

Diferencial de rendimentos e orientação sexual nas regiões brasileiras: análise via Pareamento de Ñopo^a

*Income Differential and Sexual Orientation in Brazilian Regions: Analysis by
Ñopo matching*

Maria Adreciana Silva Aguiar^b 

Cursos de Economia e Finanças, Universidade Federal do Ceará (Sobral), Brasil

Daniel Tomaz de Sousa^c 

Departamento de Administração, Universidade Federal do Ceará, Brasil

Resumo: Este artigo tem como objetivo verificar o diferencial de rendimentos segundo a orientação sexual, com base na definição de coabitação, nas regiões brasileiras. Empregou-se o método não paramétrico proposto por Ñopo (2008) aplicado aos dados do Censo 2010. Os resultados das decomposições indicam que o diferencial total para as regiões é positivo, sugerindo uma vantagem salarial para os homossexuais em relação aos heterossexuais. Na comparação entre as regiões, observa-se que o maior diferencial salarial entre gays e homens heterossexuais ocorre na Região Nordeste. Já para as lésbicas e mulheres heterossexuais, o maior diferencial está na região Centro-Oeste, onde justamente encontra-se o menor diferencial referente aos homens. Verificou-se que em todas as regiões brasileiras o hiato salarial segundo orientação sexual é maior entre gays e homens heterossexuais do que entre lésbicas e mulheres heterossexuais, a exceção é a região Centro-Oeste onde se observa o contrário. Concluiu-se que o mercado de trabalho brasileiro difere do mercado de alguns países. A princípio foi observado na literatura internacional que os gays sofrem uma penalidade salarial e as lésbicas têm uma vantagem salarial. No entanto para as regiões brasileiras foi constatado uma valorização em favor tanto das lésbicas como dos gays, que possuem cunho.

Palavras-chave: Orientação Sexual. Diferencial de Rendimentos. Decomposição de Ñopo.

Abstract: This paper has the purpose of verifying the income differential according to sexual orientation for cohabitation definition in Brazilian regions. The nonparametric

Editora responsável: Andreza Aparecida Palma

^a Submissão: 28/08/2019 | Aprovação: 26/12/2021 | DOI: 10.22456/2176-5456.95987

^b adreciane@gmail.com

^c daniel25tomaz@gmail.com



Esta publicação está licenciada sob os termos de
Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional

method proposed by Ñopo (2008) applied to the data of Censo 2010. The results of the decompositions indicate that the total differential for the regions is positive suggesting a salary advantage for homosexuals over heterosexuals. In the comparison between regions, it is observed that the largest salary differential between gay men and heterosexual men occurs in the Northeast. For lesbians and heterosexual women, the biggest differential is in the Midwest region, where exactly is the smallest differential regarding men. It was found that in all Brazilian regions, the gender-oriented gender pay gap is larger among gay men and heterosexual men than between lesbians and heterosexual women, the exception is the Midwest region where the opposite is observed. It was concluded that the Brazilian labor market differs from the market of some countries. At first it was observed in international literature that gays suffer a salary penalty and lesbians have a salary advantage. However for the Brazilian regions it was found an appreciation in favor of both lesbians and gays who have spouse.

Keywords: Sexual orientation. Income Differential. Decomposition of Ñopo.

JEL: J15. J31. J71.

1. Introdução

Determinação salarial é um dos temas que mais geram discussão no campo da economia empírica. Pesquisadores tentam captar quais fatores fazem com que determinados grupos tenham menores salários, mesmo quando seu capital humano é igual ou superior ao das suas contrapartes. Embora os tipos de diversidades mais estudados sejam relacionados à raça, gênero e etnia, existem outros tão importantes, como o caso da orientação sexual, que também podem interferir na formação salarial (OZEREN, 2014).

Desde o trabalho seminal de Badgett (1995), primeiro a utilizar técnicas estatísticas para captar possíveis efeitos da sexualidade sobre os salários, outros pesquisadores começaram a desenvolver trabalhos nessa área.

Diversos estudos mostram que os gays são mais propensos a trabalharem em ocupações de orientação feminina e ocupar postos de trabalho mais baixos que os homens heterossexuais, além de evitarem as ocupações mais preconceituosas com relação a orientação sexual (PLUG; WEBBINK; MARTIN, 2014). Já as lésbicas são mais propensas a trabalharem em ocupações de orientação masculina se comparadas com as mulheres heterossexuais (ELMSLIE; TEBALDI, 2007; ANTECOL; JONG; STEINBERGER, 2008; AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2011).

A penalidade salarial associada a uma possível discriminação no mercado de trabalho geralmente não é idêntica para gays e lésbicas. As atitudes públicas em relação aos gays são mais negativas e hostis do que em relação às lésbicas (BERRIL, 1990; KITE; WHITLY JUNIOR, 1996; HUMPERT, 2016). Por esse motivo muitos estudos internacionais encontram uma penalização salarial para os gays em comparação com os homens heterossexuais¹.

Para as lésbicas os resultados são menos homogêneos, existindo pesquisas que observam um efeito positivo nos rendimentos, como nos EUA (CLAIN; LEPPLE, 2001; MIZE, 2016), na Holanda (PLUG; BERKHOUT, 2004), no Canadá (CARPENTER, 2008a) e na África do Sul (KLEIN, 2017). Em contrapartida a esses resultados positivos, Carpenter (2008b) observou que as

¹ Alguns estudos que apontam essa penalização podem ser destacados: Mize (2016) para os EUA; Plug e Berkhout (2004) para Holanda; Carpenter (2008a) para o Canadá; Laurent e Mihoubi (2012) para a França; Hammarstedt, Ahmed e Andersson (2015) para a Suécia; e por fim, Klein (2017) para a África do Sul.

lésbicas não possuem privilégios no mercado de trabalho na Austrália, e sim que sofrem penalização salarial.

O prêmio salarial para as lésbicas encontrado pela maioria dos estudos pode ser justificado pelo fato delas terem estereótipos mais masculinos, maior foco na carreira profissional e menor probabilidade de terem filhos, que as favorecem no mercado de trabalho. Com isso, as lésbicas encontram-se mais hábeis a ofertar maiores jornadas de trabalho do que as mulheres heterossexuais, pois possuem menor necessidade de especialização no arranjo familiar (JACINTO *et al.*, 2017).

Com relação a identificação da orientação sexual nas bases de dados, a definição por coabitação aparece entre os métodos mais utilizados na literatura que trata desse assunto. No Brasil, essa identificação só foi possível a partir do Censo de 2010 que incluiu pela primeira vez em seu questionário a possibilidade do cônjuge do responsável pelo domicílio ser do mesmo sexo.

Dado o exposto, nota-se a relevância da orientação sexual sobre questões econômicas, principalmente às ligadas ao mercado de trabalho. Ademais, destaca-se a escassez de estudos no âmbito nacional que analisem os diferenciais de salários segundo orientação sexual. Apenas Suliano *et al.* (2016) analisam os salários dos homossexuais em âmbito nacional, porém inserindo *dummies* para casais homossexuais nas regressões estimadas por MQO. Já Sousa e Besarria (2018), apesar de utilizarem a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) limitaram-se a Região Nordeste. Além destes, Casari, Monsueto e Duarte (2013) estimaram regressões quantílicas dos rendimentos segundo orientação sexual para a Região Metropolitana de São Paulo.

Portanto, esta pesquisa tem como objetivo verificar a diferença salarial entre homossexuais e heterossexuais, a partir definição de coabitação, para as regiões brasileiras. Para tanto, utilizou-se os dados do Censo 2010 estimando o diferencial de salários através da decomposição não paramétrica de Ñopo (2008). Ademais, pretende-se analisar o perfil desses trabalhadores referente as características: individuais, mercado de trabalho e localização.

Portanto, este estudo avança em relação a literatura nacional existente, primeiro, por analisar o diferencial de salários entre casais homossexuais e heterossexuais para as regiões brasileiras. E segundo, por aplicar um método, decomposição não paramétrica de Ñopo (2008), ainda não utilizada pela literatura que trata do tema.

Esta revisão de literatura deixa claro a relevância da orientação sexual dentro do mercado de trabalho, seja na participação ou nos rendimentos, reforçando a necessidade de estudos nacionais sobre a temática. Ademais, dos estudos que utilizaram métodos de decomposição, nenhum apresentou métodos não paramétricos, como o proposto neste artigo.

Dos principais achados da pesquisa para os indivíduos que possuem cônjuge, observou-se que os homossexuais possuem maior nível de instrução quando comparados aos heterossexuais. Os resultados das decomposições apontam que o diferencial salarial total tanto para Brasil como para as regiões é positivo indicando uma vantagem salarial para os homossexuais em relação aos heterossexuais. A região Nordeste apresentou o maior diferencial entre gays e homens heterossexuais, mostrando vantagem salarial para os gays. Já a região Centro-Oeste apresentou o maior diferencial salarial entre mulheres homossexuais e heterossexuais, em favor das lésbicas.

Além dessa introdução, o trabalho se desenvolve ao longo de mais quatro seções. A próxima seção apresenta uma breve revisão de literatura. A seção três, as questões metodológicas. Já a seção quatro discute os resultados, fazendo uma análise do perfil dos grupos analisados e dos resultados da decomposição de Ñopo (2008). Por fim, na seção cinco, são feitas as considerações finais.

2. Revisão de Literatura

As principais teorias descritas pela literatura que tentam explicar as diferenças salariais entre dois indivíduos no mercado de trabalho são: teoria do capital humano, teoria da segmentação e teoria da discriminação. A teoria do capital humano sugere ainda que os indivíduos investem em educação para maximizar sua riqueza líquida. Becker (1962) sugere que quanto maior o nível educacional maior será o rendimento. Portanto o investimento em capital humano poderia explicar as diferenças salariais entre trabalhadores.

Segundo Becker (1981), como a presença de crianças é menos provável em famílias homossexuais, as mulheres poderiam investir mais em capital humano que as mulheres heterossexuais. Já os homens dessas famílias gastariam menos tempo no mercado de trabalho, isso porque os tamanhos da família seriam menores. Por outro lado, de acordo com Plug e Berkhout (2004) é possível que os jovens

homossexuais por anteciparem uma futura discriminação no mercado de trabalho, tentem compensar com educação adicional.

A teoria da segmentação indica que as diferenças nos salários podem estar relacionadas com a segmentação do mercado, já que trabalhadores homogêneos em preferências e produtividade, podem receber remunerações diferentes. A teoria da segmentação no mercado de trabalho teria como fonte de discriminação a falta de competição devido as estruturas sociais e arranjos institucionais, sendo dividido em mercado de trabalho primário e secundário (AIGNER; CAIN, 1977). Algumas características são usadas como forma de verificar essa segmentação no mercado, como características demográficas, regionais, sindicalização, ramos industriais, legislação de salários, entre outras (FERNANDES, 2002).

Já a teoria da discriminação sugere que o diferencial de salários ocorreria devido as características não produtivas dos trabalhadores, tais como sexo, cor, região de origem, orientação sexual, entre outras. Mesmo controlando por diversas características observáveis, esse diferencial entre grupos distintos não desaparece. Becker (1971) insere o conceito de preconceito nas preferências distinguindo-as em discriminação por parte dos: consumidores, trabalhadores ou empregadores. Segundo Badgett (1995) o comportamento discriminatório no mercado de trabalho referente a orientação sexual tem como base a homofobia (aversão aos homossexuais e a homossexualidade) e o heterossexismo (atitude de preconceito contra toda orientação sexual que não seja a heterossexual)².

Com base nessas teorias, Antecol, Jong e Steinberger (2008) verificaram que gays ganham menos do que os homens heterossexuais e que lésbicas auferem maiores salários do que as mulheres heterossexuais nos EUA. Fazem uso da decomposição de Oaxaca e Blinder (1973) para buscar explicações para os diferenciais já observados, com dados provenientes do Censo 2000 dos EUA. Diferenças no capital humano, principalmente na educação, explicam a vantagem salarial observada para as lésbicas. Já na comparação entre gays e suas contrapartes heterossexuais casados, a maior parte da penalidade é devido aos componentes não explicados pelo modelo, dentre eles a discriminação.

² O estudo seminal de Badgett (1995) fez uso de dados do *General Social Survey* (1989-1991) para os EUA. As evidências mostraram que os gays sofrem penalização salarial. Já os achados para as lésbicas, apesar de um possível efeito negativo, foram inconclusivos, devido a não significância estatística.

Ainda para o mercado de trabalho norte-americano, Mize (2016) preocupou-se em ampliar a visão da orientação sexual frente à questão econômica, não apenas considerando que o grupo dos homossexuais é composto por gays e lésbicas. O argumento reside no fato de que homens e mulheres bissexuais podem sofrer maiores penalizações no mercado de trabalho do que gays e lésbicas. Os resultados indicaram que o *gap* salarial entre bissexuais e heterossexuais não pode ser explicado por diferenças no capital humano, e sim pelo tratamento desigual, sugerindo discriminação. Mesmo com características similares às dos heterossexuais, os bissexuais ganhariam menos³.

Plug e Berkhout (2004) ao examinarem, na Holanda, a relação entre ganhos salariais e a orientação sexual, com foco especial em jovens em início de carreira, verificaram que há uma penalização de 3% para gays e vantagem para as lésbicas, também em torno de 4%. Os autores concluem que a discriminação com base na orientação sexual não é observada pelos jovens e por aqueles com alto nível de escolaridade que entram no mercado. A explicação para essa evidência surge do fato da Holanda ser considerada um país bastante tolerante com relação a homossexualidade.

Em posse de uma base que permite classificar diretamente a orientação sexual dos indivíduos, Carpenter (2008a) estuda como a orientação sexual se relaciona com três questões do mercado de trabalho canadense: rendimento, trabalho em tempo integral⁴ e horas trabalhadas por semana. Ajustando por uma série de controles, como educação e idade, observou-se que gays têm um menor rendimento pessoal e trabalham menos horas por semana comparados com os heterossexuais. Nas três análises, lésbicas tem ganhos superiores frente as mulheres heterossexuais, seja no rendimento pessoal, na probabilidade de trabalho em tempo integral como no total de horas trabalhadas por semana.

Na África do Sul, o estudo realizado por Klein (2017) obteve resultados que vão de acordo com grande parte dos estudos já citados. Homens gays ganham 13,5% menos e mulheres lésbicas, ganham 4,7% a mais do que suas contrapartes heterossexuais. A análise de decomposição de Oaxaca e Blinder (1973) não descarta a hipótese de que possuam efeitos de discriminação. Ademais, o autor destaca ainda

³ Mize (2016) também faz a análise para gays e lésbicas, e não somente para bissexuais, trazendo resultados semelhantes aos já observados para os EUA: gays enfrentam penalidade/discriminação salarial e lésbicas, vantagem.

⁴ O trabalho em tempo integral ocorre quando a pessoa trabalha pelo menos 30 horas por semana.

que a África do Sul foi a primeira a nação africana a legalizar o casamento homossexual e proibir discriminação quanto à orientação sexual. Entretanto, isso não impede que existam penalizações para este grupo de pessoas, inclusive, no âmbito do mercado de trabalho.

No Reino Unido, Arabsheibani, Marin e Wadsworth (2005), em vez de inserir *dummies* de orientação sexual nas equações salariais, estimaram regressões para cada grupo, que posteriormente foram utilizadas na decomposição. Dessas regressões salariais, observaram que o retorno da educação foi maior para os heterossexuais. Os achados divergiram da maioria dos estudos supracitados, pois verificaram que tanto gays como lésbicas ganham em média mais do que suas contrapartes heterossexuais. Contudo, na análise de decomposição foram observados comportamentos discriminatórios contra os gays, pois se estes possuísem as mesmas características dos heterossexuais não solteiros, acabariam ganhando menos. Para mulheres não houve padrão de discriminação.

A partir de dados do *International Social Survey Programme* (ISSP), que incluem países como EUA, Austrália, Irlanda, Polônia e Bulgária, Heineck (2009) observou que gays ganham cerca de 17% menos do que os heterossexuais. Para lésbicas e bissexuais não foram observadas nem penalidades salariais nem vantagens. Os resultados da decomposição de Oaxaca e Blinder (1973) para os gays, evidencia que dois terços da diferença é devido a parte não explicada, que inclui a discriminação e entre outras questões não observadas.

No mercado de trabalho francês, Laurent e Mihoubi (2012) verificaram a existência de penalidade salarial contra gays em relação aos homens heterossexuais, tanto no setor público quanto no privado. Essa discriminação salarial foi maior para os mais velhos do que os mais jovens, e também para trabalhadores com maior nível de qualificação. Quanto às mulheres, não foi observado discriminação salarial contra as lésbicas.

Na América Latina, os estudos da relação entre a orientação sexual e mercado de trabalho têm começado a ganhar espaço, como a pesquisa de Brown, Contreras e Schmidt (2019) que trata do efeito da orientação sobre a participação no mercado de trabalho do Chile e Uruguai⁵. No Brasil, este campo de estudo está

⁵ Brown, Contreras e Schmidt (2019) observaram em seu estudo que, para Chile e Uruguai, os homens gays tem 5% menos probabilidade de participar do mercado de trabalho e já as lésbicas, tem suas probabilidades aumentadas em cerca de 37%.

em desenvolvimento e todos os estudos encontrados utilizam como base de dados o Censo 2010. Por exemplo, Jacinto *et al.* (2017) estudaram a oferta de trabalho dos homossexuais no Brasil a partir de um modelo tobit, usando como variável de oferta as horas trabalhadas por semana. Os achados evidenciaram que as mulheres lésbicas estão associadas a maior oferta de horas de trabalho e homens gays a uma menor oferta de trabalho.

Com relação ao diferencial salarial, Suliano *et al.* (2016) inserem *dummies* para casais homossexuais nas regressões estimadas por MQO e pelo procedimento de Heckman em dois estágios. Os resultados apontaram que na média gays e lésbicas ganham mais do que suas contrapartes sexuais. Esse achado difere do padrão internacional, de desvantagem e/ou penalização salarial para os homossexuais.

Sousa e Besarria (2018), limitaram-se a questões de determinação e decomposição de rendimentos para a Região Nordeste. No tocante as equações salariais, tanto gays como lésbicas, apresentaram vantagem salarial. Já no que diz respeito a decomposição de Oaxaca e Blinder (1973), não há comportamento discriminatório quanto a orientação sexual, e as diferenças entre os grupos são devidas aos atributos observáveis, como a educação.

Já Casari, Monsueto e Duarte (2013) avaliaram o impacto da orientação sexual sobre o rendimento exclusivamente para a Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). Por meio de regressões quantílicas, mostraram que ser homossexual tem efeito positivo sobre os rendimentos tanto para os homens como para mulheres, principalmente nos maiores quantis da distribuição de rendimento.

Esta revisão de literatura deixa claro a relevância da orientação sexual dentro do mercado de trabalho, seja na participação ou nos rendimentos, reforçando a necessidade de estudos nacionais sobre a temática. Ademais, dos estudos que utilizaram métodos de decomposição, nenhum apresentou métodos não paramétricos, como o proposto neste artigo. A seção que segue, apresenta as questões metodológicas do artigo.

3. Metodologia

3.1 Base de dados

A base de dados utilizada neste estudo foi o Censo Demográfico de 2010 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). No Brasil, a partir dessa base de dados consegue-se identificar os homossexuais através da definição de coabitação. Destaca-se que a união civil entre pessoas do mesmo sexo no Brasil não era legalizada, fato que somente aconteceu em 2011 pelo Supremo Tribunal Federal, regulamentado posteriormente pela resolução do Conselho Nacional de Justiça nº175, de 14 de maio de 2013.

Devido à restrição da identificação dos homossexuais na base de dados, considerou-se apenas os casais homossexuais (definição de coabitação). Portanto, foram excluídos todos os solteiros e levou-se em conta apenas as pessoas que possuíam cônjuge, seja do mesmo sexo (casal homossexual) ou do sexo diferente (casal heterossexual). A identificação do responsável pelo domicílio e a sua orientação sexual definida de acordo com seu respectivo cônjuge (mesmo sexo ou sexo diferente), permitiu a separação entre homens que possuem cônjuge (gays e heterossexuais) e mulheres que possuem cônjuge (lésbicas e heterossexuais).

Deve-se destacar que essa é uma forma indireta de identificar os homossexuais e vários autores da literatura internacional utilizam-na⁶. No entanto, os homossexuais podem ser identificados de outras maneiras dependendo da base de dados disponível. Por exemplo, Badgett (1995) com os dados do *General Social Survey* (GSS) para os EUA define os homossexuais como aqueles indivíduos que têm parceiros sexuais do mesmo sexo. Já na base de dados *The California Health Interview Survey* (CHIS) a informação é fornecida diretamente por meio da autodeclaração sobre a orientação sexual do indivíduo. Segundo Carpenter (2005) essa medida é, dentre todas, a mais adequada para identificação dos homossexuais.

Como enfatiza Badgett *et al.* (2007), a maioria das amostras utilizadas nos estudos sobre orientação sexual não são representativas para a população de lésbicas, gays e bissexuais (LGB) seja por considerar apenas a definição de coabitação ou devido a subnotificação. Vale salientar que a base de dados utilizada neste estudo, Censo 2010, também possui tais limitações. Isso pode acontecer em razão do estigma de status de LGB, fazendo com que os indivíduos sejam desencorajados a fornecer informações sobre sua orientação sexual.

⁶ A maioria da literatura utiliza a definição de coabitação para a determinar a orientação sexual do indivíduo devido as limitações das bases de dados. Como exemplos tem-se os seguintes estudos: Clain e Leppel (2001), Allegretto e Arthur (2001) e Antecol, Jong e Steinberger (2008).

Foram selecionados apenas os indivíduos com idade entre 15 e 65 anos de idade, considerando a População em Idade Ativa (PIA) e pressupondo que a partir dos 65 anos de idade os indivíduos já estariam aposentados. As variáveis utilizadas estão descritas no Quadro 1, destas foram formados os seguintes conjuntos de variáveis:

1. *Dummies* de educação;
2. + *Dummies* de idade⁷;
3. + Raça;
4. + Chefe e Filho;
5. + *Dummies* de ocupação;
6. + Urbano e Região Metropolitana;
7. + *Dummies* de regiões⁸.

Após a aplicação dos filtros, obtém-se uma amostra de 7.524.150 indivíduos. Deste total, 10.537 são homossexuais, o que equivale a 0,14%. Dessa quantidade de homossexuais, 4.610 são gays e 5.927 são lésbicas.

Quadro 1 – Descrição das variáveis

Variável	Descrição
Lnw	Logaritmo natural do rendimento do trabalho principal por hora
Educação	<i>Dummies</i> para 4 níveis de instrução: 1) Sem instrução e fundamental incompleto; 2) Fundamental completo e médio incompleto; 3) Médio completo e superior incompleto; 4) Superior completo
Idade	<i>Dummies</i> para os seguintes grupos de idade: 1) 15 a 24 anos 2) 25 a 34 anos 3) 35 a 44 anos 4) 45 a 54 anos 5) 55 a 65 anos
Raça	= 1 se branco, 0 caso contrário
Chefe	= 1 se chefe de família, 0 caso contrário
Filho	= 1 se o casal possui pelo menos um filho ou enteado, 0 caso contrário
Ocupação	<i>Dummies</i> para os grandes grupos ocupacionais:

⁷ O conjunto de variáveis 2 é representado pelo Conjunto 1 + *Dummies* de idade. Da mesma maneira para os demais conjuntos.

⁸ Inseridas apenas nas decomposições para o Brasil.

	1) Diretores e gerentes 2) Profissionais das ciências e intelectuais 3) Técnicos e profissionais de nível médio 4) Trabalhadores de apoio administrativo 5) Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados 6) Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca 7) Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios 8) Operadores de instalações e máquinas e montadores 9) Ocupações elementares 10) Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares 11) Ocupações maldefinidas
Urbano	= 1 se reside em área urbana, 0 caso contrário
RM	= 1 se reside em região metropolitana, 0 caso contrário
Região	<i>Dummies</i> para as 5 regiões do Brasil ^a

Fonte: elaboração própria a partir dos dados do Censo 2010.

Nota: (a) utilizadas apenas na decomposição para o Brasil.

3.2 Decomposição de Ñopo (2008)

Neste estudo utiliza-se a abordagem não paramétrica desenvolvida por Ñopo (2008) que é uma extensão da técnica de Oaxaca-Blinder (1973) - OB. Segundo Mussa (2014) as principais desvantagens da decomposição de OB são: o método é totalmente paramétrico e por isso é necessário estimar uma regressão linear, impondo uma restrição funcional da relação entre os salários e seus determinantes; além de que se baseia implicitamente em uma suposição fora do suporte comum.

Segundo Ñopo (2008) essa suposição superestima o componente do diferencial entre os grupos em análise. Este problema, ao comparar as características entre dois grupos, é acentuado quando as variáveis relacionadas ao mercado de trabalho são inseridas na decomposição. Por exemplo, gays tendem a se inserir em ocupações menos tradicionais aos homens heterossexuais. Do mesmo modo, isso acontece para as lésbicas em comparação com as mulheres heterossexuais e o método OB não reconhece essas diferenças no suporte. Além disso, a decomposição OB apresenta o diferencial salarial na média e não sobre toda distribuição salarial.

Por outro lado, as vantagens do método OB com relação a decomposição de Ñopo refere-se a poder calcular separadamente os efeitos das dotações e conseguir corrigir o problema do viés de seleção através do método de dois estágios de

Heckman, pois nem todos os indivíduos participam do mercado de trabalho, assim como a decisão de viver em companhia do cônjuge. Por isso, o método OB também será aplicado, porém como um teste de robustez.

Para decompor a diferença salarial entre homens homossexuais e heterossexuais têm-se dois grupos distintos de homens: gays (G) e heterossexuais (H). Considere Y uma variável aleatória dos rendimentos individuais, definida aqui como o logaritmo natural do rendimento por hora do trabalho principal, e X um vetor de características. Seja $F^G(\cdot)$ e $F^H(\cdot)$, as funções de distribuição acumulada condicional, para os gays e os homens heterossexuais, respectivamente, e $dF^G(\cdot)$ e $dF^H(\cdot)$ as respectivas medidas de probabilidades.

Encontra-se o valor esperado dos rendimentos condicionado as características observáveis (x) de cada grupo de homens, como demonstrado nas equações (1) e (2):

$$E[Y|G] = \int_{S^G} g^G(x) dF^G(x) \quad (1)$$

$$E[Y|H] = \int_{S^H} g^H(x) dF^H(x) \quad (2)$$

Em que S^G e S^H representam o suporte de distribuição de características para os gays e homens heterossexuais, respectivamente. Dessa forma, o diferencial entre os salários é definido por:

$$\Delta = E[Y|G] - E[Y|H] \quad (3)$$

$$\Delta = \int_{S^G} g^G(x) dF^G(x) - \int_{S^H} g^H(x) dF^H(x) \quad (4)$$

A equação (4) é composta de quatro componentes, pois cada integral é decomposta em dois termos, dentro e fora do suporte comum.

$$\Delta = \Delta_G + \Delta_H + \Delta_X + \Delta_0 \quad (5)$$

Em que Δ_G é a parte da diferença salarial que pode ser explicada pelas diferenças entre dois grupos de gays, o que possui características que podem ser pareadas com as características dos homens heterossexuais, e outro que não pode.

Esse componente possuirá valor nulo se todos os gays forem pareados com os homens heterossexuais, ou seja, se gays e heterossexuais forem grupos bem parecidos com relação as suas características.

Δ_H é a parte da diferença salarial que pode ser explicada pelas diferenças entre dois grupos de homens heterossexuais, o que possui características que podem ser pareadas com as características dos gays, e outro que não pode.

Δ_X é a parte da diferença salarial que pode ser explicada por diferenças na distribuição das características individuais entre gays e homens heterossexuais ao longo do suporte comum.

Δ_0 equivale a parte não explicada da decomposição de OB. Esta diferença é atribuída às características não observáveis e/ou a discriminação entre os gays e heterossexuais.

Como sugerido por Nopo (2008) para estimação dos quatro componentes citados anteriormente, o procedimento de *matching* segue as seguintes etapas:

1. Um gay é selecionado da amostra, sem reposição;
2. Selecionam-se todos os homens heterossexuais com características observáveis semelhantes às do gay previamente selecionado na etapa 1;
3. Posteriormente, constrói-se um “indivíduo sintético”, cujas características sejam iguais à média de todas aquelas selecionadas na etapa 2, e pareia-se este indivíduo sintético ao gay da etapa 1;
4. O gay selecionado na etapa 1 e o indivíduo sintético são inseridos na nova amostra de indivíduos pareados;
5. Repetem-se as etapas de 1 a 4 para cada gay da amostra.

Refaz-se todo esse processo para os homens heterossexuais. No final de todo o procedimento a nova amostra conterá quatro tipos de indivíduos: gays pareados, gays não pareados, homens heterossexuais pareados e homens heterossexuais não pareados.

Todo esse método será realizado novamente para decompor a diferença salarial entre lésbicas (L) e mulheres heterossexuais (H): $\Delta = E[Y|L] - E[Y|H]$.

Vale destacar que para a realização desta técnica não é recomendável o uso de variáveis contínuas. Por isso as variáveis contínuas utilizadas foram transformadas

em variáveis binárias. Na próxima seção os resultados são apresentados e discutidos. Para mais detalhes metodológicos e de comparação com a decomposição OB ver Ñopo (2008).

4. Resultados e discussão

4.1 Análise descritiva

A primeira análise feita a partir da Tabela 1 é do rendimento/hora do trabalho principal, dada a orientação sexual dos casais. A média do rendimento para os gays (R\$ 20,66) é superior à dos homens heterossexuais (R\$ 11,75), com desvio-padrão similar. Quanto ao rendimento/hora máximo, este é superior para os homens heterossexuais em relação ao dos homossexuais. Quanto ao perfil de rendimento/hora das mulheres, a média das lésbicas é superior sendo R\$ 12,86 contra R\$ 9,58 para as heterossexuais.

Tabela 1 – Estatística Descritiva: Rendimento/hora do trabalho principal por orientação sexual (R\$) (Brasil, 2010)

	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
Homem heterossexual	11,75	48,60	0,0021	23.750
Gay	20,66	48,30	0,2375	20.000
Mulher heterossexual	9,58	40,24	0,0025	20.000
Lésbica	12,86	22,07	0,0757	402,78

Fonte: elaboração própria a partir de dados do Censo 2010.

Notas: (a) resultados expandidos para a população. (b) O valor do rendimento/hora não é preciso, pois foi usado uma aproximação do total de horas trabalhadas por mês, multiplicando por quatro o número de horas trabalhadas por semana. (c) Teste *t-student* mostrou diferença estatisticamente significativa a 1% entre heterossexuais e homossexuais.

A Tabela 2 apresenta o perfil da amostra estudada quanto a diversos fatores: educação, características demográficas, estrutura familiar, ocupação e localização geográfica. Foram realizados testes *t-student* para a diferença das proporções entre os grupos de casais heterossexuais e homossexuais.

No que compete a educação dos homens, 48,84% dos heterossexuais estão alocados no nível sem instrução e fundamental incompleto; o grupo com a segunda maior representatividade é o de nível médio completo e superior incompleto com 25%. Os gays possuem um nível de instrução mais elevado, 31,6% possuem nível superior completo e 40,51% possuem nível médio completo e superior incompleto.

Já o comportamento das variáveis de educação para as mulheres segue outro padrão, 44,2% das heterossexuais estão presentes no primeiro nível de instrução (sem instrução e fundamental incompleto), 11,3% possuem nível superior completo. O nível mais representativo para as lésbicas é o médio completo e superior incompleto (39,58%); quanto ao ensino superior completo, 21,06% possuem. Para o Brasil, Suliano *et al.* (2016) também observou, a nível nacional, que homossexuais possuem maiores níveis educacionais e Sousa e Besarria (2018) encontrou a mesma evidência para a região Nordeste⁹.

A maioria dos heterossexuais possuem filhos, 75%; dos homossexuais o percentual é maior para as mulheres lésbicas, em torno de 30,58%, enquanto apenas 5% dos gays possuem filhos. Portanto, nas famílias de casais homossexuais a presença de filhos é menos provável e segundo Becker (1981) isso justificaria o maior nível educacional desse grupo. Devido a existência de famílias menos numerosas os homossexuais teriam mais tempo para investir em capital humano que os casais heterossexuais. Segundo Carpenter (2005) os gays são mais prováveis de ter um diploma universitário do que os homens heterossexuais.

Para os homens, a faixa de idade mais expressiva para heterossexuais fica entre 35 e 44 anos (28,17%), já os gays estão concentrados na faixa de 25 a 34 anos (38,78%). Quanto a raça, homens gays são em sua maioria brancos (58,75%), já os homens heterossexuais são não brancos (51,63%). Mulheres se distribuem da seguinte forma, a variável raça mostra que 49,64% das mulheres heterossexuais e 53,8% das lésbicas são de cor branca. Das faixas de idade, ambos os grupos de mulheres se concentram entre 25 e 34 anos, seguido do grupo de 35 a 44 anos.

Quanto a composição familiar, 76,76% dos homens heterossexuais e 23,06% das mulheres heterossexuais são chefes de família. Dada a construção da variável de orientação sexual, que leva em conta o sexo do chefe de família, 50% dos homossexuais, sejam gays ou lésbicas, são chefes de família.

As ocupações exercidas pelos agentes são importantes fatores da determinação salarial, pois cada ocupação exige um nível diferente de habilidade e propicia diferentes rendimentos. Como há muitas ocupações, optou-se exibir na

⁹ Este comportamento de maior nível educacional dos homossexuais também foi observado em estudos internacionais como: Elmslie e Tebaldi (2007), Carpenter (2008a), Laurent e Mihoubi (2012) e Dilmaghani (2018).

análise descritiva os grandes grupos ocupacionais definidos pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) Domiciliar¹⁰.

Com relação aos homens, os heterossexuais estão em maior número no grupo de Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios (19,38%), seguido de Ocupações elementares (14,85%). Já os gays estão mais representados no grupo de Profissionais das ciências e intelectuais (24,05%) e Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados (21,03%). Note que no grupo de Diretores e gerentes o destaque é dado para os gays, com um percentual de 8,45% contra 5,19% dos homens heterossexuais, essa diferença pode estar relacionada ao nível educação que é mais elevado para os homossexuais.

Tabela 2 - Estatística descritiva por orientação sexual (%) (Brasil, 2010)

Variável	Homem Heterossexual	Homem Gay	Mulher Heterossexual	Mulher Lésbica
Educação				
Sem instrução e fundamental incompleto	48,84	15,44 ^{***}	44,20	22,00 ^{***}
Fundamental completo e médio incompleto	16,64	12,46 ^{***}	17,30	17,36
Médio completo e superior incompleto	25,04	40,51 ^{***}	27,20	39,58 ^{***}
Superior completo	9,47	31,60 ^{***}	11,30	21,06 ^{***}
Características demográficas				
Idade (15 a 24)	5,56	14,42 ^{***}	10,63	17,60 ^{***}
Idade (25 a 34)	25,32	38,78 ^{***}	28,25	38,08 ^{***}
Idade (35 a 44)	28,17	27,75	26,86	27,68
Idade (45 a 54)	23,78	14,60 ^{***}	20,91	14,11 ^{***}
Idade (55 a 65)	17,17	4,44 ^{***}	13,34	2,52 ^{***}
Raça	48,37	58,75 ^{***}	49,64	53,80 ^{***}
Estrutura familiar				
Chefe	76,77	50,00 ^{***}	23,06	50,00 ^{***}
Filho	76,83	4,91 ^{***}	75,79	30,58 ^{***}
Ocupações				
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	0,98	0,70 [*]	0,07	0,05
Diretores e gerentes	5,19	8,45 ^{***}	4,04	5,76 ^{***}
Profissionais das ciências e intelectuais	6,77	24,05 ^{***}	14,39	17,87 ^{***}
Técnicos e profissionais de nível médio	6,86	10,72 ^{***}	5,48	10,28 ^{***}

¹⁰ Nos arquivos auxiliares do Censo 2010 há o detalhamento de cada grande grupo ocupacional.

Trabalhadores de apoio administrativo	3,28	8,99 ^{***}	7,99	10,76 ^{***}
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	13,05	21,03 ^{***}	20,23	21,26 [*]
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	9,86	1,55 ^{***}	7,77	1,04 ^{***}
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	19,38	5,19 ^{***}	2,94	4,12 ^{***}
Operadores de instalações e máquinas e montadores	12,65	3,01 ^{***}	4,89	4,60
Ocupações elementares	14,85	7,90 ^{***}	25,01	16,00 ^{***}
Ocupações maldefinidas	7,14	8,42 ^{***}	7,18	8,24 ^{***}

Localização				
Urbano	84,01	96,51 ^{***}	83,88	97,48 ^{***}
Região Metropolitana	47,54	73,91 ^{***}	47,28	67,68 ^{***}
Nordeste	25,95	18,64 ^{***}	26,05	21,30 ^{***}
Norte	7,51	4,77 ^{***}	7,44	6,95
Sul	16,10	12,55 ^{***}	16,06	13,27 ^{***}
Sudeste	42,70	55,20 ^{***}	42,74	50,42 ^{***}
Centro-Oeste	7,73	8,83 ^{***}	7,70	8,07

Fonte: elaboração própria a partir dos dados do Censo 2010.

Notas: (a) Resultados expandidos para a população. (b) ^{***}Diferença estatisticamente significativa a 10%, ^{*}Diferença estatisticamente significativa a 1%

Para as mulheres, os grandes grupos ocupacionais com maior representatividade de heterossexuais são os seguintes: Ocupações elementares (25,01%), Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados (20,23%) e Profissionais das ciências e intelectuais (14,39%). Para as lésbicas os três grandes grupos de categorias ocupacionais são os mesmos das mulheres heterossexuais, mudando apenas a ordenação: Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados (21,26%), Profissionais das ciências e intelectuais (17,87%) e Ocupações elementares (16%).

Estudos tem demonstrado influência das ocupações sobre as decisões dentro do mercado de trabalho para os homossexuais. Gays e lésbicas, escolhem trabalhar em ocupações mais tolerantes, como por exemplo, artistas, professores e bibliotecários (PLUG; WEBBINK; MARTIN, 2014). Ocupações ligadas à serviços ou atendimento a clientes, tendem a não discriminar por orientação sexual. Entretanto homens e mulheres homossexuais são penalizados ou tem menos chance de estarem alocados em cargos de gerência (ELMSLIE; TEBALDI, 2007;

LEPPEL, 2016)¹¹. Além da busca de ocupações que possam ser mais receptivas, a categoria ocupacional está intrinsecamente ligada ao nível de instrução, que para o Brasil, os dados mostram um elevado nível para os homossexuais.

Das variáveis de localização geográfica, nota-se que ambos os grupos de homossexuais estão em sua maioria em zona urbana e região metropolitana. Como destacado por Suliano *et al.* (2016) espera-se que nessas áreas haja maior tolerância além de menor desaprovação social. Quanto as regiões do Brasil, a Sudeste e Nordeste alocam mais da metade tanto dos heterossexuais quanto dos homossexuais, independente do sexo.

4.2 Diferencial de rendimentos: pareamento de Ñopo (2008)

A Tabela 3 a seguir mostra os resultados da Decomposição de Ñopo (2008) segundo orientação sexual para os casais, referente a Brasil e suas regiões no ano de 2010. As variáveis utilizadas nessa especificação envolvem o conjunto completo de variáveis descritas na metodologia (especificação 6). Para o Brasil além das mesmas variáveis utilizadas nas estimativas para as regiões acrescentou-se as *dummies* de regiões (especificação 7).

Verifica-se que o diferencial total tanto para Brasil como para as regiões é positivo indicando uma vantagem salarial para os homossexuais em relação aos heterossexuais. Esse hiato salarial em favor dos homossexuais também foi percebido nos estudos de Suliano *et al.* (2016) para o Brasil, Sousa e Besarria (2018) para o Nordeste e Casari, Monsueto e Duarte (2013) para a RMSP.

Na comparação entre as regiões observa-se que o maior diferencial salarial entre gays e homens heterossexuais encontra-se na Região Nordeste, cerca de 0,44. O menor diferencial desse grupo fica no Centro-Oeste com um diferencial total de 0,166. O componente DH positivo mede o aumento médio no salário caso os homens heterossexuais alcançassem as mesmas combinações de características dos gays.

Já para as lésbicas e mulheres heterossexuais o maior diferencial está na região Centro-Oeste, onde justamente encontra-se o menor diferencial referente aos homens. E a menor desvantagem salarial das mulheres heterossexuais localiza-se na

¹¹ Ahmed, Andersson e Hammarstedt (2011), para a Suécia, observam o mesmo comportamento de penalização para homens homossexuais, mas no caso de mulheres lésbicas, elas são mais propensas a estarem em cargos de gerência ou com elevado nível de instrução.

região Norte. O componente DH positivo para as mulheres tem o mesmo sentido anteriormente comentado, seria o aumento médio no salário caso as mulheres heterossexuais alcançassem as mesmas combinações de características das lésbicas.

Nota-se que nas regiões brasileiras o hiato salarial segundo orientação sexual em favor dos homossexuais é maior entre os gays e homens heterossexuais. A exceção é a região Centro-Oeste onde a maior diferença salarial é entre as lésbicas e mulheres heterossexuais, favorável as lésbicas.

Esse achado difere da maioria dos estudos internacionais que obtêm uma penalização salarial para os gays e uma vantagem para as lésbicas (PLUG; BERKHOUT, 2004; ANTECOL; JONG; STEINBERGER, 2008; KLEIN, 2017). No caso do Brasil, os gays encontram-se em situação mais vantajosa que as lésbicas com relação aos salários, assim como visto também na tabela 1 da análise descritiva do rendimento/hora do trabalho principal. E o fato do diferencial salarial total em favor dos gays ser maior do que em favor das lésbicas pode ser explicado pelo maior nível educacional dos gays, como pode ser observado na tabela 2.

Além disso, observa-se que a maior parte do diferencial total (D) é explicado pelas características observáveis (DE). Por exemplo para o Brasil, na decomposição dos homens, 91% do diferencial total é explicado pelas características observáveis, já para as mulheres esse percentual é de 81,6%.

Tabela 3 - Decomposição de Ñopo (2008) segundo orientação sexual (Brasil e Regiões, 2010)

	Gay <i>versus</i> Homem Heterossexual						Lésbica <i>versus</i> Mulher Heterossexual					
	BR	NO	NE	SE	SU	CO	BR	NO	NE	SE	SU	CO
D	0,3031	0,3927	0,4371	0,2422	0,2762	0,1662	0,1610	0,1146	0,1552	0,1427	0,1630	0,2427
D0	0,0270	0,0096	0,0406	0,0318	0,1268	-0,0617	0,0297	-0,0175	-0,0834	0,0330	0,0486	0,2067
DG/DL	-0,0006	-	-	-	-	-	-0,0004	-	-0,0003	-	-0,0004	-
DH	0,0996	0,0134	0,0320	0,0386	0,0400	0,0203	0,0304	0,0149	0,0352	0,0116	0,0369	0,0007
DX	0,1771	0,3697	0,3646	0,1718	0,1094	0,2076	0,1013	0,1171	0,2037	0,0981	0,0779	0,0352
DE	0,2761	0,3831	0,3966	0,2104	0,1494	0,2279	0,1313	0,1320	0,2386	0,1097	0,1144	0,0359
DNE	0,0270	0,0096	0,0406	0,0318	0,1268	-0,0617	0,0297	-0,0175	-0,0834	0,0330	0,0486	0,2067

Fonte: elaboração própria a partir dos dados do Censo 2010.

Notas: (a) Resultados expandidos para a população; (b) DG/DL: DG para os gays e DL para as lésbicas. D: Diferencial Total; DE (Diferencial Explicado) = DG/DL+DH+DX; DNE (Diferencial Não Explicado) = D0; (c) NO: Norte; NE: Nordeste; SE: Sudeste; SU: Sul; CO: Centro-Oeste.

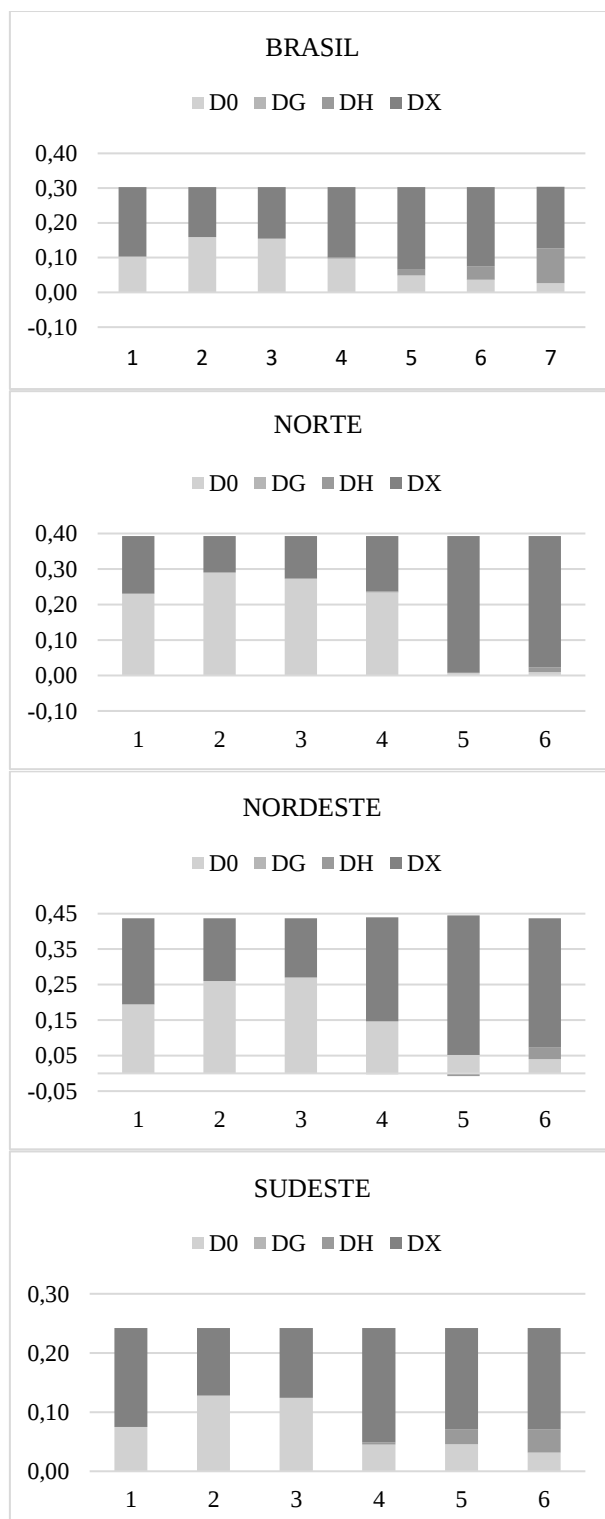
A decomposição de Oaxaca-Blinder (OB)¹² segundo orientação sexual para homens e mulheres com união consensual foi estimada como um teste de robustez, e encontra-se na tabela A.1 no apêndice. Comparando os resultados dessa decomposição com o método de Ñopo, verifica-se que há superestimação dos diferenciais totais tanto para os homens quanto para as mulheres no método OB. Esse achado também foi encontrado pela literatura que compara os dois métodos (GAMBOA; ZULUAGA, 2013; MARIANO *et al.*, 2018; LIMA *et al.*, 2019) e pode ser justificado pelo fato da decomposição OB ignorar as diferenças nos suportes das distribuições.

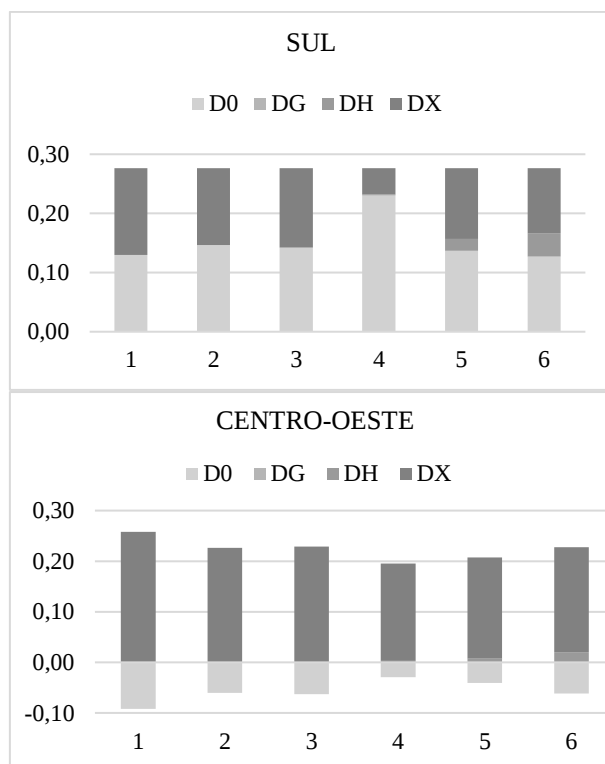
O Gráfico 1 mostra os achados da decomposição de Ñopo (2008) para os homens homossexuais e heterossexuais que possuem cônjuge, quando os conjuntos de variáveis são adicionados. O componente do diferencial no suporte comum (DX) é positivo para todas as regiões, indicando que os gays possuem melhores características observáveis que os remunera melhor do que os homens heterossexuais.

Cabe destacar a exceção com relação ao diferencial não explicado na região Centro-Oeste onde o componente D0 é negativo. Essa evidência sugere que apenas nessa região para todas as 6 especificações, os homens heterossexuais possuem melhores características não observáveis com relação aos gays. Esse achado pode justificar o menor diferencial total dessa região em comparação com as demais regiões.

¹² Vale ressaltar que o modelo também foi estimado com correção do problema de viés de seleção para participação do mercado de trabalho inserindo as Inversa de Mills através do método de dois estágios de Heckman (1979). Para o modelo de seleção de Heckman referente as mulheres para a região Nordeste, a razão inversa de Mills não foi significativa. Para o restante das regiões, essa razão foi estatisticamente significativa ao nível de 10%, assim como na estimação para os homens. Como os resultados da decomposição de Oaxaca com e sem correção praticamente não apresentaram diferença, optou-se por comparar com aquele sem correção, devido ao método de Ñopo também não corrigir tal problema.

Gráfico 1 - Diferença salarial entre gays e homens heterossexuais (Brasil e Regiões, 2010)





Fonte: elaboração própria a partir dos dados do Censo 2010.

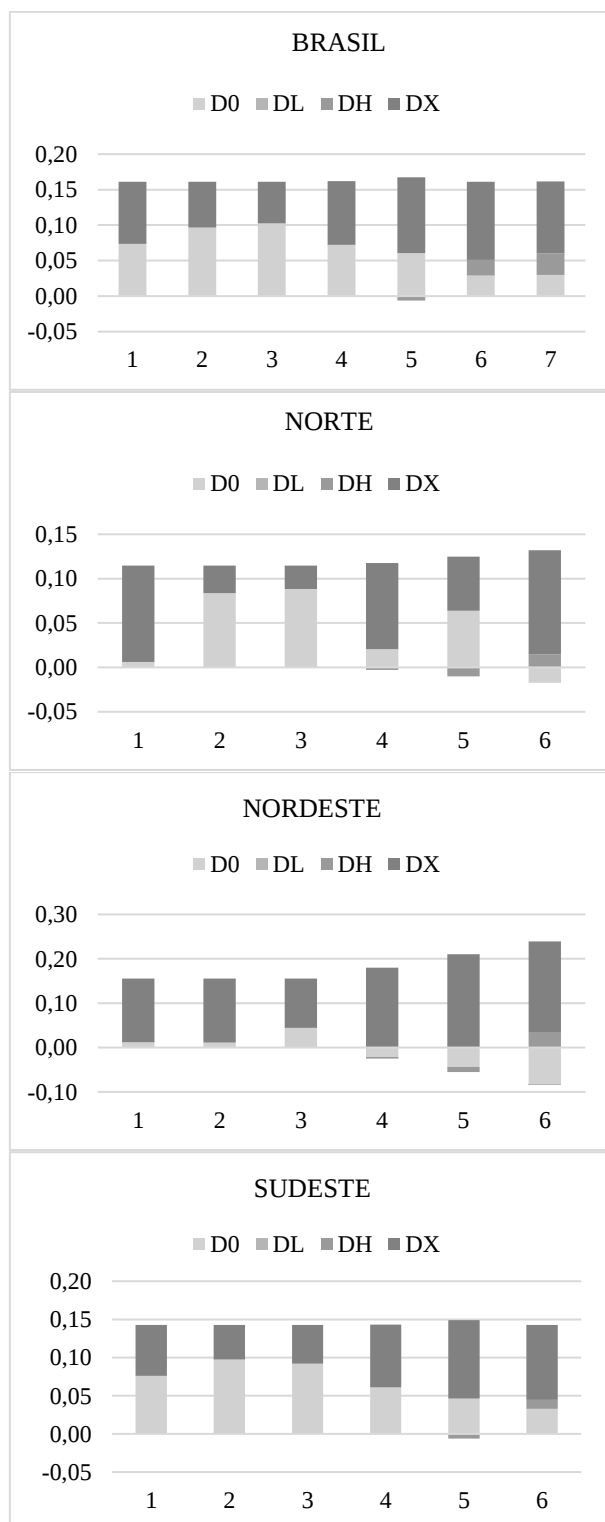
Nota: resultados expandidos para a população.

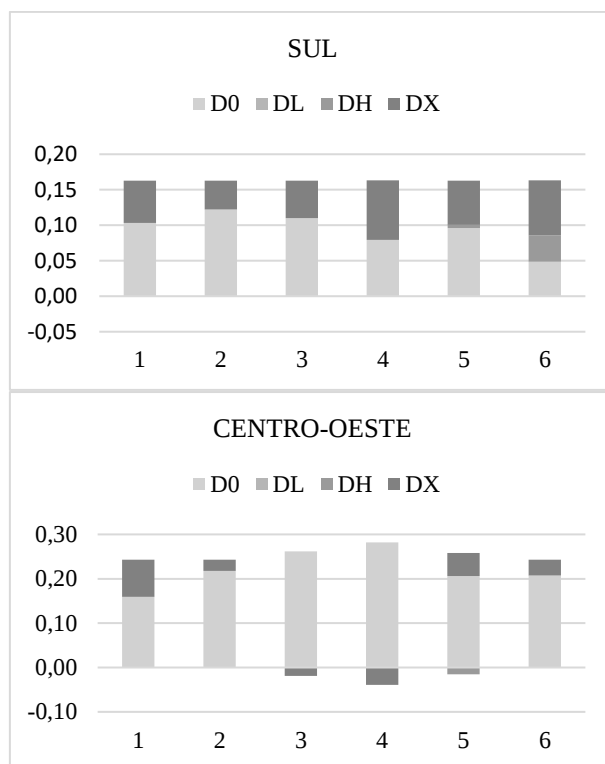
Ao observar a inclusão dos conjuntos de variáveis, nota-se que aquelas relacionadas à educação (especificação 1) tem influência expressiva no diferencial total, tanto no geral como para as regiões. Isso demonstra que a diferença salarial em favor dos gays pode ser explicada, em parte, pela maior acumulação de capital humano desse grupo.

Observa-se que para as regiões Norte, Nordeste e Sul quando as especificações 5 e 6 são adicionadas, ou seja, as variáveis relacionadas a ocupação no mercado de trabalho e local de residência, o componente DX torna-se maior. Este resultado sugere que os setores de ocupação são responsáveis por parte do diferencial salarial entre gays e homens heterossexuais, em favor dos gays, nessas regiões.

O Gráfico 2 mostra a diferença salarial para as mulheres homossexuais e heterossexuais que possuem cônjuge, referente as 7 especificações para o Brasil e 6 para as regiões. Observa-se que o componente DL não é significativo indicando que não existe diferença salarial entre o grupo de lésbicas pareadas com as mulheres heterossexuais e o grupo não pareado.

**Gráfico 2 - Diferença salarial entre lésbicas e mulheres heterossexuais
(Brasil e Regiões, 2010)**





Fonte: elaboração própria a partir dos dados do Censo 2010.

Nota: resultados expandidos para a população.

Assim como na análise para os homens, a inclusão das variáveis de nível educacional explica boa parte do diferencial total em favor das lésbicas. As variáveis relacionadas a família (ser chefe e ter filho) também ganham importância para explicar esse diferencial. E por fim, a inserção das *dummies* de ocupação e localização fazem com que a maior parte do diferencial total seja explicado pelas características observáveis, com exceção da região Centro-Oeste.

Apenas nessa região, nas especificações 3 e 4, ou seja, com a inserção das variáveis relacionadas a raça e a família, o componente DX é negativo. Esse termo negativo indica que as mulheres heterossexuais possuem melhores características referente a raça e estrutura familiar que as favorece no mercado de trabalho nessa região.

Nas regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste o componente D0 é positivo em todas as especificações. Esse achado sugere que nessas regiões as lésbicas possuem melhores características não observáveis com relação as mulheres heterossexuais.

A intensidade dos efeitos da orientação sexual sobre rendimentos, tende a variar com idade, escolaridade, presença de crianças no domicílio, setores de

ocupação, dentre outros aspectos, sendo que estas variações podem estar ligadas a fatores não observáveis que se relacionam com a sexualidade dos agentes (CLAIN; LEPPER, 2001).

As evidências de que boa parte do diferencial salarial total em favor dos homossexuais é explicada pelas variáveis de educação vai de encontro ao que propõe a literatura sobre o assunto (ANTECOL; JONG; STEINBERGER, 2008). Visto que, tanto gays como lésbicas possuem, em média, maior nível educacional do que suas contrapartes, isso explicaria o auferirem maior rendimento, como sugerido pela teoria do capital humano. As lésbicas que possuem cônjuge investem mais em capital humano do que suas contrapartes devido a terem menos chance de terem filhos em comparação com as mulheres heterossexuais assim como os gays teria menos responsabilidades familiares (BLACK; SANDERS; TAYLOR, 2007; DILMAGHANI, 2018). Outra justificativa seria o fato dos homossexuais tentarem compensar a discriminação adquirindo mais educação (PLUG; BERKHOUT, 2004; BLACK; SANDERS; TAYLOR, 2007).

5. Considerações Finais

Este estudo buscou verificar a diferença de rendimento existente entre os heterossexuais e homossexuais com cônjuges, nas regiões brasileiras. A partir dos dados provenientes do Censo 2010, utilizou-se o procedimento de Ñopo (2008), método não paramétrico que leva em consideração o diferencial dentro de um suporte comum de características observáveis. E para garantir a robustez dos resultados empregou-se também o método paramétrico de Oaxaca -Blinder (1973).

Na análise preliminar, por meio das estatísticas descritivas, os dados indicam que os homossexuais auferem, média, um salário/hora maior do que os heterossexuais. Igualmente em relação à educação, os gays e lésbicas possuem um nível educacional maior frente as suas contrapartes heterossexuais assim como observado em diversos estudos como Laurent e Mihoubi (2012), Dilmaghani (2018) e Sousa e Besarria (2018).

Os resultados das decomposições apontam que o diferencial total tanto para Brasil como para as regiões é positivo indicando uma vantagem salarial para os homossexuais em relação aos heterossexuais. Na comparação entre as regiões observa-se que o maior diferencial salarial entre gays e homens heterossexuais ocorre na Região Nordeste, com predominância do componente relacionado as

características observáveis. Já para as lésbicas e mulheres heterossexuais o maior diferencial está na região Centro-Oeste, e aqui o diferencial é explicado em sua maior parte por componentes não observáveis.

Constatou-se que em todas as regiões brasileiras o hiato salarial segundo orientação sexual é maior entre gays e homens heterossexuais do que entre lésbicas e mulheres heterossexuais, a exceção é a região Centro-Oeste onde se observa o contrário. O resultado para região Centro-Oeste, pode estar atrelado a questões estruturais do mercado local e até mesmo da escolha ocupacional desse grupo, pois a diferença a favor das lésbicas é explicada basicamente por questões não observáveis, de acordo com a decomposição de Ñopo (2008).

Ademais, este estudo mostrou que o mercado de trabalho brasileiro difere do mercado de alguns países em relação aos salários, levando em consideração a orientação sexual dos trabalhadores. A princípio foi observado na literatura internacional que os gays sofrem uma penalidade salarial em relação aos homens heterossexuais. Já para as lésbicas há uma vantagem salarial em relação a suas contrapartes (PLUG; BERKHOUT, 2004; ANTECOL; JONG; STEINBERGER, 2008; KLEIN, 2017). No entanto para as regiões brasileiras foi constatado uma valorização em favor tanto das lésbicas como dos gays.

Necessita-se de políticas destinadas a população LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais) com medidas voltadas para o respeito e diversidade da orientação sexual no local de trabalho. Além disso, as pesquisas existentes no Brasil precisam incorporar informações sobre a orientação sexual dos indivíduos, devido à enorme diversidade sexual do país. Isso para que pesquisas futuras possam analisar as questões econômicas também dos homossexuais solteiros.

Assim, para pesquisas futuras sugere-se analisar a diferença de rendimento das mulheres segundo orientação sexual com presença ou não de filhos. Essa proposta se deve pelo fato das decisões familiares terem um efeito maior no mercado de trabalho para as mulheres do que para os homens.

Referências

AHMED, A. M.; ANDERSSON, L.; HAMMARSTEDT, M. Sexual orientation and occupational rank. *Economics Bulletin*, v. 31, n.3, p. 2422-2433, 2011.

AIGNER, D. J.; CAIN, G. G. Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial And Labor Relations Review*, p. 175-187, 1977.

ALLEGRETTO, S. A.; ARTHUR, M. M. An empirical analysis of homosexual / heterosexual male earnings differentials: unmarried and unequal? *Industrial and Labor Relations Review*, v. 54, n. 3, p. 631-646, 2001.

ANTECOL, H.; JONG, A.; STEINBERGER, M. The sexual orientation wage gap: the role of occupational sorting and human capital. *Industrial and Labor Relations Review*, [S.l.], v. 61, n. 4, p. 518-543, 2008.

ARABSHEIBANI, G. R.; MARIN, A.; WADSWORTH, J. Gay pay in the UK. *Economica*, [S.l.], v. 72, n. 286, p. 333-347, 2005.

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

BADGETT, M. V. L. *et al. Bias in the workplace*. Consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination. Berkeley, CA: Williams Institute, University of California, 2007.

BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of political economy*, Chicago, v. 70, n. 5, p. 9-49, oct. 1962.

BECKER, G. S. *The economics of discrimination*. 2. ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1971.

BECKER, G. S. *A treatise on the family*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1981.

BERRILL, K. T. Anti-gay violence and victimization in the United States: an overview. *Journal of Interpersonal Violence*, v. 5, n. 3, p. 274-294, 1990.

BLACK, D. A.; SANDERS, S. G.; TAYLOR, L. J. The economics of lesbian and gay families. *Journal of economic perspectives*, v. 21, n. 2, p. 53-70, 2007.

BLINDER, Alan S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, p. 436-455, 1973.

BROWN, C.; CONTRERAS, D.; SCHMIDT, L. Sexual orientation and labor force participation: findings from Chile and Uruguay. *Feminist Economics*, v. 25, n. 2, p. 90-115, 2019.

CARPENTER, C. Self-reported sexual orientation and earnings: evidence from California. *ILR Review*, v. 58, n. 2, p. 258-273, 2005.

CARPENTER, C. S. Sexual orientation, work, and income in Canada. *Canadian Journal of Economics*, v. 41, n. 4, p. 1239-1261, 2008a.

CARPENTER, C. S. Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: new evidence from young lesbians in Australia. *Rev Econ Household*, v. 6, p. 391-408, 2008b.

CASARI, P.; MONSUETO, S. E.; DUARTE, P. H. E. Impacto da orientação sexual sobre o rendimento do trabalho. *In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA*, 41., ANPEC, Foz do Iguaçu. *Anais [...]* Foz do Iguaçu, RS: ANPEC, 2013.

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

DILMAGHANI, M. Sexual orientation, labour earnings, and household income in Canada. *Journal of Labor Research*, v. 39, n. 1, p. 41-55, 2018.

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

FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. *IPEA*. 2002.

GAMBOA, L. F.; ZULUAGA, B. Is there a motherhood penalty? Decomposing the family wage gap in Colombia. *Journal of family and economic issues*, v. 34, n. 4, p. 421-434, 2013.

HAMMARSTEDT, M.; AHMED, A. M.; ANDERSSON, L. Sexual prejudice and labor market outcomes for gays and lesbians: evidence from Sweden. *Feminist Economics*, v. 21, n. 1, p. 90-109, 2015.

HECKMAN, James J. Sample selection bias as a specification error. *Econometrica: Journal of the econometric society*, p. 153-161, 1979.

HEINECK, G. Sexual orientation and earnings: evidence from the ISSP. *Applied Economics Letters*, v. 16, n. 13, p. 1351-1354, 2009.

HUMPERT, S. Somewhere over the rainbow: sexual orientation and earnings in Germany. *International Journal of Manpower*, v. 37, n. 1, p. 69-98, 2016.

JACINTO, P. D. A. *et al.* Offer of work and sexual orientation: evidence of Brazil. *The Empirical Economics Letters*, v. 16, p. 663-667, jul. 2017.

KITE, M. E.; WHITLEY JUNIOR, B. E. Sex differences in attitudes toward homosexual persons, behaviors, and civil rights a meta-analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, v. 22, n. 4, p. 336-353, 1996.

KLEIN, T. Labour market outcomes and sexual orientation: an analysis of the South African labour market. *Economics Society of South Africa Conference 2017*, 2017.

LAURENT, T.; MIHOUBI, F. Sexual orientation and wage discrimination in France: the hidden side of the rainbow. *Journal of Labor Research*, v. 33, n. 4, p. 487-527, 2012.

LEPPEL, K. The incidence of self-employment by sexual orientation. *Small Business Economics*, Springer US, v. 46, n. 3, p. 347-363, 2016.

LIMA, C. F. *et al.* Diferenciais de rendimentos entre o migrante e o não migrante na região do Matopiba. *IPEA*, 2019. (Texto para discussão).

MARIANO, F. Z. *et al.* Diferenciais de rendimentos entre raças e gêneros, nas regiões metropolitanas, por níveis ocupacionais: uma análise através do pareamento de Ñopo. *Estudos Econômicos, São Paulo*, v. 48, n. 1, p. 137-173, 2018.

MIZE, T. D. Sexual orientation in the labor market. *American Sociological Review*, v. 81, n. 6, 2016.

MUSSA, Richard. A matching decomposition of the rural-urban difference in malnutrition in Malawi. *Health economics review*, v. 4, n. 1, p. 11, 2014.

ÑOPO, H. Matching as a tool to decompose wage gaps. *The Review of Economics and Statistics*, v. 90, p. 290-299, may. 2008.

OAXACA, Ronald. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, p. 693-709, 1973.

OZEREN, E. Sexual orientation discrimination in the workplace: a systematic review of literature. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, v. 109, p. 1203-1215, 2014.

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

PLUG, E.; WEBBINK, D.; MARTIN, N. Sexual orientation, prejudice, and segregation. *Journal of Labor Economics*, v. 32, n. 1, p. 123-159, 2014.

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.

SULIANO, D. *et al.* Sexual orientation and wage differentials in Brazilian labour market. *Economia Aplicada*, v. 20, n. 3, p. 195-221, 2016.

Apêndice

Tabela A.1 – Decomposição de Oaxaca-Blinder segundo orientação sexual (Brasil e Regiões, 2010)

	BR	NO	NE	SE	SU	CO
Gay versus Homem Heterossexual						
Grupo 1	2,2474*** (0,0169)	2,2241*** (0,0843)	1,8714*** (0,0412)	2,3710*** (0,0233)	2,3917*** (0,0405)	2,0957*** (0,0499)
Grupo 2	1,6791*** (0,0006)	1,5501*** (0,0022)	1,2296*** (0,0012)	1,8715*** (0,0008)	1,8123*** (0,0011)	1,8212*** (0,0018)
Diferença	0,5682*** (0,0170)	0,6739*** (0,0843)	0,6418*** (0,0412)	0,4995*** (0,0233)	0,5794*** (0,0405)	0,2745*** (0,0499)
Explicada	0,4841*** (0,0472)	0,2834 (0,1907)	0,5865*** (0,1033)	0,5391*** (0,0654)	0,0204 (0,1548)	0,3006*** (0,1155)
Não Explicada	0,0841** (0,0476)	0,3905** (0,1924)	0,0553 (0,1038)	-0,0397 (0,0656)	0,5589*** (0,1571)	-0,0261 (0,1100)
Lésbica versus Mulher Heterossexual						
Grupo 1	1,7977*** (0,0152)	1,6697*** (0,0656)	1,4266*** (0,0386)	1,9169*** (0,0202)	1,8755*** (0,0310)	1,9460*** (0,0608)
Grupo 2	1,5283*** (0,0007)	1,4826*** (0,0030)	1,2292*** (0,0017)	1,6478*** (0,0010)	1,5679*** (0,0012)	1,6125*** (0,0024)
Diferença	0,2694*** (0,0152)	0,1871*** (0,0656)	0,1974*** (0,0387)	0,2691*** (0,0202)	0,3076*** (0,0310)	0,3335*** (0,0608)
Explicada	0,1631*** (0,0215)	0,1864** (0,0913)	0,0820 (0,0583)	0,1341*** (0,0252)	0,1601** (0,0532)	0,1087 (0,0768)
Não Explicada	0,1062*** (0,0234)	0,0007 (0,0996)	0,1157** (0,0638)	0,1351*** (0,0272)	0,1475** (0,0559)	0,2248** (0,0791)

Fonte: elaboração própria a partir dos dados do Censo 2010.

Notas: (a) Níveis de significância: ***1%, **5% e *10%; (b) Erros-padrão robustos entre parênteses; (c) NO: Norte; NE: Nordeste; SE: Sudeste; SU: Sul; CO: Centro-Oeste.