0,000*	-0,000*	-0,000*	-0,000*
Idade	0,024*	0,003*	0,048*	0,081*
Set Indústria	0,157*	0,280*	0,136*	-0,089*
Set Comércio	0,162*	0,250*	0,160*	-0,022*
Set Serviços	0,167*	0,246*	0,133*	-0,057*
Ocup Dirigente	0,566*	0,204*	0,549*	1,061*
Ocup PCI	0,494*	0,213*	0,542*	0,917*
Ocup Técnico	0,343*	0,189*	0,426*	0,652*
Formal	0,154*	0,189*	0,057*	0,022*
Público	0,067*	0,046*	0,108*	0,140*
Urbano	0,209*	0,130*	0,174*	0,274*
Norte	0,249*	0,221*	0,216*	0,241*
Sudeste	0,300*	0,312*	0,293*	0,280*
Sul	0,299*	0,348*	0,336*	0,285*
Centro Oeste	0,330*	0,316*	0,308*	0,306*
DF	0,658*	0,347*	0,433*	0,857*
Mulher	-0,356*	-0,104*	-0,458*	-0,782*
Homossexual	0,100*	0,037*	0,065*	0,185*
λ	0,049*	-0,281*	0,170*	0,782*
Constante	0,320*	0,177*	-0,414*	-0,763*

Fonte: Elaboração própria, dados Censo Demográfico 2010 (IBGE)

Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; *significância à 1%; **significância à 5%; ***significância à 10%

Tabela 4 - Equações Mincerianas para os não brancos com correção do viés de seleção

Variável	OLS	Quantil 25	Quantil 50	Quantil 75
Média Instrução	0,250*	0,149*	0,336*	0,415*
Graduação	0,791*	0,198*	0,747*	1,406*
Pós-graduação	1,417*	0,133*	0,729*	1,802*
Idade ²	-0,000*	-0,000*	-0,000*	-0,000*
Idade	0,022*	0,003*	0,051*	0,073*
Set Indústria	0,306*	0,341*	0,279*	0,124*
Set Comércio	0,314*	0,281*	0,246*	0,164*
Set Serviços	0,326*	0,317*	0,268*	0,147*
Ocup Dirigente	0,517*	0,149*	0,415*	0,757*
Ocup PCI	0,438*	0,162*	0,427*	0,684*
Ocup Técnico	0,329*	0,156*	0,319*	0,524*
Formal	0,221*	0,309*	0,152*	0,035*
Público	0,097*	0,039*	0,106*	0,201*
Urbano	0,172*	0,088*	0,168*	0,220*
Norte	0,224*	0,147*	0,241*	0,232*
Sudeste	0,278*	0,234*	0,363*	0,322*
Sul	0,296*	0,268*	0,441*	0,375*
Centro Oeste	0,337*	0,274*	0,421*	0,367*
DF	0,518*	0,274*	0,482*	0,608*
Mulher	-0,298*	-0,052*	-0,506*	-0,705*
Homossexual	0,088*	0,028*	0,118*	0,169*
λ	0,027*	-0,166*	0,345*	0,689*
Constante	0,170*	0,140*	-0,718*	-0,726*

Fonte: Elaboração própria, dados Censo Demográfico 2010 (IBGE)

Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; *significância à 1%; **significância à 5%; ***significância à 10%

Quanto maior o nível de instrução e a idade dos trabalhadores e melhor posicionamento na distribuição dos salários maiores os retornos salariais, sendo menor para os não brancos. Os ocupados brancos têm maior retorno salarial nas atividades não agrícolas, nas ocupações relacionadas aos dirigentes e profissionais das ciências e intelectuais e no trabalho urbano, comparados aos não brancos. Por outro lado, a formalização e o trabalho público premiam mais os não brancos, e a desigualdade de gênero entre os não brancos é menor do que entre os brancos. Para ambos os casos o λ foi representativo significando a existência de outros fatores não captados que determinam os salários. Além disso, de forma geral, níveis mais baixos de rendimentos estão associados a menores retornos para as variáveis selecionadas e grupos demográficos.

4.2. Desigualdades salariais entre homossexuais e heterossexuais no Brasil: abordagem de cor da pele

A decomposição de Oaxaca-Blinder (Tabela 5) é realizada, inicialmente, para homossexuais e heterossexuais, para a análise posterior de acordo com a cor da pele. Ela revela que os homossexuais ganham mais do que os heterossexuais, e que 74,31% do diferencial é explicado pelas suas dotações e 29,64% pela discriminação salarial positiva. Em termos de impacto salarial, os dados mostram que, para que houvesse equivalência entre os salários dos homossexuais e dos heterossexuais seria necessário que se reduzissem os salários dos homossexuais em 28,17%. Se as características produtivas dos homossexuais fossem as mesmas dos heterossexuais, seus salários diminuiriam em 21,80%, ou seja, os homossexuais possuem melhores atributos que os heterossexuais, principalmente a escolaridade. Na ausência da homossexualidade, o salário desses indivíduos sofreria uma queda de 8,15%.

Os resultados são semelhantes aos encontrados em trabalhos nacionais, como o de Souza e Bessaria (2018), com a base do Censo demográfico e o de Barbosa et al. (2020) que utilizou a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Mas se contrapõem parcialmente aos achados de Suliano, Jesus Filho e Irffi (2021) que usaram a Pesquisa Nacional de Saúde.

Além disso, visualiza-se uma relação convergente entre nível de salários e discriminação positiva, pois nos grupos menos favorecidos monetariamente, de salários mais baixos, há uma menor discriminação positiva favorável ao homossexual. Nos grupos mais favorecidos, nos quantis mais elevados, existe uma maior discriminação positiva provocada pela homossexualidade, resultados consistentes com os de Casari, Monsueto e Duarte (2016).

Tabela 5 - Decomposição salarial (Homossexuais x Heterossexuais)

Decomposição de Oaxaca-Blinder									
	Coefficiente			Part. %			Imp. %		
Heterossexuais	1,605*			-			R\$ 4,98		
Homossexuais	1,936*			-			R\$ 6,93		
Diferencial	-0,331*			100			-28,17		
Explicado	-0,246*			74,31			-21,80		
Não Explicado	-0,085*			25,69			-8,15		
Decomposições Quantílicas									
	Quantil 25			Quantil 50			Quantil 75		
	Coef.	Part. %	Imp. %	Coef.	Part. %	Imp. %	Coef.	Part. %	Imp. %
Heterossexuais	1,074*	---	R\$2,92	1,480*	---	R\$4,39	2,107*	---	R\$8,22
Homossexuais	1,227*	---	R\$3,39	1,772*	---	R\$5,88	2,552*	---	R\$12,83
Diferencial	-0,142*	100	-13,77	-0,293*	100	-25,38	-0,445*	100	-35,92
Explicado	-0,067*	47,03	-6,73	0,174*	-59,43	19,01	-0,338*	76,01	-28,69
Não Explicado	-0,075*	52,97	-7,55	-0,119*	40,58	-11,20	-0,106*	23,98	-10,12

Fonte: Elaboração própria, dados Censo Demográfico 2010 (IBGE)

Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; *significância a 1%; **significância a 5%; ***significância a 10%

A partir disso, uma questão é investigada: ao se comparar os homossexuais de determinada cor de pele e os heterossexuais do mesmo grupo, quais serão os impactos salariais detectados? A Tabela 6 apresenta a decomposição de Oaxaca-Blinder para os homossexuais e heterossexuais brancos¹. Os homossexuais brancos ganham R\$ 2,64 a mais por hora de trabalho do que os brancos heterossexuais, cujas diferenças estão associadas ao efeito dotação (74,85%), composto basicamente pela educação (60,77%), e à discriminação positiva para homossexuais (25,15%).

A análise contrafactual é a de que, para que existisse a equivalência entre os salários dos brancos homossexuais e dos brancos heterossexuais seria necessário que se reduzissem os salários dos homossexuais em 30,56%. Caso as características produtivas dos dois grupos fossem as mesmas, os salários dos homossexuais seriam reduzidos em 23,89%. A escolaridade e a ocupação entre os brancos seguem em destaque. A orientação sexual pela homossexualidade colabora para o impacto favorável ao homossexual e, deste modo o salário desses indivíduos seriam reduzidos em 8,72%.

Oliveira et al (2019) e Barbosa et al (2020) haviam adiantado sobre a melhor formação educacional dos homossexuais, o que para trabalhadores brancos homossexuais pode ter feito a diferença na sua atuação no mercado de trabalho. Algumas explicações para isso, segundo Teixeira e Cardoso (2017), seriam associadas ao fato de os homossexuais

¹ Todas as decomposições das variáveis explicadas estão em Apêndice.

não terem filhos precocemente e adotarem uma visão de que a educação é a porta de entrada para uma sociedade mais igualitária.

Tabela 6 - Decomposição salarial (Branco Homossexuais x Branco Heterossexuais)

Decomposição de Oaxaca-Blinder									
	Coeficiente			Part. %			Imp. %		
Branco Hetero	1,792*			-			R\$ 6,00		
Branco Homo	2,157*			-			R\$ 8,64		
Diferencial	-0,364*			100			-30,56		
Explicado	-0,273*			74,85			-23,89		
Não Explicado	-0,091*			25,15			-8,76		

Decomposições Quantílicas									
	Quantil 25			Quantil 50			Quantil 75		
	Coef.	Part. %	Imp. %	Coef.	Part. %	Imp. %	Coef.	Part. %	Imp. %
Branco Hetero	1,138*	-	R\$3,12	1,653*	-	R\$5,22	2,347*	---	R\$10,46
Branco Homo	1,396*	-	R\$4,04	1,976*	-	R\$7,21	2,862*	---	R\$17,51
Diferencial	-0,258*	100	-22,76	-0,322*	100	-27,57	-0,515*	100	-40,25
Explicado	-0,134*	51,98	-12,56	-0,223*	69,23	-20,01	-0,423*	82,29	-34,54
Não Explicado	-0,123*	48,02	-11,66	-0,099*	30,77	-9,45	-0,091*	17,71	-8,72

Fonte: Elaboração própria, dados Censo Demográfico 2010 (IBGE)

Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; *significância a 1%; **significância a 5%; ***significância a 10%

No quantil inferior, das diferenças favoráveis aos homossexuais, 51,98% são explicados, sendo a maior parte pela Educação (56,46%). Para que um homossexual branco do quantil 25 obtivesse os mesmos ganhos que um branco heterossexual seus salários precisariam ser reduzidos em 22,76%, e caso possuísse as mesmas características produtivas de um heterossexual seus salários deveriam ser reduzidos em 12,56%. Se não se declarasse homossexual, o indivíduo ganharia 11,66% a menos. No quantil superior os brancos homossexuais, 82,29% do diferencial é explicado pelas dotações. A maior parte deste montante está na Educação (202,38%). O valor de 17,71% é a parcela da diferença salarial advinda da discriminação positiva para homossexuais. De outra forma, para que um homossexual do quantil 75 obtivesse os mesmos salários de um heterossexual branco, seus salários precisariam ser reduzidos em 40,25%. Se ele possuísse as mesmas características produtivas de um heterossexual do seu quantil, seus salários deveriam ser reduzidos em 34,54%. Na ausência de homossexualidade, o indivíduo ganharia 8,72% a menos. Enfim, os homossexuais brancos de menores níveis salariais têm menores desigualdades salariais em relação aos heterossexuais e são mais beneficiados pela sua orientação sexual homoafetiva.

A decomposição de Oaxaca-Blinder para os trabalhadores não brancos (Tabela 7) evidencia que os homossexuais não brancos ganham o diferencial de R\$ 1,15 por hora de trabalho a mais do que os não brancos heterossexuais, e que desse diferencial, 70,16% são explicados, principalmente pela educação e ocupação do indivíduo. Como mencionado anteriormente, a literatura científica tem enfatizado que os homossexuais encaram a educação como uma das oportunidades para superar a barreira sexual na sociedade. Esses indivíduos podem demandar mais educação, especialmente se forem mais jovens e se orientarem para o futuro, com vida útil mais longa no mercado de trabalho e maior retorno salarial, conforme prevê a teoria do capital humano. Por outro lado, as evidências de ocupações mais qualificadas como as ligadas às profissões das ciências e intelectuais, colaboram para explicitar parte do favorecimento salarial dos homossexuais. Outros 29,84% não são explicados pelas características observáveis, isso é, mostra a discriminação às avessas, pois o grupo em vulnerabilidade ganha mais do que o grupo em maioria.

Tabela 7 - Decomposição salarial (Homossexuais Não Brancos x Heterossexuais Não Brancos)

	Decomposição de Oaxaca-Blinder								
	Coeficiente			Part. %			Imp. %		
Hetero NB	1,397*			-			R\$ 4,04		
Homo NB	1,646*			-			R\$ 5,19		
Diferencial	-0,249*			100			-22,1		
Explicado	-0,175*			70,16			-16,08		
Não explicado	-0,074*			29,84			-7,18		
	Decomposições Quantílicas								
	Quantil 25			Quantil 50			Quantil 75		
	Coef.	Part.	Imp. %	Coef.	Part.	Imp. %	Coef.	Part.	Imp. %
Hetero NB	0,962*		R\$2,61	1,307*		R\$3,69	1,820*		R\$6,17
Homo NB	1,086*		R\$2,96	1,531*		R\$4,62	2,197*		R\$8,99
Diferencial	-0,123*	100	-11,66	-0,220*	100	-20,03	-0,376*	100	-31,4
Explicado	-0,099*	79,92	-9,43	-0,090*	42,25	-9,01	-0,164*	43,63	-15,16
Não Explicado	-0,024*	20,08	-2,46	-0,120*	57,75	-12,11	-0,212*	56,37	-19,14

Fonte: Elaboração própria, dados Censo Demográfico 2010 (IBGE)

Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; *significância a 1%; **significância a 5%; ***significância a 10%

Para que houvesse equivalência entre os salários dos homossexuais e dos heterossexuais não brancos seria necessário que se reduzissem os salários dos homossexuais em 22,10%. Se as características produtivas dos homossexuais fossem as mesmas dos heterossexuais, seus salários seriam reduzidos em 16,08%, isto é, os homossexuais não brancos também possuem melhores atributos do que os heterossexuais.

A homossexualidade não branca tem efeito favorável nos salários, pois que se assim não o fosse, o salário desses indivíduos seria reduzido em 7,18%.

Isso indica que os trabalhadores não brancos homossexuais conseguem superar as adversidades das suas condições históricas de vulnerabilidade e de dificuldades educacionais e de mercado de trabalho brasileiro, amplamente conhecidas, comparados com os trabalhadores brancos homossexuais. Além disso, mantém benefícios salariais decorrentes da sua orientação homossexual.

No quantil inferior, observa-se que 79,92% dos diferenciais salariais entre os grupos são explicados, com a maior parte deste montante explicada pela educação. O coeficiente não explicado equivale a 20,08% e representa o percentual advindo da discriminação salarial positiva. De outra forma, para que um homossexual desse estrato obtivesse os mesmos ganhos que um heterossexual seus salários precisariam ser reduzidos em 11,66%. Se ele possuísse as mesmas características produtivas de um heterossexual não branco seus salários seriam reduzidos em 9,43%, exprimindo as melhores dotações dos homossexuais. Ademais, o fato de ser homossexual não branco faz com que o indivíduo receba benefícios salariais de 2,46%. No nível superior da distribuição salarial, 43,63% das diferenças salariais são explicadas pelos atributos e o restante (56,37%) vem das características que não se relacionam com a produtividade dos indivíduos. Ou melhor, para que um homossexual não branco desse quantil, ganhasse o mesmo salário que um heterossexual, seus salários precisariam ser reduzidos em 31,40%. Se ele possuísse as mesmas características produtivas de um heterossexual não branco, seus salários diminuiriam em 15,16%, nos níveis mais elevados da distribuição dos salários.

Em suma, os homossexuais não brancos de menores níveis salariais têm menores desigualdades em relação aos heterossexuais, o que não se diferencia dos brancos, mas apropriam-se de menor discriminação positiva pela sua orientação sexual. Na literatura nacional verifica-se a influência negativa da cor da pele não-branca para os salários dos indivíduos, como os publicados por Campante, Crespo e Leite (2004) e Daflon, Carvalhaes e Feres Junior (2017), mas não há estudo para os homossexuais não brancos. Nesse assunto, esta pesquisa aponta resultados diferentes dos relatados para os Estados Unidos, pois Douglas e Steinberger (2015) verificaram prejuízo salarial para homossexuais homens, acentuados pela cor da pele negra e hispânicos.

Conclusão

Este artigo examinou o impacto da orientação sexual para minoria racial nos salários dos indivíduos no país. Os dados descritivos mostram que trabalhadores homossexuais brancos recebem salários maiores em relação aos heterossexuais e aos homossexuais não brancos, fato confirmado com o controle das variáveis selecionadas. De forma geral, essas desigualdades são causadas pelas melhores características dos homossexuais, especialmente pela educação e ocupação exercida, e pela discriminação positiva favorável aos homossexuais. Mas os homossexuais da base da distribuição recebem

proporcionalmente menores bônus salariais advindos da discriminação às avessas, comparados aos homossexuais do topo da distribuição.

A literatura internacional é mais elaborada em relação ao tema, e grande parte leva a crer na vantagem das lésbicas no mercado de trabalho sobre as suas contrapartes sexuais, mas não são consensuais em relação aos gays. No Brasil, muitos trabalhos mostram a vantagem salarial dos homossexuais, mas as dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Recentemente os dados revelam a vantagem de renda apenas para as lésbicas, deixando um campo aberto para a consolidação de novas pesquisas.

Na abordagem da orientação sexual para a minoria racial, pouco discutida no Brasil, esta pesquisa mostra que, a despeito da menor desigualdade salarial entre homossexuais e heterossexuais não brancos, a discriminação positiva pela homossexualidade no Brasil é menos benigna para eles, comparadas aos brancos. Há também um efeito menor das dotações, ainda que o destaque seja a educação e a ocupação desenvolvida pelo trabalhador. As características fenotípicas de cor de pele interagem com a orientação sexual e não provocam o mesmo efeito indicado na literatura internacional de acentuação da discriminação negativa para o negro, pelo contrário, ameniza as desigualdades, e provocam menores bônus decorrentes da orientação sexual.

Não obstante a relevante conquista no registro sobre homossexuais no Brasil realizada pelo IBGE, esta pesquisa apresentou algumas limitações, como a seleção dos homossexuais pelo critério de coabitação, no entanto, 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 direcionadas aos entrevistados, diretamente sobre a orientação sexual, e na atualização dos dados para que as pesquisas avancem para a realidade da discriminação salarial com menor defasagem temporal. Ademais, sugere-se que, em trabalhos futuros sobre a temática, o mercado de trabalho segundo a orientação sexual seja explorado na perspectiva da educação e das ocupações, tendo em vista a sua grande representatividade como fatores explicativos das desigualdades salariais para esse grupo demográfico minoritário no Brasil.

Referências

AKSOY, C.G.; CARPENTER, C.S.; FRANK, J. Sexual orientation and earnings: new evidence from the United Kingdom, *ILR Review*, v.71, n.1, p. 242-272, Jan 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0019793916687759>

ARABSHEIBANI, G. R; MARIN, A.; WADSWORTH, J. In the pink: Homosexual-heterosexual wage differentials in the UK. *International Journal of Manpower*, v.25, n,3/4, p.343-354, 2004.
DOI: <https://doi.org/10.1108/01437720410541434>

ARROW, K. J. *Some Models of Racial Discrimination in the Labor Market*. Santa Mônica: Rand Corporation, 1971.

BADGETT, M.V.; LAU, H.; SEARS, B. HO, D. Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination. **Chicago Kent Law Review**, v.84, n.2, p.559-595, 2009. Disponível em: <https://scholarship.kentlaw.iit.edu/cklawreview/vol84/iss2/7>.

BANCO MUNDIAL. Surveys, Big Data, and Experiments: How Can We Best Learn about LGBTI Development Outcomes? **Policy Research Working Paper**, [s. l.], 2014. Disponível em: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/828531501521958802/pdf/WPS8154.pdf>.

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. **Boletim do mercado de Trabalho**, IPEA, 68, 2020.

BECKER, G. S. Notes on an economic analysis of philanthropy. **Mimeograph NBER**, Cambridge. 1961.

BECKER, G. S. Rational action and economic theory: a reply to I. Kirzner. **Journal of Political Economy**, v. 71, n. 1, p. 82-83, 1963.

BECKER, G. S. **The Economics of Discrimination**. Chicago: The University of Chicago Press, 1957.

BECKER, G. S.; CHISWICK, Barry R. Education and the Distribution of Earnings. **The American Economic Review**, v. 56, n. 1/2, p. 358-369, 1966. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/1821299>

BLANDFORD, J. M. The nexus of sexual orientation and gender in the determination of earnings. **ILR Review**, v. 56, n. 4, p. 622-642, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1177/001979390305600405>

BLINDER, A S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **Journal of Human resources**, v.8, n.4, p. 436-455. DOI: <https://doi.org/10.2307/144855>

CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A.R.V; LEITE, P. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano Brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, v. 58, n. 2, p. 185-210, 2004

DAFLON, V. T.; CARVALHAES, F.; JÚNIOR, J. F. Sentindo na Pele: Percepções de Discriminação Cotidiana de Pretos e Pardos no Brasil. **Dados-Revista de Ciências Sociais**, v. 60, n. 2, p. 293-330, 2017.

DILMAGHANI, M. Sexual Orientation, Labour Earnings, and Household Income in Canada. **Journal of Labor Research**, v.39, p. 41–55, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12122-017-9249-4>

DOERINGER P.B, PIORE M.J. **Internal Labor Market and Manpower Analysis**.

Lexington, MA: Lexington, 1971.

DOUGLAS, J. H.; STEINBERGER, M. D. The sexual orientation wage gap for racial minorities. *Industrial Relations, A Journal of Economy and Society*, v. 54, n. 1, p. 59-108, 2015.

DOI: <https://doi.org/10.1111/irel.12077>

DRYDAKIS, Nick. Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labor market: A field experiment. *Human relations*, v. 68, n.11, pp.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. 67f. Tese (Doutorado em Administração) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2017

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

DOI: <https://doi.org/10.2307/1912352>

HIRATA, G; SOARES, R.R. Competition and the racial wage gap: Testing Becker's model of employer discrimination. *IZA*, 2016.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo. Microdados 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2011

KOENKER, Roger; BASSETT JR, Gilbert. Regression quantiles. *Econometrica* v.46, n.1, p.33-50.

DOI: <https://doi.org/10.2307/1913643>

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa e planejamento econômico*, v.10, n.1, abr 1980.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

MAIA, K; SOUZA, S.C.I. **Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor nas regiões Brasileiras**. Londrina: EDUEL, 2019.

MARTELL, M. E. Age and the new lesbian earnings penalty. *International Journal of Manpower*, v.41, n.6, p.649-670, 2020.

MINCER, Jacob. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economy*, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

DOI: <https://doi.org/10.1086/258055>

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 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. **Revista Gênero**, v. 20, n. 1, p. 119-134.2019.
DOI: <https://doi.org/10.22409/rg.v20i1.38494>
- OZTURK, M. B. Sexual orientation discrimination: exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in turkey. **Human Relations**, v. 64, n. 8, p. 1.099-1.118, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726710396249>
- PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**, v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.
- REICH, M.; GORDON, D.M.; EDWARDS, R.C. A Theory of Labor Market Segmentation. **The American Economic Review**, Chicago, v. 63. n. 2, p.559-565, 1973.
- SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, março.1961. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/1818907>
- SOLIMANO, A. Mercado de trabalho: quatro enfoques em busca de um paradigma. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 18, p. 561-594, dez. 1988.
- SOUSA, D.T; BESARRIA, C.N. Diferencial de rendimentos e orientação sexual na região nordeste. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, v. 12, n. 4, p. 417-435, 2018.
- SOUZA, S.C.I.; MAIA, K. MOURA, F.K.; GOMES, M. R; SILVA, R.J. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, v. 9, n. 1, p. 32-49, 2015.
- SULIANO, D., IRFFI, G., CORRÊA, M. V., CALVANCANTE, A.; OLIVEIRA, J. Orientação Sexual e Diferencial de Salários no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Economia Aplicada**, v.20, n.3, p.195-222, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.11606/1413-8050/ea123974>
- 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. **Anais...** Associação Brasileira de Estudos Populacionais – ABEP (Organização) Belo Horizonte, MG: ABEP, 2029, p. 1-31.
- TEIXEIRA, F.A.; CARDOSO, F.L. Orientação sexual e fatores associados em homens homossexuais. **Cinergis**, v.18, n.2, p.88-92, abr./jun. 2017.
DOI: <https://doi.org/10.17058/cinergis.v18i2.8301>
- VIETORISZ, T; HARRISON. B. Labor Market Segmentation: positive feedback and divergent development, **American Economic Review**, v.63, n.2, p.366-376, 1973.

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**, v.67, n.2, p.100484,2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100484>

Apêndice

APÊNDICE 1 - Decomposição de Oaxaca Blinder. Diferenciais explicados			
Homossexuais e heterossexuais			
Explicado	Coefficiente	Part. %	Impacto %
Educação	-0,192 ***	-58,18	-17,51
Idade	0,057 ***	17,38	5,92
Área	-0,020 ***	-6,13	-2,01
Segmentação	-0,011 ***	-3,43	-1,13
Gênero e cor	0,040 ***	12,25	4,14
Setor	-0,027 ***	-8,27	-2,70
Ocupação	-0,069 ***	-21,09	-6,74
Homossexual branco x Heterossexual branco			
Explicado	Coefficiente	Part. %	Impacto %
Educação	-0,221 ***	60,77	-19,88
Idade	0,060 ***	-16,54	6,22
Área	-0,022 ***	6,25	-2,25
Segmentação	-0,009 ***	2,48	-0,90
Gênero	0,038 ***	-10,61	3,94
Setor	-0,017 ***	4,79	-1,73
Ocupação	0,084 ***	-23,03	8,76
Homossexual Não Branco x Heterossexual não branco			
Explicado	Coefficiente	Part. %	Impacto %
Educação	-0,143 ***	-57,36	-13,35
Idade	0,054 ***	21,87	5,61
Área	-0,014 ***	-5,71	-1,42
Segmentação	-0,012 ***	-4,92	-1,22
Gênero	0,051 ***	20,48	5,25
Setor	-0,036 ***	-14,51	-3,56
Ocupação	-0,047 ***	-18,92	-4,61

Fonte: Elaboração própria, dados Censo Demográfico 2010 (IBGE)

Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; *significância a 1%; **significância a 5%; ***significância a 10%

APÊNDICE 2 - Decomposição quantílica – Diferenciais explicados

Homossexuais e heterossexuais									
Explicado	Quantil 25			Quantil 50			Quantil 75		
	Coefficiente	Part. %	Impacto	Coefficiente	Part. %	Impacto	Coefficiente	Part. %	Impacto
Educação	-0,039	56,76	-3,88	-0,186	-107,16	-17,01	-0,382	113,16	-31,80
Idade	0,016	-23,80	1,67	0,043	24,84	4,42	0,055	-16,31	5,67
Área	0,006	-9,61	0,67	-0,024	-14,29	-2,46	-0,037	11,12	-3,69
Segmentação	-0,008	11,91	-0,83	-0,007	-4,26	-0,74	-0,006	1,79	-0,60
Gênero e cor	0,013	-18,79	1,32	0,072	41,67	7,52	0,114	-33,95	12,17
Setor	-0,017	25,54	-1,76	-0,022	-12,71	-2,19	-0,007	2,25	-0,76
Ocupação	-0,011	15,93	-1,10	-0,072	-41,71	-7,00	-0,129	38,23	-12,13

Branco Homossexual x Branco Heterossexual									
Explicado	Quantil 25			Quantil 50			Quantil 75		
	Coefficiente	Part. %	Impacto	Coefficiente	Part. %	Impacto	Coefficiente	Part. %	Impacto
Educação	-0,075	56,46	-7,30	-0,217	97,61	-19,58	-0,451	-202,38	-36,35
Idade	0,033	-25,09	3,43	0,047	-21,21	4,85	0,059	26,59	6,12
Área	-0,013	10,11	-1,35	-0,018	8,50	-1,88	-0,039	-17,50	-3,83
Segmentação	-0,010	7,47	-1,00	-0,006	2,71	-0,60	-0,005	-2,44	-0,54
Gênero	0,012	-9,40	1,27	0,027	-12,21	2,76	0,097	43,78	10,27
Setor	-0,020	15,30	-2,03	0,012	-5,47	1,23	-0,157	-70,37	-14,54
Ocupação	-0,036	27,41	-3,61	0,093	-41,69	9,75	0,129	58,06	13,84

Não Branco Homossexual x Não Branco Heterossexual									
Explicado	Quantil 25			Quantil 50			Quantil 75		
	Coefficiente	Part. %	Impacto	Coefficiente	Part. %	Impacto	Coefficiente	Part. %	Impacto
Educação	-0,046	46,59	-4,51	-0,148	157,08	-13,79	-0,256	156,24	-22,65
Idade	0,028	-29,01	2,92	0,036	-38,76	3,73	0,043	-26,63	4,48
Área	-0,014	14,90	-1,47	-0,026	28,04	-2,61	-0,033	20,19	-3,26
Segmentação	-0,015	15,85	-1,56	-0,009	9,64	-0,91	-0,004	3,02	-0,50
Gênero	0,010	-11,01	1,10	0,105	-111,4	11,09	0,146	-89,10	15,78
Setor	-0,031	31,88	-3,11	-0,027	29,22	-2,72	-0,017	10,94	-1,78
Ocupação	-0,018	18,72	-1,84	-0,045	48,09	-4,44	-0,074	45,02	-7,13

Fonte: Elaboração própria, dados Censo Demográfico 2010 (IBGE)

Notas: $e^{\beta-1}$ valores com efeitos compostos; todos com significância a 10%.