

A orientação sexual importa para o mercado de trabalho brasileiro? Evidências e estimações para 2019

Ana Carolina Tedesco*

Resumo

Este artigo tem como objetivo contribuir com a literatura econômica LGBT e economia do trabalho ao analisar se a orientação sexual é uma variável importante para participar do mercado de trabalho brasileiro. A fim de que esse objetivo seja cumprido, foram utilizados microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC) para o ano de 2019, em um modelo probit, em que a população foi dividida entre grupos de pessoas heterossexuais e homo ou bissexuais, com intuito de verificar como a orientação sexual e demais características individuais afetam a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. Os principais resultados mostram que indivíduos LGB tendem a ser mais ativos no mercado de trabalho relativamente a indivíduos heterossexuais, tendem a receber maiores salários e a serem mais novos. Evidenciou-se, ainda, que mulheres, independentemente da orientação sexual, tendem a ser mais descriminalizadas e penalizadas no mercado de trabalho que os homens, sendo mais grave para mulheres heterossexuais.

Palavras-chave: Oferta de trabalho; LGBT; probit; discriminação.

Abstract

This research aims to contribute to the LGBT economic literature and labor economics by analyzing whether sexual orientation is an important variable to participate in the Brazilian labor market. In order to achieve this objective, microdata from the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC) for the year 2019, in a probit model, in which the population was divided between groups of heterosexual and homo or bisexual people, in order to verify how sexuality and other individual characteristics affect the insertion of individuals in the market of work. The main results show that LGB individuals tend to be more active in the labor market compared to heterosexual individuals, tend to receive higher salaries and to be younger than heterosexual people. It was also shown that women, regardless of sexuality, tend to be more discriminated and penalized in the labor market than men, being more serious to heterosexual women.

Keywords: Labor supply; LGBT; probit; discrimination.

JEL Codes: J01, J12, J71.

Área temática: 12 - Questões espaciais no mercado de trabalho

*Doutoranda em Economia Aplicada pela Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: anactedesco@ufmg.br

1 Introdução

Recentemente teve início um movimento de valorização do público LGBT, inicialmente focado em publicidade e propagandas (Mattos *et al.*, 2017), mas já é possível encontrar, inclusive, vagas de emprego direcionadas a este público, sempre sob *slogans* de promoção de diversidade (KELLY e LUBITOW, 2015). Grande parte do avanço em direção à valorização dessa população pelas empresas do setor privado deve-se a debates realizados no século XX, mais precisamente, a partir da segunda metade deste século, em que, muito ancorado no Movimento Feminista, foi ganhando cada vez mais espaço na academia e na sociedade como um todo, com crescentes pautas, desde então, em diversos debates na Organização das Nações Unidas - ONU (RODRIGUES e HERNANDEZ, 2020).

No Brasil, a inclusão de pautas LGBT nos debates e pesquisas também avança, embora a passos menores relativamente a países Europeus e da América do Norte, no entanto, o avanço é inegável. Nesse ensejo, a primeira pesquisa de abrangência nacional a incluir perguntas sobre cônjuge do mesmo sexo, possibilitando, assim, a inferência sobre indivíduos homossexuais, foi o Censo Demográfico de 2010, como enfatizado por Gruppi (2018). Desde então, novas pesquisas passaram a adotar a prática, como é o caso da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, PNADC, que aplicou essa mesma questão do Censo desde 2012. Contudo, foi somente em 2019 que o Atlas da Violência do Brasil, um dos países mais violentos do mundo no quesito violência contra mulheres e LGBT (ÍNDICE GLOBAL DA PAZ, 2020; TrangendersEurope, 2016), passou a incluir esta população em suas estatísticas, antes contabilizados apenas por organizações sem fins lucrativos, como a Associação Nacional de Travestis e Transexuais, Antra, e Grupo Gay da Bahia, GGB, que empregavam esforços oriundos de entidades privadas para elaborar seus relatórios. Esse relatório - Atlas da Violência -, embora enfatize a subnotificação de casos e a dificuldade na obtenção de dados fidedignos contra essa violência, traz resultados surpreendentes, seja em violência corporal contra pessoas LGBT, seja em tentativas de homicídios e homicídios de fato, sendo as principais vítimas as mulheres transsexuais e travestis, seguido de perto pelas mulheres lésbicas (ATLAS DA VIOLÊNCIA, 2020). Nessa ocasião, vale salientar que, desde 2012, o Brasil é considerado o país que mais mata pessoas LGBT no mundo, liderado, sobretudo, pelo homicídio à população transsexual (TRANS MURDER MONITORING, 2020).

No setor privado brasileiro, é possível encontrar propagandas e anúncios de vagas de emprego exclusivas para pessoas LGBT (Silva e Bezerra, 2020), por outro lado, ressalta-se a constante inércia do setor público brasileiro no que tange à inclusão da população LGBT no mercado de trabalho, como mostrado por Mello *et al.*, (2012). Nesse contexto, o presente trabalho visa contribuir com a incipiente literatura econômica brasileira que se dedica à essa população marginalizada, e procura fazer isso por meio de análises relativas ao mercado de trabalho, tendo em vista as ideias lançadas por Kelly e Lubitow (2015) e Badgett *et al.* (2019), que mostram as vantagens da diversidade no mercado de trabalho e na sociedade em geral.

Mais especificadamente, esse trabalho utiliza o modelo de maximização de utilidade aplicado ao mercado de trabalho, detalhadamente exposto em Varian (1992) e Mas-Collé (1995), para oferta de trabalho, somado a dados da PNADC para 2019 e um modelo probit para criar alguns grupos de análise, separados, sobretudo, pela orientação sexual, com finalidade de comparar grupos de indivíduos ou mulheres LGBT com indivíduos ou mulheres heterossexuais, bem como suas respectivas participações no mercado de trabalho brasileiro. Foi escolhido o ano de 2019 a fim de não capturar, num primeiro momento, os efeitos da pandemia de COVID-19, no entanto, em trabalhos futuros, pode ser interessante incluir o ano de 2020 e subsequentes na análise, com o intuito de observar quais grupos foram mais afetados pela pandemia do coro-

navírus.

Para tanto, além dessa introdução, existem mais cinco seções, algumas divididas em subseções. A seção a seguir dedica-se à revisão de literatura teórica, expondo o modelo econômico emprego, bem como alguns fatores que o modelo não captura. Em seguida, a seção três faz uma breve revisão de literatura empírica no que diz respeito à população LGBT e participação no mercado de trabalho, com estudos internacionais e também nacionais, com fins de nortear as variáveis que serão empregadas nesse trabalho. A quarta seção expõe os dados e a metodologia empregada, subdividida entre detalhes acerca da estratégia de identificação de indivíduos homossexuais na PNADC-2019, ao modelo econométrico probit e às variáveis explicativas que alimentarão o modelo. A seção cinco exhibe os resultados das estimações e tece algumas discussões acerca dos mesmos. Por fim, a sexta seção conclui o trabalho e aponta direções para trabalhos futuros.

2 Revisão de literatura teórica

Na teoria econômica tradicional, neoclássica, a participação no mercado de trabalho está relacionada à oferta de trabalho¹. De acordo com esta teoria, essa decisão - de ofertar trabalho - é pautada em um contexto de maximização de utilidade dos indivíduos, em que os argumentos da função utilidade são definidos pela quantidade de bens (G) e horas de lazer (L). Essa maximização está sujeita a uma restrição orçamentária que, por sua vez, é diretamente afetada pelo preço dos bens (P_G), pelo preço do lazer (P_L), pelo número total de horas disponíveis (T), pelo tempo de lazer (L) e pela renda não-oriunda do trabalho (V). Pode-se escrever essas relações formamente da seguinte maneira

$$\text{Max } U(G, L) \quad (1)$$

sujeito a

$$P_G = P_L(T - L) + V \quad (2)$$

Dessa maneira, o número de horas trabalhadas, representada por H , é determinado como a diferença entre a quantidade de horas disponíveis e a quantidade de horas dedicadas ao lazer, de maneira que H seja definida como

$$H = T - L \quad (3)$$

A partir de demonstrações oferecidas em Varian (1992), sabe-se que a restrição orçamentária define que os gastos totais com bens devem igualar-se a soma da renda do trabalho e da renda de outras fontes alheias a essa. Das condições de primeira ordem do problema de maximização decorre que

$$\frac{\frac{\partial U}{\partial L}}{\frac{\partial U}{\partial G}} = TMS_{GL} = \frac{P_L}{P_G} \quad (4)$$

A Equação (4) revela que a razão das utilidades marginais é igual à taxa marginal de substituição entre os bens, TMS_{GL} , e, conseqüentemente e por suposto, igual aos preços relativos dos bens, $\frac{P_L}{P_G}$. Essa condição implica na tangência da curva de indiferença e da restrição orçamentária, em que, neste ponto de tangência, são determinados o número de horas trabalhadas e a quantidade de bens a ser consumida. Contudo, essa condição somente é satisfeita em casos de soluções interiores, nas quais $L < T$ e $H > 0$.

¹Para maiores detalhes ver Varian (1992) e Mas-Collel (1995), os quais apresentam panoramas específicos da teoria microeconômica neoclássica. Para maiores detalhamentos a cerca de análises teóricas e econométricas quanto à oferta de trabalho, consultar Borjas (1995) e Berndt (1996).

No intuito de compreender a decisão individual de participação no mercado de trabalho, é necessário considerar a solução de canto, em que a curva de indiferença tangencia a restrição orçamentária em um ponto tal que $L = T$ e $H = 0$. Dessa necessidade pode-se interpretar que o indivíduo, aos preços relativos vigentes, está disposto a ofertar zero hora de trabalho, ou seja, nesse caso, a $TMS_{GL} > \frac{P_L}{P_G}$ e, portanto, a satisfação de uma hora adicional de lazer é maior do que o preço relativo do lazer, levando o indivíduo a decidir por não ofertar trabalho naquele momento.

Em soluções de canto como esta, a TMS_{GL} pode ser vista como o salário reserva do indivíduo². Assim, é possível interpretar que o indivíduo escolhe por ofertar trabalho caso o salário de mercado (P_G) for maior do que o seu salário de reserva (P_L). Dessa maneira, pode-se supor que o salário reserva tem um importante papel em determinar a entrada ou não do indivíduo no mercado de trabalho. É conhecido o argumento de que, em um grupo de indivíduos com salários de mercado potenciais iguais, aqueles que detêm menores salários de reserva apresentam maiores chances de decidirem por ofertar trabalho, e vice-versa. Diversos fatores têm potencial de afetar o salário reserva dos indivíduos e, conseqüentemente, suas respectivas decisões de participar ou não do mercado de trabalho.

Assim, ainda que o modelo de escolha com base em maximização de utilidade aqui exposto seja capaz de explicar porque as pessoas com salário reserva mais elevado do que seu salário potencial não participam do mercado de trabalho, no caso da população LGBT, alguns fatores importantes não são declaradamente levados em consideração, a saber: por que os salários reserva dessa população são menores e por que seus salários potenciais são mais altos (BADGETT *et al.*, 2019; 2009; 2001). Comentários acerca dessas indagações apontam que elementos como violência e homofobia, muitas vezes dentro do próprio domicílio familiar, leva indivíduos LGBT à independência da família muito cedo relativamente a indivíduos heterossexuais, não lhes restando outra opção a não ser trabalhar desde muito jovem (BADGETT, 1995). Uma vez independentes, torna-se viável investir em educação e, conseqüentemente, em retornos salariais maiores.

No que tange a educação, há estudos econômicos que apontam que indivíduos LGBs adultos possuem, em média, mais anos de estudo completos que suas contrapartes sexuais (BLACK *et al.*, 2007; GATES, 2014). Nos trabalhos de Gruppi (2018), Jacinto *et al.* (2017) e Suliano *et al.* (2016), trabalhos focados em casais homoafetivos brasileiros, este fato é corroborado, de modo que essa realidade possa ser aplicada também ao Brasil. De acordo com Marsiaj (2003), buscando viver longe de famílias e comunidades que discriminam negativamente, há tendência de que indivíduos LGBs sejam pessoas mais novas, uma vez que enfrentam a necessidade de viverem suas vidas de maneira mais livre e aberta, sem restrições e penalizações físicas por terem a orientação sexual que têm.

Outro aspecto que a literatura aponta e que pode alterar o salário reserva dos indivíduos LGBT é a menor aderência dessa comunidade à estigmas de gênero. Quanto a esse elemento, Jepsen e Jepsen (2015), analisam o uso do tempo dos indivíduos e percebem que homens gays ou bissexuais e mulheres lésbicas ou bissexuais não estão, de modo geral, inclinados à divisão sexual do trabalho, que prega que mulheres devem dedicar-se ao trabalho doméstico e aos cuidados dos filhos, enquanto os homens dedicam-se às atividades laborais. De acordo com os autores, nesse tipo de arranjo familiar, há maior predisposição de divisão equitativa das tarefas, sejam dos cuidados com a casa e dos filhos, sejam das remunerações que mantém a casa, tanto por parte de indivíduos formados por homens gays ou bissexuais quanto por indivíduos formados por mulheres lésbicas ou bissexuais.

²Berdnt (1996) define “salário reserva” como o valor que o indivíduo atribui a seu tempo livre, ou seja, quanto o indivíduo exige de remuneração adicional para abrir mão de uma hora de lazer quando não está trabalhando.

É conhecido na literatura econômica que a presença de filhos é um importante elemento para entender as decisões individuais de participação no mercado de trabalho (BECKER, 1973; 1981). Devido a fatores naturais e biológicos, indivíduos heteroafetivos têm maior facilidade em terem filhos, no entanto, com práticas como adoção de crianças e fertilização *in vitro*, foi dado a gays e lésbicas a possibilidade de terem filhos, de modo que essa tenha passado a ser uma característica que afeta, também, indivíduos homossexuais e sua participação no mercado de trabalho (BADGETT, 2001). Porém, como mostra Gruppi (2018), no caso brasileiro, em que indivíduos LGBs ainda enfrentam muitas barreiras legais e burocracias técnicas acerca dessas técnicas adotivas, há maior dificuldade em encontrar-se dados sobre arranjos familiares formados por indivíduos LGBs com filhos.

Por fim, deve-se destacar que inúmeras outras condições, observáveis ou não, podem afetar os salários reserva da população LGBT e, conseqüentemente, suas decisões de ofertar trabalho. O que se procurou expor nessa seção foi o fato de que, embora o modelo econômico apresentado proponha variáveis relevantes para entender a escolha de participação no mercado de trabalho, essa escolha, para indivíduos LGBT, é afetada por características não previstas pelo mesmo.

3 Revisão de literatura empírica

Embora recentemente seja possível perceber a existência de iniciativas que encorajem a elaboração de pesquisas envolvendo a temática LGBT, como é o caso da *American Economic Association* e de seu coletivo, *Committee on the Status of LGBTQ+ Individuals in the Economics Profession*, que busca impulsionar seus membros a pesquisarem sobre a população em questão, é necessário acentuar que o tópico é incipiente na literatura econômica geral. Deriva dessa escassez a grande lacuna de trabalhos que relacionam a comunidade LGBT e demais assuntos solidificados em economia, como a economia do trabalho. Contudo, essa carestia não significa que não hajam esforços em compreender essas relações, ainda mais a nível internacional, em que a questão vem sendo cada vez mais iluminada. A seguir, alguns exemplos desses esforços.

Talvez a referência mais conhecida internacionalmente, Oreffice (2011) procurou por mudanças provocadas pelo poder de barganha no total de horas de trabalho ofertadas por indivíduos homoafetivos e heteroafetivos nos Estados Unidos. Em seu trabalho, o poder de barganha foi representado pelo diferencial de idade e da renda do não-trabalho entre o chefe da família e o cônjuge. Essa autora encontrou que todos os tipos de casal são influenciados pelo poder de barganha, de modo que os casais, independentemente da orientação sexual, barganham entre si para determinar o total de horas que cada indivíduo ofertará no mercado de trabalho. Seus resultados mostraram que indivíduos homoafetivos tiveram o mesmo comportamento - em direção e magnitude - que indivíduos heteroafetivos, em que possuir 5 anos a menos e ser chefe de família reduz a oferta de trabalho em cerca 20,9 horas anuais para lésbicas, 21,8 horas para gays e 19,1 horas para indivíduos heterossexuais, enquanto eleva em 38 horas anuais, 34,5 horas anuais e 23,05 horas anuais, para cônjuges lésbicas, gays e heteroafetivos, respectivamente.

A autora também pesquisou sobre a renda oriunda do não-trabalho, encontrando que os resultados possuem o mesmo sentido para todos os tipos de casais. O chefe de família que possui mais renda oriunda do não-trabalho reduz suas horas de oferta de trabalho e aumenta as horas ofertadas de trabalho do cônjuge. Por fim, na regra de compartilhamento, todos os casais demonstraram que aumentam a quantidade da renda oriunda do não-trabalho compartilhada com o domicílio em casos de aumento salarial.

No Brasil, Gruppi (2018) foi pioneiro em relação à análises da escolha coletiva sobre oferta de trabalho de casais homoafetivos no Brasil. O trabalho em questão empregou a abordagem

dos modelos coletivos no Censo Demográfico de 2010, e encontrou que, em alguns grupos, como naqueles formados por casais heterossexuais e por casais lésbicos sem filhos, em que chefe e cônjuge conjunta e simultaneamente ofertam horas de trabalho, a diferença de idade foi um fator que reduziu o poder de barganha do chefe e elevou o do cônjuge, indicando que cônjuges relativamente mais jovens têm maior poder de barganha frente a chefes mais velhas. O contrário foi encontrado para casais gays.

Esse autor também mostrou que, quando feita a divisão entre casais com filhos e casais sem filhos, pode-se realizar uma comparação de perda/ganho sobre a oferta de trabalho de acordo com essa característica quando comparadas magnitudes dos resultados das variáveis de poder de barganha para cada grupo. Logo, comparando os resultados dos fatores distributivos para amostras com filhos e sem filhos, o autor encontrou uma perda na magnitude desses indicadores obtidos para a amostra de casais com filhos, sugerindo que a presença de filhos menores de idade no domicílio afeta as decisões sobre oferta de trabalho tanto do chefe quanto do cônjuge. Por fim, sendo que em alguns casos o poder de barganha reduz somente para o cônjuge (esposa) e aumenta ou mantém-se constante para chefes de domicílio, seja em casais heteroafetivos ou homoafetivos.

No que diz respeito a pesquisas brasileiras que se esforçaram em obter resultados individuais para a amostra de pessoas homoafetivas a partir do Censo Demográfico, há o trabalho de Jacinto *et al.* (2017), em que os autores buscaram identificar como o estigma da homossexualidade sexual afeta a oferta de trabalho de homens e mulheres homossexuais. Esses autores estimaram a decisão individual de participar do mercado de trabalho e o total de horas ofertadas a partir de um modelo que incluiu as características produtivas, bem como a orientação sexual dos indivíduos, assim como proposto no presente trabalho. Nesse caso, foi identificado que gays ofertam menos horas de trabalho do que homens heterossexuais e que, para as mulheres, o fato de ser homossexual está associado com uma maior quantidade de horas de trabalho ofertadas frente às mulheres heterossexuais. Estes resultados estão alinhados com o trabalho de Tebaldi e Elmslie (2006), que analisaram o caso dos Estados Unidos em 2001 a partir da *Current Population Survey* e foram um dos primeiros autores a tratarem da oferta de trabalho especialmente de gays e lésbicas.

Em relação aos diferenciais de rendimentos, Suliano *et al.* (2016) estimaram o logaritmo do salário do trabalho principal em função de características produtivas observadas através da base de dados do Censo de 2010. Utilizaram, também, uma dummy para identificar a orientação sexual, sendo os heterossexuais como grupo de controle, bem como para o controle das Condições de Ocupação e Ramo de Atividade. Ancorado no fato de que muitas pessoas têm salário reserva para decidir sobre sua participação no mercado de trabalho, os autores fizeram uma correção do viés de seleção de Heckman em dois estágios. Encontraram que homens gays têm um bônus na renda observado a partir da variável que caracteriza a orientação sexual homossexual, no entanto, esse resultado não se manteve quando foi feita a correção de Heckman. Para as mulheres, os resultados mostraram que mulheres lésbicas ganham, em média, mais que as mulheres heterossexuais, mesmo quando controlados pelas características ocupacionais e corrigido pelo viés de seleção.

Ainda em relação aos trabalhos acerca da literatura brasileira, encontra-se o trabalho de Lena e Hermeto (2015), que buscou identificar os padrões de seletividade marital dos indivíduos homoafetivos e heteroafetivos no Brasil. Como resultado, encontram que tanto homossexuais quanto heterossexuais possuem inclinações a buscar características similares em seus parceiros. Todavia, essa pesquisa encontrou maiores barreiras educacionais entre uniões heteroafetivos de brancos e pretos quando comparado as barreiras da mesma associação para indivíduos homoafetivos. Por fim, os autores encontraram que a idade é uma característica relevante na escolha

do cônjuge em casais de mesmo sexo, enquanto que, para casais de sexo oposto, esta é uma característica complementar. Outros exemplos de trabalhos como este são Ribeiro e Silva (2009) e Longo (2011), que encontraram, como principais resultados, que a idade, classe social, escolaridade e raça são, recorrentemente, barreiras existentes entre os cônjuges, mas que, com o passar do tempo, as tendências de associação entre indivíduos de mesma cor e mesma escolaridade foram diminuindo, porém, o fator educacional mostrou-se ainda muito relevante. As propostas de trabalhos que desse gênero seguem as da economia neoclássica, em que as associações no mercado de casamentos, após uma busca dos agentes por cônjuges que possuam as características de seus interesses, resultem em combinação capaz de elevar a utilidade de ambos cônjuges (BECKER, 1981), ou seja, as pesquisas buscam identificar relações dos casais e suas composições por variáveis como escolaridade, raça/cor, religião, idade e entre outras.

Deve-se destacar, no entanto, que grande parte desses estudos que se dedicaram à população LGBT foram elaborados a partir de uma base de dados que faz uma identificação indireta da orientação sexual dos indivíduos, assim como ocorre com o Censo Demográfico e com a PNADC, no caso brasileiro. Contudo, pesquisas mais recentes têm permitido obter a informação sobre a orientação sexual de um indivíduo de forma direta, assim, possibilitaram o surgimento de resultados que confrontam com os já encontrados (HANSEN e MARTELL, 2014; CARPENTER e EPPINK, 2017).

Por fim, ao que tudo indica e como fora apontado na introdução, pode-se observar uma escassez de trabalhos nacionais dispostos a obterem resultados econômicos sobre a população LGB brasileira. Os resultados para o mercado de trabalho obtidos por meio da estimação em um modelo probit que segue as premissas de maximização de utilidade podem promover uma maior compreensão da complexidade envolta da escolha de ofertar trabalho, seja por parte de indivíduos heteroafetivos seja por parte de indivíduos homo e bissexuais. Observada, então, esta lacuna na literatura nacional e, em partes, na internacional, este trabalho sugere buscar resultados pertinentes à escolha de ofertar trabalho de pessoas LGB e de indivíduos heterossexuais, com vistas de contribuir com o debate acerca da inclusão e da diversidade no mercado de trabalho.

4 Dados e metodologia

A participação da população LGB no mercado de trabalho brasileiro será analisada por meio de um modelo probit, que permitirá a análise do efeito das características individuais e familiares na probabilidade de participar do mercado de trabalho. Para tanto, foram utilizados os microdados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na Pesquisa Nacional de Amostra a Domicílios Contínua (PNADC), para o ano de 2019³.

Para apresentar de forma transparente como se deu a elaboração do estudo empírico, esta seção foi subdividida em mais três tópicos. No primeiro, é exposta a estratégia de identificação de indivíduos homoafetivos. A seguir, no segundo tópico, foi abordado o modelo probit, a fim de explicar as razões pelas quais optou-se por utilizá-lo. Por fim, no terceiro tópico, foram apresentadas as variáveis explicativas que podem afetar a probabilidade de participação de indivíduos LGB no mercado de trabalho, acompanhadas por uma breve explicação dos conceitos utilizados e da forma com que integram o modelo. Dessa forma, procura-se observar como

³Foi escolhido este ano com intenção de encontrar resultados sem interferências da pandemia de coronavírus, com objetivo de traçar um cenário dessa população no mercado de trabalho sem a intervenção de fatores exógenos. No entanto, trabalhos futuros podem utilizar de microdados mais recentes para capturar os efeitos da pandemia de COVID-19 sobre a população LGBT no mercado de trabalho brasileiro.

participação no mercado de trabalho é afetada pelas variáveis descritas na subseção 4.3 e os impactos destas possíveis relações sobre a população no mercado de trabalho.

4.1 Estratégia de identificação de indivíduos homoafetivos

O procedimento para identificação de indivíduos hetero e homossexuais consiste em, primeiramente, identificar as pessoas que residem com cônjuges. Em seguida, verifica-se se este enquadra-se na situação de “cônjuge de mesmo sexo” ou “cônjuge de sexo oposto”. Na ocorrência do primeiro caso, é possível dizer que consiste em indivíduos homoafetivos; no segundo caso, é possível inferir a existência de relação heteroafetiva. Por último, faz-se a identificação do sexo dos indivíduos para determinar o gênero pertinente aos indivíduos homoafetivos; o mesmo é aplicado para indivíduos heteroafetivos.

É necessário enfatizar que toda base de dados está sujeita a sofrer com a subnotificação quando se busca pela identificação da orientação sexual em uma amostra de indivíduos, devido principalmente ao estigma da homossexualidade sexual, que leva indivíduos a omitirem ou até mesmo mentirem sua orientação sexual quando entrevistados, com fins de evitar represálias (BADGETT, 2009). Ademais, dos respondentes à condição “cônjuge do mesmo sexo”, é possível coletar apenas a informação referente à relação conjugal da época e não propriamente a orientação sexual dos indivíduos⁴.

4.2 Modelo probit

A partir dos dados observados será possível identificar se cada um dos indivíduos pesquisados ofertou trabalho no período de análise ou não; sua resposta receberá valor 1 se participou da força de trabalho e 0 caso não tenha participado da força de trabalho no período, caracterizando a variável dependente como binária⁵.

Não obstante, embora a participação seja observada de forma discreta, é razoável supor que a relação entre participar e não participar do mercado de trabalho é determinada por diversas razões e apresentam caráter contínuo, porém não observado - além das razões expostas na seção 2. Essa variável não observada e contínua (I_i) pode ser explicada por um conjunto características individuais (representadas pelo vetor X_i). Formalmente:

$$X_{ki} : I_i = \alpha + \beta X_i \quad (5)$$

Pode-se imaginar que exista algum limite I_{i*} que mantenha as probabilidades dentro do intervalo $[0,1]$, isto é, quando I_i excede I_{i*} , o indivíduo em questão - hetero ou LGB - participa do mercado de trabalho, caso contrário, não participa. Supondo que I_{i*} siga uma distribuição normal, com média, variância e formato conhecidos, é possível obter informações por meio da observação do resultado binário entre dois estados.

A partir da hipótese de normalidade, a probabilidade de que I_{i*} seja menor ou igual a I_i pode ser calculada por meio da função de probabilidade acumulada normal padronizada

$$P_i = P(Y = 1|X) = P(I_{i*} \geq I_i) = P(Z_i \geq \alpha + \beta X_i) = F(\alpha + \beta X_i) \quad (6)$$

⁴A PNADC não faz referência à orientação sexual dos indivíduos e apenas permite inferir a existência de gays, lésbicas e bissexuais quando se encontram em situações de coabitação, ou seja, este trabalho também inclui pares de conviventes (*roommates*) do mesmo sexo, o que pode interferir nos resultados, embora espere-se que essa intromissão não gere grandes distorções nas análises que dizem respeito aos indivíduos LGBs.

⁵As variáveis binárias do tipo dummy recebem esse nome por atribuírem valores mutuamente exclusivos a um evento, dados por zero ou um, em que 1 representa a presença do evento e 0 a ausência (GUJARATI e PORTER, 2012).

em que $P(Y = 1|X)$ indicará a probabilidade condicional de a participação no mercado de trabalho ocorrer, dados os valores das variáveis explicativas X_i , sendo que Z_i é a variável normal padronizada, isto é, $Z_i \sim N(0, \sigma^2)$.

Para a obtenção dos resultados, serão observados os efeitos marginais dos regressores, dados pelas derivadas das probabilidades

$$\partial Prob(y = 1) = \partial x = f \cdot (Z_i) \cdot \beta \text{ e } \partial Prob(y = 0) = \partial x = -f \cdot (Z_i) \cdot \beta \quad (7)$$

Isso significa que, para cada variável explicativa, é analisada a variação marginal na probabilidade de que o indivíduo em questão participe do mercado de trabalho. O coeficiente β mede a mudança na probabilidade de sucesso quando X_i muda, mantendo fixos os demais fatores. Assim, a $Prob(y = 1)$ aumenta quando o coeficiente da variável for positivo, e diminui quando for negativo; o raciocínio inverso é atribuído para $Prob(y = 0)$.

4.3 Variáveis explicativas

As revisões de literatura teórica e empírica permitiram observar alguns fatores que geralmente estão relacionados à participação e permanência de indivíduos LGB no mercado de trabalho. Somando os principais fatores ao método econométrico exposto na subseção anterior, chega-se ao modelo no formato de probabilidade apresentado em (7), cujas variáveis estão descritas no Quadro 1. Foram estimadas duas especificações diferentes com a finalidade de verificar se o fato de ser mulher pode alterar os resultados encontrados.

5 Resultados e discussões

Antes de apresentar os resultados das estimações realizadas, cita-se algumas características da amostra que compõem o modelo, sendo fatores de relevância para auxiliar a desenhar o perfil dos indivíduos ativos no mercado de trabalho brasileiro. Para tanto, a amostra foi dividida em quatro grupos, sendo eles: homens heterossexuais (Homem Hétero), homens gays ou bissexuais (Homem GB), mulheres heterossexuais (Mulher Hétero) e mulheres lésbicas ou bissexuais (Mulher LB).

Ao adentrar na ceara de participação no mercado de trabalho, percebeu-se que, independente da orientação sexual, as mulheres são mais jovens do que os homens. As mulheres LB são mais novas relativamente a mulheres heterossexuais, sendo o grupo mais jovem da amostra. Em contra partida, homens heterossexuais foram o grupo mais velho, com idade média de 42 anos. Esse resultado está de acordo com Gruppi (2018), que embora utilize metodologias diferentes, chegou ao mesmo parecer. Esse autor endossa o argumento apresentado por Marsiaj (2003), de que a diferença de idade entre homens e mulheres hetero e homossexuais pode residir no fato de que a amostra é composta por indivíduos de diferentes gerações, de modo que, devido ao estigma associado à homossexualidade sexual, indivíduos LGBs podem temer sofrer algum grau de homofobia ao declararem-se, abertamente, homo ou bissexuais.

A Figura 2, por sua vez, resume a renda oriunda estritamente do trabalho para cada grupo. Pode-se perceber que os homens, de modo geral, têm rendimentos do trabalho maiores que as mulheres, independente da orientação sexual. Os homens GB têm os maiores rendimentos, seguidos pelas mulheres LB e pelos homens heterossexuais. As mulheres heterossexuais, por sua vez, contemplam o único grupo que apresentou rendimentos do trabalho menores do que a média geral, de R\$ 1.984,02. Esse resultado, embora curioso, não é absurdo ou inovador na literatura econômica e social, servindo como confirmação de que as mulheres heterossexuais,

Quadro 1 - Descrição das variáveis

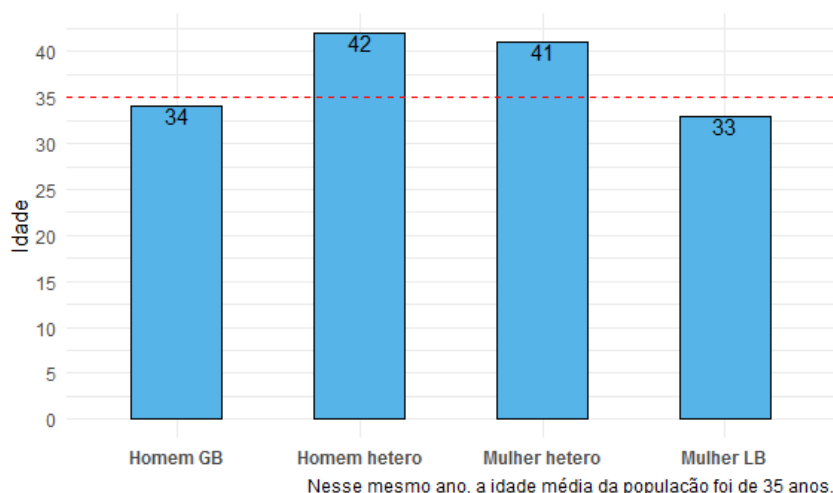
Variável	Descrição
Part	Assume valor 1 se o indivíduo participa do mercado de trabalho e 0 em caso contrário (variável dependente)
Indivíduohetero_	Dummy que assume valor 1 se o indivíduo coabitar com cônjuge do gênero oposto e 0 se caso contrário
Indivíduohomo_	Dummy que assume valor 1 se o indivíduo coabitar com cônjuge do mesmo gênero e 0 caso contrário
Chefe	Variável binária que assume valor 1 se o indivíduo é o chefe do domicílio e 0 caso contrário; recebe interação a depender se o indivíduo é hetero ou homossexual
Cor	Cor do indivíduo, tendo como referência a cor branca; recebe interação a depender se o indivíduo é hetero ou homossexual
Edu, Edu2	Variável contínua quanto aos anos de estudo do indivíduo, e os anos de estudo elevados ao quadrado; recebe interação a depender se o indivíduo é hetero ou homossexual
Chefe_m	Interação entre ser mulher LB ou heterossexual e ser chefe de família
Cor_m	Interação entre ser mulher LB ou heterossexual e ser branca
Edu_m, Edu2_m	Interação entre escolaridade e ser mulher LB ou heterossexual

Fonte: Elaboração própria. (2022)

quando não são penalizadas com a não participação no mercado de trabalho (Tedesco e Souza, 2020), são penalizadas com salários inferiores em relação a homens heterossexuais, grande parte devido a existência de teto de vidro (MALADOZZO, 2010). Esse resultado segue o padrão encontrado na literatura, que enfatiza o fato de que indivíduos LGBs apresentam maiores rendimentos do trabalho por sorte de, sobretudo, deterem maior escolaridade (BLACK *et al.*, 2007; GATES, 2014; SULIANO *et al.*, 2016; JACINTO *et al.*, 2017; GRUPPI, 2018). De acordo com esses autores, homens gays ou bissexuais e mulheres lésbicas ou bissexuais têm maior ímpeto de saírem de casa para viverem suas vidas com maior liberdade, de modo que a universidade acaba por tornar-se um local bastante oportuno e bem visto, haja vista ser um ambiente suportivo e incentivador da diversidade sexual, racial e de gênero. Soma-se a isso o fato que, antecipando a discriminação que temem encontrar no mercado de trabalho, indivíduos LGBs possam escolher profissões que demandem um nível de instrução maior, com intuito encontrem um ambiente menos suscetível a penalizações homofóbicas.

No que diz respeito aos resultados do *probit*, a análise acontecerá em dois momentos. No primeiro deles, o enfoque se dará entre indivíduos hetero ou homossexuais, independentemente do gênero, ou seja, não haverá distinção entre homens e mulheres. Em seguida, haverá a limitação de análise de gênero, em que serão analisadas somente mulheres - divididas entre mulheres hetero e mulheres homossexuais -, em interação com as demais variáveis, como descrito no Quadro 1. Ainda, vale ressaltar que todas as variáveis utilizadas foram estatisticamente significativas.

Figura 1: Média de idade, 2019



Fonte: IBGE/PNADC (2019). Elaboração própria. (2022)

As Tabelas 1 e 3 mostram as estimações dos coeficientes de participação no mercado de trabalho, e as Tabelas 2 e 4 trazem os efeitos marginais que cada variável apresenta sobre a participação no mercado de trabalho, como descrito na Equação 7. Nesse ensejo, como é possível observar nas Tabelas 1, 2, 3 e 4, indivíduos homossexuais apresentam maiores chances de participarem do mercado de trabalho relativamente a indivíduos heterossexuais, resultado que está de acordo com a literatura preexistente (GRUPPI, 2018).

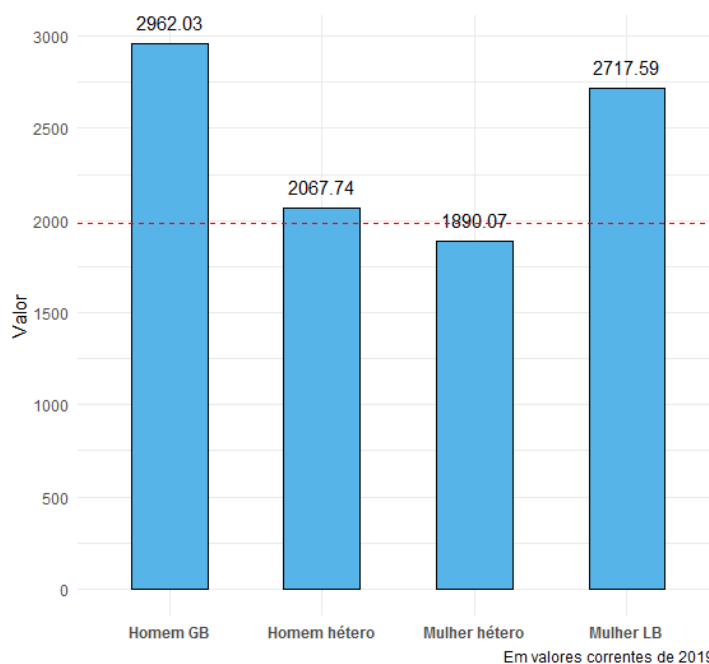
De acordo com a Tabela 2, para indivíduos heterossexuais, ser chefe de domicílio aumenta em 16% a probabilidade de participar do mercado de trabalho; ser mulher reduz em 25,1%; ser branco/a aumenta em 0,7% e a educação aumenta em 2,9% a chance de participar do mercado de trabalho. O mesmo sinal foi obtido para a educação ao quadrado, variável que tenta captar o efeito no mercado de trabalho de um ano a mais de escolaridade.

O padrão de resultados repete-se para indivíduos homossexuais, como expõe a Tabela 4, diferindo apenas na magnitude do impacto. Para estes indivíduos - homossexuais -, ser chefe de família também aumenta a probabilidade de participar do mercado de trabalho, mas aumenta menos relativamente a indivíduos heterossexuais chefes de família - 10,3% para o primeiro e 16% para o segundo. Esse resultado era esperado, pois presume-se que indivíduos chefes de família participem do mercado de trabalho para “sustentarem a casa” (TEDESCO e SOUZA, 2020). Era esperado, também, que essa diferença entre heteros e homossexuais existisse, tendo valor menor para indivíduos homossexuais, que tendem a ser, em geral, mais desconstruídos que indivíduos heterossexuais, de modo que papéis de gênero⁶ ou de função econômica dentro da família tenham menos importância, como enfatiza Gruppi, (2018).

Essa mesma tabela mostra que ser mulher diminui a chance de participar do mercado de trabalho, mas menos do que quando a mulher é heterossexual; 23% e 25,1%, respectivamente.

⁶Famílias heterossexuais tendem a reproduzir estereótipos de gênero, em que a posição de chefe de família é ocupada por um homem, sendo sua função participar do mercado de trabalho remunerado, enquanto a função das mulheres resume-se a ser cônjuge e cuidar da casa e dos filhos (JEPSEN e JEPSEN, 2015). Há o caso também de famílias heterossexuais não tradicionais, em que a posição de chefe de domicílio é ocupada por uma mulher. Nessa ocasião, aumenta-se a probabilidade de que a mulher participe do mercado de trabalho remunerado, no entanto, Tedesco e Souza (2020) mostram que essa probabilidade aumenta menos do que quando a posição de chefe de família é ocupada por um homem, reforçando a discriminação enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho e os estereótipos de gênero.

Figura 2: Renda média do trabalho em 2019, valores em R\$



Fonte: IBGE/PNADC (2019). Elaboração própria. (2022)

Esse fator pode ser explicado pelo fato de que mulheres homossexuais não têm outra opção a não ser participar do mercado de trabalho, enquanto que, às mulheres heterossexuais, é dada a possibilidade de apenas cuidar da casa e dos filhos, corroborando com a divisão sexual do trabalho (BADGETT, 2001). Ademais, como mostram Tedesco e Souza (2020), no mercado de trabalho brasileiro, as mulheres tendem a ser mais penalizadas do que os homens e, segundo as autoras, essa penalização pode ocorrer de várias formas, inclusive a de menor inclusão no mercado de trabalho.

Assim como para indivíduos heterossexuais, ser branco aumenta a probabilidade de participar do mercado de trabalho para indivíduos homossexuais, e aumenta mais do que quando o indivíduo é heterossexual, com uma diferença de cerca de 0,4% entre os grupos. Essa trajetória também foi observada para a educação, que embora tenha mostrado-se positiva em influenciar a decisão individual de participar do mercado de trabalho, foi maior para heterossexuais. Com relação à educação ao quadrado, os homossexuais são o grupo que recebe maior influência positiva dessa variável, embora o efeito seja muito pequeno para ambos os grupos.

As Tabelas 5, 6, 7 e 8 dizem respeito à segunda parte da análise, focada em mulheres hetero ou homossexuais e na interação destas com as demais variáveis. As Tabelas 5 e 7 correspondem à tabulações de estimativas de coeficientes de participação no mercado de trabalho e as Tabelas 6 e 8 exibem os efeitos marginais de cada variável e, por conseguinte, seus efeitos sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho. A análise desse conjunto de tabelas revela algo interessante.

Mulheres heterossexuais apresentam coeficiente negativo para participação no mercado de trabalho, e a Tabela 6 mostra que ser mulher heterossexual reduz cerca de 17,9% a probabilidade de participar no mercado de trabalho. No entanto, o oposto ocorre para mulheres homossexuais, que apresentam coeficiente e efeito marginal positivo, ou seja, ser mulher homossexual aumenta cerca de 20,5% de chance de participar do mercado de trabalho. Esse resultado também pode ser explicado pelos motivos supracitados, em que mulheres homossexuais não têm outra opção

a não ser participar do mercado de trabalho, enquanto que, à mulheres heterossexuais, existe a possibilidade de dedicar-se aos cuidados do domicílio e dos filhos, em detrimento de participar do mercado de trabalho. Esses resultados endossam os expostos nas Tabelas 1 a 4, em que a variável *mulher* reduzia a probabilidade de participação no mercado de trabalho para ambos os grupos, mas diminuía mais quando a mulher em questão era heterossexual.

A variável *chefe_m*, correspondente à mulheres chefe de família, apresentou o mesmo sinal, independente da orientação sexual da mulher. Para mulheres hetero, ter essa característica reduz em 12,2% a probabilidade de participar do mercado de trabalho. Já para mulheres homossexuais, esse mesmo atributo reduz cerca de 4,4% a probabilidade de participação no mercado de trabalho. Embora ambas apresentem o mesmo sinal, percebe-se uma diferença razoável entre um grupo e outro, que pode ser explicada pelo fato de que, geralmente, em relações entre mulheres homossexuais, a posição que cada uma representa no domicílio não indica nada além de mera formalidade, não influenciando tanto na decisão de participar ou não do mercado de trabalho (JEPSEN e JEPSEN, 2015).

O resultado encontrado para a variável *cor_m* sugere que a mulher ser branca reduz a probabilidade de participação no mercado de trabalho. Para mulheres heterossexuais, essa redução é de cerca de 2,7%; para mulheres homossexuais, a redução chega a 4,8%. Finalmente, o mercado de trabalho revelou ser hostil com a escolaridade das mulheres, uma vez que, independentemente da orientação sexual, a variável *edu_m* apresentou sinal negativo, ou seja, é uma variável que reduz as chances de participação de mulheres no mercado de trabalho. Para mulheres heterossexuais, essa redução afirma-se em 0,16%, ao passo que, para mulheres homossexuais, essa redução orbita a cifra de 0,71%. A educação ao quadrado, no entanto, revelou-se ser uma aliada delas no mercado de trabalho, embora com efeito bem pequeno e mais favorável à mulheres homossexuais, resultado que corrobora com o encontrado nas Tabelas 3 e 4, quando o grupo formado por homossexuais ainda não havia sido dividido entre mulheres e homens.

6 Considerações Finais

Esta pesquisa teve como objetivo obter um panorama do mercado de trabalho para indivíduos LGB em relação a indivíduos heterossexuais. A análise da base de dados mostrou que, no geral, indivíduos heterossexuais são mais velhos que indivíduos LGBs e que, no entanto, têm rendimentos do trabalho menores que este segundo grupo, tanto para homens quanto para mulheres, em respectivas orientações sexuais. Relativamente aos homens, as mulheres tendem a ser mais novas e terem menores rendimentos do trabalho, independentemente da orientação sexual.

Com relação à participação no mercado de trabalho, uma das principais conclusões é que mulheres merecem análises à parte, pois os resultados diferem quando a análise centra-se em indivíduos hetero ou homossexuais, isto é, sem distinção de gênero, de quando a amostra restringe-se à análise somente de mulheres hetero ou homossexuais. Quando a interação entre *ser mulher* e as demais variáveis não foi aplicada, os resultados sugeriram que indivíduos homossexuais tendem a ser mais ativos no mercado de trabalho, e que, para as duas categorias - indivíduos hetero ou homossexuais -, ser chefe de domicílio influencia positivamente a decisão de participar ou não do mercado de trabalho, bem como variáveis relacionadas à cor e escolaridade. No entanto, ser mulher diminui as chances de participar do mercado de trabalho independentemente à orientação sexual, tendo maior efeito negativo para mulheres heterossexuais.

Quando é aplicada a interação entre *ser mulher* e as demais variáveis, alguns resultados são destoantes, a exemplo de variáveis relacionadas à cor e escolaridade, independentemente da

orientação sexual da mulher. O que muda de uma orientação sexual à outra é a probabilidade de participar do mercado de trabalho, em que, para mulheres heterossexuais, é reduzida em cerca de 17,9%, ao passo que, para mulheres homossexuais, a chance de participação é de 20,5%. Além disso, mulheres heterossexuais que são chefes de domicílio têm menores chances de participar do mercado de trabalho relativamente à mulheres homossexuais, embora essa variável reduza as chances para ambos os grupos. Dessa forma, foi possível perceber que o mercado de trabalho continua sendo hostil à presença de mulheres, independentemente da sexualidade de ambas. Mulheres heterossexuais, porém, são as mais penalizadas, seja em participação e variáveis que ajudam a explicar essa participação, seja em salários e remunerações oriundas do trabalho. As mulheres homossexuais, em comparação com indivíduos heterossexuais, tem vantagem apenas na renda do trabalho.

Os resultados seguiram no caminho indicado pela escassa literatura preexistente na área. No entanto, no presente trabalho, avança-se no entendimento de como a orientação sexual influencia na participação no mercado de trabalho brasileiro ao utilizar dados recentes da PNADC. A inovação apresentada nesse artigo, contudo, reside nos controles aplicados às mulheres lésbicas ou bissexuais. Em se tratando de orientação sexual, faz-se necessário a constante realização de esforços de pesquisa a fim de testar e comparar novos resultados com desfechos antigos, tendo em vista que o Brasil avança - embora em passos lentos - em direção à maior promoção e inclusão da diversidade sexual na sociedade. Uma vez que não é volumoso o número de estudos que buscam compreender a relação entre pessoas LGBs e mercado de trabalho, novas pesquisas podem lançar-se sobre este tema incluindo outras variáveis no escopo da investigação, como a presença de filhos, a região em que se encontram e recebimento ou não de benefícios do governo, fatores que se revelaram interessantes na compreensão do mercado de trabalho brasileiro.

REFERÊNCIAS

- ATLAS DA VIOLÊNCIA. Ipea, 2020. Disponível em www.ipea.gov.br/atlasviolencia...
- BADGETT, M. V. L., The wage effects of sexual orientation discrimination., **Industrial Labor Relations Review**, v. 48, n. 4, p. 726–739. 1995.
- BADGETT, M.V. L. Gender, sexuality, and sexual orientation: All in the feminist family? **Feminist Economics**, 1.1, p. 121-139. 1995.
- BADGETT, M. V. L. **Money, myths and change: the economic lives of lesbians and gay men**. In: M. V. Lee Badgett. 1.ed. United states: The University of Chicago Press. 2001.
- BADGETT, M. V. L. **When gay people get married: what happens when societies legalize same-sex marriage**. In: M. V. Lee Badgett. 1.ed. United states: New York University Press. 2009.
- BADGETT, M-V.; WAALDIJK, K.; RODGERS, Y. The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. **World Development**, v.120, p. 1-14. 2019.
- BECKER, Gary S. A theory of marriage: Part I. **Journal of Political Economy**, v. 81, n. 4, p. 813-846. 1973.
- BECKER, G. S. Division of Labor in Households and Families. In: BECKER, G. S. **A treatise on the family**. 2. ed. Cambridge: Harvard University Press, p.38-39. 1981.
- BERNDT, Ernst Rudolf. **The practice of econometrics: classic and contemporary**. Addison-Wesley Publishers. 1996.
- BLACK, D.; SANDERS, G.S.; TAYLOR, J.L. The economics of lesbian and gay families. **Journal of Economic Perspectives**, v. 21, n. 2, p. 53-70. 2007.
- BORJAS, George. **Economia do trabalho**. 5ª. ed. Porto Alegre: AMGH, 2009.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Resolução. Supremo reconhece união homoafetiva. 2011. Disponível em: [/www.stf.jus.br/portal/cms...](http://www.stf.jus.br/portal/cms...)
- CARPENTER, C. S.; EPPINK, Samuel T. Does It Get Better? Recent Estimates of Sexual Orientation and Earnings in the United States. **Southern Economic Journal**, v. 84, n. 2, p. 426-441. 2017.
- CHIAPPORI, P-A; EKELAND, I. **The microeconomics of group behavior: identification; manuscript**, University of Chicago. 2002.
- GATES, G. J. **LGBT demographics: Comparisons among population-based surveys**. The Williams Institute. 2014.
- GRUPPI, M. Um análise coletiva da oferta de trabalho de casais de mesmo sexo e casais de sexo oposto brasileiros. Dissertação/UFPR. - 2018.
- GUJARATI, D; PORTER, D. **Econometria básica**. 5ª. ed. São Paulo: McGraw Hill Brasil. 2012
- HANSEN, M. E.; MARTELL, M. E. **Self-Identified Sexual Orientation and the Lesbian Earnings Differential**. American University, Department of Economics. 2014.
- JACINTO, P. A.; FRIO, G. S.; UHR, D. A. P.; UHR, J. G. Z. Offer of work and sexual orientation: evidence of Brasil. **The empirical Economics Letters**, v. 16, n. 7. 2017.
- JEPSEN, C. A.; JEPSEN, L. K. The sexual division of labor within households: comparisons of couples to roommates. **Eastern Economic Journal**, v. 32, n. 2, p. 299-312. 2015
- KELLY, M.; LUBITOW, A. Pride at Work: Organizing at the Intersection of the Labor and LGBT Movements. **Labor Studies Journal**, v. 39, n. 4, p. 257-277. 2015.
- LENA, F. F.; HERMETO, A. M. Padrões de seletividade relacionados aos casais homossexuais e heterossexuais no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 32, p.

121-137. 2015.

LONGO, L. A. F. B. **Uniões intra e inter-raciais, status marital, escolaridade e religião no Brasil: um estudo sobre a seletividade marital feminina, 1980-2000.** Tese (Doutorado em Demografia) – Departamento de Demografia, Universidade de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2011.

MADALOZZO, R. **Teto de Vidro e Identificação: uma análise do perfil de CEOs no Brasil,** Insper Working Papers wp. n. 213, Insper Working Paper, Insper Instituto de Ensino e Pesquisa. 2010.

MARSIAJ, J. P. P. Gays ricos e bichas pobres: desenvolvimento, desigualdade socioeconômica e homossexualidade no Brasil. **Cadernos AEL10**, v. 10, n. 18/19, p. 129-149. 2010.

MAS-COLLEL, A., WHINSTON, M., GREEN, J. **Microeconomic Theory.** Oxford University Press, USA. 1008 p. 1995.

MATTOS, G.; PAULA, P.; DOMINGUES, R. Campanhas Publicitárias para o Público LGBT: posicionamento de marca ou oportunidade de mercado. **ANAIS DO XXII Congresso Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação.** 2017.

MELLO, L.; AVELAR, R.; MAROJA, D. Por onde andam as políticas públicas para a população LGBT no Brasil? **Sociedade e Estado**, v. 27, n.2, p.289-312. 2012.

MONTEGARY, L. **Familiar Perversions: The Racial, Sexual, and Economic Politics of LGBT Families.** Rutgers University Press. 2018.

OREFFICE, S. Sexual orientation and household decision making: Same-sex couples'

balance of power and labor supply choices. **Labour Economics**, v. 18, n. 2, p. 145-158. 2011.

RIBEIRO, C. A. C.; SILVA, N. V. Cor, educação e casamento: tendência da seletividade marital no Brasil, 1960 a 2000. **Revista de Ciências Sociais**, v. 52, n. 1, p.7-51. 2009.

RODRIGUES, J.; HERNANDEZ, M. O arco-íris atravessando frestas: a ascensão dos debates sobre direitos LGBT na ONU. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n.32, p.207-248. 2020.

SENADO. Brasil é o país que mais mata homossexuais no mundo. Disponível em: www12.senado...

SILVA, E.; BEZERRA, J. A representação LGBT na publicidade brasileira: um estudo de caso da campanha democracia de pele da Avon. **Anais XIII CONAGES.** 2018.

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.

TEBALDI, E.; ELMSLIE, B. Sexual orientation and labour supply. **Applied Economics**, v. 38, n. 5, p. 549–562. 2006.

TEDESCO, A.; SOUZA, K. Ser mulher importa? Determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Textos de Economia**, v. 23, n. 1, p. 1-21. 2020.

TRANS MURDER MONITORING, 2020. Disponível em <https://transrespect.org/...>

TRANSGENDER EUROPE. TMM annual report, 2016. Disponível em <https://transres...>

VARIAN, H. **Microeconomic Analysis.** W. W. Norton Company; 3ª edição. 576 p. 1992.

APÊNDICE

Tabela 1: Estimativas de coeficientes de indivíduos heteroafetivos que participavam do mercado de trabalho - 2019

VARIABLES	
casaishetero_	0.3714*** (0,00299)
chefe_	0.4784*** (0,00274)
mulher_	-0.7405*** (0,00202)
cor_	0.0205*** (0,00238)
edu_	0.0846*** (0,00031)
edu2_	8,75E-21*** (2,44E-22)
Constant	-0.2371*** (0,00365)
Observations	1,488,027
Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE. Elaboração própria. (2022)

Tabela 2: Efeitos marginais - 2019

VARIABLES	
casaishétero_	0,1225*** 0,00018
chefe_	0,1609*** 0,00016
mulher_	-0,2513*** 0,00012
cor_	0,0071*** 0,00138
edu_	0,0293*** 0,00011
edu2_	3,04E-21 3,60E-06
Observations	1,488,027
Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE. Elaboração própria. (2022)

Tabela 3: Estimativas de coeficientes de indivíduos homoafetivos que participavam do mercado de trabalho - 2019

VARIABLES	
casaishomo_	0.6190*** -0,00102
chefe_	0.3027*** -0,00235
mulher_	-0.6743*** -0,0023
cor_	0.0326*** -0,0024
edu_	0.0768*** -0,0003
edu2_	1,15E-20*** -2,42E-22
Constant	-0.04002*** -0,00331
Observations	1,488,027
Standard errors in parentheses	
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE. Elaboração própria. (2022)

Tabela 4: Efeitos marginais - 2019

VARIABLES	
casaishomo_	0,1739*** 0,00011
chefe_	0,1036*** 0,000127
mulher_	-0,2303*** 0,00012
cor_	0,0113*** 0,000132
edu_	0,0267*** 0,00012
edu2_	4,02E-21 2,56E-05
Observations	1,488,027
Standard errors in parentheses	
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE. Elaboração própria. (2022)

Tabela 5: Estimativa de coeficientes, variáveis de interação com mulheres heterossexuais - 2019

VARIABLES	
mulhereshetero_	-0.4816*** (0,00321)
chefe_m	-0.3314*** (0,00325)
cor_m	-0.0757*** (0,00305)
edu_m	-0.00479*** (0,00253)
edu2_m	4,24E-20 (2,19E-22)
Constant	0.5837*** (0,00153)
Observations	1,488,027
Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE. Elaboração própria. (2022)

Tabela 6: Efeitos marginais, variáveis de interação com mulheres heterossexuais - 2019

VARIABLES	
mulhereshetero_	-0,1795*** (0,00011)
chefe_m	-0,1222*** (0,00012)
cor_m	-0,02704*** (0,00011)
edu_m	-0,00169*** (0,00010)
edu2_m	1,5E-20*** (4,14E-05)
Observations	1,488,027
Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE. Elaboração própria. (2022)

Tabela 7: Estimativa de coeficientes, variáveis de interação com mulheres homossexuais - 2019

VARIABLES	
mulhereshomo_	0.7544*** 0,00518005
chefe_m	-0.1224*** 0,0029334
cor_m	-0.1331*** 0,0030272
edu_m	-0.0203*** -0,002303
edu2_m	4,59E-20 2,17E-22
Constant	0.5317*** (0,001489)
Observations	1,488,027
Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE. Elaboração própria. (2022)

Tabela 8: Efeitos marginais, variáveis de interação com mulheres homossexuais - 2019

VARIABLES	
mulhereshomo_	0.2057*** 0,00013
chefe_m	-0,04415*** 0,000100
cor_m	-0,04801*** 0,000116
edu_m	-0,0071876*** 0,000100
edu2_m	1,63E-20*** 4,06E-05
Observations	1,488,027
Standard errors in parentheses	
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE. Elaboração própria. (2022)