

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ – UNIOESTE**  
**CAMPUS DE TOLEDO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**  
**E AGRONEGÓCIO – DOUTORADO**

**GABRIELA GOMES MANTOVANI**

**A REALIDADE DO ARCO-ÍRIS:**  
**DIFERENÇA E DISCRIMINAÇÃO DE RENDIMENTOS SEGUNDO OCUPAÇÕES**  
**E ORIENTAÇÃO SEXUAL**

**TOLEDO**  
**2022**

GABRIELA GOMES MANTOVANI

**A REALIDADE DO ARCO-ÍRIS:  
DIFERENÇA E DISCRIMINAÇÃO DE  
DE RENDIMENTOS SEGUNDO OCUPAÇÕES E ORIENTAÇÃO SEXUAL**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócio, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE/*Campus* de Toledo, como requisito parcial à obtenção do título de Doutora.

Orientador: Prof. Dr. Jefferson Andronio Ramundo Staduto

TOLEDO  
2022

GABRIELA GOMES MANTOVANI

**A REALIDADE DO ARCO-ÍRIS:  
DIFERENÇA E DISCRIMINAÇÃO DE  
DE RENDIMENTOS SEGUNDO OCUPAÇÕES E ORIENTAÇÃO SEXUAL**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócio, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE/*Campus* de Toledo, como requisito parcial à obtenção do título de Doutora.

Orientador: Prof. Dr. Jefferson Andronio Ramundo Staduto

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

**Prof. Dr. Jefferson Andronio Ramundo Staduto**  
Universidade Estadual do Oeste do Paraná

---

**Profa. Dra. Crislaine Colla**  
Universidade Estadual do Oeste do Paraná

---

**Profa. Dra. Rosângela Maria Pontili**  
Universidade Estadual do Oeste do Paraná

---

**Profa. Dra. Solange de Cassia Inforzato de Souza**  
Universidade Estadual de Londrina

---

**Prof. Dr. Paulo Jorge Reis Mourão**  
Universidade do Minho

Toledo, 14 de setembro de 2022.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por proporcionar conhecimento, paciência, perseverança e principalmente saúde, especialmente durante a pandemia do covid-19.

À minha família, por todo incentivo, apoio e amor.

Ao meu irmão Rafael, pelo carinho, suporte e assistência com o *software* R.

Ao meu cônjuge Luiz Henrique Lemes, pelo encorajamento, estímulo e suporte emocional.

Aos amigos que me fizeram entender a diversidade no amor, que pertencem ao “vale”, que surgiram no mestrado, mas que levarei para a vida inteira, Pedro Nadú e Vanessa Paiva. Vanessa Paiva, um agradecimento especial pelas leituras, correções, ideias e apoio durante a escrita desta tese.

Agradeço a Karla Cristina Tyskowski Teodoro Rodrigues por toda ajuda, experiência e ombro amigo desde a minha intenção de entrada no doutorado.

A minha turma de doutorado e particularmente ao André, pela ajuda e cooperação durante esses anos.

Ao meu orientador Jefferson Andronio Ramundo Staduto pela paciência, estímulo e incentivo aos estudos.

Aos professores Magno Rogério Gomes e Aleksandre Lira Cavalcante pela ajuda com a base de dados e os métodos quantitativos no *software* STATA.

As professoras Crislaine Colla e Rosângela Maria Pontili pelo aceite do convite e participação da banca examinadora de Qualificação da tese, e pelas significativas considerações realizadas nesse momento.

A professora Solange de Cassia Inforzato de Souza e o professor Paulo Jorge Reis Mourão pelo aceite para compor a banca examinadora da defesa desta tese. Em especial a professora Solange pelo encorajamento e motivação para a entrada no doutorado.

Aos professores do PGDRA e PGE que contribuíram pela minha formação.

As secretárias Roseli Lotte e Luci Barbieri Silva pela atenção, paciência, conversas e cafézinhos.

Agradeço ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pelo apoio financeiro todos esses anos.

*“A menos que modifiquemos à nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo”.*

Albert Einstein

*“Cansamo-nos de agir e até de pensar, mas jamais nos cansamos de amar.”*

Auguste Comte

MANTOVANI, Gabriela Gomes. A realidade do arco-íris: diferença e discriminação de rendimentos segundo ocupações e orientação sexual. 186 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Regional e Agronegócio) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Toledo, 2022.

## RESUMO

A presente tese como objetivo identificar e analisar as fontes das diferenças e discriminação de rendimentos ao longo da distribuição de rendimento, entre homossexuais e heterossexuais por grupos ocupacionais no Brasil. Os rendimentos de homens e mulheres não são afetados da mesma forma, tal comportamento sugere que a orientação sexual e o gênero do trabalhador exercem interação com a ocupação. Foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio (PNAD-C) para o Brasil e os anos de 2013 a 2019, o que permitiu capturar os diferentes cenários políticos, social e econômico do país. Foram estimadas as regressões RIF (*Recentered Influence Function*) para analisar os principais determinantes das diferenças de rendimentos, e posteriormente efetuou-se a decomposição por quantis (RIF *decomposition*) para verificar a existência ou não da discriminação de renda de acordo com a orientação sexual do trabalhador. Os trabalhadores foram desagregados em oito grupos ocupacionais: (1) Forças armadas, policiais e bombeiros militares; (2) Dirigentes; (3) Profissionais das ciências e das artes [PCAs]; (4) Técnicos de nível médio; (5) Serviços administrativos; (6) Serviços e comércio; (7) Agropecuários; e (8) Produção. Os dados mostraram que os homossexuais: i) possuem uma estrutura familiar pequena; ii) residem em regiões urbanas, metropolitanas e mais desenvolvidas; iii) a maior parte trabalha no setor privado e formal; iv) estão inseridos em postos que demandam pouca escolaridade e complexidade (serviços e comércio) e em empregos que exigem alta qualificação e competência (dirigentes e PCAs); v) trabalham mais horas por semana; vi) recebiam mais que heterossexuais em 2013, mas em 2019 os homens – homossexuais e heterossexuais – tiveram as maiores remunerações, respectivamente. Os resultados mostram que existem disparidades positivas e negativas rendimentos entre homossexuais e heterossexuais, ou seja, em algumas ocupações os trabalhadores homoafetivos ganham mais e em outros os homossexuais auferem menos que os heterossexuais. As diferenças nas remunerações segundo a orientação sexual foram menores em postos que demandam baixa qualificação e competência (produção, serviços administrativos, serviços e comércio). A decomposição de rendimentos quantílica revelou entre 2013 e 2015 os efeitos explicado e positivo da discriminação foi o gerador das disparidades de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais. Entre os anos de 2016 e 2019, houve a presença de ambos os efeitos, mas o efeito explicado foi o fomentador das disparidades remuneratórias na maior parte dos grupos ocupacionais. Assim, conclui-se que a atividade econômica brasileira influenciou as disparidades e a discriminação de rendimentos segundo a orientação sexual, visto que de um período para o outro, as diferenças remuneratórias entre os trabalhadores se intensificaram, evidenciando penalidades nas diferenças de rendimento mais acentuadas para os indivíduos com baixas rendas e em ocupações que não exigem alta qualificação e competência. Além disso, observou-se que quando há um cenário mais favorável (2013 a 2015), os homossexuais se favorecem das condições já que suas características produtivas (efeito explicado) e não produtivas (efeito não explicado) contribuíram para os prêmios nas remunerações dos trabalhadores homoafetivos. Mas em um cenário social e economicamente complexo, especialmente de baixa dinâmica produtiva (2016 a 2019) contribuiu com o agravamento das disparidades,

o efeito explicado tem seu papel como fomentar das diferenças nos rendimentos, assim como a discriminação negativa, distanciando e marginalizando a população LGBTQIA+ e seus direitos.

**Palavras-chave:** Orientação sexual. Gênero. Ocupações. Diferenças de rendimentos. Discriminação. Mercado de trabalho. Regressões quantílicas. Regressão RIF. Decomposição RIF.

MANTOVANI, Gabriela Gomes. The rainbow reality: income difference and discrimination according to occupations and sexual orientation. 186 f. Thesis. Postgraduate in Regional Development and Agribusiness, Western Parana State University – UNIOESTE, Campus de Toledo, 2022.

## ABSTRACT

This thesis aims to identify and analyze the sources of income differences and discrimination across income distribution, between homosexuals and heterosexuals by occupational groups in Brazil. The earnings of men and women are not affected in the same way, such behavior suggests that the sexual orientation and gender of the worker interact with the occupation. Microdata from the National Household Sample Survey (PNAD-C) for Brazil and the years 2013 and 2019 was used to capture the different political, moral, and economic scenarios in the country. RIF (Recentered Influence Function) regressions were estimated to analyze the main determinants of income differences, and subsequently, the quantile decomposition (RIF decomposition) was performed to verify the existence or not of income discrimination according to the sexual orientation of the worker. Workers were separated into eight occupational groups: (1) Armed forces, police, and military firefighters; (2) Managers; (3) Professionals in the sciences and arts [PSAs]; (4) Mid-level technicians; (5) Administrative services; (6) Services and commerce; (7) Farming; and (8) Production. The data showed that homosexuals: i) have a small family structure; ii) reside in urban, metropolitan, and more developed regions; iii) most work in the private and formal sector; iv) are inserted in positions that demand little education and complexity (services and commerce) and in positions that require high qualification and competence (managers and PSAs); v) work more hours per week; vi) received more than heterosexual men in 2013, but in 2019 homosexual and heterosexual men had the highest earnings. The results showed that there are positive and negative income disparities between homosexuals and heterosexuals, that is, in some cases homosexual workers earn more and, in others, homosexuals earn less than heterosexuals. The differences in remuneration according to sexual orientation were smaller in positions that demand low qualification and competence (production, administrative services, services, and commerce). The quantile income decomposition revealed between 2013 and 2015 the explained and positive effects of discrimination were the generators of income disparities between homosexuals and heterosexuals. Between 2016 and 2019, both effects were present, but the explained effect was the driver of income disparities in most occupational groups. Thus, it is concluded that the Brazilian economic activity influenced disparities and income discrimination according to sexual orientation, since from one period to the next, the income differences between workers intensified, evidencing more pronounced penalties for individuals with low incomes and occupations that do not require high qualifications and competence. In addition, it was observed that when there is a more favorable scenario (2013 to 2015), homosexuals are favored by the conditions since their productive (explained effect) and non-productive (non-explained effect) characteristics contributed to the premiums in the remuneration of homosexual workers. But in a socially and economically complex scenario, especially with low productive dynamics (2016 to 2019), it contributed to the worsening of disparities, the explained effect has its role as fostering differences in income, as well as negative discrimination, distancing, and marginalizing the population LGBTQIA+ and your rights.



**Keywords:** Sexual orientation. Gender. Occupations. Income differences. Discrimination. Labor market. Quantile regressions. RIF Regression. RIF decomposition.

## LISTA DE FIGURAS

|                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Estrutura da tese .....                                                                               | 24 |
| Figura 2. Padrão de remuneração internacional de homossexuais e heterossexuais .....                            | 47 |
| Figura 3. Linha do tempo dos estudos nacionais sobre discriminação salarial com base na orientação sexual ..... | 48 |
| Figura 4. Padrão de remuneração nacional de homossexuais e heterossexuais .....                                 | 52 |
| Figura 5. Identificação de homossexuais e heterossexuais ocupados no mercado de trabalho brasileiro .....       | 67 |
| Figura 6. Região censitária segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019.....                            | 87 |
| Figura 7. Região metropolitana e não metropolitana segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019 .....    | 88 |
| Figura 8. Macrorregiões segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019 .....                               | 89 |
| Figura 9. Faixa etária segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019.....                                 | 90 |
| Figura 10. Experiência profissional segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019 .....                   | 91 |
| Figura 11. Nível de escolaridade segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019                            | 92 |
| Figura 12. Cor da pele segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019 .....                                | 94 |
| Figura 13. Setor de emprego segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019 .....                           | 95 |
| Figura 14. Setores formal e informal segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019 .....                  | 96 |
| Figura 15. Posição na ocupação segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019                              | 97 |
| Figura 16. Setores de atividade econômica segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019 .....             | 98 |
| Figura 17. Grupos ocupacionais segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019                              | 99 |

|                                                                                                                                                      |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Figura 18. Condições habitacionais dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais no Brasil – 2019.....                                             | 107 |
| Figura 19. Situação do domicílio segundo a orientação sexual no Brasil – 2019.....                                                                   | 108 |
| Figura 20. Posse de bens duráveis segundo a orientação sexual e gênero no Brasil – 2019 .....                                                        | 110 |
| Figura 21. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados nas forças armadas no Brasil – 2013 a 2019.....                         | 110 |
| Figura 22. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como dirigentes no Brasil – 2013 a 2019 .....                           | 110 |
| Figura 23. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como PCAs no Brasil – 2013 a 2019 .....                                 | 110 |
| Figura 24. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como técnicos de nível médio no Brasil – 2013 a 2019 .....              | 110 |
| Figura 25. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados nos serviços administrativos no Brasil – 2013 a 2019 .....              | 110 |
| Figura 26. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados nos serviços e comércio no Brasil – 2013 a 2019 .....                   | 110 |
| Figura 27. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como agropecuários no Brasil – 2013 a 2019 .....                        | 110 |
| Figura 28. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados na produção no Brasil – 2013 a 2019 .....                               | 110 |
| Figura 29. Síntese das diferenças no rendimento por hora entre homossexuais e heterossexuais, segundo gênero e grupo ocupacional – 2013 a 2019 ..... | 110 |

## LISTA DE TABELAS

|                                                                                                                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 1. Tamanho da família e presença de filhos no domicílio segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019.....                                                                               | 86  |
| Tabela 2. Distribuição ocupacional: evidências nacionais e internacionais.....                                                                                                                        | 100 |
| Tabela 3. Quantidade de horas trabalhadas na semana segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019.....                                                                                          | 101 |
| Tabela 4. Rendimento por hora (R\$) segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019 .....                                                                                                         | 103 |
| Tabela 5. Homossexuais e heterossexuais ocupados no Brasil: síntese dos dados descritivos.....                                                                                                        | 104 |
| Tabela 6. Valor mensal (R\$) da prestação ou do aluguel segundo a orientação sexual no Brasil – 2019.....                                                                                             | 108 |
| Tabela 7. Diferenças no rendimento por hora segundo orientação sexual, gênero e grupo ocupacional no Brasil – 2013 a 2019.....                                                                        | 127 |
| Tabela 8. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais nas forças armadas por gênero no Brasil – 2013 a 2019 .....                         | 127 |
| Tabela 9. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais como dirigentes por gênero no Brasil – 2013 a 2019                                  | 127 |
| Tabela 10. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais como PCAs por gênero no Brasil – 2013 a 2019 .....                                 | 127 |
| Tabela 11. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais como técnicos de nível médio por gênero no Brasil – 2013 a 2019 .....              | 127 |
| Tabela 12. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais nos serviços administrativos por gênero no Brasil – 2013 a 2019 – 2013 a 2019..... | 127 |
| Tabela 13. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais nos serviços e comércio por gênero no Brasil – 2013 a 2019 .....                   | 127 |

|                                                                                                                                                                                                   |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Tabela 14. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais como agropecuários por gênero no Brasil – 2013 a 2019 .....                    | 127           |
| Tabela 15. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais na produção por gênero no Brasil – 2013 a 2019 – 2013 a 2019 .....             | 127           |
| Tabela 16. Síntese das diferenças de rendimentos (regressões RIF) e decomposições quantílicas dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais por grupo ocupacional no Brasil – 2013 a 2019 ..... | 127           |
| Tabela 17. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados nas forças armadas gênero no Brasil – 2013 a 2019.....                                                               | 127           |
| Tabela 18. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como dirigentes no Brasil – 2013 a 2019 .....                                                                        | 127           |
| Tabela 19. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como PCAs no Brasil – 2013 a 2019 .....                                                                              | 127           |
| Tabela 20. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como técnicos de nível médio no Brasil – 2013 a 2019 .....                                                           | 127           |
| Tabela 21. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados nos serviços administrativos no Brasil – 2013 a 2019 .....                                                           | 127 <u>80</u> |
| Tabela 22. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados nos serviços e comércio no Brasil – 2013 a 2019 .....                                                                | 127           |
| Tabela 23. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como agropecuários no Brasil – 2013 a 2019 .....                                                                     | 127 <u>84</u> |
| Tabela 24. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados na produção no Brasil – 2013 a 2019 .....                                                                            | 127           |

## LISTA DE QUADROS

|                                                                                                                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Quadro 1. Quadro síntese dos estudos empíricos internacionais sobre a discriminação de rendimentos segundo a orientação sexual .....                                       | 40  |
| Quadro 2. Número de horas trabalhadas por semana segundo a orientação sexual e gênero - Brasil .....                                                                       | 53  |
| Quadro 3. Identificação de homossexuais e heterossexuais .....                                                                                                             | 65  |
| Quadro 4. Seleção e descrição das variáveis .....                                                                                                                          | 68  |
| Quadro 5. Grandes grupos de ocupações e níveis de competências.....                                                                                                        | 72  |
| Quadro 6. Síntese da estratégia empírica .....                                                                                                                             | 84  |
| Quadro 7. Síntese das regressões RIF para trabalhadores segundo grupos ocupacionais no Brasil – 2013 a 2019.....                                                           | 132 |
| Quadro 8. Síntese dos principais efeitos das decomposições quantílicas dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais por grupo ocupacional no Brasil – 2013 a 2015 ..... | 144 |
| Quadro 9. Síntese dos principais efeitos das decomposições quantílicas dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais por grupo ocupacional no Brasil – 2016 a 2019 ..... | 145 |

## SUMÁRIO

|                                                                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>                                                                                                 | <b>16</b> |
| <b>1.1 Problema e justificativa.....</b>                                                                                  | <b>20</b> |
| <b>1.2 Objetivos.....</b>                                                                                                 | <b>22</b> |
| 1.2.1 Objetivo geral .....                                                                                                | 22        |
| 1.2.2 Objetivos específicos.....                                                                                          | 22        |
| <b>1.3 Hipóteses.....</b>                                                                                                 | <b>23</b> |
| <b>1.4 Estrutura da tese.....</b>                                                                                         | <b>23</b> |
| <b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>                                                                                        | <b>25</b> |
| <b>2.1 Teoria e identificação dos novos arranjos familiares: perspectiva para os<br/>trabalhadores homoafetivos .....</b> | <b>25</b> |
| <b>2.2 Correntes teóricas sobre as diferenças de rendimento/salário .....</b>                                             | <b>28</b> |
| 2.2.1 Diferencial compensatório.....                                                                                      | 28        |
| 2.2.2 Teoria do capital humano .....                                                                                      | 29        |
| 2.2.3 Teoria da segmentação (ou mercado dual).....                                                                        | 30        |
| 2.2.4 Teoria da discriminação.....                                                                                        | 36        |
| <b>3 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>                                                                                       | <b>39</b> |
| <b>3.1 Estudos empíricos internacionais sobre a discriminação de rendimentos segundo<br/>a orientação sexual .....</b>    | <b>39</b> |
| <b>3.2 Estudos empíricos nacionais sobre a discriminação de rendimentos segundo a<br/>orientação sexual .....</b>         | <b>48</b> |
| <b>3.3 Estudos empíricos nacionais e internacionais sobre a orientação sexual e o posto<br/>de trabalho .....</b>         | <b>54</b> |
| <b>3.4 Breve histórico das políticas públicas de emprego e renda voltadas para o<br/>segmento LGBTQIA+ no Brasil.....</b> | <b>58</b> |
| <b>4 METODOLOGIA.....</b>                                                                                                 | <b>63</b> |
| <b>4.1 Base de dados .....</b>                                                                                            | <b>63</b> |
| <b>4.2 Seleção do banco de dados e escolha das variáveis.....</b>                                                         | <b>65</b> |
| <b>4.3 Procedimento de correção de viés de seleção amostral .....</b>                                                     | <b>73</b> |
| <b>4.4 Regressões quantílicas incondicionais (RIF <i>regressions</i>) .....</b>                                           | <b>74</b> |
| <b>4.5 Decomposição quantílica incondicional (RIF <i>decomposition</i>) .....</b>                                         | <b>80</b> |
| <b>4.6 Descrição da estratégia empírica.....</b>                                                                          | <b>82</b> |

|                                                                                                                                  |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>5 ORIENTAÇÃO SEXUAL E O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS.....</b>                                     | <b>85</b>  |
| <b>5.1 Estrutura familiar .....</b>                                                                                              | <b>85</b>  |
| <b>5.2 Distribuição geográfica .....</b>                                                                                         | <b>86</b>  |
| <b>5.3 Atributos pessoais produtivos e não produtivos .....</b>                                                                  | <b>89</b>  |
| <b>5.4 Características do mercado de trabalho.....</b>                                                                           | <b>94</b>  |
| <b>5.4 Influência dos bens de consumo duráveis .....</b>                                                                         | <b>105</b> |
| <b>6 DESIGUALDADES DE RENDIMENTOS ENTRE HOMOSSEXUAIS E HETEROSSEXUAIS SEGUNDO OS GRUPOS OCUPACIONAIS .....</b>                   | <b>113</b> |
| <b>7 DECOMPOSIÇÃO QUANTÍLICA DE RENDIMENTOS ENTRE HOMOSSEXUAIS E HETEROSSEXUAIS SEGUNDO OS GRUPOS OCUPACIONAIS.....</b>          | <b>133</b> |
| <b>8 CONCLUSÕES.....</b>                                                                                                         | <b>151</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>                                                                                                         | <b>158</b> |
| <b>APÊNDICE A – Teste de Wald.....</b>                                                                                           | <b>172</b> |
| <b>APÊNDICE B – Teste de Chow e Wald .....</b>                                                                                   | <b>172</b> |
| <b>APÊNDICE C – Regressões quantílicas incondicionais (RIF <i>regressions</i>) segundo gênero e os grupos ocupacionais .....</b> | <b>174</b> |



## 1 INTRODUÇÃO

É perceptível a volumosa quantidade de estudos que tentam explicar os diferenciais de salários dos trabalhadores brasileiros, por meio de diversas correntes teóricas e bases de dados. A maioria destas pesquisas está vinculada ao esclarecimento das desigualdades salariais com características relacionadas à aparência do trabalhador, como o gênero<sup>1</sup>, cor da pele ou raça, condição de saúde, faixa etária, religião, situação familiar e até mesmo a nacionalidade (BATISTA; CACCIAMALI, 2009; RODRIGUES et al., 2015; NADÚ et al., 2016; MAIA; SOUZA, 2019; BECKER, 2019; MANTOVANI et al. 2019; PAIVA; SOUZA; GOMES, 2020; MARTINS, 2021; MANTOVANI; SOUZA; GOMES, 2021; MANTOVANI; PAIVA; STADUTO, 2021).

Diferentemente dos outros tipos de discriminação presentes no mercado de trabalho, a orientação sexual e a identidade de gênero<sup>2</sup> não são aspectos normalmente perceptíveis aos olhos, ou mesmo revelado pelos trabalhadores, como a cor da pele ou gênero<sup>3</sup>, mas ainda está submetida à percepção do entrevistador/contratante. A orientação sexual por parceiros do mesmo sexo está presente em indivíduos, entretanto tende afetar de forma diferenciada para as diferentes raças/cor, gênero, idades e de classes sociais, conduzindo a várias realidades de discriminação que afeta tanto pessoas pobres quanto indivíduos ricos.

Apesar da Constituição Federal Brasileira de 1988 incorporar o princípio da igualdade, o qual se fundamenta na ideia de igualdade de tratamento e proíbe os privilégios, distinções e discriminações caracterizadas como injustas, verifica-se que este princípio não está sendo cumprido. A finalidade do princípio da não discriminação, isto

---

<sup>1</sup> Os periódicos de economia habitualmente utilizam a nomenclatura “gênero” ao invés de “sexo”. Nas análises econômicas, as disparidades entre homens e mulheres vão muito além das questões biológicas dos indivíduos (homem ou mulher), mas agregam diversos atributos psicológicos, culturais e sociais (KON, 2012).

<sup>2</sup> A identidade de gênero diz respeito ao modo como o indivíduo se identifica, concordando ou não com o gênero que lhe foi designado quando nasceu. Existem três tipos principais quando se trata de identidade de gênero: cisgênero (a pessoa identifica-se com o sexo biológico atribuído no nascimento); transgênero (identifica-se com um gênero diferente daquele designado no nascimento); e não-binário (uma pessoa que não se identifica com o gênero que nasceu ou com outro gênero) (JESUS, 2012).

<sup>3</sup> Para Scott (1995) gênero é definido por duas diferentes e interrelacionadas partes, transformadas em duas posições: “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder (SCOTT, 1995, p. 86)”. Butler (2005) teve como principal contribuição sua premissa de que a distinção de gênero e sexo não se fundamenta apenas na biologia, mas também em aspectos culturais, além disso se considerar apenas o dualismo homem e mulher, existem várias identidades gênero.

é, da igualdade, é certificar o tratamento idêntico entre as pessoas, respeitando as suas particularidades (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2018).

A discriminação pode ocorrer de duas formas: indireta e diretamente. A discriminação indireta é aquela que utiliza alguma regra ou método que supostamente é neutro, mas tem como efeito posicionar determinados indivíduos com certo atributo em posições ou situações desvantajosas quando relacionados aos outros. A discriminação direta respalda-se em critérios e atributos (idade, gênero, cor da pele, nacionalidade, religião, deficiência etc.) que influenciam no tratamento de uma pessoa, sendo este prejudicial quando se refere a um indivíduo com situações similares (BADGETT, 1995; IRIGARAY, 2007). Dessa forma, a discriminação advém de indivíduos com habilidades produtivas idênticas sendo remunerados de maneira diferenciada devido a sua orientação sexual (ALEGRETTO; ARTHUR, 2001; RIOS, 2001; LAURENT; MIHOUBI, 2012; CAVALCANTE, 2015; MARTELL, 2018; WAITE; ECKER; ROSSA, 2019; CAVALCANTE; SULIANO; RODRIGUES, 2020).

Exemplos clássicos da discriminação direta no Brasil é a remuneração inferior para as mulheres (RODRIGUES et al., 2015; GOMES, 2016; FAUSTINO, 2017; FIUZA-MOURA et al., 2019; GOMES; SOUZA, 2018; MAIA; SOUZA, 2019; PAIVA; SOUZA; GOMES, 2020); não brancos (NADÚ et al., 2016; FAUSTINO, 2017; FIUZA-MOURA et al., 2019; MAIA; SOUZA, 2019; MANTOVANI; SOUZA; GOMES, 2021); imigrantes (BATISTA; CACCIAMALI, 2009; RODRIGUES et al., 2015); deficientes (SOARES JUNIOR; SOARES, 2018; BECKER, 2019; MANTOVANI et al. 2019); discriminação na inserção do indivíduo no mercado de trabalho por ser homossexual etc. (JACINTO et al., 2017). O ato de discriminar pode produzir danos em várias dimensões, sendo a econômica e a psicológica as mais comuns (BADGET, 1995).

Estas heterogeneidades estão relacionadas a fatores históricos e culturais, os quais são incentivados em variadas situações. No caso do gênero, por exemplo, algumas ocupações são exercidas apenas por mulheres e outras apenas por homens (BRUSCHINI, 2007; OLIVEIRA; MONTEIRO; IRFFI, 2019). Com relação à cor da pele, dois argumentos podem explicar este tipo de discriminação. O primeiro está associado ao passado escravocrata do país (LOVELL, 1992; OLIVEIRA; MONTEIRO; IRFFI, 2019); e o segundo diz respeito à discriminação contra os pobres, já que a maior parte dos brasileiros nessa condição são pardos e negros (WOOD; CARVALHO, 1994; OLIVEIRA; MONTEIRO; IRFFI, 2019).

Nos últimos anos, a crescente participação feminina no mercado de trabalho acarretou outras transformações (BRUSCHINI, 1998; 2007). Uma delas diz respeito à flexibilidade do rompimento dos arranjos familiares (divórcio), em que os termos contratuais experimentaram diversas influências e intervenções (BECKER, 1991; SULIANO et al., 2016). As propagações de leis mais flexíveis de divórcio nos Estados Unidos originaram menor interesse de as mulheres em terem filhos e gerou aumento na propensão de trabalhar em período integral (STEVENSON, 2007).

Além da inserção da mulher no mercado de trabalho e a flexibilidade do divórcio<sup>4</sup> (BECKER, 1991), outro importante paradigma vem sendo alterado: o reconhecimento da união estável entre pessoas do mesmo sexo. Internacionalmente, verifica-se a crescente legalização do casamento homoafetivo<sup>5</sup> em diversos países desde 2001. Em 2019, vinte e sete países ampliaram ou modificaram a definição de casamento com o objetivo de incluir os casais do mesmo sexo, tais como Estados Unidos, Canadá, Espanha, Holanda, Irlanda e Suécia (ILGA WORLD, 2019).

A estrutura familiar nos últimos anos vem sofrendo transformações em seus paradigmas, seja em âmbito social, cultural ou econômico, compreendendo a formação de novos arranjos familiares, como as famílias homoafetivas (CORRÊA; IRFFI; SULIANO, 2013). Estes novos arranjos, reconhecidos mundialmente, assim como, no Brasil, evidenciam avanços nas leis, nos direitos e na percepção social positiva quando associados à população homossexual.

Embora no Brasil o casamento entre pessoas homossexuais não seja reconhecido, o Supremo Tribunal Federal (STF, 2019) em 2011 determinou que a união homoafetiva fosse caracterizada com os mesmos efeitos jurídicos que a união estável especificada entre os casais heterossexuais. Ou seja, houve o reconhecimento de “uniões estáveis” e “unidades familiares” de casais do mesmo sexo com os mesmos benefícios e deveres dos casais heterossexuais que vivem nos mesmos tipos de uniões (ILGA WORLD, 2019). Apesar do crescente reconhecimento legal das uniões homoafetivas em diversos países nos últimos anos – 27% dos países-membros da ONU –, tal fato não indica que estes

---

<sup>4</sup> Becker (1991) relata o rápido crescimento nas taxas de divórcio nos países ocidentais resultando em um aumento substancial de domicílios chefiados por mulheres e ampliação no número de crianças que crescem com apenas um pai.

<sup>5</sup> Casamento entre pessoas do mesmo sexo, casamento homossexual e casamento homoafetivo serão considerados sinônimos neste estudo.

locais passaram a ser mais seguros para as pessoas com orientações sexuais ou identidades de gênero diversas (ILGA WORLD, 2019).

Os indivíduos homoafetivos lutam diariamente pela garantia dos mesmos direitos que os heterossexuais, sejam pela união estável ou casamento, contra os crimes de ódio e violência física, pela adoção de crianças e por financiamentos para tratamento de saúde como a AIDS (Síndrome de Deficiência Imunológica Adquirida) (KLAWITTER; FLAT, 1998). Especialmente para os indivíduos homossexuais, a discriminação ocorre em diferentes esferas, como o acesso à escolaridade formal, serviços de saúde em geral, participação nos benefícios da seguridade social, liberdade de expressão, entre outros (RIOS, 2001; MONSUETO; DUARTE; CASARI, 2016).

Os estudos sobre os homossexuais são conduzidos por 2 principais motivos. O primeiro está relacionado ao auxílio à criação de políticas públicas voltadas a essa minoria, com iniciativas que proíbam a discriminação e garantam a igualdade de direitos entre heterossexuais e homossexuais. O segundo está associado à preocupação em investigar questões diversas, tais como: as escolhas do mercado de trabalho, o nível de acumulação do capital humano, a especialização no mercado de trabalho ou no domicílio e a escolha sobre a localização geográfica para sua residência (BLACK et al., 2000).

No entanto, verifica-se a carência de trabalhos que enfocam os homossexuais a partir do aspecto econômico, abordando a discriminação direta sofrida por este grupo populacional durante a relação de trabalho. Duas explicações para este comportamento podem ser mencionadas, a primeira está associada com a falta de interesse dos pesquisadores pelo tema (ELMSLIE; TEBALDI, 2007), a segunda é razão diz respeito às limitações das bases de dados disponíveis para a realização destes trabalhos (CORRÊA; IRFFI; SULIANO, 2013; LENA; OLIVEIRA, 2015; SILVA; SANTOS, 2016; SULIANO et al., 2016; SOUZA; BESARRIA, 2018).

Este trabalho propõe-se a preencher esta lacuna de pesquisa ao investigar as disparidades e discriminação de rendimentos entre os trabalhadores homossexuais e heterossexuais, de acordo com a ocupação e em diferentes pontos da distribuição de rendimento, permitindo uma análise para os indivíduos com baixa, média e alta rendas. A ocupação do trabalhador é o tema central e permite analisar a existência da discriminação de rendimentos dentro do posto de trabalho, tema ainda ausente na literatura nacional e pouco explorado na literatura internacional.

## 1.1 Problema e justificativa

Os homossexuais lutam por igualdade. Igualdade de liberdade, direito e respeito às diferenças de cada indivíduo, pois são pessoas menos incluídas no mercado de trabalho que buscam espaço devido ao acesso desigual de oportunidades. A homossexualidade ainda nos dias de hoje é motivo de acentuado preconceito e até mesmo violência verbal ou física (BADGETT, 1995; RIOS, 2001; BRASIL, 2004; FERREIRA, 2007; MELLO; AVELAR; BRITO, 2014; ARAGUSUKU; LOPES, 2016).

A literatura de várias áreas, tais como, histórica, psicológicas, antropológicas, sociológicas e outras, demonstra a existência e a persistência da homofobia em diversos grupos sociais e econômicos, bem como a crença de que a heterossexualidade é superior à homossexualidade em várias esferas da vida. Atenta-se para os efeitos que tais atitudes têm na experiência de lésbicas e gays no seu dia a dia, os quais sofrem com a falta de reconhecimento familiar e da sociedade, com a violência e com a perpetuação de estereótipos falsos (BADGETT, 1995).

Irigaray (2007) descreve mais detalhadamente que o indivíduo homossexual passa por diversas experiências dentro das empresas, por exemplo, a discriminação inicia de fato na contratação, caso seja visível sua orientação sexual, a perda do emprego por ser homossexual e o retorno salarial menor por ser homoafetivo. O autor ainda afirma que os trabalhadores homossexuais tendem a omitir a orientação sexual (ou “passar” como um heterossexual), com o objetivo de impedir a discriminação direta ou a barreira para ascensão da carreira profissional. Nos casos em que o homossexual revele sua orientação, este sofre discriminação direta, mas é comum homossexuais se passarem por heterossexuais em seus ambientes de trabalho (BADGETT, 1995).

Na realidade econômica do Brasil, especialmente do mercado de trabalho, não há especificação sobre a escolha ocupacional dos trabalhadores homossexuais, assim como é visto para o gênero. Estabilidade, segurança, aceitação, salário adequado, são apenas alguns fatores que podem influenciar o processo de decisão destes indivíduos para aceitação ou não do emprego (MONSUETO; DUARTE; CASARI, 2016).

Diante desse quadro, em 2013 a PEA brasileira era formada por 97.301.176 indivíduos, sendo que 92,76% desses estavam ocupados no mercado de trabalho. Entre os ocupados, 52.140.302 pertenciam a uniões heterossexuais e 105.886 formavam casais homoafetivos. No ano de 2019 a PEA era composta por 107.084.072 indivíduos, dos quais

88,34% estavam ocupados. Dentre os ocupados 52.491.739 eram casais heterossexuais e 344.927 formavam casais homossexuais (IBGE, 2020). Embora o montante de trabalhadores homossexuais seja baixo, a quantidade em termos absolutos triplicou do ano de 2013 para 2019. Este desempenho indica dois principais fatores: i) maior representatividade dos homossexuais nas pesquisas elaboradas pelo IBGE, e ii) maior absorção e inserção dos casais homoafetivos no mercado de trabalho.

Do ponto de vista ocupacional, 36% dos casais homossexuais são trabalhadores dos serviços e comércio e 22% são profissionais das ciências e das artes (PCAS). Este padrão ocupacional é visto ao longo de todo o período analisado, de 2013 a 2019 (IBGE, 2020). Estratificado por gênero, nota-se que entre 2013 a 2019 as mulheres tanto homossexuais quanto heterossexuais possuíam maior participação em ocupações de serviços e comércio, e em seguida os postos que envolviam os PCAS. Para os casais homossexuais masculinos, verificou-se que a maioria era PCAS, ao mesmo tempo que suas contrapartes heterossexuais estavam ocupados, em sua maior parte, em postos associados à produção (IBGE, 2020).

De acordo com os dados do IBGE (2020), os indivíduos homoafetivos estavam inseridos em ocupações de venda e produção de serviços pessoais e para sociedade (serviços e comércio), assim como em postos que requerem alta complexidade e nível de competência (PCAS). Por outro lado, os heterossexuais possuíam maior participação em trabalhos com baixa dificuldade e que não exigem alto nível de conhecimento ou experiência (serviço e comércio, e produção).

Acredita-se que as oportunidades se diferem para os trabalhadores homossexuais quando comparados aos heterossexuais, especialmente quando se trata de ambiente de trabalho preconceituoso e homofóbico, como em cargos de prestígio e poder. Profissões que envolvem alto nível de risco ou cargos que são mais visados socialmente (juiz ou procurador, por exemplo) podem simbolizar diferentes tipos de impedimentos no trabalho e a necessidade de manter determinado comportamento normativo de heterossexual (FERREIRA, 2007).

Homossexuais e heterossexuais, homens e mulheres são populações substancialmente diferentes (ALEGRETTO; ARTHUR, 2001), por isso é necessário investigar os efeitos que a orientação sexual e o gênero causam nas experiências do mercado de trabalho com enfoque nas ocupações. A discriminação também pode ocorrer na alocação de trabalhadores em diferentes ocupações, pois os trabalhadores

homossexuais podem preferir postos de trabalho nos quais a divulgação da orientação sexual não seja preconceituosa, ou ainda, que não tenha necessidade de simular uma conduta heterossexual.

A partir do cenário exposto, este trabalho procura responder as seguintes questões: existem diferenças de rendas ao longo da distribuição de rendimento, entre homossexuais e heterossexuais por grupos ocupacionais e gênero no Brasil? Existe discriminação de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais por grupos ocupacionais e gênero no Brasil? Busca-se compreender os determinantes que influenciam a remuneração dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais, contribuindo para o debate sobre estes grupos populacionais no mercado de trabalho brasileiro.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo geral**

Analisar as diferenças e discriminação de renda ao longo da distribuição de rendimentos, segundo ocupações e a orientação sexual no Brasil de 2013 a 2019.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- a. Investigar o perfil socioeconômico dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais segundo suas características produtivas e não produtivas nos anos de 2013 e 2019;
- b. Identificar e analisar a influência da orientação sexual e de outras características na distribuição de rendimentos, de acordo com os grupos ocupacionais em que estão alocados em dois períodos – de 2013 a 2015 e de 2016 a 2019;
- c. Verificar e analisar o quanto da diferença de rendimentos corresponde a parte explicada pelas características do trabalhador e o quanto decorre da discriminação da orientação sexual gerada pelo mercado de trabalho em dois períodos – de 2013 a 2015 e de 2016 a 2019.

### **1.3 Hipóteses**

As hipóteses a serem consideradas na pesquisa são:

H1: As disparidades de rendimentos entre os trabalhadores homossexuais e heterossexuais são menores para as profissões que demandam menor qualificação e remuneração.

H2: A parte explicada pelas características do trabalhador é a responsável pela maior parcela da diferença de rendimentos entre os homossexuais e heterossexuais, sendo menor para os trabalhadores mais pobres, assim como, para os postos de trabalhos que possuem baixa remuneração e qualificação.

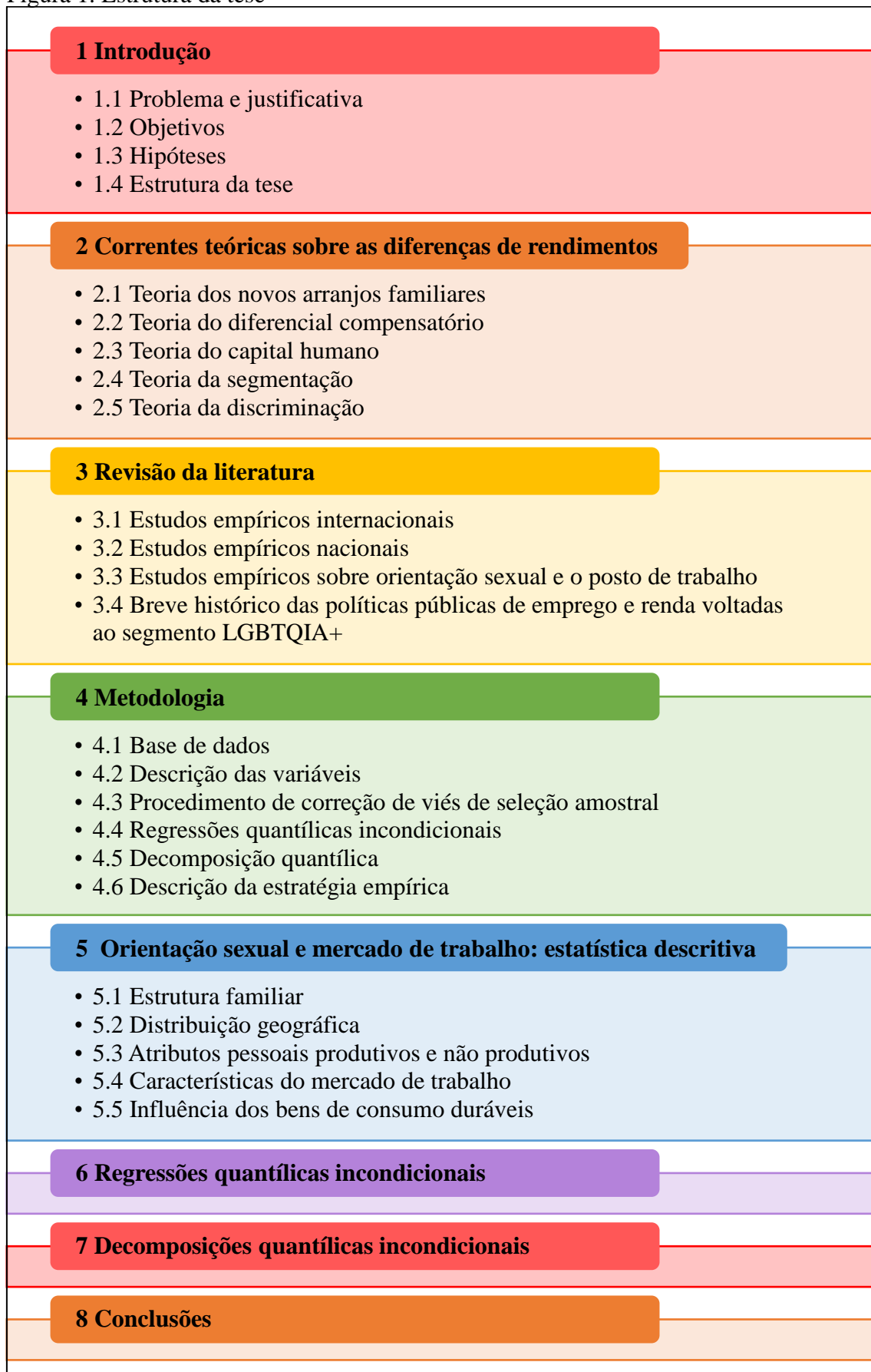
### **1.4 Estrutura da tese**

Esta tese está estruturada em 8 capítulos, conforme mostrado pela Figura 1. O primeiro capítulo introduz o problema e justificativa em relação a discriminação de rendimentos segundo a orientação sexual do trabalhador, finalizando com a descrição dos objetivos geral e específicos. O segundo capítulo agrega a teoria de identificação dos novos arranjos familiares e as principais teorias sobre a discriminação de rendimentos. O terceiro capítulo expõe pesquisas internacionais e nacionais sobre a discriminação de rendimentos de acordo com a orientação sexual dos indivíduos, assim como estudos que agregam os postos de trabalho como explicação das disparidades nas remunerações.

O quarto capítulo descreve os procedimentos metodológicos que serão utilizados para a obtenção dos resultados da pesquisa, como a base de dados, tratamento e seleção das variáveis, estatística descritiva e o modelo econométrico. Os capítulos cinco, seis e sete exibem os resultados encontrados, assim como suas interpretações que visaram responder os objetivos propostos. Por fim, apresentam-se as conclusões da pesquisa.



Figura 1. Estrutura da tese



Fonte: Elaborada pela autora.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

De forma pioneira, Becker (1991) insere nos estudos econômicos a abordagem da família, definindo uma teoria sobre a escolha e os aspectos da vida familiar. A estrutura familiar de casais do mesmo sexo é distinta do arranjo familiar “tradicional”. Para os casais homossexuais a divisão do trabalho é menos rígida quando comparada com as uniões entre pessoas de sexos diferentes, a qual acaba exercendo influência sobre o capital humano e as remunerações de cada trabalhador.

Distintas teorias econômicas explicam sobre as fontes das desigualdades salariais entre os trabalhadores. Podem ser citadas as teorias do Diferencial Compensatório (SMITH, 1983), do Capital Humano (MINCER, 1958; BECKER, 1962; SCHULTZ, 1964; BECKER, 1991), da Segmentação (DOERINGER; PIORE, 1970; VIETORISZ; HARISSON, 1973; REICH; GORDON; EDWARDS, 1973; CACCIAMALI DE SOUZA, 1978; LIMA, 1980) e a teoria da Discriminação (BECKER, 1957; BECKER, 1962; ARROW, 1991; PHELPS, 1972; LOUREIRO, 2003).

### 2.1 Teoria e identificação dos novos arranjos familiares: perspectiva para os trabalhadores homoafetivos

Becker (1973, 1974, 1991) é um dos precursores no estudo de temas não abordados pela economia clássica, como o matrimônio, nascimentos, divórcio, divisão do trabalho nas famílias, prestígio entre outros. O trabalho de Becker (1991) agrega uma abordagem econômica para a família, não em termos materiais, mas evidenciando uma estrutura teórica da escolha dos aspectos da vida familiar.

Nessa linha de pensamento, a economia das famílias tem como base a alocação de recursos eficientemente, visando à maximização da utilidade dada as restrições orçamentárias e de tempo. A unidade econômica familiar é definida como aquela em que ocorre a divisão do trabalho entre as atividades voltadas ao mercado de trabalho e aquelas orientadas ao domicílio, com o intuito de maximizar a utilidade do casal no domicílio (BECKER, 1973, 1974).

Segundo os pressupostos da teoria do capital humano, o indivíduo depara-se com um *trade-off* de tempo, ou seja, a pessoa deve escolher o montante de tempo para disponibilizar ao mercado (produtivo) e a parcela de tempo destinada ao lazer (improdutivo) (BECKER, 1991;

ANZORENA, 2009). No entanto, Becker (1991) argumenta que a parte do tempo não dedicado ao mercado também é considerada produtiva. Tal parcela denomina-se de tempo de produção doméstica e se diferencia do tempo de lazer.

De acordo com o modelo de Becker (1991), supõe-se que todos os indivíduos sejam idênticos e o que os distingue são aspectos intrínsecos e não biológicos. Estas dissimilaridades estão relacionadas às experiências e ao investimento no capital humano. Considerando que o tempo destinado à produção doméstica é produtivo, o investimento em capital humano (educação formal) influencia a produtividade do indivíduo que gasta tempo na casa da mesma maneira que gastaria tempo no mercado de trabalho.

A diferença entre a teoria do capital humano e da especialização das famílias baseia-se na classificação de produtividade do tempo dedicado ao mercado e ao lazer. A teoria do capital humano divide o tempo em duas categorias: i) o tempo valorado e destinado pelo mercado como o produtivo; e ii) o tempo de lazer como improdutivo. Já a teoria da especialização das famílias considera que ambos os tempos são produtivos, e ainda diferencia o tempo da produção doméstica e o tempo de lazer (BECKER, 1991).

Com isso, a teoria da especialização das famílias considera o trabalhador doméstico produtivo e afirma que o investimento em capital humano influencia da mesma forma a produtividade do tempo gasto em casa e do tempo despendido no mercado. A diferença então baseia-se na preferência das pessoas, pois elas estariam mais propensas a investir no tipo de capital que aumenta os rendimentos e o desempenho das atividades as quais dedicam a maior parte do seu tempo (BECKER, 1991; ANZORENA, 2009).

Investimento em escolaridade e aprendizados para o emprego aumenta a produtividade do tempo que está alocado no mercado de trabalho, enquanto outros investimentos, como a educação dos filhos, cursos de gastronomia e decoração, aumentam a produtividade do tempo que é alocada para o domicílio (BECKER, 1957).

Becker (1991) destaca em sua abordagem teórica que a divisão do trabalho entre membros de um arranjo familiar ocorre por diferenças biológicas e experiências, as quais são determinadas pelo investimento no capital humano e sua consequente acumulação. Supondo uma família composta por um homem e uma mulher, a mulher devido ao seu padrão reprodutivo, estaria compromissada a disponibilizar seu tempo em funções domésticas e cuidados com os filhos. No que diz respeito ao homem, ele destinaria seu tempo e energia em provisão do sustento domiciliar (alimentos, roupas, proteção) e em outras atividades voltadas à produção e ao mercado de trabalho (BECKER, 1991). Derivado dessas diferenças biológicas nota-se um padrão provável. O sexo dos componentes da família é um fator determinante na

produção e no cuidado dos filhos, assim como em outros produtos domésticos e no setor do mercado. Essas particularidades entre homens e mulheres ilustram a composição do arranjo familiar e a divisão de trabalho entre eles, características as quais não são explicadas apenas pelos investimentos em capital humano (BECKER, 1991).

As decisões de uma família composta por várias pessoas devem ponderar as habilidades dos diferentes membros, bem como os conflitos em seus incentivos. A teoria da vantagem comparativa explana que os recursos dos membros de um arranjo familiar devem ser alocados nas várias atividades segundo suas eficiências comparativas (BECKER, 1991). O arranjo familiar contribui para determinar a participação de seus membros no mercado de trabalho, assim como o seu tipo de inserção, distanciando a abordagem de eficiência dos membros das famílias.

A partir das considerações sobre o arranjo familiar exposto anteriormente, a mulher supostamente, teria vantagem comparativa em relação ao homem na produção doméstica e cuidado com os filhos, o que aumentaria a eficiência do arranjo familiar. A falta de oportunidade para as mulheres no mercado de trabalho é evidente, especialmente quando elas investem a mesma ou superiores quantidades em capital humano quando comparadas com os homens, comportamento demonstrado por diversos estudos (CARVALHO; NERI; SILVA, 2006; FIUZA-MOURA et al., 2019; GOMES et al., 2020). Componentes estruturais contribuem para a formação deste tipo de arranjo e as diferenças salariais entre homens e mulheres seriam um dos fatores que intensificariam o processo de ajuste alocativo (CORRÊA; IRFFI; SULIANO, 2013).

Contudo, a organização familiar descrita por Becker (1973, 1991) tem como fundamentos a heterossexualidade, indivisibilidade e monogamia. Os arranjos familiares homossexuais, compostos por gays e lésbicas seriam menos eficientes quando têm em consideração a impossibilidade do benefício proposto pela vantagem comparativa que deriva das diferenças sexuais (BECKER, 1991).

O ponto máximo de eficiência é alcançado quando homens e mulheres são completamente especializados em um dos setores (doméstico ou mercado de trabalho) se o tempo de homens e mulheres fossem substitutos perfeitos a uma taxa diferente da unidade. Assim, os arranjos familiares homossexuais - compostos apenas por homens ou mulheres - são menos eficientes devido à incapacidade de usufruir os benefícios propostos pela diferença sexual na vantagem comparativa (BECKER, 1991).

Naturalmente, na teoria proposta por Becker (1991), o trabalho feminino ou masculino é determinado pela construção de gênero orientada pelo sexo, ou seja, os homens terão

capacidades exclusivas de serem eficientes em um protocolo de atividades definidas pelos contratos sociais. Esta afirmação tem como princípio as diferenças biológicas de homens e mulheres. A suposição de que estes membros sejam substitutos perfeitos não pode ser realista. Neste caso, seus tempos devem ser complementares, em que um membro se responsabilize pelo lar e outro destine seu tempo ao mercado de trabalho. A proposição da complementaridade leva ao entendimento de que famílias heterossexuais sejam mais eficientes do que as famílias homossexuais, pelo fato de que ambos os sexos são obrigados a produzir determinadas mercadorias (BECKER, 1991).

Assim, as famílias homoafetivas devem buscar uma divisão de trabalho mais eficaz, já que não teriam a vantagem comparativa originada pela diferença sexual, pois esta considera as diferenças biológicas e de experiência como atributo classificatório para a segmentação da destinação do tempo e das atividades a serem exercidas. Carpenter (2008) exemplifica este cenário. Espera-se que as lésbicas invistam em habilidades baseadas no mercado de trabalho, pressupondo que suas parceiras sejam dotadas na produção doméstica, ao mesmo tempo em que os homens gays subinvestem suas habilidades de mercado prevendo que seus parceiros agregam altos investimentos no mercado de trabalho. Diante disso, Plug e Berkhout (2004) relatam que as uniões entre casais do mesmo sexo em geral, possuem uma divisão de trabalho diferenciada e menos extensa do que as casamentos entre pessoas de sexos diferentes. Tais aspectos geram impactos no capital humano, nos rendimentos e na probabilidade de ter filhos.

## **2.2 Correntes teóricas sobre as diferenças de rendimento/salário**

### **2.2.1 Diferencial compensatório**

A Teoria do Diferencial Compensatório é iniciada com Adam Smith (1983), o qual declara que os trabalhadores e empregos são dessemelhantes em determinados atributos, tais como: as qualificações, o bem-estar e as condições que os trabalhos oferecem. Os trabalhadores se diferenciam em relação as suas qualificações e os empregos distinguem-se nas amenidades que ofertam.

A ideia do diferencial compensatório de salários manifesta-se como um neutralizador dos atributos não salariais presentes nos empregos. As empresas que dispõem de penosas condições de trabalho devem proporcionar vantagens compensatórias, ou seja, uma remuneração maior para atrair os trabalhadores, enquanto as empresas que ofertam boas

condições de trabalho pagam salários mais baixos, fazendo com que o trabalhador pague pelo ambiente em que está inserido (BORJAS, 2012).

Existem empregos que são desagradáveis e considerados “maus” postos de trabalho, os quais se caracterizam pelas melhores remunerações, agregando assim um diferencial de compensação positivo. O adicional positivo no rendimento tem a função de cobrir o maior risco para a saúde, a ameaça de desemprego, a sazonalidade do emprego, dentre outros fatores. Os trabalhos agradáveis conceituados como “bons” postos de trabalho são aqueles que são compostos por boas condições no ambiente de trabalho, horário pouco controlado, subsídios para alimentos e transportes e alto nível de ganhos extrassalariais. Estes fatores levariam os “bons” postos de trabalho a terem um diferencial de compensação positivo (BORJAS, 2012; KON, 2012).

### 2.2.2 Teoria do capital humano

A Teoria do Capital Humano surge com o objetivo de explicar a heterogeneidade e as assimetrias nos rendimentos entre os trabalhadores por meio da influência da escolaridade e idade (MINCER, 1958, 1974). A discussão sobre os problemas do crescimento econômico e distribuição de renda na década de 1960, fez com que Schultz (1961, 1964) e Becker (1962, 1991) integrassem o enfoque do capital humano na teoria econômica.

Diferentes indivíduos incorporam quantidades de capital (humano) de forma diferenciada. Este tipo de capital é resultado de um investimento em educação, o qual baseia-se em decisões racionais que compreendem a comparação das taxas de retorno e as taxas de juros do mercado. Quando o indivíduo realiza o investimento em capital humano, as disparidades na qualidade de mão de obra começam a se manifestar como diferenças na habilidade cognitiva. Com isso, há uma relação direta entre habilidade cognitiva, no caso o capital humano, e a produtividade do trabalhador (LIMA, 1980).

Mincer (1958) reformula o modelo neoclássico com o objetivo de explicar o mercado de trabalho, concentrando sua teoria em duas principais variáveis, escolaridade e experiência. Com isso, comprova a existência de uma relação entre o nível de qualificação e a renda pessoal do indivíduo, pois a escolaridade é vista como um investimento essencial para o processo produtivo. Existe um *trade-off*, pois cabe ao trabalhador decidir em permanecer no mercado de trabalho sem novos conhecimentos ou empregar seu tempo em especializações e formações para no futuro aumentar sua produtividade e ter ganhos monetários.

Para Schultz (1964), o investimento no ser humano ocorre mediante a escolaridade, ou seja, investimentos que fazem em si mesmas. A qualificação, o aperfeiçoamento, o preparo e a prática para uma profissão acarretarão aumentos na produtividade do trabalhador, assim como no lucro para o capitalista. Além disso, a teoria do capital humano pressupõe que o mercado de trabalho seja contínuo, com perfeita mobilidade dos indivíduos entre os postos de trabalho por meio da incorporação do capital humano, sendo que as características e atributos pessoais dos trabalhadores determinariam suas oportunidades no mercado (LIMA, 1980; MULS, 1999).

Sinteticamente, o mecanismo de ajustamento da teoria do capital humano fundamenta-se da seguinte forma: o indivíduo qualifica-se por meio de investimentos em escolaridade ou treinamentos relacionados ao mercado de trabalho; essa qualificação resultará maiores conhecimentos; que por sua vez transformará em um aumento das suas habilidades cognitivas e da sua produtividade; com maior produtividade a remuneração tende a se elevar (MINCER, 1958; SCHULTZ, 1961, 1964; LIMA, 1980). Então, os distintos níveis educacionais associados às diferenças de produtividade são as motivações da disparidade salarial entre os trabalhadores.

O modelo não tem o poder de explicação preciso da disparidade de salários entre os indivíduos que diferem não somente pelo nível de educação formal, mas envolve também outras características comportamentais, como outras formas de investimento em capital humano (MINCER, 1974).

Diante disso, surgiram diversas críticas sobre a teoria do capital humano contestando algumas premissas. Com o fortalecimento das discordâncias sobre esta teoria, o enfoque que considera a dualidade do mercado de trabalho surge como uma alternativa de explicação para a determinação dos salários dos trabalhadores e sobre a mobilidade ocupacional (LIMA, 1980).

### 2.2.3 Teoria da segmentação (ou mercado dual)

A teoria dual do mercado de trabalho surge como uma anomalia de mercado para os economistas neoclássicos. A teoria ortodoxa pressupõe que os empregadores maximizam seus lucros quando avaliam os trabalhadores com base em suas características individuais. Assim, subentende-se que as disparidades no mercado de trabalho entre grupos distintos serão reduzidas ao longo do tempo por meio dos mecanismos competitivos (ARROW, 1971; REICH; GORDON; EDWARDS, 1973).

Como alguns fatores não podem ser explicados ou previstos pela teoria ortodoxa, a teoria da segmentação, ou também conhecida como teoria do mercado dual foi desenvolvida

compreendendo que as estratégias capitalistas propõem-se estratificar a força de trabalho. Diante dessa visão, autores como Doeringer e Piore (1970); Reich, Gordon e Edwards (1973); Vietorisz e Harrison (1973); Cain (1976); Cacciamali de Souza (1978); Lima (1980) e Solimano (1988) evidenciam as motivações da heterogeneidade e do processo da dualização do mercado de trabalho.

A segmentação ocorre quando trabalhadores com a mesma produtividade auferem diferentes rendimentos em empregos distintos. A dualidade origina-se de uma falha do mercado, pois com o efeito da segmentação em determinada economia, a alocação da força de trabalho não pode ser considerada eficiente, assim seria necessário a redistribuição destes trabalhadores de um setor para outro resultando em um aumento do produto nacional (SOLIMANO, 1988).

Como exposto por Solimano (1988) o enfoque dos mercados segmentados pode ser resumido em quatro principais hipóteses:

- 1) O mercado de trabalho é estratificado em dois segmentos: o primeiro nomeado de primário, formal, setor protegido ou centro; e o segundo intitulado de secundário, informal, setor não-protegido ou periferia;
- 2) A determinação dos empregos, assim como das remunerações são dessemelhantes nos dois mercados;
- 3) Baixa mobilidade dos trabalhadores entre os segmentos, caracterizando a segmentação como um fenômeno permanente;
- 4) A produtividade dos trabalhadores inseridos no setor periférico seria maior do que a de fato observada.

A teoria da segmentação enuncia que o mercado de trabalho é fragmentado em dois segmentos, o mercado primário e o mercado secundário, os quais são diferenciados principalmente pelas características de estabilidade. O primeiro segmento está associado aos indivíduos com condições de trabalho privilegiadas; estão inseridos em postos de trabalho que se caracterizam pelo alto nível de qualificação, remuneração e produtividade; desfrutam de segurança e estabilidade de emprego; e de oportunidades de promoções na carreira (DOERINGER; PIORE, 1970; REICH; GORDON; EDWARDS, 1973; VIETORISZ; HARRISON, 1973; CAIN, 1976; CACCIAMALI DE SOUZA, 1978; LIMA, 1980). Os empregos que compõe este segmento formal estão vinculados com firmas grandes com alta relação capital/produto (LIMA, 1980).

Já o segundo mercado, qualificado como um segmento periférico é constituído por empregos em situações de vulnerabilidade; baixos salários; alta rotatividade; péssimas



condições de trabalho; baixa produtividade; compreendem profissões que não exigem ou demandam alta qualificação; promoções dentro das firmas são relativamente poucas; alto desemprego e estagnação tecnológica (DOERINGER; PIORE, 1970; REICH; GORDON; EDWARDS, 1973; CAIN, 1976; CACCIAMALI DE SOUZA, 1978; LIMA, 1980).

Os empregos que formam o mercado periférico concentram firmas pequenas e competitivas, caracterizadas com demanda instável, baixos lucros e ausência de tecnologia moderna (LIMA, 1980). Reich, Gordon e Edwards (1973) afirmam que os trabalhos que compõem este segmento são preenchidos principalmente, mas não de forma exclusiva, por trabalhadores inseridos em grupos minoritários, como os jovens e as mulheres.

Os grupos discriminados, como as mulheres, por exemplo, estão em grande parte confinados aos empregos do mercado de trabalho secundário, com rotatividade excessiva e sem oportunidades de treinamento no trabalho (CAIN, 1976). Cada emprego qualifica-se com diferentes tipos de processo de seleção, recrutamento, treinamento, promoção, condições de trabalho e remuneração, em que são ocupados por indivíduos distintos que compõem a força de trabalho (CACCIAMALI DE SOUZA, 1978).

As abordagens que defendem a teoria do mercado segmentado explanam diversas causas para a sua ocorrência. Tais enfoques se diferenciam nas motivações do fenômeno que causa a dualidade (ou segmentação), podendo assim ser considerados *approches* complementares e não concorrentes. Entre essas correntes teóricas, podem ser citados os trabalhos de Doeringer e Piore (1970), Vietorisz e Harrison (1973) e Reich, Gordon e Edwards (1973).

Doeringer e Piore (1970) apresentam o surgimento da segmentação do mercado de trabalho como resultado das particularidades das funções nas firmas<sup>6</sup>, do “*on-the-job-training*” (o indivíduo aprende a desempenhar uma função quando está trabalhando sobre ela) e das leis e normas que compõem o estatuto da empresa.

A firma é composta por um “ajuste alocativo”, sendo o fator determinante para a propensão da segmentação do mercado de trabalho. Cada estrutura interna do mercado representa um “ajuste alocativo” que satisfaz os empregados quando estes estão conectados aos cursos de treinamento e rotatividade da força de trabalho. Mas também satisfaz os trabalhadores quando tais ajustes estão relacionados à estabilidade, vantagens e possíveis promoções nos empregos. Aplicando esse argumento ao segmento secundário, a teoria afirma que o empregador não se interessa em efetuar investimentos em treinamentos para os empregados.

---

<sup>6</sup> As especificidades das funções nas empresas dizem respeito aos conhecimentos e habilidades que são úteis apenas para algumas funções de um posto de trabalho em determinada empresa (CACCIAMALI DE SOUZA, 1978).

Os trabalhadores, por sua vez, em consequência dos seus atributos pessoais, só podem ocupar empregos inseridos nesse mercado (DOERINGER; PIORE, 1970; CACCIAMALI DE SOUZA, 1978).

Os empregos envolvem diferentes situações de trabalho, treinamento, rendimentos e condições de mercado relativas às suas firmas. As empresas que possuem demanda estável não alterarão a composição da sua força de trabalho e fornecerão boas condições trabalhistas. De outro lado, as empresas que se definem com demanda instável modificarão a mão de obra a mesma medida que a demanda flutuar, neste caso ofertarão os trabalhos para o mercado secundário (DOERINGER; PIORE, 1970; LIMA, 1980).

Além das condições das empresas, os atributos pessoais dos trabalhadores influenciam na ocupação destes em determinado segmento. Características como a etnia, gênero, nível de qualificação, experiência no emprego, *background* social, entre outras designarão a alocação do indivíduo para um emprego ou outro tipo de ocupação (CACCIAMALI DE SOUZA, 1978; LIMA, 1980).

Com condições trabalhistas indesejáveis, o segmento informal delinea os atributos e os comportamentos dos trabalhadores como a perda de pontualidade e regularidade, o que passam a ser aceitos pelos empregadores. Com isso, os atributos que definem este mercado aumentam a diferença salarial entre aqueles que estão ocupados no segmento central e no periférico e ainda, influenciam hábitos que são repetidos em casa resultando em uma maior probabilidade dos seus filhos estarem inseridos no mercado secundário, sustentado o comportamento discriminatório (LIMA, 1980).

A teoria exposta por Vietorisz e Harrison (1973) compreende a segmentação do mercado como um dos modos de operação de uma moderna sociedade industrial de mercado. Com a concentração oriunda do sistema capitalista, surge um dualismo tecnológico que intensifica a segmentação do mercado de trabalho. Ocorre desse modo um desenvolvimento divergente que os autores nomeiam de “*feedback* positivo” do ciclo técnico de produção, motivando e fortalecendo a dualidade das diferenças tecnológicas entre as firmas dos mercados primário e secundário.

No mercado primário, as altas remunerações incentivam a incorporação de novas técnicas intensivas em capital. Ao contrário do exposto pelo modelo neoclássico que postula a redução dos salários quando ocorre diminuição da demanda de trabalho, nesta abordagem teórica os investimentos em capital humano (treinamento e educação formal) e capital físico seguem o mesmo caminho, se um aumenta o outro também aumenta. Com o acréscimo de

investimento em ambos os capitais, verifica-se um aumento da produtividade dos trabalhadores e, por conseguinte, dos seus rendimentos (CACCIAMALI DE SOUZA, 1978).

Em contraste com o mercado primário, o segmento secundário caracteriza-se com a utilização de técnicas intensivas de mão de obra e a ausência de investimentos em capital humano e físico, o que conserva a baixa produtividade e salários estagnados (CACCIAMALI DE SOUZA, 1978).

Com isso, Vietorisz e Harrison (1973) afirmam que o mercado de trabalho é comandado pelo desenvolvimento divergente do ciclo técnico de produção (“*feedback* positivo”), o qual gera a segmentação e produz as disparidades salariais entre as atividades industriais. Outro ponto destacado pelos autores é a baixa mobilidade, caracterizada como endógena ao sistema, a qual é resultado da qualificação, do treinamento pessoal e de habilidades individuais que são diferentes quando se compara distintos segmentos do mercado de trabalho. A ênfase desta abordagem recai para os defeitos do sistema de mercado e não para os defeitos dos trabalhadores ocupados no mercado secundário, evidenciando as características da demanda da força de trabalho que podem ser as motivadoras da dualidade.

As empresas que pertencem ao “centro” apresentam princípios monopolistas, os quais permitem obter altos lucros, com isso é possível realizar investimento em equipamentos modernos, em estruturas administrativas relacionadas às promoções dos funcionários e no capital humano dos empregados. Assim, a alta produtividade da força de trabalho destas empresas está correlacionada à qualificação e atributos pessoais dos trabalhadores, mas também ao capital moderno que usufruem (VIETORISZ; HARRISON, 1973).

Como já mencionado, o mercado primário é marcado pelo avanço tecnológico enquanto no segmento secundário é perceptível a estagnação técnica. Apesar de a tecnologia ser vista como um bem complementar à mão de obra qualificada, tanto trabalhadores como empregadores demonstram interesse em investir no capital humano dos empregados, enquanto no mercado periférico estes investimentos não seriam necessários ou úteis (LIMA, 1980). Assim, são os fatores institucionais que determinam o poder de mercado de diferentes indústrias, que produzem a segmentação no mercado, a baixa mobilidade entre as ocupações e os baixos níveis de rendimentos.

Outro enfoque para explicar a causa da segmentação é desenvolvido por Reich, Gordon e Edwards (1973). Os autores consideram que a dualidade é gerada pelas forças políticas e econômicas do sistema capitalista e que as fontes da segmentação dos mercados devem ser consideradas endógenas ao sistema econômico.

Os autores evidenciam ainda que existe segmentação dentro do setor primário. Neste segmento, os empregos são divididos em “subordinados” e “independentes”. O primeiro grupo reúne os trabalhos rotineiros e que incentivam as características pessoais de confiabilidade, disciplina e aceitação dos objetivos traçados pela empresa, em que trabalhos de fábrica e escritório podem ser mencionados como exemplos. Por outro lado, os empregos primários independentes são aqueles que incentivam e requisitam características criativas, resolução de problemas e altos padrões profissionais (REICH; GORDON; EDWARDS, 1973).

Outro aspecto diz respeito à segmentação por sexo, em que determinados empregos foram restringidos aos trabalhadores masculinos enquanto outros foram destinados às mulheres. Além disso, duas características importantes estão presentes nesse processo de segmentação: a primeira está associada aos empregos ocupados por mulheres, que usualmente são orientadas a prestar serviços para outras pessoas, principalmente os homens. O segundo aspecto corresponde aos rendimentos, as mulheres auferem salários mais baixos que os homens em empregos comparáveis (REICH; GORDON; EDWARDS, 1973).

Exemplificando com comportamentos e dados de várias indústrias nos Estados Unidos, Reich, Gordon e Edwards (1973) comentam que desenvolveu uma dicotomização da estrutura industrial. A estratificação do mercado de trabalho representa um interesse dos capitalistas industriais em dividir e conquistar a mão de obra. Tanto o Estado quanto os capitalistas estruturam a produção e instituições com o objetivo de controlar o sistema produtivo e diminuir a barganha dos salários dos empregados (CACCIAMALI DE SOUZA, 1978).

É benéfico para o sistema produtivo quando existe o controle, pois quando a força de trabalho é fragmentada em grupos com interesses divergentes, torna-se explícita a funcionalidade da sua segmentação para a evolução e continuidade do sistema capitalista (CACCIAMALI DE SOUZA, 1978). Com a permanência do controle, é possível a estratificação dos trabalhadores em diferentes grupos, o que reduz seu poder de barganha, criam-se barreiras de mobilidade entre os segmentos, limitam o progresso profissional e perpetuam-se as diferenças entre os dois mercados.

Reich, Gordon e Edwards (1973) declaram ainda a existência de diferentes classes sociais como a motivação da dualidade do mercado de trabalho, aliado ao sistema educacional que impede a mobilidade ocupacional intergerações. Nesta abordagem, a estrutura das classes sociais do sistema acarreta a dualidade, assim como na consolidação das desigualdades comportamentais e pessoais da força de trabalho. Esta organização de classes facilita a operação de instituições capitalistas de três modos diferentes: i) divide os empregados reduzindo o seu

poder de barganha com os empregadores; ii) institui barreiras à entrada em diferentes postos de trabalho; iii) estratifica os trabalhadores em segmentos.

Em suma, o desenvolvimento do modelo capitalista de produção criou a segmentação na estrutura industrial acarretando diferenças na força de trabalho e nos seus salários. Essas disparidades influenciam a imobilidade entre os mercados e perpetuam o processo de segmentação (LIMA, 1980).

Status socioeconômico, gênero, escolaridade, experiência profissional e outros atributos, influenciam a inserção do indivíduo em determinado posto de trabalho pertencente a um dos tipos de segmento. Homens com maior status socioeconômico, alta qualificação e experiência ocuparão empregos do setor primário, enquanto homens e mulheres, entre os grupos de menos favorecidos, executarão empregos do mercado secundário (CACCIAMALI DE SOUZA, 1978).

Assim, a teoria da segmentação constitui-se de diversos enfoques que se complementam para explicar a motivação da dualidade do mercado de trabalho, o que conduz a diferenciais de salários entre trabalhadores com produtividades idênticas, mas inseridos em empregos dessemelhantes.

#### 2.2.4 Teoria da discriminação

A teoria da discriminação define-se como outra abordagem para explicar a causa da diferença salarial entre aqueles que estão no mercado de trabalho. Por meio de uma falha da economia competitiva, os indivíduos não são alocados eficientemente no mercado de trabalho em virtude da discriminação, a qual acarreta remunerações e tratamentos diferenciados entre os trabalhadores (BECKER, 1957; BECKER; CHISWICK, 1966; LOUREIRO, 2003).

Assim, a discriminação é definida como o tratamento diferenciado fundamentado em critérios desnecessários para uma determinada atividade. A discriminação econômica ocorre quando um grupo de pessoas com o mesmo nível educacional, experiência profissional, habilidade e produtividade auferem salários ou tratamento desiguais com base no gênero, na cor da pele, condição de saúde, religião, idioma, orientação sexual, *background* social e econômico, sem que estes atributos influenciem de fato na sua produtividade (BECKER, 1957; ARROW, 1971; LOUREIRO, 2003).

Os empregadores que têm propensão a discriminar devem estar dispostos a pagar alguma coisa, seja de forma direta ou indireta. Indiretamente, os empregados utilizam

estratégias que podem diminuir o lucro, o salário ou outro tipo de renda para conservar o preconceito. Assim, seria possível aproximar da “essência” econômica do preconceito e da discriminação (BECKER, 1957; LOUREIRO, 2003).

A teoria exposta por Becker (1957) revela que a discriminação pode ser decomposta em três categorias, as quais são descritas abaixo.

- 1) Discriminação do empregador: ocorre quando os empregadores possuem preconceito contra os grupos minoritários (como mulheres, não brancos e homossexuais), embora seus empregados e consumidores não sejam agentes discriminadores. Isso ocorre apesar de supor que as características produtivas entre homens (ou heterossexuais) são iguais as das mulheres (ou homossexuais).
- 2) Discriminação do empregado: acontece quando os trabalhadores homens (ou heterossexuais) preferem não trabalhar com funcionários do sexo feminino (ou homossexuais), mesmo que as mulheres (ou homossexuais) sejam indiferentes em relação ao gênero (orientação sexual) dos companheiros de trabalho.
- 3) Discriminação do consumidor: verifica-se quando os clientes optam por serem atendidos por determinados trabalhadores, servidos apenas por homens (ou heterossexuais). Nesta situação, a empresa pode posicionar as mulheres (ou homossexuais) em postos de trabalho que exijam pouco contato com os consumidores. Ocorre então uma segregação<sup>7</sup> da mão de obra, em que os homens (ou heterossexuais) estão inseridos em cargos mais importantes, enquanto as mulheres (ou homossexuais) estão em ocupações ocultas (BORJAS, 2012).

Arrow (1971) e Phelps (1972) desenvolveram uma teoria para explicar a durabilidade da discriminação, denominada teoria da discriminação estatística. Este tipo de discriminação manifesta-se baseada no problema de informações imperfeitas entre os agentes econômicos. Na maioria dos cenários, ter todas as informações necessárias sobre a produtividade de um determinado empregado pode ser difícil ou até mesmo impossível, o que pode ocasionar em altos custos.

A discriminação estatística verifica-se quando o empregado é julgado negativamente pelo gênero ou raça, levando-o a auferir salários inferiores porque possuem baixa produtividade. Como exemplo, o empregador decide com base no gênero (ou orientação sexual), que um trabalhador homem (ou heterossexual) deve ter um rendimento maior do que a

---

<sup>7</sup> Existe também a perpetuação de estereótipos culturais de gênero pelas próprias mulheres, o que acaba afetando as suas escolhas profissionais, direcionando-as para ocupações precárias e com baixas remunerações (FRESNEDA, 2007).

mulher (ou homossexual), pois acredita que o indivíduo branco possui maior produtividade do que o não branco. A discriminação acontece quando esses dois grupos de trabalhadores, homens (ou heterossexual) e mulheres (ou homossexual), recebem salários distintos mesmo possuindo a mesma produtividade (ARROW, 1971; PHELPS, 1972; LOUREIRO, 2003; BORJAS, 2012).

Em suma, identifica-se 4 tipos de preferência por discriminar: a discriminação do empregador, quando o empregador apresenta preconceito contra os grupos minoritários; a discriminação do empregado, quando os próprios colegas de trabalho são agentes discriminadores; a discriminação do consumidor, quando os clientes exigem o atendimento de determinado tipo de empregado; e a discriminação estatística que ocorre devido às informações assimétricas entre os agentes.

### 3 REVISÃO DE LITERATURA

#### 3.1 Estudos empíricos internacionais sobre a discriminação de rendimentos segundo a orientação sexual

A discriminação pode ocorrer de forma direta ou indireta. A forma direta acontece quando trabalhadores igualmente produtivos são recompensados de forma diferenciada, embora seja necessário conhecer a orientação sexual do indivíduo para que exista essa discriminação (BADGETT, 1995). Em muitos casos o isolamento e não “sair do armário” (passar por heterossexual) são artifícios para evitar o preconceito, caracterizando a discriminação indireta. Mas, ser homossexual e estar em um ambiente de trabalho ameaçador pode influenciar a produtividade da pessoa. Isso porque pessoas que são produtivamente iguais podem auferir diferentes rendimentos de acordo com o efeito hostil que o ambiente de trabalho exerce na produtividade e a orientação sexual do trabalhador (BADGETT, 1995).

Após a implantação de perguntas que permitem a identificação de homossexuais na base de dados americana em 1990 (KLAWITTER; FLAT, 1998; BLACK et al., 2000; ALEGRETTO; ARTHUR, 2001), a temática da discriminação de indivíduos homossexuais passou a ter maior interesse pelos estudiosos na área de economia (Quadro 1). O estudo seminal de Badgett (1995) despertou o interesse de estudiosos na área de economia. A autora realizou o primeiro estudo estatístico e estimativas econométricas sobre a discriminação salarial com base na orientação sexual, categorizou e identificou os salários entre indivíduos homossexuais e heterossexuais nos Estados Unidos, constatando a presença de diferenças de salários entre pessoas com diferentes orientações sexuais.

Além da orientação sexual ser um tema novo para os pesquisadores econômicos, os trabalhos internacionais acabaram concentrando-se na América do Norte (Estados Unidos e Canadá), Europa (Holanda, Reino Unido e Grécia) e América Latina (Brasil, Chile e Uruguai). O primeiro motivo do acúmulo dos estudos nessas localidades pode estar relacionado a disponibilidade de dados. O segundo diz respeito a proteção legal contra a discriminação com base na orientação sexual, pois a escolha dos locais (América do Norte, Europa e América Latina) se fundamentaram no fato de que o lugar possuía algum tipo de proteção legal, reconheça o casamento ou outra forma de união legal entre pessoas do mesmo sexo, e/ou concorda com a adoção (ILGA WORLD, 2019).



Quadro 1. Quadro síntese dos estudos empíricos internacionais sobre a discriminação de rendimentos segundo a orientação sexual

| Autor (es)                 | Área de estudo | Principais resultados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Badgett (1995)             | Estados Unidos | Homens gays e/ou bissexuais ganham entre 11% e 27% a menos que a sua contrapartida heterossexuais, com a mesma experiência, educação, ocupação, estado civil e região de residência. Enquanto as mulheres lésbicas e/ou bissexuais ganham menos que as mulheres heterossexuais, porém este resultado não foi estatisticamente significativo.                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Klawitter e Flatt (1998)   | Estados Unidos | Observaram a discriminação com base na orientação sexual, comparando rendas entre pessoas que vivem em áreas geográficas com e sem políticas antidiscriminatórias. Identificaram que os homens homossexuais ganham -30,1% a menos que os homens heterossexuais, ao mesmo tempo que as mulheres homossexuais auferem 16,4% a mais em relação a suas contrapartes heterossexuais. Os resultados sugerem que as políticas foram adotadas em locais com maiores ganhos e que casais do mesmo sexo têm maior probabilidade de viver em áreas que adotaram políticas.                                   |
| Clain e Leppel (2001)      | Estados Unidos | Os homens estadunidenses que vivem com parceiros do mesmo sexo tendem a ganhar 25,1% a menos do que os outros homens. As mulheres que vivem com parceiras do sexo feminino, tendem a ganhar 225,5% a mais do que as mulheres heterossexuais. Além disso, essas diferenças variam entre as regiões devido as suas particularidades.                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Allegretto e Arthur (2001) | Estados Unidos | Em um estudo exclusivo para os homens, identificaram que os homens gays em relacionamentos, mas não casados, recebem 2,4% e 15,6% a menos que os homens heterossexuais solteiros e casados, respectivamente. No entanto, a diferença de salário entre homens gays ganhavam muito menos que homens heterossexuais casados, foi atribuída, em sua maior parte, aos efeitos do estado civil e não à orientação sexual, ou seja, há uma penalidade por não ser casado.                                                                                                                                |
| Berg e Lien (2002)         | Estados Unidos | Os gays americanos ganham 22% a menos que homens heterossexuais, e mulheres homossexuais ganham 30% a mais que mulheres heterossexuais. Na decomposição, verificaram que o efeito que corresponde a discriminação supera o efeito explicado pelas características pessoais do indivíduo. Porém, atribuíram essa diferença de rendimento a um efeito de renda, pois os conjuntos orçamentários diferem entre os casais por causa do gênero dos chefes da família, pois as mulheres lésbicas tendem a não ter filhos, enquanto as mulheres heterossexuais param de trabalhar quando se tornam mães. |
| Blandford (2003)           | Estados Unidos | Os homens gays e bissexuais experimentaram uma desvantagem de renda de 30 a 32% em relação aos pares heterossexuais, enquanto mulheres lésbicas e bissexuais desfrutavam de um prêmio salarial de 17 a 23%. A análise distingue os efeitos separados do estado civil, e a orientação sexual sugere que os diferenciais atribuídos ao estado civil podem, em parte, refletir os efeitos anteriormente não observados da orientação sexual.                                                                                                                                                         |

|                                        |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Weichselbaumer (2003)                  | Áustria        | Analisou especificamente a discriminação contra lésbicas na probabilidade de contratação, por meio do envio de respostas aos anúncios de emprego. Constatou que há discriminação contra as mulheres homossexuais na contratação, sendo que a mulher lésbica teria uma redução de 12 a 13% na possibilidade de ser convocada para uma entrevista de emprego. A discriminação do empregador e dos colegas de trabalho pode explicar este resultado.                          |
| Plug e Berkhout (2004)                 | Holanda        | Observaram que a orientação sexual afeta os ganhos no início da carreira de trabalho. No caso dos homossexuais, existe uma diferença negativa de 3% para os gays e diferença positiva de 4% para as lésbicas, quando comparados com suas respectivas contrapartes heterossexuais. As diferenças encontradas se referem ao exato efeito líquido da diferença de ganhos por orientação sexual.                                                                               |
| Peplau e Fingerhut (2004)              | Estados Unidos | As mulheres lésbicas apresentam rendimentos superiores às mulheres heterossexuais por dois motivos: i) a vida profissional das mulheres homossexuais é influenciada pela necessidade de independência financeira; e ii) diferentemente dos estereótipos heterossexuais, as mulheres homossexuais sendo mães ou não, estão mais voltadas ao mercado de trabalho sendo vistas como trabalhadoras competentes e comprometidas.                                                |
| Carpenter (2005)                       | Califórnia     | Não encontrou nenhum efeito estatisticamente ou economicamente significativo da influência da orientação sexual de homens e mulheres homossexuais sobre os ganhos. Existe alguma evidência de homens e mulheres bissexuais ganham menos que os heterossexuais.                                                                                                                                                                                                             |
| Arabsheibani, Marin e Wadsworth (2005) | Reino Unido    | Homens e mulheres homossexuais ganham mais que suas contrapartes heterossexuais. A decomposição salarial indicou que os homens homossexuais estão sujeitos a discriminação de rendimentos, pois auferem menos do que os homens heterossexuais com características semelhantes. Apesar disso, a disparidade salarial decorrente da discriminação para os homens homossexuais é menor quando comparadas com outros grupos minoritários (por exemplo, gênero ou cor da pele). |
| Frank (2006)                           | Reino Unido    | Não verificou evidências que os indivíduos do segmento LGBT sofram penalidades salariais. Para os homens especificamente, as diferenças não se estabeleceram do ponto de vista dos rendimentos, mas da possibilidade ou da propensão a ocupar postos de níveis superiores no local de trabalho. Tal fato indica que os homens homossexuais vivenciam o teto de vidro, semelhantemente ao que ocorre com as mulheres heterossexuais.                                        |
| Elmslie e Tebaldi (2007)               | Estados Unidos | As mulheres lésbicas possuem maior probabilidade de participar do mercado de trabalho, trabalhar em período integral ou por mais horas na semana do que as mulheres heterossexuais. Os homens gays tendem a trabalhar mais em período parcial e disponibilizar menos horas de trabalho semanal do que os homens heterossexuais.                                                                                                                                            |

|                                    |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Carpenter (2008)                   | Canadá         | Os homens gays possuem renda pessoal 12% menor e as lésbicas dispõem de uma renda de 15% maior do que homens e mulheres heterossexuais similares, respectivamente. As diferenças encontradas persistem mesmo após o controle de características demográficas pré-determinadas, como o desempenho educacional e a localização.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Antecol, Jong e Steinberger (2008) | Estados Unidos | As mulheres lésbicas auferem mais do que as mulheres heterossexuais, enquanto os homens gays ganham menos que os heterossexuais casados. Pela decomposição de Oaxaca-Blinder verificaram-se vantagens para as mulheres e homens homossexuais, as quais são geradas pela acumulação de capital humano, enquanto na decomposição de DiNardo, as penalidades são atribuídas ao componente discriminatório. Notaram também que a diferença salarial não é uniforme ao longo da distribuição salarial, sendo que os homens gays apresentam uma penalidade com relação aos homens casados, sendo maior para aqueles na base da distribuição de rendimentos. As mulheres lésbicas possuem vantagens em relação as mulheres heterossexuais, as quais são maiores para as trabalhadoras com rendimentos baixos e médios. |
| Drydakís (2009)                    | Grécia         | Verificou que os homens gays enfrentavam uma chance menor de 26% para receber um convite de uma entrevista. Nos casos em que os empregadores ligaram para os candidatos, os valores dos salários oferecidos eram similares entre os candidatos homossexuais e heterossexuais. Porém, existem evidências que sugerem que existe a discriminação com base na orientação sexual no mercado de trabalho grego.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Ahmed e Hammarstedt (2010)         | Suécia         | Os resultados encontrados mostram que existe diferença de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais, assim como ao longo da distribuição de rendimento destes trabalhadores. Os homens gays estão em desvantagem de ganhos em comparação com os heterossexuais masculinos, enquanto a diferença de ganhos entre lésbicas e mulheres heterossexuais é muito pequena. Além disso, o diferencial de rendimentos entre homens gays e heterossexuais é consideravelmente maior nos quantis inferiores (60% no Q10) do que na mediana (12% no Q50) ou no topo da distribuição de rendimentos (11% no Q90). Os indicadores de ganhos entre lésbicas e mulheres heterossexuais foram pequenos e estatisticamente insignificantes.                                                                                 |
| Drydakís (2011)                    | Grécia         | Observou que as mulheres lésbicas enfrentam discriminação na contratação. A probabilidade das candidatas homossexuais receberem um convite para uma entrevista de emprego é 27,7% menor do que para as mulheres heterossexuais que se candidatam ao mesmo emprego. O nível mais baixo de acesso das lésbicas em relação aos postos de trabalho gerou efeitos discriminatório de 6,1% nos resultados salariais.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|                                       |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Laurent e Mihoubi (2012)              | França                  | Existe penalidade salarial para os trabalhadores homossexuais masculinos quando comparados com os homens heterossexuais. No setor privado a discriminação é de 6,5% enquanto no setor público é 5,5%, A disparidade de rendimentos é maior para os trabalhadores com alto nível de qualificação no setor privado, e superior para os mais idosos em ambos os setores. As mulheres lésbicas apresentam prêmio salarial de 2,1% no setor privado, denotando que não houve discriminação salarial contra elas.                                                                                                                                             |
| Ahmed, Andersson e Hammarstedt (2013) | Suécia                  | Os homens gays estão em desvantagem de ganhos (10%) quando comparados aos homens heterossexuais, mas as mulheres lésbicas ganham mais (7%) do que suas contrapartes heterossexuais. Além da diferença salarial por grupos, verificaram disparidade ao longo da distribuição de rendimentos. Para os homens homossexuais, as maiores perdas estão nos quantis inferiores (12% no Q10) e diminuem até o topo da distribuição. O mesmo ocorre para as mulheres lésbicas, embora sejam caracterizadas por ganhos. O maior prêmio está no inferior da distribuição (7% no Q10) ao passo que o prêmio inferior está no topo (5% no Q90).                      |
| Ueno, Peña-Talamantes e Roach (2013)  | Estados Unidos          | Com objetivo de examinar se a orientação sexual contribui para disparidades no status ocupacional, ou atores encontraram que a orientação sexual opera de maneira diferente de outras dimensões de disparidade ocupacional, como a cor da pele e o gênero. O trabalho mostrou que as minorias sexuais e os heterossexuais diferem no nível de qualificação e na obtenção de ganhos, mas as diferenças na realização ocupacional ainda não são claras.                                                                                                                                                                                                   |
| Dilmaghani (2017)                     | Canadá                  | Os dados indicaram que as mulheres lésbicas possuem vantagem de rendimentos, ao mesmo tempo em que não ouve indícios de penalidade de renda para os homens homossexuais. Considerando a renda familiar, as famílias de homens homossexuais possuem rendimentos mais elevados quando comparados com famílias de mulheres lésbicas e heterossexuais. Por outro lado, a renda famílias das mulheres homossexuais detêm rendas inferiores que as famílias de homens gays e heterossexuais, apesar da vantagem de renda pessoas que as lésbicas possuem sobre as mulheres heterossexuais.                                                                    |
| Zhang MS (2017)                       | Massachusetts e Alabama | A decomposição de salários mostrou que a diferença salarial está diminuindo ao longo do tempo em ambos os estados analisados. A penalidade sofrida pelos homens homossexuais é atribuída principalmente à discriminação, o que sugere que eles sofrem tratamentos desfavoráveis no local de trabalho. As disparidades de rendas originada pela discriminação são similares e vem reduzindo com o tempo, embora esta seja superior para Massachusetts. No caso das mulheres homossexuais, em ambos os estados a parcela da diferença salarial que é explicada pelas características individuais e a parte provocada pela discriminação estão diminuindo. |

|                                   |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Martell (2018)                    | Estados Unidos  | O diferencial entre homens homossexuais e heterossexuais é de 10% e este varia entre ocupações e níveis de independência do trabalhador. O padrão dos diferenciais de renda dos homens gays sugere que a desvantagem provém da discriminação, porque a disparidade é menor em ocupações com maiores níveis de independência como ocupações de gestão e profissionais (6%) e maior para os postos de serviços (20%). Em ocupações que os homens gays possuem maior independência, como gestão e ocupações profissionais, os homossexuais podem mediar os efeitos da discriminação, ocultando sua orientação sexual ou gerenciando de forma mais fácil. |
| Aksoy, Carpenter e Frank (2018)   | Reino Unido     | Os dados mostraram a vantagem das mulheres lésbicas e a pena para os homens gays em comparações baseadas em casais. A desvantagem para os homens homossexuais é de 5% e o prêmio salarial das mulheres homossexuais concentra-se em 6,7%. Além disso, há evidências de que os homens bissexuais ganham relativamente menos do que os homens heterossexuais. Contudo, estes efeitos de penalidades foram ausentes em modelos que especificavam os trabalhadores homossexuais solteiros.                                                                                                                                                                |
| Curley (2018)                     | Estados Unidos  | Os resultados revelaram uma correlação entre a orientação sexual do indivíduo com uma renda mais baixa. Ademais, observou que existe um diferencial de renda negativo de 32% para os homens homossexuais comparativamente aos homens heterossexuais. No caso das mulheres, os coeficientes também foram negativos indicando perdas das mulheres lésbicas com relação as mulheres heterossexuais, o que diferencia dos trabalhos já efetuados para o país, onde encontram prêmios de renda para as mulheres homossexuais e bissexuais.                                                                                                                 |
| Preston, Birch e Timming (2019)   | Austrália       | Notaram que a diferença salarial entre homens e mulheres varia na distribuição salarial, sendo que as desigualdades geralmente são menores na parte inferior da distribuição. As mulheres heterossexuais, homens bissexuais e mulheres bissexuais ganham menos do que o grupo de referência (homens heterossexuais). Homens e mulheres bissexuais enfrentaram penalidades salariais significativas de 7,5% e 11,2%, respectivamente. Observaram ainda que não existe discriminação salarial associada aos homens gays, no entanto, constata a discriminação contra os homens bissexuais.                                                              |
| Brown, Contreras e Schmidt (2019) | Chile e Uruguai | Estudaram dois países com desenvolvimento econômico similar, mas diferentes com relação aos papéis do gênero e direitos civis. No mercado de trabalho, os homens gays participam menos da força de trabalho que os homens heterossexuais casados, a diferença é de 4,7% e 5% no Chile e Uruguai, respectivamente. As mulheres lésbicas apresentam maior probabilidade de participar da força de trabalho do que as mulheres heterossexuais, a disparidade entre elas é de 32,7% no Chile e 13,8% no Uruguai. Apesar das tendências de os países serem semelhantes, a probabilidade de participação no mercado de trabalho difere substancialmente.    |

|                                     |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Christafore e Leguizamón (2019)     | Estados Unidos | Mediante o estudo dos 50 estados americanos, verificou-se que os homens homossexuais auferem salários menores do que os homens heterossexuais casados, sendo que esta disparidade aumenta com a liberdade econômica. Em análises por regiões geográficas e religiosas, os estados do Sul e estados com maior concentração religiosa, indicam a presença da disparidade de salários, enquanto em outras regiões e áreas menos religiosas identifica-se a ausência da diferença salarial motivada pela discriminação.                                                                                                                                                                                                                                              |
| Waite, Ecker e Ross (2019)          | Grã-Bretanha   | Os resultados mostram que homens gays e mulheres lésbicas enfrentam penalidade e prêmio salarial em comparação com suas respectivas contrapartes heterossexuais. Pela decomposição dos salários, os homens homossexuais deveriam ganhar mais devido às diferenças em suas características observáveis, além de ter evidências de que eles enfrentam barreiras para progredir, ou um teto de vidro. Para as mulheres, as decomposições mostram que as mulheres homossexuais ganham significativamente mais do que suas contrapartes heterossexuais devido às diferenças em suas características observáveis, e a parte não explicada evidenciam que elas possuem um retorno maior por essas características, embora este retorno caia com o aumento dos salários. |
| Aksoy et al. (2019)                 | Reino Unido    | Identificaram que os homens gays têm uma probabilidade menor do que os homens heterossexuais comparáveis de ocupar cargos gerenciais de nível mais alto, os quais são definidos com status e salários mais altos, denotando um padrão de teto de vidro. As decomposições salariais exibiram que esse acesso diferencial à autoridade no local de trabalho para homens gays é devido à discriminação. Além disso, esse “teto de vidro gay” é mais forte para as minorias raciais do que para os brancos. O mesmo comportamento pode ser observado para as mulheres lésbicas, mas os efeitos são mais fracos.                                                                                                                                                      |
| Waite, Pajovic e Denier (2020)      | Canadá         | Verificaram que mulheres heterossexuais e indivíduos gays, lésbicas e bissexuais têm menor probabilidade de trabalhar em período integral do que os homens homossexuais. Os homens homossexuais casados ganham menos do que os homens heterossexuais, mas este comportamento não acontece com os homens gays solteiros. As mulheres lésbicas - solteiras e casadas - ganham mais do que as mulheres heterossexuais comparáveis.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Ciprikis, Cassells e Berrill (2020) | Estados Unidos | Constataram que pessoas transgêneros são menos propensos do que pessoas não-transgêneros a estarem empregados, e são mais propensos do que pessoas não-transgêneros de auferirem menores remunerações. As diferenças no emprego e salário, foram explicados em parte pelas características sociodemográficas, embora uma parcela permaneça não explicada por esses atributos. Cerca de 64% e 43% do diferencial de emprego e da disparidade salarial não têm explicação, o que pode corresponder a discriminação.                                                                                                                                                                                                                                                |

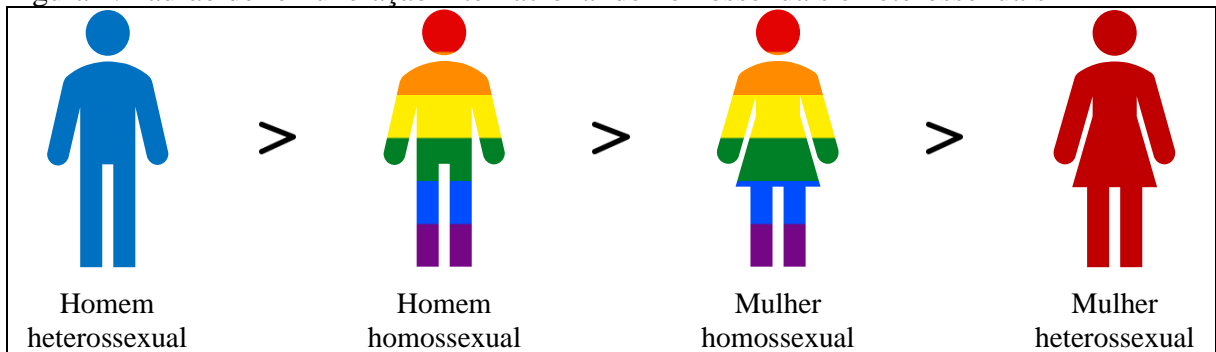
Fonte: Elaborada pela autora.

Para os estudos internacionais descritos no Quadro 1, constata-se um padrão entre os resultados de diferenças e discriminação de salários por orientação sexual. Os homens homossexuais – gays – apresentam impactos negativos em seus salários (penalidade), ao mesmo tempo em que as mulheres homossexuais – lésbicas – exibem impactos positivos (prêmio) ou ainda, nenhum impacto sobre suas rendas (BADGETT, 1995; KLAWITTER; FLATT, 1998; CLAIN; LEPPPEL, 2001; BERG; LIEN, 2002; BLANDFORD, 2003; PLUG; BERKHOUT, 2004; ARABSHEIBANI; MARIN; WADSWORTH, 2005; ELMSLIE; TEBALDI, 2007; CARPENTER, 2008; ANTECOL; JONG; STEINBERGER, 2008; AHMED; HAMMARSTEDT, 2010; LAURENT; MIHOUBI, 2012; AHMED, ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2013; ZHANG MS, 2017; ASKOY et al., 2019; BIRCH; TIMMING, 2019; WAITE; ECKER; ROSS, 2019; WAITE; PAJOVIC; DENIER, 2020).

Outros estudos apontaram a não existência de evidências que indiquem desvantagem nos salários dos homossexuais em geral quando comparados com suas contrapartes heterossexuais (CARPENTER, 2005; FRANK, 2006). Em outros casos, as desvantagens salariais foram verificadas apenas para as mulheres homossexuais (PEPLAU; FINGERHUT, 2004; CARPENTER, 2005; FRANK, 2006; DRYDAKIS, 2011; DILMAGHANI, 2017) ou homens (ALLEGRETTO; ARTHUR, 2001; DRYDAKIS, 2009; AHMED; HAMMARSTEDT, 2010; CURLEY, 2018; MARTELL, 2018; CHRISTAFORE; LAGUIZAMON, 2019).

As pesquisas econômicas normalmente retratam o ato discriminatório devido à orientação sexual com base na contratação (WEICHSELBAUMER, 2003; ELMSLIE; TEBALDI, 2007) e principalmente na remuneração (BADGETT, 1995; CLAIN; LEPPPEL, 2001; ALLEGRETTO; ARTHUR, 2001; BERG; LIEN, 2002; BLANDFORD, 2003; CARPENTER, 2005; PLUG; BERKHOUT, 2004; ARABSHEIBANI; MARIN; WADSWORTH, 2005; FRANK, 2006; CARPENTER, 2008; AHMED; HAMMARSTEDT, 2010; AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2013; WAITE; PAJOVIC; DENIER, 2020). Os estudos revelam um padrão remuneratório, em que os homens heterossexuais são os que apresentam os maiores rendimentos, seguido do homem homossexual, da mulher homossexual e por fim, a mulher heterossexual. Assim, a mulher heterossexual qualifica-se como o indivíduo com maior desvantagem em termos salariais e demonstra que o gênero é um importante aspecto na hora da remuneração, além da orientação sexual (Figura 2). Tal padrão demonstra que existe uma hierarquia salarial por gênero, mas não por orientação sexual nos estudos internacionais.

Figura 2. Padrão de remuneração internacional de homossexuais e heterossexuais



Fonte: Elaborada pela autora.

No modelo econômico clássico da família de Becker (1991), em que a divisão do trabalho é definida por diferenças biológicas e acumulação do capital humano, os homens destinam seu tempo ao mercado de trabalho e as mulheres ocupam-se de tarefas domésticas. No entanto, a especialização não ocorre da mesma forma em famílias homoafetivas (BLANDFORD, 2003; BLACK et al., 2000; AHMED; HAMMARSTEDT, 2010; AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2013). Os homens gays se aperfeiçoam menos no mercado de trabalho, enquanto as mulheres lésbicas buscariam maior especialização no mercado de produção, quando comparados com suas respectivas contrapartes heterossexuais (CARPENTER, 2008; AHMED; HAMMARSTEDT, 2010; AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2013).

Alguns fatores podem explicar a remuneração mais elevada da mulher homossexual quando comparadas com as heterossexuais, identificando dessa forma o prêmio salarial: i) as mulheres heterossexuais param de trabalhar quando se tornam mães e as mulheres lésbicas tendem a não ter filhos, assim acabam investindo mais em capital humano (BERG; LIEN, 2002); ii) acredita-se que as mulheres homossexuais são mais focadas em suas carreiras, não em maridos ou filhos (AHMED; HAMMARSTEDT, 2010); e iii) as mulheres lésbicas são influenciadas pela necessidade de independência financeira, o que influencia na decisão de buscar qualificação, ocupar um posto de trabalho não tradicional com melhor remuneração, ou trabalhar muitas horas para progredir no emprego (PEPLAU; FINGERHUT, 2004).

Como exposto pela literatura internacional, até mesmo os trabalhadores homossexuais diferem entre si. Enquanto as mulheres lésbicas possuem um prêmio salarial quando comparadas às mulheres heterossexuais, os homens gays são penalizados quando associados aos homens heterossexuais (CLAIN; LEPPLE, 2001; BLANDFORD, 2003; CARPENTER, 2005; FRANK, 2006; ANTECOL; JONG; STEINBERGER, 2008; AHMED;

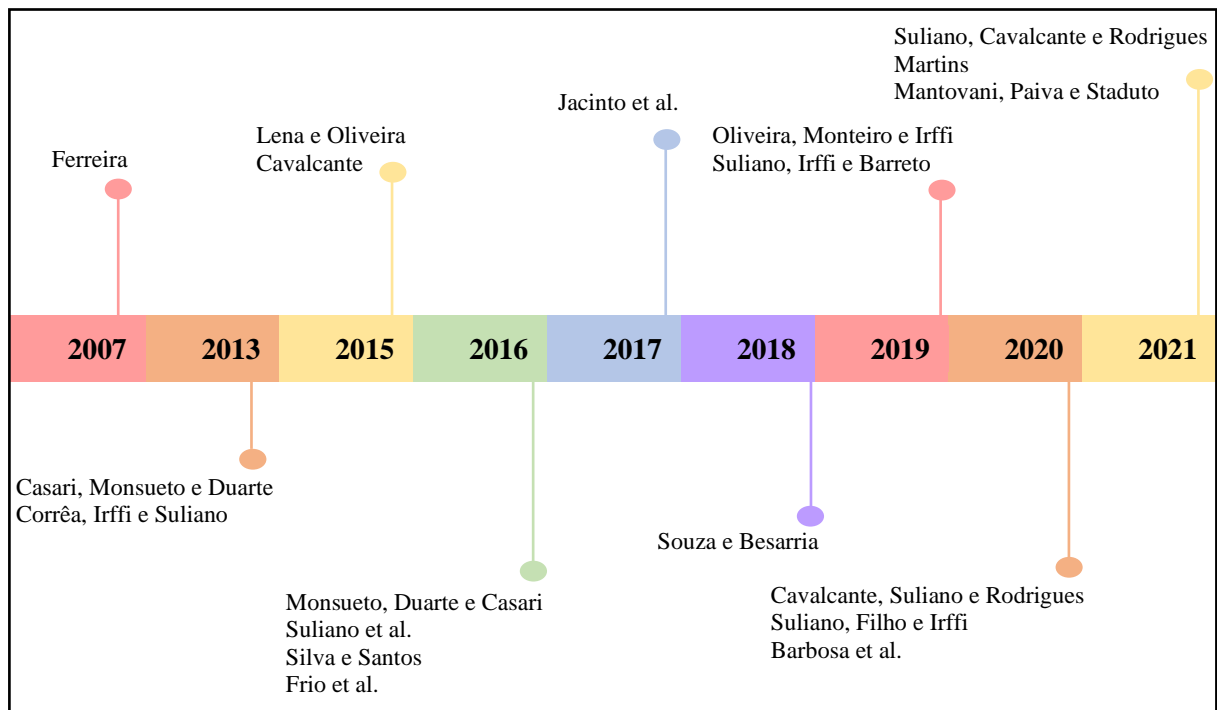


HAMMARSTEDT, 2010; AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2013; PRESTON, A.; BIRCH, E.; TIMMING, 2019).

### 3.2 Estudos empíricos nacionais sobre a discriminação de rendimentos segundo a orientação sexual

A escassez de pesquisas econômicas brasileiras que enfocam discriminação na contratação e diferenciais de rendimentos é evidente quando se trata da orientação sexual. Quando encontrados tais estudos, percebe-se que são recentes (Figura 3) e com limitações devido às bases de dados. Os resultados das pesquisas brasileiras são dessemelhantes dos encontrados em outros países. Verifica-se que o fato de ser homossexual apresenta efeitos positivos sobre os rendimentos (CORRÊA; IRFFI; SULIANO, 2013; CASARI; MONSUETO; DUARTE, 2013; CAVALCANTE, 2015; SILVA; SANTOS, 2016; SULIANO et al., 2016; SOUZA; BESARRIA, 2018; SULIANO; IRFFI; BARRETO, 2019; CAVALCANTE; SULIANO; RODRIGUES, 2020; SULIANO; FILHO; IRFFI, 2020; BARBOSA et al., 2020), sendo que estes impactos são maiores para aqueles indivíduos que possuem altos rendimentos (CASARI; MONSUETO; DUARTE, 2013).

Figura 3. Linha do tempo dos estudos nacionais sobre discriminação salarial com base na orientação sexual



Fonte: Elaborada pela autora.

Nas simulações de diferença salarial entre casais homossexuais e heterossexuais, Cavalcante (2015) e Suliano et al. (2016) efetuaram estimações das equações salariais entre os grupos e por gênero. Seus resultados apontaram que os trabalhadores homossexuais, tanto homens gays quanto as mulheres lésbicas, possuem um prêmio salarial com relação aos heterossexuais. No caso das mulheres este percentual foi de 13%. Com isso, verifica-se a ausência de discriminação contra as minorias de gays e lésbicas no mercado de trabalho do Brasil.

Na pesquisa realizada por Silva e Santos (2016) notou-se que os casais homossexuais (homens e mulheres) possuíam níveis superiores de bem-estar<sup>8</sup> relativamente aos casais heterossexuais. A presença de níveis elevados de bem-estar estava associada à maior acumulação de capital humano e da discriminação salarial positiva, ou seja, homossexuais auferem rendimentos superiores aos casais heterossexuais. Os autores ainda mencionam que as mulheres lésbicas recebem menos do que os homens devido ao efeito da discriminação negativa sofrida pelas mulheres, pois se verifica de modo geral no Brasil que as mulheres ganham menos dos que os homens mesmo que possuam alto nível de escolaridade (GOMES, 2016; FAUSTINO, 2017; FIUZA-MOURA et al., 2019; GOMES; SOUZA, 2018; MANTOVANI; SOUZA; GOMES, 2019; MAIA; SOUZA, 2019).

Em um estudo sobre a discriminação contra homossexuais em relação à inserção no mercado de trabalho e o número de horas trabalhadas por meio uma regressão *Tobit*, Jacinto et al. (2017) verificaram que homossexuais possuem melhores atributos produtivos quando comparados com os heterossexuais. No entanto, os resultados mostraram que a jornada de trabalho oferecida pelos homens gays é inferior aos dos homens heterossexuais, ao mesmo tempo em que as mulheres homossexuais oferecem mais jornada de trabalho do que suas contrapartes heterossexuais. Ademais, os autores observaram que existe discriminação contra os homens homossexuais na decisão de inserção no mercado de trabalho, enquanto este comportamento não foi comprovado para as mulheres.

Suliano, Irffi e Barreto (2019) usando os dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2013 e o modelo minceriano de determinação de salários não observaram

---

<sup>8</sup> Silva e Santos (2016) utilizaram a renda total familiar dos arranjos domésticos como medida de bem-estar, ou seja, uma abordagem unidimensional. No entanto, a discriminação e o preconceito podem reduzir o bem-estar dos homossexuais de um ponto de vista multidimensional, uma abordagem que agrega elementos que vão além do nível de renda.

diferenças estatísticas em termos salariais entre os casais que possuem o cônjuge do mesmo sexo, quando comparados aos casais heterossexuais. Porém, quando consideraram o salário bruto notou-se uma penalidade de 5,9% nos salários dos trabalhadores homossexuais. Com a mesma base de dados e método da pesquisa de Suliano, Irffi e Barreto (2019), o trabalho de Suliano, Filho e Irffi (2020) constatou que as mulheres lésbicas auferem 22,5% a mais que as mulheres heterossexuais, enquanto os resultados para os homens – gays ou heterossexuais – não foram estatisticamente significativos.

A pesquisa de Barbosa et al. (2020) apresenta informações sobre os rendimentos, horas destinadas aos afazeres domésticos por orientação sexual no Brasil. Os autores encontraram que os homossexuais possuem indicadores socioeconômicos mais favoráveis dos que os heterossexuais, como a escolaridade e rendimentos. Observaram ainda que existe diferença entre as jornadas de trabalho remunerado e não remunerado das mulheres, evidenciando que a mulheres heterossexuais trabalham mais, pois possuem intensa jornada de trabalhos domésticos. Por fim, analisaram que a diferença salarial entre os indivíduos decorre das características produtivas dos trabalhadores, como experiência e qualificação, e o efeito da discriminação é positivo, indicando que as normas sociais e institucionais são os principais determinantes pelos quais os homossexuais auferem mais do que os heterossexuais.

Suliano, Cavalcante e Rodrigues (2021) utilizaram os microdados da PNAD-C de 2012 a 2016, regressões RIF<sup>9</sup> e decomposição dessa diferença por quantis para observar as disparidades de rendimentos entre os trabalhadores segundo a orientação sexual. Notaram que os homossexuais – homens e mulheres – possuíam prêmios salariais quando comparados aos indivíduos heterossexuais. A ocorrência deste comportamento originou-se dos efeitos das características produtivas e não produtivas em diferentes pontos da distribuição de rendimentos, enquanto o efeito da discriminação só foi significativo na análise das mulheres no quantil 80°.

Em uma análise das múltiplas minorias/maiorias sociais extremas, como gênero e cor da pele, Martins (2021) investigou as disparidades de salários entre os trabalhadores brasileiros, considerando o efeito da orientação sexual. Por meio dos microdados do Censo Demográfico de 2010 e das decomposições contrafactuais de salários de Oaxaca (1973) e quantílicas de Koenker e Basset (1978) observou que os salários dos homossexuais são superiores aos dos heterossexuais, o que é explicado pelas

---

<sup>9</sup> Regressão de influência recentrada (*recentered influence function* – RIF).

características produtivas dos homoafetivos. No entanto, quando se insere o gênero e a cor da pele, o efeito positivo da orientação sexual é anulado. Identificou ainda, que existe discriminação positiva pela homossexualidade no país, mas quando adiciona características como gênero feminino e cor da pele não branca, ocorre reduções nos impactos positivos que a homossexualidade gera nos salários.

Estudando os grupos socialmente vulneráveis – mulheres, não brancos e homossexuais –, Mantovani, Paiva e Staduto (2021) verificaram por meio da PNAD-C de 2019 e da decomposição quantílica que o efeito explicado pelas competências e habilitações dos trabalhadores foi o motivador das diferenças de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais. Além disso, o efeito explicado foi maior para os indivíduos com baixos rendimentos.

Em âmbito regional, Corrêa, Irffi e Suliano (2013) estudaram diferenças salariais entre homossexuais e heterossexuais nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Ceará utilizando os microdados do Censo Demográfico de 2010. Verificaram efeitos positivos da homossexualidade sobre a remuneração, independentemente do gênero e do local de residência. Os homens gays auferem 32%, 34% e 26% a mais que os homens heterossexuais para São Paulo, Rio de Janeiro e Ceará, respectivamente. Os dados do Rio de Janeiro e Ceará foram não significativos no caso feminino, mas notou-se que as mulheres homossexuais paulistas ganhavam 12% a mais que suas contrapartes heterossexuais. Embora houvesse diferenças regionais, notou-se que o fato de ser homossexual exercia efeito positivo sobre os salários, tanto de homens quanto de mulheres.

O trabalho de Casari, Monsueto e Duarte (2013) analisou a região metropolitana de São Paulo com dados do Censo Demográfico de 2010. De forma similar aos outros trabalhos, identificaram o prêmio salarial dos homossexuais com relação aos heterossexuais, sendo superior para o quantil 90 (20%). No caso dos homens gays, o efeito tendia a aumentar nos quantis superiores de rendimento, passando de 6% no quantil 10 para 20% no quantil 90, enquanto para as mulheres lésbicas apenas o prêmio salarial do quantil 10 foi estatisticamente significativo (5%). Constataram que os efeitos positivos da orientação sexual se alteram conforme a análise do ponto na distribuição de rendimentos.

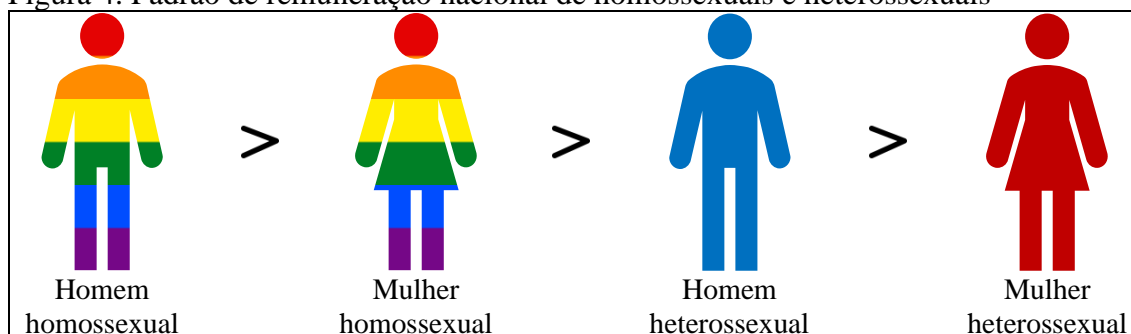
Souza e Besarria (2018) com dados para a região Nordeste identificaram que homens gays e mulheres lésbicas dispunham de rendimentos superiores aos heterossexuais. Em geral, os indivíduos homoafetivos auferiam 6% a mais do que os

heterossexuais. Observaram que tanto os homens gays quanto as mulheres lésbicas recebiam 9% a mais que suas respectivas contrapartes heterossexuais. Pelo método de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder (1973), verificaram que a maior parcela da diferença salarial era atribuída à parte explicada, isto é, correspondia aos atributos pessoais e produtivos dos homossexuais (86% para os homossexuais em geral e homens gays e 59% para as mulheres lésbicas).

Oliveira, Monteiro e Irffi (2019) analisaram o mercado de trabalho de Fortaleza no Ceará e, por meio de pesquisa primária, perceberam que não existia diferença de salários estatisticamente significativa entre homossexuais e heterossexuais. Porém, afirmaram que existia diferença educacional, sendo os homossexuais aqueles que detinham maior nível de qualificação.

Como exposto pelos estudos empíricos internacionais e nacionais as diferenças salariais entre homens gays e mulheres lésbicas podem variar ao longo da distribuição de rendimentos (AHMED; HAMMARSTEDT, 2010; AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2013; CORRÊA; IRFFI; SULIANO, 2013; CASARI; MONSUETO; DUARTE, 2013; SOUZA, BESARRIA, 2018; PRESTON; BIRCH; TIMMING, 2019; CAVALCANTE; SULIANO; RODRIGUES, 2020; SULIANO; FILHO; IRFFI, 2020; BARBOSA et al., 2020). Os dados mostraram um comportamento diferente da média condicional, podendo documentar desta forma distintos prêmios ou penalidades salariais dos trabalhadores homossexuais. O perfil remuneratório demonstrado pelas pesquisas nacionais (Figura 4) (CAVALCANTE, 2015; SILVA; SANTOS, 2016; SULIANO et al., 2016; SOUZA; BESARRIA, 2018; SULIANO; IRFFI; BARRETO, 2019; CAVALCANTE; SULIANO; RODRIGUES, 2020; SULIANO; FILHO; IRFFI, 2020) se diferenciou do internacional (Figura 2):

Figura 4. Padrão de remuneração nacional de homossexuais e heterossexuais



Fonte: Elaborada pela autora.

Neste caso, os trabalhadores homossexuais (gays e lésbicas) possuem vantagem com relação as suas contrapartes heterossexuais. Similarmente aos ensaios internacionais, a mulher heterossexual é destacada com o menor salário (Figura 2). Diferentemente do padrão internacional, o caso brasileiro indica a existência de uma hierarquia salarial por gênero e por orientação sexual.

Becker (1991) afirma que os arranjos familiares homossexuais tendem a ser menos eficientes quando se considera o benefício da vantagem comparativa originada das diferenças sexuais. Porém, no padrão de remuneração revelado na Figura 4, entende-se que essas famílias buscaram uma nova divisão de trabalho mais eficiente, já que os trabalhadores homossexuais tiveram os maiores salários.

Outro fator interessante a ser destacado é a quantidade de horas, em média, trabalhadas semanalmente (Quadro 2). Três importantes pontos devem ser mencionados: i) no geral, homens trabalham mais horas do que as mulheres; ii) homens gays apresentam mais horas trabalhadas que os homens heterossexuais; e iii) as mulheres lésbicas dedicam-se mais ao mercado de trabalho do que as suas contrapartes heterossexuais. Estas informações estão correlacionadas ao padrão de salários exibido na Figura 4 e ao fato de que os homens empregam maior parte do seu tempo ao mercado de produção e as mulheres aos seus domicílios.

Quadro 2. Número de horas trabalhadas por semana segundo a orientação sexual e gênero - Brasil

| <b>Autor(es)</b>                       | <b>Homem homossexual</b> | <b>Homem heterossexual</b> | <b>Mulher homossexual</b> | <b>Mulher heterossexual</b> |
|----------------------------------------|--------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Cavalcante (2015)                      | 41,0                     | 40,7                       | 40,5                      | 40,3                        |
| Silva e Santos (2016)                  | 41,0                     | 42,0                       | 40,0                      | 37,0                        |
| Souza e Besarria (2018)                | 40,3                     | 40,3                       | 37,9                      | 33,3                        |
| Cavalcante, Suliano e Rodrigues (2020) | 41,1                     | 41,7                       | 38,7                      | 35,2                        |
| Suliano, Filho e Irffi (2020)          | 38,0                     | 38,0                       | 32,0                      | 20,0                        |
| Barbosa et al. (2020)                  | 38,6                     | 42,1                       | 40,2                      | 36,4                        |
| Martins (2021)                         | 44,1                     | 46,8                       | 43,6                      | 40,1                        |
| Suliano, Cavalcante e Rodrigues (2021) | 41,1                     | 41,7                       | 38,7                      | 35,2                        |

Fonte: Elaborada pela autora.

No caso dos casais homoafetivos, os homens gastam menos tempo trabalhando, enquanto as mulheres passam mais tempo em média trabalhando (PLUG; BERKHOUT, 2004). A consequência deste comportamento gera diferenças no capital humano e, por

consequente, nos rendimentos (Figuras 2 e 4, Quadro 2). Com a inserção da mulher lésbica no mercado de trabalho e de produção, a probabilidade de a mesma ter seus filhos seria reduzida (BECKER, 1991; STEVENSON, 2007), assim como no caso da união entre duas mulheres, ambas poderiam optar pela especialização no mercado de trabalho (BLANDFORD, 2003).

### **3.3 Estudos empíricos nacionais e internacionais sobre a orientação sexual e o posto de trabalho**

Esconder a orientação sexual, na maioria das vezes, é uma questão de estratégia e sobrevivência. Embora esta escolha esteja relacionada à permanência ou inserção do indivíduo no mercado de trabalho, tal fato está muito mais concatenado com o impacto do comportamento discriminatório. Entretanto, o trabalhador que esconde sua orientação sexual está exposto à redução de oportunidades pessoais e no mercado de trabalho (CLAIN; LEPEL, 2001).

Além do gênero, a ocupação também detém um papel importante na remuneração. A investigação sobre como o posto de trabalho interfere nos salários dos trabalhadores é necessária para entender a influência que o mercado de trabalho determina sobre a decisão de qual profissão exercer e qual remuneração será recebida.

A heterogeneidade entre os grupos ocupacionais é reconhecida e retratada principalmente pelos rendimentos advindos do trabalho. O posto de trabalho exerce influência na remuneração visto que cada ocupação apresenta suas especificidades, e ele normalmente é analisado do ponto de vista da demanda de trabalho. Estudos empíricos confirmam a presença da segmentação no mercado de trabalho, como Arbache e De Negri (2002); Flori (2007); Evarini et al. (2011); Maciente, Nascimento e Assis (2013); Ueno, Peña-Talamantes e Roach (2013); Mantovani, Souza e Gomes (2019); Paiva (2019); Mantovani, Bechlin e Staduto (2020) etc.

No entanto, a carência de estudos sobre orientação sexual dos empregados nas ocupações é observada na literatura empírica. A lacuna de trabalhos torna-se maior ainda quando as temáticas sobre ocupação e orientação sexual estão associadas, isto é, quando pretende analisar a discriminação dentro dos grupos ocupacionais segundo a orientação sexual do indivíduo.

Existem diferentes formas de discriminação entre os indivíduos, como a etnia, condição econômica, deficiência, gênero e orientação sexual etc. Um desses tipos de

prejulgamentos é a segregação ocupacional, a qual ocorre quando há uma divisão da estrutura laboral em ocupações “específicas” (FRESNEDA, 2007; HIRATA; KERGOAT, 2007; RIBEIRO, ARAÚJO, 2016; SILVEIRA; LEÃO, 2020). Por exemplo a segregação ocupacional por gênero, em que ocorre a divisão da estrutura laboral em:

- i) ocupações “femininas”: definidas pela baixa remuneração, pouca credibilidade e com menos proteção da legislação trabalhista (FRESNEDA, 2007; HIRATA; KERGOAT, 2007; MADALOZZO; MARTINS; LICO, 2015; SILVEIRA; LEÃO, 2020). Estas ocupações estão relacionadas aos cuidados e reprodução da força de trabalho (serviços domésticos, ensino e saúde), realizam funções de apoio e execução, e constituem grande parcela do mercado de trabalho informal (PED, 2014);
- ii) ocupações “masculinas”, caracterizadas pelo prestígio e reconhecimento social e salários mais altos (HIRATA; KERGOAT, 2007; MADALOZZO; MARTINS; LICO, 2015; SILVEIRA; LEÃO, 2020). Estes postos de trabalhos estão associados à produção e construção, em setores ligados à geração de riqueza, com estes profissionais desempenhando funções de direção e planejamento (PED, 2014).

Tal separação gera concentração de trabalhadores em diferentes segmentos do mercado de trabalho (RIBEIRO; ARAÚJO, 2016), o que torna evidente a segregação de homens e mulheres em determinados postos de trabalho. Contudo, o mesmo não pode ser considerado quando se estuda a orientação sexual, pois não há um “padrão” claro sobre a escolha ocupacional.

O que se tem observado na literatura, especialmente nas pesquisas que analisam a orientação sexual dos trabalhadores, são aspectos gerais sobre este questionamento. Os autores usam o artifício da estatística descritiva e o uso de controles ocupacionais em equações salariais para verificar o possível efeito do posto de trabalho na desigualdade salarial entre homens e mulheres e entre indivíduos homossexuais e heterossexuais. A utilização deste controle nos métodos econométricos é de extrema importância, principalmente pelo fato de que, sem estes procedimentos, os dados e o modelo sofreriam superestimação (BADGETT, 1995; ALLEGRETTO; ARTHUR, 2001; BERG; LIEN, 2002; BLANDFORD, 2003; ARABSHEIBANI; MARIN; WADSWORTH, 2005; ANTECOL; JONG; STEINBERGER, 2008; WAITE; PAJOVIC; DENIR, 2020; CAVALCANTE; SULIANO; RODRIGUES, 2020).



Nas metodologias econométricas, o objetivo da construção de variáveis de categorias ocupacionais é o controle para diferentes tipos de experiências de trabalho que podem levar homossexuais a escolher determinadas postos de trabalho em relação a outras. Estas divisões por grupos de profissão podem examinar as disparidades nas circunstâncias da vida e de escolha, pois a decisão individual tem poder de influência na aceitação de empregos com baixa qualificação ou no outro extremo, um gerente de alto nível (BERG; LIEN, 2002).

Por meio da estatística descritiva sobre a distribuição ocupacional de acordo com o gênero e a orientação sexual, nos estudos internacionais observou-se que:

- a) A maioria dos homens gays está empregada em ocupações que exigem alto nível de escolaridade bem como de competências (setores financeiro, executivo e administrativos).
- b) A maior parte dos homens heterossexuais ocupam postos que exigem pouca habilidade, embora uma parte esteja inserida em empregos que demandam alto nível de competência e qualificação.
- c) Em alguns casos, as mulheres lésbicas estão amplamente representadas em ocupações com alto nível de complexidade, enquanto em outros cenários ocupam postos que auferem menos e exigem menos habilidades.
- d) As mulheres heterossexuais em sua maioria estão inseridas em profissões que necessitam elevado grau de escolaridade e de salários, mas mesmo assim o percentual de homens presentes nestas ocupações é superior à presença feminina.

De um lado, as mulheres lésbicas exibem vantagem salarial, tem maior representação em ocupações dominadas por homens do que as mulheres heterossexuais. Por outro lado, os homens gays que sofrem uma penalidade em seus rendimentos são mais propensos a ocuparem cargos dominados por mulheres quando comparados as suas contrapartes heterossexuais (BLANDFORD, 2003; ELMSLIE; TEBALDI, 2007; ANTECOL; JONG; STEINBERGER, 2008; PRESTON, A.; BIRCH; TIMMING, 2019). Interessante comportamento, já que as ocupações “masculinas” tendem a ter salários acima da média, ao mesmo tempo em que as ocupações “femininas” dispõem salários abaixo da média (ANTECOL; JONG; STEINBERGER, 2008).

Recentemente, as pesquisas de Martell (2018) e Askoy et al. (2019) procuraram entender a existência (ou não) de uma relação entre o posto de trabalho e a orientação sexual do trabalhador. Martell (2018) verificou que existia diferença de 10% nos salários

dos homens homossexuais e heterossexuais estadunidenses e esta diferença variava entre ocupações e níveis de independência do trabalhador. O menor diferencial de rendimentos estava em ocupações profissionais e de gestão (6%), e o maior estava em postos de trabalho que envolviam serviços (20%). O autor identificou que a disparidade de rendimentos é menor em ocupações que o trabalhador possui mais independência, e conseqüentemente maiores remunerações. Este comportamento significa que a independência do trabalhador permite que homens gays gerenciem da melhor forma a divulgação de sua orientação sexual. No entanto, caso o trabalhador homossexual sofra com vulnerabilidade econômica, este comportamento é gerado pelo comportamento discriminatório e não pelas escolhas que os indivíduos homossexuais fizeram ao longo das suas vidas profissionais (MARTELL, 2018).

Em uma análise para o Reino Unido, Askoy et al. (2019) fundamentaram-se nos seguintes questionamentos: as minorias sexuais enfrentam barreiras no acesso a empregos que tenha competência de supervisão e gestão? Uma vez inserido nos cargos gerenciais, as minorias sexuais enfrentam tetos de vidro que as bloqueiam de cargos do nível superior? Observaram que os homens homossexuais são mais propensos do que os heterossexuais, a ter cargo gerencial, dispor de autoridade administrativa e responsabilidade de supervisão no local de trabalho.

A vantagem gerencial vivenciada pelos homens gays ocorre apenas porque eles possuem maior probabilidade (7,9 p.p.) do que suas contrapartes heterossexuais de serem gerentes de baixo nível. No entanto, para os altos cargos de gerência, com elevados *status* e salários, os heterossexuais apresentam maior probabilidade de ocupar estes postos, de tal modo que homossexuais enfrentam o teto de vidro. Mediante a decomposição de Oaxaca para compreender a origem dessa desvantagem. Identificou-se que o acesso diferencial à autoridade no local de trabalho para os homossexuais é gerado pela discriminação e em menor parte pelas características e habilidades do trabalhador (como qualificação, experiência etc.).

Os resultados para as mulheres não são tão claros como os masculinos. As mulheres homossexuais possuem uma probabilidade maior do que as heterossexuais em ter autoridade gerencial, mas são menos propensas (2,8%) a ocupar qualquer cargo de gerência, incluindo os de alto nível. A desvantagem das mulheres lésbicas na autoridade gerencial baseada no posto de trabalho é estimulada pela menor probabilidade de acesso aos cargos gerenciais e profissionais superiores, o que é consistente com um efeito de teto de vidro em relação ao *status* mais alto das posições gerenciais (ASKOY et al., 2019).

A literatura sobre ocupações vem ganhando espaço (ARBACHE; DE NEGRI, 2002; FLORI, 2007; EVARINI et al., 2011; MACIENTE; NACISMENTO; ASSIS, 2013; UENO; PEÑA-TALAMANTES; ROACH, 2013; PAIVA, 2019; MANTOVANI; BECHLIN; STADUTO, 2020; PAIVA; SOUZA; GOMES, 2020; MANTOVANI; SOUZA; GOMES, 2021), mas quando a discussão recai sobre o cruzamento da orientação sexual com os postos de trabalhos, a carência dessas pesquisas torna-se evidente. Além dos ofícios, a orientação sexual não afeta os rendimentos de homens e mulheres homossexuais da mesma maneira, o que sugere que a orientação sexual exerce interação com o gênero (DEL RÍO; ALONSO-VILLAR, 2019). Dessa forma, as ocupações podem exercer papel importante para explicar os rendimentos dos distintos grupos separados pela orientação sexual e gênero.

Como há uma interação entre a ocupação e a orientação sexual, há uma preferência ou predisposição dos indivíduos homossexuais a escolherem postos de trabalhos que são mais receptivos as suas orientações sexuais, nomeadas de ocupações “*gay-friendly*”. Além disso, identifica-se que ocorre concentração de grupos sociodemográficos em determinadas categorias ocupacionais, como é nítido para o caso do gênero (FRESNEDA, 2007; HIRATA; KERGOAT, 2007; UENO; PEÑA-TALAMANTES; ROACH, 2013; RIBEIRO, ARAÚJO, 2016; SILVEIRA; LEÃO, 2020), mas o mesmo não pode ser afirmado para a orientação sexual.

Diante da carência e das lacunas existentes sobre o tema da orientação sexual associada aos postos de trabalho, à disparidade e discriminação de rendimentos, este trabalho pretende avançar na literatura por meio de dois mecanismos. O primeiro fundamenta-se na utilização dos microdados da PNAD-C de 2013 e 2019, sendo que apenas a pesquisa de Cavalcante, Suliano e Rodrigues (2020) fizeram uso até o momento desta base. O segundo diz respeito a ocupação do trabalhador, a qual será o foco da pesquisa, o que possibilitará a investigação da presença do fator discriminatório sobre os rendimentos dentro do posto de trabalho.

### **3.4 Breve histórico das políticas públicas de emprego e renda voltadas para o segmento LGBTQIA+ no Brasil**

Diversos progressos associados à criminalização, restrição, proteção e reconhecimento das lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexuais

e assexuais (LGBTQIA+) foram observados durante os últimos anos, mediante as regulamentações locais, leis e constituições que protegem este grupo minoritário da discriminação e do preconceito (ILGA WORLD, 2019).

A adoção de ações, programas ou políticas que visam o respeito dos grupos minoritários sinaliza de forma clara como a sociedade é adepta a desigualdade, intolerância, discriminação e a injustiça. Apesar dos avanços obtidos, as políticas públicas direcionadas aos LGBTQIA+ qualificam-se ainda como inconsistentes e frágeis. Ações, programas e políticas que dependem dos governantes, da execução do Poder Executivo e quase não possuem apoio do Poder Legislativo (BRASIL, 2004; ARAGUSUKU; LOPES, 2016).

Observa-se que as iniciativas específicas à população LGBTQIA+ eram apenas pontuais, como as políticas de tratamento e prevenção de HIV/AIDS. Mas, a partir do primeiro mandato do presidente Lula (em 2002), as ações e diálogos com o movimento LGBTQIA+ tornaram-se contínuos e frequentes, o que proporcionou ações específicas para este grupo (FROEMMING; IRINEU; NAVAS, 2010; IRINEU, 2014).

Dentre as ações desempenhadas pelo Estado e pelo Poder executivo ao longo dos anos e direcionadas a população LGBTQIA+ (CARMONA; PRADO, 2009; FROEMMING et al., 2009; MELLO; AVELAR; MAROJA, 2012; IRINEU, 2014; PEREIRA, 2016; FEITOSA, 2017; LIMA, 2018; IRINEU; OLIVEIRA, 2019), as principais foram:

- 1) Programa Brasil sem Homofobia (BSH);
- 2) I Conferência Nacional de gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais;
- 3) Plano Nacional de Promoção de Direitos Humanos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (PNDCDH – LGBT);
- 4) II Conferência Nacional de gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais;
- 5) III Conferência Nacional de gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais.

Em 2004, a articulação do Governo Federal e da Sociedade Civil Organizada elaboraram o programa Brasil sem Homofobia (BSH). O programa teve como intuito promover a cidadania da população LGBTQIA+, mediante a igualdade de direitos, do combate à violência e a discriminação, e respeitando a particularidade e individualidade de cada um desses grupos minoritários (BRASIL, 2004; IRINEU, 2009; FROEMMING; IRINEU; NAVAS, 2010; IRINEU, 2014).

Apesar do pioneirismo e o significado proporcionado pelo BSH para os LGBTQIA+, a implantação do programa foi marcada pelo baixo orçamento, a falta de

integração entres os governos municipais, estaduais e federal, número reduzido de gestores e ações alocadas sob responsabilidade dos movimentos sociais do que de fato do Poder Executivo (FROEMMING et al. 2009; FROEMMING; IRINEU; NAVAS, 2010; MELLO; AVELAR; MAROJA, 2012; IRINEU, 2014; IRINEU; OLIVEIRA, 2019).

Entre 5 e 8 de junho de 2008 realizou-se a I Conferência Nacional de gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais, definida como o evento referencial pela luta dos direitos humanos do segmento LGBTQIA+. A realização conferência indicou de forma pública a necessidade e compromisso do Estado com este segmento, assim como a ampliação na participação das decisões políticas e no controle social. Porém, é importante questionar as mudanças efetuadas a partir do BSH, como por exemplo, a formulação do BSH ser de responsabilidade no movimento LGBTQIA+ enquanto o Plano Nacional LGBT ficou a encargo do Estado (FROEMMING et al. 2009).

O Plano Nacional de Promoção da Cidadania e dos Direitos Humanos LGBT, lançado em 2009, teve como objetivo a orientação de políticas públicas para a inclusão social e de combate às desigualdades direcionadas a população LGBTQIA+, priorizando a intersectorialidade e transversalidade na proposta, na efetivação e execução dessas políticas (BRASIL, 2009; FROEMMING et al. 2009; IRINEU, 2014). De forma dessemelhante ao BSH, o Plano Nacional LGBT foi produzido por servidores dos ministérios e sem a presença de representantes e ativistas do movimento LGBTQIA+. Isto pode revelar a limitação e a deficiência do processo de participação política e do controle social (MOUFFE, 1996; FROEMMING et al. 2009).

Em 2011, ocorreu a II Conferência Nacional LGBT consolidando as políticas públicas para esse grupo (FEITOSA, 2017; IRINEU; OLIVEIRA, 2019). A conferência teve como intuito avaliar e propor diretrizes para a execução de políticas que visam a redução da discriminação e estimular os direitos humanos e fundamentais do segmento LGBTQIA+ no Brasil, assim como avaliar a execução do Plano Nacional LGBT de 2009 e sugerir métodos e planos para o seu fortalecimento (BRASIL, 2011; PEREIRA, 2016). Ademais, foi marcada pela presença e participação de militantes dos direitos humanos e da sociedade em geral (BRASIL, 2011).

Em 2016 foi realizada a III Conferência Nacional LGBT que reuniu projetos voltados a criminalização da homofobia e violência, os quais revelaram a preocupação e angústia por políticas de reconhecimento e não de caráter redistributivo (FEITOSA, 2017). Governos estaduais, municipais, militantes e sociedade civil organizada fizeram parte. Nesta conferência ainda, derivou a assinatura do Decreto Nacional que reconheceu

a utilização do nome social dos transexuais e travestis em todo o território brasileiro (PEREIRA, 2016; FEITOSA, 2017).

Apesar da população LGBTQIA+ ser “contemplada” com estratégias de combate ao preconceito, exclusão, incentivo à qualificação e emprego de curto e médio prazo, essas pessoas podem não estar imunes da discriminação dos indivíduos que ocupam cargos nos ministérios e outros órgãos, ou ainda podem sofrer limitações no reconhecimento dos direitos sociais e civil (FROEMMING et al. 2009). Alguns exemplos podem ser mencionados como: no dia 11 de abril de 2019 o Conselho Nacional de Combate à Discriminação LGBTQIA+ foi extinto por meio do Decreto nº 9.759. O conselho tinha como propósito formular, propor e fiscalizar as políticas públicas direcionadas ao combate da discriminação, além da promoção e defesa dos direitos humanos do segmento LGBTQIA+ (BRASIL, 2013; SILVA, 2019). No dia 28 de junho do mesmo ano houve a publicação do Decreto nº 9.883 recriando o Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD), modificando integralmente sua composição inicial. O conselho passou a ser direcionado às “minorias éticas e sociais” e às “vítimas de violência por discriminação”, não especificando nenhum público explicitamente, o que resultou na ausência de um órgão federal voltado a população LGBTQIA+ (IRINEU; LOPES, 2020; BRASIL, 2021).

Durante o ano de 2019 por meio da Portaria nº 2.046, o Governo Federal extinguiu diversos comitês e órgãos colegiados que tinham como função o acompanhamento e avaliação de políticas públicas de diversos setores. Entre os que foram extintos, estavam inseridos os comitês de gênero<sup>10</sup> e o de diversidade e inclusão<sup>11</sup> (IBDFAM, 2019; ZAREMBA, 2019; IRINEU; LOPES, 2020). O ano de 2019 foi marcado pelo grande conservadorismo do poder público e da sociedade civil, pela lentidão no processo de recuperação econômica e pela baixa taxa de crescimento.

Desenvolvimentos institucionais, como a introdução de políticas de combate à discriminação também podem afetar a estrutura salarial, eliminando diretamente a discriminação ou indiretamente, mudando atitudes em relação a minorias (PRESTON; BIRCH; TIMMING, 2019). O efeito discriminatório relacionado à orientação sexual do

---

<sup>10</sup> O comitê de gênero foi criado em 2018 e tinha como responsabilidade propor medidas para prevenir a violência de gênero contra funcionários do ministério e indicar ações para promover igualdade na pasta. A coibição da violência era estendida às mulheres transsexuais (BRASIL, 2015; IRINEU; LOPES, 2020).

<sup>11</sup> Instituído em 2018, o comitê da diversidade e inclusão tinha como função a promoção da diversidade sexual e proteção das pessoas LGBTQIA+ dentro do ministério (BRASIL, 2015; IRINEU; LOPES, 2020).

trabalhador pode variar com o espaço, tempo ou ambos (CARPENTER, 2005). Por isso a necessidade de investigar os trabalhadores homossexuais e heterossexuais em diferentes pontos no tempo (período de 2013 a 2015 e de 2016 a 2019), pelo fato de a economia e a sociedade brasileira terem experimentado e estarem experimentando dois contextos distintos.

Durante os últimos anos tiveram grandes progressos no Brasil a favor do segmento LGBTQIA+, mediante a adoção de ações, programas ou políticas que visaram a criminalização da homofobia, a proteção e reconhecimento, o que não indica um cenário ideal. Ademais, as obras citadas anteriormente (seções 3.1, 3.2 e 3.3) abordaram as diferenças de rendimentos entre trabalhadores homossexuais e heterossexuais, e como estas se comportam distintamente entre os mercados de trabalho internacional e nacional. Contudo, foi encontrado uma lacuna no que se refere as ocupações dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais no Brasil. Dessa forma, esta investigação tem como intuito analisar as fontes das disparidades e discriminação de renda ao longo da distribuição de rendimentos, segundo a orientação sexual e a ocupação do trabalhador, a qual será o foco principal da pesquisa.

## 4 METODOLOGIA

Neste capítulo apresenta-se a base de dados utilizada para esta investigação, bem como a escolha e a operacionalização das variáveis para atingir os objetivos propostos. A investigação classifica-se como aplicada quanto à sua natureza, explicativa com relação aos objetivos, de abordagem quantitativa no que concerne ao problema de pesquisa e documental no que se refere à coleta e acesso dos dados.

### 4.1 Base de dados

De acordo com Black et al. (2000), a principal barreira das pesquisas que abordam os indivíduos homossexuais (gays e lésbicas), se refere à limitação da base de dados. Existem quatro métodos para a identificação da população de acordo com sua orientação sexual e seus respectivos problemas associados a estes procedimentos (AHMED; HAMMARSTEDT, 2010):

- i) Autoclassificação da orientação sexual: existência de poucas pesquisas com baixa representatividade;
- ii) Classificação de homossexuais fundamentada na frequência das relações sexuais com parceiros do mesmo sexo: dessa forma, podem-se considerar bissexuais como homossexuais;
- iii) Classificação de homossexuais apoiada em indivíduos que residem com companheiros(as) do mesmo sexo: pode-se identificar erroneamente heterossexuais como homossexuais, como por exemplo, amigos do mesmo sexo que dividem um apartamento;
- iv) Classificação de homossexuais respaldada na coabitação de pessoas do mesmo sexo, formando uma família, não distinguindo deste modo os homossexuais que são solteiros.

O Censo Demográfico dos Estados Unidos de 1990 permitiu a identificação de casais homossexuais (gays e lésbicas) após a adição da categoria “parceiro não casado” à lista de relacionamentos familiares. Pesquisas internacionais como Klawitter e Flat (1998), Black et al. (2000) e Alegretto e Arthur (2001) examinam esta inovação.

No Brasil, a identificação de novos arranjos familiares tornou-se viável a partir da



nova metodologia de arranjos familiares exibidos no Censo Demográfico de 2010, desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010; CORRÊA; IRFFI; SULIANO, 2013; LENA; OLIVEIRA, 2015; SILVA; SANTOS, 2016; SULIANO et al., 2016; SOUZA; BESARRIA, 2018). Assim, tornou-se possível analisar os indivíduos que possuem o mesmo sexo ou sexo diferente do responsável pelo domicílio (de acordo com o quarto método).

O questionário elaborado pelo órgão instituiu a possibilidade de identificação de diversas relações de parentesco entre o responsável do domicílio com aqueles que residem no mesmo. Dessa forma, é possível diferenciar o cônjuge ou companheiro(a) do mesmo sexo que o chefe do domicílio, podendo-se criar uma *proxy* para as famílias homossexuais. Tal fato constitui um progresso para o entendimento e reconhecimento dos novos arranjos familiares presentes no país (IBGE, 2010).

Após a inclusão da pergunta sobre o sexo do cônjuge ou companheiro(a) do responsável do domicílio no censo demográfico de 2010, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, desenvolvida também pelo IBGE, passou a incluir o mesmo tipo de questionamento a partir do ano de 2012. Os trabalhos de Cavalcante, Suliano e Rodrigues (2020), Barborsa et al. (2020) e Suliano, Cavalcante e Rodrigues (2021) e Mantovani, Paiva e Staduto (2021) foram os primeiros a utilizar os microdados da PNAD-C na investigação sobre diferenciais de rendimentos entre casais homossexuais e heterossexuais.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) (IBGE, 2012; 2019) tem a finalidade de observar as flutuações, o progresso da força de trabalho e outras informações para a análise do desenvolvimento socioeconômico, tanto no curto, médio, como no longo prazo. Os indicadores divulgados pela pesquisa abordam temas como o trabalho, outras formas de trabalho, cuidados de pessoas, obrigações domésticas, tecnologia da informação e comunicação, entre outros. Os resultados correspondem à análise trimestral, mas são agregados para constituir resultados que correspondem ao ano.

Desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a PNAD-C foi estabelecida em 2012 e tem o domicílio como unidade de investigação. Sua amostra foi organizada para fornecer resultados para o Brasil, Grandes Regiões, Unidades da Federação, Regiões Metropolitanas que contêm Municípios das Capitais, Região Integrada de Desenvolvimento (RIDE), e Municípios das Capitais. Contudo, não abrange todos os municípios brasileiros, assim como o censo demográfico (IBGE, 2012; 2019).

## 4.2 Seleção do banco de dados e escolha das variáveis

Para verificar a orientação sexual dos trabalhadores na PNAD-C, utilizou-se a coabitação com parceiro do mesmo sexo ou de sexo diferente, o que foi definido como melhor método por Ahmed e Hammarstedt (2010). Assim, na presente pesquisa empregou-se a seguinte estratégia: foi identificado o responsável (chefe) do domicílio e posteriormente o seu cônjuge ou companheiro(a). A partir disso foi verificada a autodeclaração do sexo, se o chefe e o cônjuge informaram ser de sexos diferentes (heterossexuais), ou do mesmo sexo (homossexuais), podendo ter vínculo matrimonial ou não. A identificação deste arranjo familiar está ilustrada no Quadro 3.

Quadro 3. Identificação de homossexuais e heterossexuais

| Gênero do chefe |   | Gênero do Cônjuge |   | Orientação sexual            |
|-----------------|---|-------------------|---|------------------------------|
| Mulher          | + | Mulher            | = | Mulher homossexual (lésbica) |
| Mulher          | + | Homem             | = | Mulher heterossexual         |
| Homem           | + | Homem             | = | Homem homossexual (gay)      |
| Homem           | + | Mulher            | = | Homem heterossexual          |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Diversas pesquisas utilizaram o mesmo método para indicar esta *proxy* dos casais homossexuais e heterossexuais, como Klawitter e Flatt (1998), Allegretto e Arthur (2001), Weichselbaumer (2003), Elmslie e Tebaldi (2007), Casari, Monsueto e Duarte (2013), Silva e Santos (2016), Souza e Besarria (2018), Del Río e Alonso-Villar (2019), Cavalcante, Suliano e Rodrigues (2020), Suliano, Filho e Irffi (2020) Martins (2021), Suliano, Cavalcante e Rodrigues (2021), Mantovani, Paiva e Staduto (2021), entre outras. Contudo, nota-se um problema para distinguir a população homossexual, já que não é possível captar aquelas pessoas que são solteiras ou que não vivem em companhia de cônjuge (AHMED; HAMMARSTEDT, 2010).

Após a identificação dos casais homossexuais e heterossexuais, a amostra foi construída da seguinte maneira:

- a. Foi utilizada a primeira entrevista da PNAD-C;
- b. Foram selecionados indivíduos ocupados no mercado de trabalho;
- c. Com 18<sup>12</sup> anos ou mais idade;

<sup>12</sup> No Brasil, a idade mínima permitida para qualquer trabalho é de 16 anos de idade, no entanto pessoas com 14 anos podem trabalhar na condição de menor aprendiz (BRASIL, 2000). Como a pesquisa aborda apenas casais, a idade mínima para casamento no civil sem autorização é de 18 anos. Além disso, não é possível a separação das uniões estáveis formais e informais, sendo uma limitação da base de dados selecionada.

d. Com rendimentos positivos no período de 2013 a 2019.

Para a realização deste estudo, foram empregados os microdados da PNAD-C anual para o período de 2013 e 2019. O ano de 2013 destaca-se pela emissão da Resolução nº 175 emitida pelo Conselho Nacional de Justiça (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2013), a qual afirma que as autoridades competentes não podem recusar a habilitação, celebração do casamento civil ou a união estável em casamento entre pessoas do mesmo sexo, visto que houve o reconhecimento jurídico da união estável<sup>13</sup> em 2011 pelo Supremo Tribunal Federal (STF, 2019; ILGA WORLD, 2019; BRASIL, 2020). O ano de 2019 define-se como o ano em que a discriminação contra os homossexuais foi enquadrada na lei 7.716/89<sup>14</sup>, tornando a homofobia um crime (STF, 2019).

A escolha dos anos inicial e final reflete os diferentes cenários político, social e econômico do país. Em 2013, a economia brasileira ainda exibia variações positivas no PIB, baixa taxa de desemprego (7,2%) (IBGE, 2020), melhoras na desigualdade do rendimento domiciliar *per capita* (0,501) (IBGE, 2014), a extrema pobreza abrangia 4,03% da população (IPEADATA, 2020) e 53,8% dos domicílios tinham dívidas, correspondendo a 1,93 milhões de famílias (CNC, 2022). Além disso, as ações e diálogos com o segmento LGBTQIA+ tornaram-se contínuos e frequentes, o que proporcionou a elaboração e implementação de ações específicas para este grupo (IRINEU, 2014).

Em 2019, sem recuperação total da recessão ocorrida nos anos anteriores, o Brasil exibiu alta taxa de desemprego (11,9%) e sem crescimento econômico, o que pode ser evidenciado pela variação negativa (-2,65%) do PIB nacional entre os anos de 2013 e 2019 (IBGE, 2020; IPEADATA, 2020). Considerando a inflação, os rendimentos estavam em baixa (2020b), houve aumento da informalidade no mercado de trabalho (41%), desigualdades de rendimento per capita (0,543) (IBGE, 2020a), pobreza (6,50%) (IPEADATA, 2020) e endividamento das famílias (64,2%) (CNC, 2022) crescentes. Além disso, neste ano houve diversos desmontes de políticas públicas destinadas às mulheres e à população LGBTQIA+, afastando das pautas as suas demandas e fragilizando estes grupos populacionais que tanto necessitam da ação do Estado.

Segundo os critérios adotados, no ano de 2013 a população total do Brasil era formada por 52.180.140 indivíduos, sendo que 0,20% correspondiam aos homossexuais

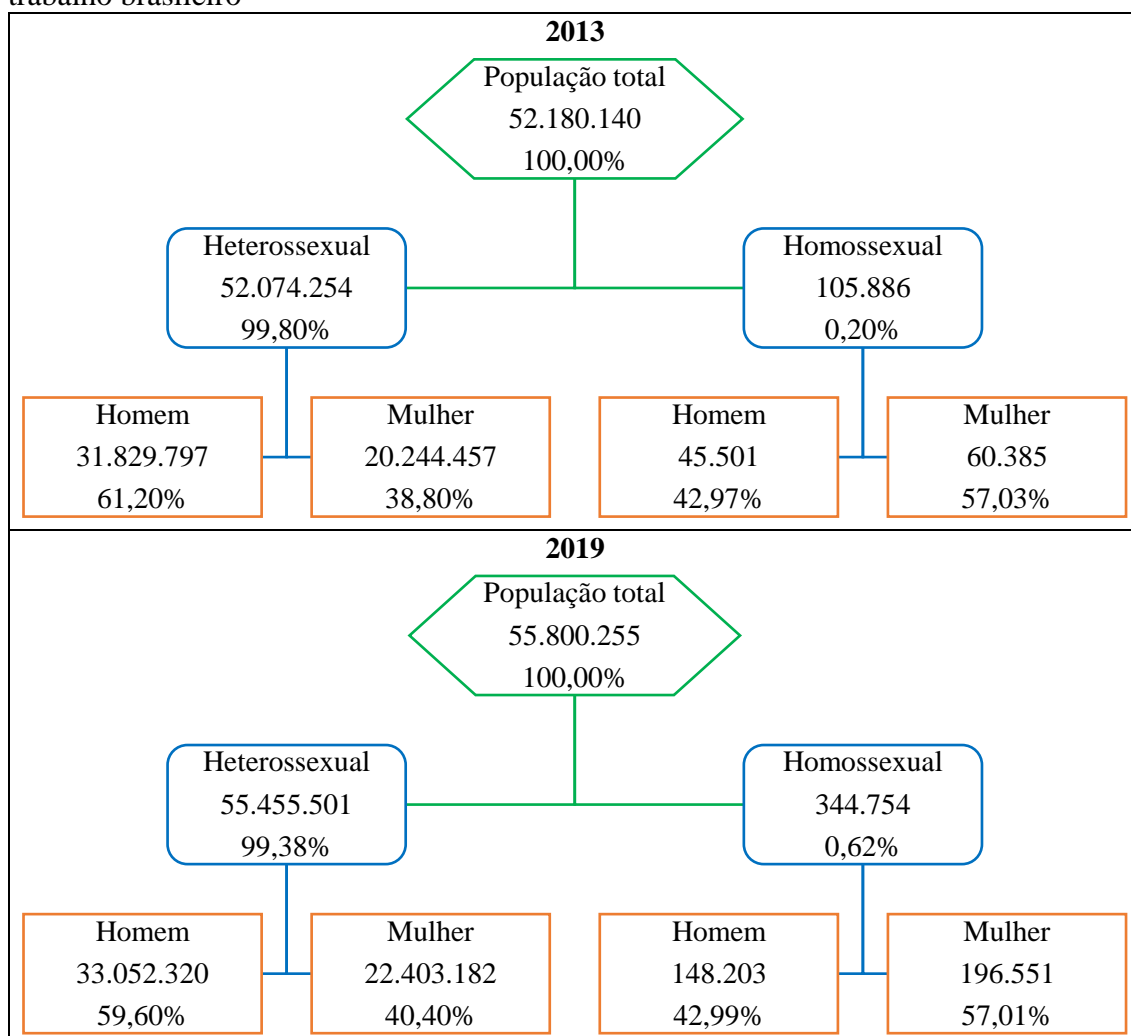
---

<sup>13</sup> Excluiu-se do artigo 1723 do Código Civil, qualquer interpretação e significado que impossibilitasse o reconhecimento da união estável entre pessoas do mesmo sexo vista como uma entidade familiar.

<sup>14</sup> No dia 13 de junho de 2019, o Congresso Nacional passou a enquadrar condutas homofóbicas e transfóbicas na tipificação da Lei do Racismo (Lei 7.716/2018) (STF, 2019).

e 99,80% aos heterossexuais. Estratificando por sexo, verifica-se que 42,97% eram homens e 57,03% eram mulheres. Em 2019, 55.800.255 indivíduos compunham a população, sendo que 0,62% homossexuais e 99,38% eram heterossexuais. Entre os homoafetivos, 57,01% eram mulheres lésbicas e 42,99% eram homens gays (Figura 5). Embora a porcentagem seja baixa, nota-se que tanto em termos absolutos quanto em percentuais, a identificação dos casais do mesmo sexo foi triplicada de 2013 a 2019.

Figura 5. Identificação de homossexuais e heterossexuais ocupados no mercado de trabalho brasileiro



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

As variáveis utilizadas para a identificação e caracterização do perfil, mensuração dos fatores que influenciam nos rendimentos e a decomposição de rendimentos por quantis dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais, estão exibidas no Quadro 1.

A seleção das variáveis fundamentou-se nas teorias econômicas citadas no capítulo 2. Foram analisadas cinco diferentes categorias:

- 1) Estrutura familiar: agrega variáveis sobre a composição familiar, como número de pessoas que residem no domicílio e se a residência possui filhos.
- 2) Distribuição geográfica: demonstra a distribuição espacial da população e a existência ou não da concentração desses indivíduos em poucos centros.
- 3) Atributos pessoais produtivos e não produtivos: fatores associados ao nível de escolaridade, experiência, idade, gênero e cor da pele.
- 4) Características do mercado do trabalho: contêm informações sobre os rendimentos, jornada de trabalho, formalidade, ocupações, setores de atividade econômica, setor de emprego e posição na ocupação.
- 5) Influência dos bens de consumo duráveis: engloba dados sobre a presença ou acesso a determinados bens duráveis<sup>15</sup>.

A última dimensão que agrega a influência dos bens duráveis nos domicílios dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais está disponível apenas para o ano de 2019. Assim, a análise relacionada aos bens materiais se delimitará apenas a um ano.

Quadro 4. Seleção e descrição das variáveis

| Variável             | Representação | Descrição                                                                                                | Tipo         |
|----------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Região censitária    | <i>URB</i>    | Igual a 1 se residir na área urbana, 0 caso contrário;<br>(zona rural – controle)                        | <i>Dummy</i> |
| Região metropolitana | <i>RM</i>     | Igual a 1 se residir na região metropolitana, 0 caso contrário;<br>(região não metropolitana – controle) | <i>Dummy</i> |
|                      | <i>R_S</i>    | Igual a 1 se residir no Sul, 0 caso contrário;                                                           | <i>Dummy</i> |
|                      | <i>R_SD</i>   | Igual a 1 se residir no Sudeste, 0 caso contrário;                                                       | <i>Dummy</i> |
|                      | <i>R_CO</i>   | Igual a 1 se residir no Centro Oeste, 0 caso contrário;                                                  | <i>Dummy</i> |
| Macrorregiões        | <i>R_DF</i>   | Igual a 1 se residir no Distrito Federal, 0 caso contrário;                                              | <i>Dummy</i> |
|                      | <i>R_N</i>    | Igual a 1 se residir no Norte, 0 caso contrário;                                                         | <i>Dummy</i> |
|                      | <i>R_ND</i>   | Igual a 1 se residir no Nordeste, 0 caso contrário;                                                      | <i>Dummy</i> |

<sup>15</sup> A introdução de variáveis relacionadas aos bens duráveis teve como o propósito captar as diferentes condições habitacionais entre homossexuais e heterossexuais, sendo considerada uma *proxy* para a pobreza em um caráter mais amplo que a renda (KRETER; DEL-VECCHIO; STADUTO, 2015).

|                                   |                      |                                                                                                                            |              |
|-----------------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Tamanho da família                | <i>TAM_FAM</i>       | (região Nordeste – controle)<br>Número de pessoas que residem no domicílio                                                 | Contínua     |
| Presença de filhos de 0 a 17 anos | <i>F0_17</i>         | Se o domicílio possui filhos de 0 a 17 anos;                                                                               | <i>Dummy</i> |
| Orientação sexual                 | <i>HOMO</i>          | Igual a 1 se for homossexual, 0 caso contrário;                                                                            | <i>Dummy</i> |
| Gênero                            | <i>M</i>             | (heterossexual – controle)<br>Igual a 1 se for mulher, 0 caso contrário;                                                   | <i>Dummy</i> |
| Idade                             | <i>I</i>             | (homem – controle)<br>Idade;                                                                                               | Contínua     |
| Cor da pele                       | <i>BR</i>            | Igual a 1 se for branco, 0 caso contrário;                                                                                 | <i>Dummy</i> |
| Escolaridade                      | <i>AE</i>            | (não branco – controle)<br>Número de anos de estudo;                                                                       | Contínua     |
| Log do salário hora               | <i>Ln(W)</i>         | Logaritmo natural do salário hora habitual do trabalho principal;                                                          | Contínua     |
| Experiência                       | <i>X</i>             | Idade – anos de estudo – 5;                                                                                                | Contínua     |
| Experiência <sup>2</sup>          | <i>X<sup>2</sup></i> | Experiência elevada ao quadrado;                                                                                           | Contínua     |
| Experiência específica            | <i>X_1M</i>          | Permanência de menos de 1 mês no trabalho até o último dia da semana de referência;                                        | <i>Dummy</i> |
|                                   | <i>X_1M1A</i>        | (menos de 1 mês – controle)<br>Permanência de 1 mês a menos de 1 ano no trabalho até o último dia da semana de referência; |              |
|                                   | <i>X_1A2A</i>        | Permanência de 1 ano a menos de 2 anos no trabalho até o último dia da semana de referência;                               |              |
|                                   | <i>X_2A</i>          | Permanência de 2 anos ou mais no trabalho até o último dia da semana de referência;                                        |              |
| Horas trab. sem.                  | <i>HT</i>            | Número de horas habitualmente trabalhadas na semana;                                                                       | Contínua     |
| Condição de ocupação              | <i>C_OCUP</i>        | Igual a 1 se for ocupado; 0 caso contrário;                                                                                | <i>Dummy</i> |
| Formalidade                       | <i>F</i>             | (desocupado – controle)<br>Igual a 1 se trabalhar no mercado formal, 0 caso contrário;                                     | <i>Dummy</i> |
| Setor emprego                     | <i>PRIV</i>          | (informal – controle)<br>Igual a 1 se trabalhar no setor privado, 0 caso contrário;                                        | <i>Dummy</i> |
|                                   |                      | (público – controle)                                                                                                       |              |

|                        |                   |                                                                                                                |              |
|------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Posição na ocupação    | <i>P_EMP</i>      | Empregado: 1 se for empregado, 0 caso contrário;                                                               | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>P_EMPR</i>     | Empregador: 1 se for empregador, 0 caso contrário;                                                             | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>P_CP</i>       | Conta-própria: 1 se for conta-própria, 0 caso contrário;                                                       | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>P_OUT</i>      | Outras posições: 1 se for doméstico ou trabalhador auxiliar, 0 caso contrário;<br>(outras posições – controle) | <i>Dummy</i> |
| Setor econômico        | <i>S_COM</i>      | Comércio: 1 se trabalhar no setor do comércio, 0 caso contrário;                                               | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>S_SERV</i>     | Serviços: 1 se trabalhar no setor de serviços, 0 caso contrário;                                               | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>S_IND</i>      | Indústria: 1 se trabalhar no setor da indústria, 0 caso contrário;                                             | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>S_CONST</i>    | Construção: 1 se trabalhar no setor da construção civil, 0 caso contrário;                                     | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>S_AGR</i>      | Agrícola: 1 se trabalhar no setor agrícola, 0 caso contrário;<br>(setor agrícola – controle)                   | <i>Dummy</i> |
| Grupos Ocupacionais    | <i>O_FA</i>       | Força Armada: 1 se trabalhar nas forças armadas, 0 caso contrário;                                             | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>O_DIR</i>      | Dirigentes: 1 se trabalhar como dirigente, 0 caso contrário;                                                   | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>O_PCA</i>      | Profissionais das Ciências e Artes: 1 se trabalhar como profissionais das ciências e artes, 0 caso contrário;  | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>O_TEC</i>      | Técnico médio: 1 se trabalhar como técnico de nível médio, 0 caso contrário;                                   | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>O_SERV_ADM</i> | Serviços adm: 1 se trabalhar com serviços administrativos, 0 caso contrário;                                   | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>O_SERV_COM</i> | Serviços e comércio: 1 se trabalhar com serviços administrativos ou no comércio, 0 caso contrário;             | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>O_AGR</i>      | Agropecuários: 1 se trabalhar com agropecuária, 0 caso contrário;                                              | <i>Dummy</i> |
|                        | <i>O_PROD</i>     | Produtores: 1 se trabalhar com produção, 0 caso contrário;<br>(grupo produtores – controle)                    | <i>Dummy</i> |
| Material das paredes*  | <i>MAT_PA</i>     | Tipo de material que predomina nas paredes externas;                                                           | <i>Dummy</i> |
| Abastecimento de água* | <i>AGUA</i>       | Principal forma de abastecimento de água;                                                                      | <i>Dummy</i> |
| Escoadouro banheiro*   | <i>ESC_BAN</i>    | Forma de escoamento das dejeções;                                                                              | <i>Dummy</i> |
| Destino lixo*          | <i>LIXO</i>       | Principal destino dado ao lixo;                                                                                | <i>Dummy</i> |

|                         |                   |                                                              |              |
|-------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------|--------------|
| Origem energia*         | <i>ENERGIA</i>    | Origem da energia elétrica;                                  | <i>Dummy</i> |
| Telefone móvel*         | <i>TEL_MO</i>     | Número de moradores que possuem telefone móvel celular;      | Contínua     |
| Telefone fixo*          | <i>TEL_FIXO</i>   | Se o domicílio possui telefone fixo;                         | <i>Dummy</i> |
| Geladeira*              | <i>GELADEIRA</i>  | Se o domicílio possui geladeira;                             | <i>Dummy</i> |
| Máquina de lavar roupa* | <i>MAQ</i>        | Se o domicílio possui máquina de lavar roupa;                | <i>Dummy</i> |
| Televisão*              | <i>TV</i>         | Se o domicílio possui televisão;                             | <i>Dummy</i> |
| Microcomputador*        | <i>MICRO_COMP</i> | Se o domicílio possui microcomputador;                       | <i>Dummy</i> |
| Internet*               | <i>INTERNET</i>   | Se o domicílio possui internet;                              | <i>Dummy</i> |
| Automóvel*              | <i>AUT</i>        | Se algum morador possui automóvel para uso pessoal;          | <i>Dummy</i> |
| Motocicleta*            | <i>MOTO</i>       | Se algum morador possui motocicleta para uso pessoal;        | <i>Dummy</i> |
| Valor prestação*        | <i>V_PREST</i>    | Valor mensal da prestação paga ou que deveria ter sido paga; | Contínua     |
| Valor aluguel*          | <i>V_ALUGUEL</i>  | Valor mensal o aluguel pago ou que deveria ter sido pago.    | Contínua     |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Os rendimentos foram deflacionados com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), com objetivo de comparar os termos monetários de 2013 a 2018 com os de 2019; (2) \* Dados disponíveis a partir de 2016.

Subsequentemente a especificação dos trabalhadores por orientação sexual e gênero, os indivíduos serão estratificados em oito grandes grupos ocupacionais como exposto pela Classificação Brasileira de Ocupações - CBO (BRASIL, 2017). A CBO de 2002 (BRASIL, 2017) é responsável pela nomeação e codificação dos conteúdos das ocupações que compõem o mercado de trabalho brasileiro. Conceitua ainda a ocupação como uma agregação de empregos ou trabalhos que são similares no que diz respeito às atividades realizadas. As ocupações são desagregadas em diferentes níveis de competências, considerando os detalhes da tarefa do posto de trabalho (Quadro 4). O nível de competência está associado à complexidade, amplitude e responsabilidades que compõem o emprego ou outra relação de trabalho, podendo variar em uma escala de 1 a 4, em que 4 corresponde ao maior nível.

Assim, os 10 grandes grupos ocupacionais da CBO de 2002 (BRASIL, 2017) foram reagrupados em 8 grupos, os quais conciliam o nível de competência e semelhança das tarefas desenvolvidas, como pode ser observado no Quadro 4.

A identificação dos trabalhadores por orientação sexual e gênero (Figuras 5 e 6) e a agregação dos grandes grupos ocupacionais (Quadro 4), tem como intuito investigar a



existência de diferenciais de rendimento, assim como a existência ou não da discriminação por orientação sexual dentro de cada ocupação.

Quadro 5. Grandes grupos de ocupações e níveis de competências

| CBO 2002  | Grande grupo ocupacional                                                                                | Nível de competência                                                                                  | Descrição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0         | Forças armadas, policiais e bombeiros militares;                                                        | Não definido (Possui grande heterogeneidade, refletindo diferentes atividades e graus de autoridade). | Agrega as profissões relacionadas às forças armadas (membros do exército, marinha e da aeronáutica), forças policiais e bombeiros militares.                                                                                                                                                                                                                                               |
| 1         | Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesses e de empresas e gerentes; | Não definido (Possui grande heterogeneidade, refletindo diferentes atividades e graus de autoridade). | Reúne os postos de trabalho que estabelecem regras, leis e normas de funcionamento (país, estado e município), órgãos governamentais de interesse público e de empresas e trabalhos da diplomacia.                                                                                                                                                                                         |
| 2         | Profissionais das ciências e das artes (PCA);                                                           | 4                                                                                                     | Incorpora os postos de trabalho científicos e das artes de nível superior. Requerem conhecimentos profissionais de alto nível e experiência em disciplinas de ciências, físicas, biológicas, sociais e humanas, assim como o grupo pessoal das artes e desportos.                                                                                                                          |
| 3         | Técnicos de nível médio;                                                                                | 3                                                                                                     | Contêm as profissões técnicas de nível médio. Necessitam de conhecimentos técnicos e experiência em uma ou várias matérias de ciências, físicas, biológicas, sociais e humanas.                                                                                                                                                                                                            |
| 4         | Trabalhadores dos serviços administrativos;                                                             | 2                                                                                                     | Agrupa os serviços administrativos, dividindo-os em dois subgrupos, o primeiro diz respeito aqueles que realizam trabalhos burocráticos e aqueles que atendem o público.                                                                                                                                                                                                                   |
| 5         | Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados;                                 | 2                                                                                                     | Reúne também os trabalhos que produzem serviços pessoais e a sociedade, assim como aqueles que efetuam a intermediação de vendas de bens e serviços.                                                                                                                                                                                                                                       |
| 6         | Trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca;                                               | 2                                                                                                     | Incorpora os postos do setor agropecuário. Os conhecimentos e experiências essenciais estão relacionados a obtenção de produtos na agricultura, silvicultura e pesca.                                                                                                                                                                                                                      |
| 7 + 8 + 9 | Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais; manutenção e reparação.                       | 2                                                                                                     | Agrega os trabalhadores de sistemas de produção e que lidam mais com a forma do produto do que com o conteúdo físico-químico em si. Contêm também os trabalhadores que tendem a ser ou são efetivamente contínuos (ex: química, siderurgia etc.). Reúne ainda os trabalhadores de manutenção e reparação de bens e equipamentos, de uso pessoais, de instituições, empresas ou do governo. |

Fonte: Elaborada pela autora com base na CBO de 2002 (BRASIL, 2017).

### 4.3 Procedimento de correção de viés de seleção amostral

A literatura referente às equações de determinação de rendimentos (ou salários) propõe uma correção de um possível viés de seleção amostral devido a não observação da oferta de mão de obra. Ao estimar a equação de rendimentos empregando uma amostra selecionada não aleatória produz-se um viés de seleção amostral que pode ocorrer por dois motivos distintos. O primeiro trata-se da autosseleção dos indivíduos ou unidades de dados que estão sendo estudadas, o segundo está relacionado as decisões de seleção da amostra pelos pesquisadores, a qual funciona da mesma maneira que a autosseleção (HECKMAN, 1979). Para solucionar estes dois problemas, Heckman (1979) propôs um procedimento de correção para obter estimadores da equação consistentes e eficientes.

A correção é composta por dois estágios. No primeiro estágio calcula-se a equação de participação no mercado de trabalho, introduzindo variáveis referentes aos atributos pessoais dos indivíduos e fatores que determinam a participação ou ausência destes no mercado de trabalho. Nessa etapa, foi realizado o cálculo da probabilidade de o indivíduo participar do mercado de trabalho, por meio da estimação da equação *probit*. Assim, quando a variável dependente (*ln* do rendimento por hora) assume valor 1, significa dizer que esta pessoa participa do mercado de trabalho, é ocupado e possui rendimento positivo. No caso em que a variável dependente apresenta valor 0, tal indivíduo está fora do mercado de trabalho, é desocupado e não exibe rendimento positivo.

O modelo *Probit*, usado para a equação de participação apresenta uma função de distribuição acumulada normal (FDA) e pode ser estimado de acordo com a seguinte função probabilística:

$$P_i = P(Y = 1|\mathbf{X}) = P(y_i^* > 0) = (Z_i \leq \mathbf{X}_i\beta + \varepsilon_i) = F(\mathbf{X}_i\beta + \varepsilon_i) \quad (1)$$

Onde  $P(Y = 1|\mathbf{X})$  corresponde à probabilidade de que um evento ocorra dadas as variáveis explanatórias  $\mathbf{X}_i$ ,  $y_i^*$  é uma variável latente não observada,  $Z_i$  é a variável normal padronizada,  $Z \sim N(0, \sigma^2)$ .  $F$  é a FDA normal padrão, sendo representada por:

$$P_i = P(Y = 1|\mathbf{X}) = F(I_i) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\mathbf{X}_i\beta + \varepsilon_i} e^{-z^2/2} dz \quad (2)$$

Onde  $P_i$  corresponde a variável dependente *dummy*, que assume o valor 1 quando o indivíduo participa do mercado de trabalho, é ocupado e apresenta rendimento positivo e, caso contrário é atribuído o valor 0. A equação de seleção utilizada nesta pesquisa, por meio da estimação do modelo *probit* foi:

$$\begin{aligned}
 P_{\thetaijt} = & \beta_0 + \beta_1 TAM\_FAM_{\thetaijt} + \beta_2 FO\_17_{\thetaijt} + \beta_3 URB_{\thetaijt} + \beta_4 RM_{\thetaijt} \\
 & + \beta_5 R\_N_{\thetaijt} + \beta_6 R\_SD_{\thetaijt} + \beta_7 R\_S_{\thetaijt} + \beta_8 R\_CO_{\thetaijt} \\
 & + \beta_9 R\_DF_{\thetaijt} + \beta_{10} AE_{\thetaijt} + \beta_{11} X_{\thetaijt} + \beta_{12} X_{\thetaijt}^2 + \beta_{13} BR_{\thetaijt}
 \end{aligned} \tag{3}$$

Com  $\theta$  representando os quantis 10°, 30°, 50°, 70° e 90°.

$i$  retrata os grupos ocupacionais de  $i = 1, 2, \dots, 8$ .

$j$  é a denotação para o gênero.

$t$  simboliza os períodos, 2013 a 2015 e 2016 a 2019.

Subsequentemente a estimação da equação *probit*, adquire-se a razão inversa de Mills ( $\lambda_i$ ) para cada ponto da amostra. A razão inversa de Mills informará a probabilidade de o indivíduo estar ofertando ou não sua mão de obra para o mercado de trabalho, resultando assim na correção do viés de seleção amostral. A razão inversa de Mills, representada por um  $\lambda$ , uma função monótona decrescente de uma probabilidade, onde  $\phi$  representa uma função de densidade de uma variável normal padrão e  $\Phi$  representa uma função de distribuição de uma variável normal padrão.

$$IMR = \lambda_i = \frac{\phi(Z_i)}{1 - \Phi(Z_i)} \tag{4}$$

Assim, o segundo estágio do método, consiste na incorporação da razão inversa de Mills ( $\lambda_i$ ) como variável dependente na equação de determinação de rendimentos, como exposto na próxima seção.

#### 4.4 Regressões quantílicas incondicionais (RIF regressions)

As regressões quantílicas popularizaram-se como uma metodologia para identificar os efeitos distributivos dos dados em termos de mudanças nos atributos

observáveis em áreas como a economia do trabalho, renda, desigualdade e políticas públicas (RIOS AVILA, 2019). A versatilidade do método incentivou a análise e sua adoção em diversos estudos empíricos, como Souza (2016); Frio e Fontes (2018); Becker (2019); Rios Avila (2019); Mann, Blackaby, O’leary (2019); Cavalcante, Suliano e Rodrigues (2020), evidenciando o interesse dos pesquisadores em investigar as mudanças nos quantis da distribuição incondicional.

Este procedimento capta o impacto de mudanças na distribuição das variáveis explicativas ( $X$ ) nos quantis da distribuição incondicional (marginal) da variável dependente ( $Y$ ) (FIRPO; FORTIN; LEMIEUX, 2009). Diferentemente da estimação por Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) que mede o impacto das mudanças nas covariáveis na média, as regressões quantílicas incondicionais compreendem as alterações nas covariáveis ao longo da distribuição de rendimentos, analisando as mudanças desde o trabalhador com baixa remuneração até o indivíduo que detém alto salário.

O método proposto por Firpo, Fortin e Lemieux (2009) é similar à estimação de uma regressão padrão, mas a diferença consiste na execução de uma regressão de influência recentrada (*recentered influence function* – RIF) do quantil incondicional sobre as variáveis explicativas. Com isso, a variável dependente é substituída pela função de influência recentrada (*recentered influence function* – RIF) da estatística de interesse.

Mediante um exemplo, Firpo, Fortin e Lemieux (2009) estimam o efeito direto  $dq_{\tau}(p)/dp$  do aumento da proporção de trabalhadores sindicalizados,  $p = \Pr [X = 1]$ , no  $\tau$ -ésimo quantil da distribuição de salários, onde  $X = 1$  são os trabalhadores sindicalizados e  $X = 0$  são os trabalhadores não sindicalizados.

No caso da média, os coeficientes de uma regressão padrão de  $Y$  em  $X$  são uma medida do impacto do aumento da proporção dos trabalhadors sindicalizados, ou seja,  $\beta = \frac{d\mu(p)}{dp}$ . Mas sabe-se que o coeficiente  $\beta$  também pode ser interpretado como um impacto na média condicional. Em uma regressão quantílica condicional, o coeficiente  $\beta_{\tau}$  é obtido por:

$$\beta_{\tau} = F_Y^{-1}(\tau|X = 1) - F_Y^{-1}(\tau|X = 0) \quad (5)$$

Porém é diferente de:

$$\frac{dq_\tau(p)}{dp} = \frac{(Pr[Y > q_\tau | X = 1] - Pr[Y > q_\tau | X = 0])}{f_Y(q_\tau)} \quad (6)$$

A equação (6) baseada no exemplo de Firpo, Fortin e Lemieux (2009), mostra o efeito do crescimento da proporção de trabalhadores sindicalizados sobre o  $\tau$ -ésimo quantil da distribuição incondicional de  $Y$ . Diante disso, Firpo, Fortin e Lemieux (2009) desenvolvem um novo procedimento para fornecer de maneira fácil o cálculo de  $\frac{dq_\tau(p)}{dp}$ , especialmente quando  $X$  não é univariado e binário, como o exemplo dos trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados.

A nova abordagem fundamenta-se no conceito da função de influência (*influence function* – IF), caracterizada como uma ferramenta amplamente usada em estimativas robustas, a qual pode ser facilmente aplicada para quantis, assim como para outras estatísticas de distribuição<sup>16</sup>. A função de influência (IF)  $(Y; v; F_Y)$  de uma estatística distributiva de  $v(F_Y)$  representa a influência de uma observação individual nessa estatística distributiva. Adicionando a estatística  $v(F_Y)$  de volta à função de influência produz-se a função de influência recentrada (*recentered influence function* – RIF).

Inicialmente considera-se  $X$  uma matriz de variáveis independentes, e  $Y$  o vetor da variável dependente, de modo que  $X$  e  $Y$  possuem uma distribuição conjunta de  $F_{Y,X}(\cdot, \cdot): \mathbb{R} \times \mathbb{R}^k \rightarrow [0,1]$ ;  $\chi \subset \mathbb{R}^k$  é o suporte de  $X$ ;  $G_X(x)$  é a distribuição condicional de  $X$ , que representa uma pequena mudança na distribuição de  $X$ .

Por definição, a função de distribuição incondicional (marginal) de  $Y$  pode ser escrita como:

$$F_Y(y) = \int F_{Y|X}(y|X=x) \cdot dF_X(x) \quad (7)$$

Partindo do pressuposto que a distribuição condicional  $F_{Y|X}(\cdot)$  não é afetada por pequenas manipulações na distribuição de  $X$ , uma distribuição contrafactual de  $Y$ ,  $G_Y^*$  pode ser obtida substituindo  $F_X(x)$  por  $G_X(x)$ :

$$G_Y^*(y) = \int F_{Y|X}(y|X=x) \cdot dG_X(x) \quad (8)$$

<sup>16</sup> Outras estatísticas como a variância, índice de Gini etc.

As regressões incondicionais são formadas por algumas propriedades elementares da função de influência (IF), as quais Firpo, Fortin e Lemieux (2009) definiram como função de influência recentrada (RIF)<sup>17</sup> como um caso particular em que  $G_Y = \Delta_Y$  e  $t = 1$ . Dado que  $\int IF(y; v, F_Y) dF_Y(y) = 0$  por definição, tem-se:

$$RIF(y; v; F_Y) = v(F_Y) + \int IF(y; v, F_Y) \cdot d\Delta_Y(s) \quad (9)$$

$$RIF(y; v; F_Y) = v(F_Y) + IF(y; v, F_Y) \quad (10)$$

A equação (10) mantém as propriedades das funções de influência (IF) e pode ser usada diretamente para a estimação de erros padrão de qualquer estatística para cada RIF existente (RIOS AVILA, 2019). Na presença da covariáveis  $X$  e utilizando a lei das expectativas iteradas para expressar  $v(F_Y)$  em termos da expectativa condicional de  $RIF(y; v; F_Y)$  dado  $X$ :

$$v(F_Y) = \int RIF(y; v, F_Y) \cdot dF_Y(y) \quad (11)$$

$$v(F_Y) = \iint RIF(y; v, F_Y) \cdot dF_{Y|X}(y|X = x) \cdot dF_X(x) \quad (12)$$

$$v(F_Y) = \int E[RIF(y; v, F_Y)|X = x] \cdot dF_X(x) \quad (13)$$

Em que a equação (11) decorre do fato de que a função de influência (IF) se integra a zero, e a equação (12) vem da substituição na equação (7). A equação (13) mostra que quando se está interessado no impacto das variáveis independentes  $X$  em uma estatística de distribuição específica  $v(F_Y)$ , como um quantil por exemplo, deve-se integrar em  $E[RIF(y; v, F_Y)|X = x]$ . Em contraste, na equação (7) é necessário integrar sobre toda distribuição condicional  $F_{Y|X}(y|X = x)$ , que em geral, é mais difícil de estimar (FIRPO, FORTIN; LEMIEUX, 2009).

Embora o uso dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) relacione diretamente a regressão RIF à análise da regressão padrão, existem algumas dessemelhanças na interpretação. No MQO padrão, a interpretação dos coeficientes é feita para a média (na amostra), um crescimento de uma unidade em  $X$  aumentará  $Y$  em  $\beta$  unidades, mantendo

---

<sup>17</sup> As propriedades do estimador desenvolvido para a RIF podem ser encontradas em Firpo, Fortin e Lemieux (2009).

tudo o mais constante. A interpretação da regressão RIF é um pouco diferente, pois para obter os efeitos parciais incondicionais na estatística  $v(F_Y)$  (RIOS AVILA, 2019).

Por meio do Teorema 1 retratado por Firpo, Fortin e Lemieux (2009) o efeito marginal de uma mudança na distribuição de  $X$  pode ser expresso como:

$$\left. \frac{\partial v(F_{Y,t.G_Y^*})}{\partial t} \right|_{t=0} = \int E[RIF(Y; v; F_Y|X = x)]. d(G_X - F_X)(x) \quad (14)$$

Em que:

$$F_{Y,t.G_Y^*} = (1 - t). F_X + t. G_Y^* \quad (15)$$

Ou seja, o efeito marginal desta mudança distributiva na função de  $v(F_Y)$  é obtido pela integral da expectativa condicional da função de influência recentrada (RIF) com respeito às mudanças na distribuição das variáveis independentes  $d(G_X - F_X)$ .

No caso específico dos quantis, a função de influência (IF considerando o  $\tau$ -ésimo quantil é dada por:

$$IF(Y, Q_\tau) = \frac{\tau - 1(Y \leq Q_\tau)}{f_Y(Q_\tau)} \quad (16)$$

Onde  $1(\cdot)$  corresponde a uma função indicadora,  $f_Y(\cdot)$  é a densidade da distribuição marginal  $Y$ , e  $Q_\tau$  é o  $\tau$ -quantil da população da distribuição incondicional de  $Y$ . Como resultado,  $RIF(Y; Q_\tau)$  é igual a  $Q_\tau + IF(Y, Q_\tau)$  e pode ser reescrita como:

$$RIF(y; Q_\tau) = Q_\tau + IF(y; Q_\tau) \quad (17)$$

$$RIF(y; Q_\tau) = Q_\tau + \frac{\tau - 1\{y \leq Q_\tau\}}{f_Y(Q_\tau)} = c_{1,\tau} \cdot 1\{y \leq Q_\tau\} + c_{2,\tau} \quad (18)$$

Onde:

$$c_{1,\tau} = \frac{1}{f_Y(Q_\tau)} \quad (19)$$

$$c_{2,\tau} = Q_\tau - c_{1,\tau} \cdot (1 - \tau) \quad (20)$$

Sendo que  $f_Y(Q_\tau)$  é a função densidade  $Y$  avaliada em  $Q_\tau$ . Assim:

$$E[RIF(Y; Q_\tau)|X = x] = c_{1,\tau} \cdot \Pr[Y > Q_\tau|X = x] + c_{2,\tau} \quad (21)$$

Com isso, o efeito parcial incondicional –  $\alpha(\tau)$  – para o  $\tau$ -ésimo quantil é:

$$\alpha(\tau) = \left. \frac{\partial v(F_{Y,t,G_Y^*})}{\partial t} \right|_{t=0} \quad (22)$$

$$\alpha(\tau) = c_{1,\tau} \cdot \int \frac{d \Pr[Y > Q_\tau|X = x]}{dx} \cdot dF_x(x) \quad (23)$$

Em que a equação (23) é o efeito marginal médio de um modelo de probabilidade  $\Pr[Y > Q_\tau|X]$ . O parâmetro  $\alpha(\tau) = E[d E[RIF(y; Q_\tau)|X/dx]$  corresponde ao efeito parcial do quantil incondicional (UQPE). Assim, reescrevendo a equação (10), empregando as variáveis dependente e independentes expostas no Quadro 3 e a correção de viés de seleção de Heckman (1979), tem-se:

$$\begin{aligned} RIF(\ln(W_{\thetaijt})) &= \beta_0 + \beta_1 TAM\_FAM_{\thetaijt} + \beta_2 FO\_17_{\thetaijt} + \beta_3 URB_{\thetaijt} \\ &+ \beta_4 RM_{\thetaijt} \\ &+ \beta_5 R\_N_{\thetaijt} + \beta_6 R\_SD_{\thetaijt} + \beta_7 R\_S_{\thetaijt} + \beta_8 R\_CO_{\thetaijt} \\ &+ \beta_9 R\_DF_{\thetaijt} + \beta_{10} AE_{\thetaijt} + \beta_{11} X_{\thetaijt} + \beta_{12} X_{\thetaijt}^2 \\ &+ \beta_{13} X\_1M1A_{\thetaijt} + \beta_{14} X\_1A2A_{\thetaijt} + \beta_{15} X\_2A_{\thetaijt} \\ &+ \beta_{16} BR_{\thetaijt} + \beta_{17} F_{\thetaijt} + \beta_{18} PRIV_{\thetaijt} + \beta_{19} P\_EMPR_{\thetaijt} \\ &+ \beta_{20} P\_EMP_{\thetaijt} + \beta_{21} P\_CP_{\thetaijt} + \beta_{22} S\_COM_{\thetaijt} \\ &+ \beta_{23} S\_SERV_{\thetaijt} + \beta_{24} S\_IND_{\thetaijt} + \beta_{25} S\_CONST_{\thetaijt} \\ &+ \beta_{26} HOMO_{\thetaijt} + \beta_{27} \lambda_{\thetaijt} + \mu_{\thetaijt} \end{aligned} \quad (24)$$

Com  $\theta$  representando os quantis 10°, 30°, 50°, 70° e 90°.

$i$  retrata os grupos ocupacionais de  $i = 1, 2, \dots, 8$ .

$j$  é a denotação para o gênero.

$t$  simboliza os períodos, 2013 a 2015 e 2016 a 2019.



$W_{\thetaijt}$  simboliza o rendimento hora do trabalhador pertencente ao grupo ocupacional  $i$ , no quantil  $\theta$ , do gênero  $j$  e no período  $t$ .

Com isso, foram estimadas 160 regressões ao todo: para os 8 grupos ocupacionais, por gênero (homem e mulher), os quantis selecionados (10°, 30°, 50°, 70° e 90°) e para os dois períodos (de 2013 a 2015 e de 2016 a 2019).

Assim, com o intuito de identificar se existe ou não diferenças nos rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais, estimaram-se regressões RIF e calcularam-se os parâmetros em diferentes pontos da distribuição de rendimentos, sendo eles: quantis 10°, 30°, 50°, 70° e 90° (equação 24), para os indivíduos que possuem 18 anos ou mais de idade e ocupados no mercado de trabalho. A utilização das equações quantílicas incondicionais permitiu uma análise mais detalhada entre as variáveis, porque avaliou diferentes pontos da distribuição da variável dependente (logaritmo do rendimento hora): trabalhadores com baixos, médios e altos rendimentos.

#### **4.5 Decomposição quantílica incondicional (RIF *decomposition*)**

Após a estimação das regressões quantílicas incondicionais (RIF *regressions*) (FIRPO; FORTIN; LEMIEUX, 2009), efetuou-se a decomposição de rendimentos por quantis elaborada por Firpo, Fortin e Lemieux (2009, 2018) e Fortin, Lemieux e Firpo (2011), a qual tem como fundamentação a decomposição contrafactual de salários de Oaxaca (1973) e Blinder (1973)<sup>18</sup>.

A decomposição de rendimentos permitiu analisar a origem das diferenças salariais entre dois grupos, se estas são motivadas pelos efeitos da dotação (características) ou os efeitos da discriminação (coeficientes). O método baseia-se em dividir a equação de determinação de salário (minceriana) em duas parcelas. Uma parte é explicada pelos atributos pessoais dos indivíduos e a outra parte corresponde ao efeito do comportamento discriminatório, o qual é denominado de parte não explicada. Foram produzidas *proxies* da discriminação para as diferenças de gênero ou orientação sexual, ou *proxy* da segmentação no mercado de trabalho na análise das diferenças nas ocupações (FIRPO; FORTIN; LEMIEUX, 2009, 2018; FORTIN; FIRPO; LEMIEUX, 2011).

---

<sup>18</sup> Para mais detalhes da metodologia de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder ver os trabalhos de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). Para evidências empíricas com a utilização deste método, veja Berg e Lien (2002); Antecol, Jong e Steinberger (2008); Souza e Besarria (2018); Gomes e Souza (2018); Mantovani, Shikida e Gomes (2019); Preston, Birch e Timming (2019).

A técnica proposta por Firpo, Fortin e Lemieux (2009, 2018) e Fortin, Lemieux e Firpo (2011), consiste em um procedimento de dois estágios para encontrar uma decomposição paralela à de Oaxaca-Blinder (1973), não apenas para a média, mas para várias medidas de distribuição, como o índice de disparidade de renda Gini ou outros pontos da distribuição incondicional da variável de interesse (SOUZA, 2016; RIOS AVILA, 2019), que no caso deste trabalho são os rendimentos.

O procedimento pode ser prontamente usado para tratar de questões de teto de vidro no contexto da disparidade salarial de gênero, ou mudanças na faixa interquartil no contexto de mudanças na desigualdade salarial (FORTIN; FIRPO; LEMIEUX, 2011). Diversas investigações empíricas adotaram este tipo de procedimento, entre elas podem ser citadas Souza (2016); Frio e Fontes (2018); Becker (2019); Cavalcante, Suliano e Rodrigues (2020), entre outras.

O primeiro estágio do método diz respeito à decomposição da distribuição estatística em dois componentes – efeito explicado e efeito não explicado – utilizando a abordagem da reponderação, sendo que:

- a) Efeito explicado: é a diferença dos retornos dos rendimentos que os trabalhadores recebem por suas características no mercado de trabalho, isto é, a distribuição contrafactual, também reconhecido por efeito composição;
- b) Efeito não explicado: corresponde ao efeito das desigualdades nas características do mercado de trabalho entre os indivíduos. Trata-se de uma *proxy* para discriminação. Efeito retornos, efeito estrutura ou discriminação são sinônimos.

No segundo estágio, os efeitos explicado e não explicado são dispostos como contribuição de cada variável independente, assim como o procedimento da decomposição contrafactual de Oaxaca-Blinder (1973) (FORTIN; FIRPO; LEMIEUX, 2011; SOUZA, 2016; FIRPO; FORTIN; LEMIEUX, 2018). Mas a diferença entre os dois métodos – decomposição RIF e de Oaxaca-Blinder – é que na segunda etapa da decomposição RIF serão usadas as regressões RIF do quantil como variável independente.

A decomposição é operacionalizada da seguinte forma: i) calcula-se as regressões RIF para um quantil amostral  $\hat{Q}_\theta$  e ii) estima-se a densidade de cada ponto usando o método Kernel. Uma estimativa da RIF em cada observação é obtida por  $\widehat{RIF}(Y_i, Q_\theta)$  e pela substituição das estimativas  $\hat{Q}_\theta$  e  $\widehat{f}(\hat{Q}_\theta)$ . Sejam os coeficientes para cada grupo:

$$\hat{\gamma}_{g,\theta} = \left( \sum_{i \in G} X_i \cdot X_i^T \right)^{-1} \cdot \sum_{i \in G} \widehat{RIF}(Y_{gi}; Q_{g,\theta}) \cdot X_i \quad , \quad g = A, B \quad (21)$$

Com isso, a decomposição equivalente à de Oaxaca-Blinder para cada quantil incondicional pode ser obtida por meio de:

$$\hat{\Delta}_0^\theta = \bar{X}_B (\hat{\gamma}_{B,\theta} - \hat{\gamma}_{A,\theta}) + (\bar{X}_B - \bar{X}_A) \hat{\gamma}_{A,\theta} \quad (22)$$

$$\hat{\Delta}_0^\theta = \hat{\Delta}_S^\theta + \hat{\Delta}_X^\theta \quad (23)$$

Onde  $\hat{\Delta}_S^\theta$  corresponde ao efeito da estrutura salarial, isto é, trata-se da discriminação originada pelo mercado de trabalho. O componente  $\hat{\Delta}_X^\theta$  diz respeito ao efeito composição, o qual é gerado pela diferença dos retornos dos rendimentos que os trabalhadores recebem por suas características produtivas e não produtivas.

O segundo termo da equação (23) pode ser reescrito em termos da soma da contribuição de cada variável independente como:

$$\hat{\Delta}_0^\theta = \sum_{k=1}^K (\bar{X}_{Bk} - \bar{X}_{Ak}) \hat{\gamma}_{Ak,\theta} \quad (24)$$

Além da separação dos efeitos explicado (ou composição) e não explicado (estrutura) da variável de interesse ao longo da distribuição (neste trabalho são os rendimentos), a metodologia da decomposição RIF possui mais 3 vantagens quando comparadas a outras estratégias (RIOS AVILA, 2019):

- 1) Simplicidade da implementação;
- 2) Possibilidade de obter contribuições detalhadas de covariáveis individuais na decomposição agregada;
- 3) Possibilidade de expansão da análise para qualquer estatística para qualquer regressão RIF que possa ser definida.

#### 4.6 Descrição da estratégia empírica

Para atingir os objetivos específicos propostos, tais estratégias foram empregadas:

- 1) O objetivo específico A utilizou-se da estatística descritiva apenas para os anos inicial e final de análise. Assim, foi possível verificar como as características e os atributos dos trabalhadores comportaram-se ao longo do tempo em diferentes cenários político, moral e econômico no Brasil. Além disso, foram analisadas as variáveis das cinco diferentes categorias anteriormente mencionadas: distribuição geográfica; estrutura familiar; atributos pessoais produtivos e não produtivos; características do mercado de trabalho e bens de consumo duráveis. Além disso, para identificar se os coeficientes estimados de 2013 eram iguais aos coeficientes de 2019, empregou-se o teste Wald. Este teste tem como objetivo verificar se houve alteração no tempo e do tamanho do efeito de uma variável dependente sobre a variável independente. Os resultados do teste podem ser encontrados no Apêndice A.
- 2) Para cumprir os objetivos específicos B e C, os microdados foram empilhados em dois períodos distintos, de 2013 a 2015 e de 2016 a 2019. As informações agregadas tornam os resultados mais robustos, enquanto a separação dos períodos baseia-se no comportamento da economia brasileira marcada por recessões. Nessa análise, apenas as variáveis referentes aos bens de consumo duráveis não foram utilizadas, visto que estas informações só estão disponíveis na PNAD-C a partir do ano de 2016. A estratificação dos dados em dois períodos distintos (2013 a 2015 e 2016 a 2019) fundamentou-se nas modificações econômicas e políticas do país, assim como nos resultados dos testes para verificar se houve quebra estrutural no período de análise. Foi efetuado o teste de Chow (HOFFMANN, 2006; GUJARATI, 2011; WOOLDRIGE, 2016), e o teste de Wald, os quais indicaram que os parâmetros não são estáveis, ou seja, houve mudança estrutural no período, e os coeficientes estimados dos dois períodos foram estatisticamente significativos. Os resultados dos testes de Chow e Wald estão exibidos no Apêndice B.

Quadro 6. Síntese da estratégia empírica

| <b>Objetivo específico A</b>                                                                                                                                          | <b>Objetivo específico B</b>                                                                                                                                                             | <b>Objetivo específico C</b>                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Investigar o perfil socioeconômico dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais segundos suas características produtivas e não produtivas nos anos de 2013 e 2019. | Identificar e analisar a influência da orientação sexual e de outras características na distribuição dos rendimentos, conforme os grupos ocupacionais que estão alocados de 2013 a 2019. | Verificar e analisar o quanto da diferença de rendimentos corresponde a parte explicada pelas características do trabalhador e o quanto decorre da discriminação da orientação sexual gerada pelo mercado de trabalho de 2013 a 2019. |
| <b>Método</b>                                                                                                                                                         | <b>Método</b>                                                                                                                                                                            | <b>Método</b>                                                                                                                                                                                                                         |
| Estatística descritiva.                                                                                                                                               | Regressões quantílicas incondicionais (RIF <i>regressions</i> ).                                                                                                                         | Decomposição quantílica incondicional (RIF <i>decomposition</i> ).                                                                                                                                                                    |
| <b>Base de dados</b>                                                                                                                                                  | <b>Base de dados</b>                                                                                                                                                                     | <b>Base de dados</b>                                                                                                                                                                                                                  |
| Dados de 2013 e 2019.                                                                                                                                                 | Dados empilhados de 2013 a 2015 e de 2016 a 2019.                                                                                                                                        | Dados empilhados de 2013 a 2015 e de 2016 a 2019.                                                                                                                                                                                     |
| <b>Variáveis</b>                                                                                                                                                      | <b>Variáveis</b>                                                                                                                                                                         | <b>Variáveis</b>                                                                                                                                                                                                                      |
| Distribuição geográfica; estrutura familiar; atributos pessoais produtivos e não produtivos; características do mercado de trabalho; e bens de consumo duráveis.      | Distribuição geográfica; estrutura familiar; atributos pessoais produtivos e não produtivos; e características do mercado de trabalho.                                                   | Distribuição geográfica; estrutura familiar; atributos pessoais produtivos e não produtivos; e características do mercado de trabalho.                                                                                                |

Fonte: Elaborada pela autora.

## **5 ORIENTAÇÃO SEXUAL E O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS**

Este capítulo expõe os atributos dos homossexuais e heterossexuais ocupados no mercado de trabalho, que possuem 18 anos ou mais e com rendimentos positivos do período de 2013 a 2019. As características foram desagregadas em cinco diferentes categorias: estrutura familiar; distribuição geográfica; atributos pessoais produtivos e não produtivos; aspectos do mercado do trabalho; e influência dos bens de consumo.

### **5.1 Estrutura familiar**

Nas décadas anteriores, os indivíduos tinham filhos para auxiliar monetariamente com as despesas da casa, bem como nas tarefas domésticas. Atualmente, visualiza-se uma redução dos números de filhos em casais heterossexuais (IBGE, 2006, 2011), mas ainda persiste a cultura de que a vida ideal é composta pelo casamento e presença de filhos. As residências dos trabalhadores homossexuais são compostas por poucos indivíduos, enquanto nos lares dos heterossexuais o agrupamento familiar é superior. Em média, os domicílios dos homossexuais são formados por duas pessoas, mas em uma análise quantílica, verifica-se que os heterossexuais tendem a ter um maior número de indivíduos que pertencem a família, na maioria dos casos, essas pessoas são os filhos (Tabela 1).

Tal comportamento está associado a maior propensão dos casais heterossexuais a ter filhos, enquanto os homossexuais caracterizam-se com os menores percentuais (BARBOSA et al., 2020). Os homens homossexuais e heterossexuais constituem os casos extremos para ambos os anos. O primeiro grupo se qualifica com a maior porcentagem de domicílios marcados pela ausência de filhos – 0 a 5 anos, 6 a 13 anos ou de 14 a 17 anos –, ao mesmo tempo em que o segundo grupo se define com as maiores proporções, ou seja, pertencem a residências que possuem crianças no agrupamento familiar (Tabela 1).

A estrutura familiar exhibe dois pesos, o da responsabilidade e o financeiro. Os trabalhadores que possuem filhos não podem desfrutar de tanta flexibilidade para encontrar empregos com remunerações melhores, e possuem o compromisso monetário de arcar com os custos relacionados a criação das crianças. Dessa forma, esses deveres geram significativos impactos na vida dos casais, especialmente dos heterossexuais.

Tabela 1. Tamanho da família e presença de filhos no domicílio segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019

| Estrutura familiar            | 2013             |                    |                  |                    | 2019             |                    |                  |                    |
|-------------------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|
|                               | Homossexual<br>♂ | Heterossexual<br>♀ | Homossexual<br>♂ | Heterossexual<br>♀ | Homossexual<br>♂ | Heterossexual<br>♀ | Homossexual<br>♂ | Heterossexual<br>♀ |
| <i>Tamanho da família</i>     |                  |                    |                  |                    |                  |                    |                  |                    |
| Média                         | 2                | 2                  | 4                | 4                  | 2                | 3                  | 3                | 3                  |
| Q°10                          | 2                | 2                  | 2                | 2                  | 2                | 2                  | 2                | 2                  |
| Q°50                          | 2                | 2                  | 3                | 3                  | 2                | 2                  | 3                | 3                  |
| Q°90                          | 3                | 3                  | 5                | 5                  | 3                | 4                  | 5                | 5                  |
| <i>Filhos</i>                 |                  |                    |                  |                    |                  |                    |                  |                    |
| Sim (%)                       | 11,21            | 23,50              | 55,48            | 52,63              | 5,53             | 19,46              | 51,53            | 48,52              |
| Não (%)                       | 88,79            | 76,50              | 44,52            | 47,37              | 94,47            | 80,54              | 48,47            | 51,48              |
| <i>Filhos de 0 a 5 anos</i>   |                  |                    |                  |                    |                  |                    |                  |                    |
| Sim (%)                       | 6,26             | 13,13              | 30,12            | 25,72              | 3,46             | 6,89               | 28,33            | 24,61              |
| Não (%)                       | 93,74            | 86,87              | 69,88            | 74,28              | 96,54            | 93,11              | 71,67            | 75,39              |
| <i>Filhos de 6 a 13 anos</i>  |                  |                    |                  |                    |                  |                    |                  |                    |
| Sim (%)                       | 4,95             | 12,77              | 37,69            | 37,12              | 2,07             | 14,09              | 34,48            | 33,42              |
| Não (%)                       | 95,05            | 87,23              | 62,31            | 62,88              | 97,93            | 85,91              | 65,52            | 66,58              |
| <i>Filhos de 14 a 17 anos</i> |                  |                    |                  |                    |                  |                    |                  |                    |
| Sim (%)                       | 0,54             | 4,10               | 22,75            | 23,01              | 2,15             | 7,95               | 18,87            | 18,94              |
| Não (%)                       | 99,46            | 95,90              | 77,25            | 76,99              | 97,85            | 92,05              | 81,13            | 81,06              |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas a um nível de significância de 1%; (3) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

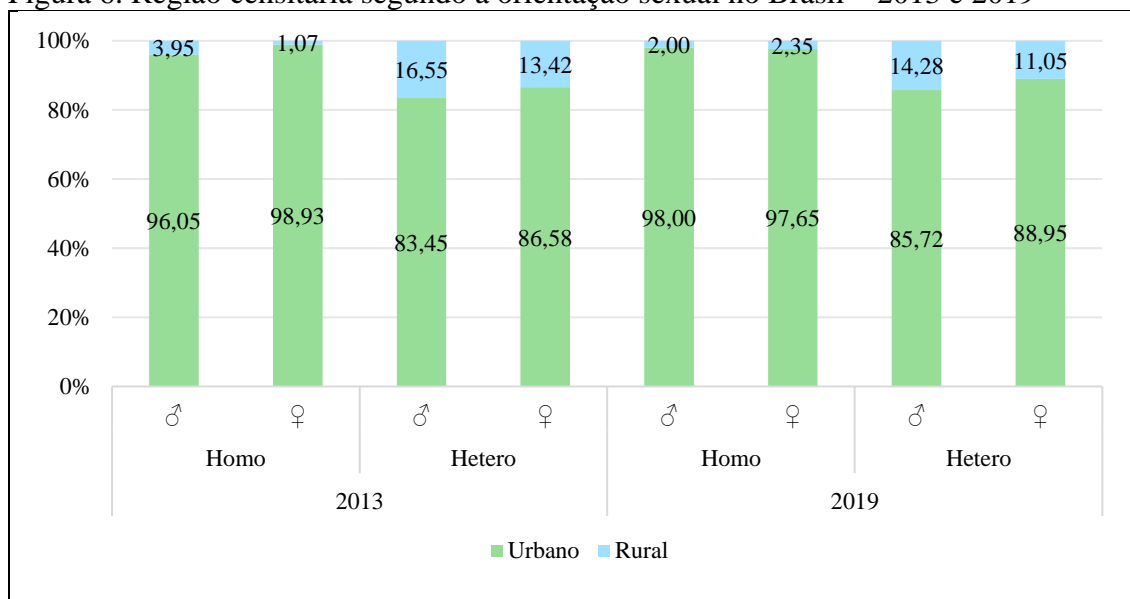
Diante disso, nota-se que a orientação sexual exerce efeitos consideráveis na opção de criar (ou não) crianças na família. Os trabalhadores homossexuais enfrentam maiores restrições para ter filhos, seja do ponto de vista biológico, como barriga de aluguel e tratamentos dispendiosos, ou do ponto de vista legal. Mesmo com o reconhecimento legal da adoção aberta a casais do mesmo sexo (ILGA WORLD, 2019), resultado das decorrentes pautas e manifestações de representatividade do segmento LGBTQIA+, esses ainda sofrem com diversas barreiras sociais, administrativas e jurídicas.

## 5.2 Distribuição geográfica

Um importante fator que influencia as decisões pessoais e a remuneração dos trabalhadores é a localização. Verificou-se que a maior parte dos homossexuais e heterossexuais residem na zona urbana (BLACK et al., 2000; ALLEGRETTO;

ARTHUR, 2001; CLAIN; LEPPPEL, 2001; CARPENTER, 2005, 2008; CORRÊA; IRFFI; SULIANO, 2009; SULIANO et al., 2016; SOUZA; BESARRIA, 2018; BARBOSA et al., 2020; MARTINS, 2021; MANTOVANI; PAIVA; STADUTO, 2021), sendo que este percentual é mais expressivo para os casais homoafetivos, aproximadamente 98% para homens e mulheres em 2019 (Figura 6).

Figura 6. Região censitária segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

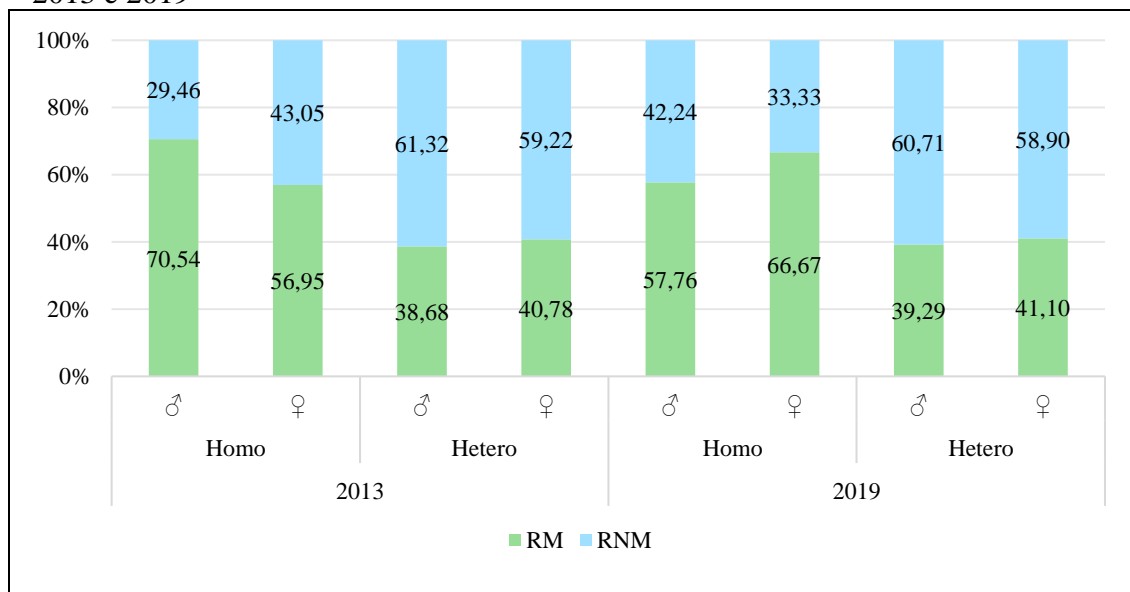
Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

Em 2013, a maioria dos trabalhadores homossexuais domiciliavam nas regiões metropolitanas, ao mesmo tempo que o maior percentual dos trabalhadores heterossexuais se concentravam nas regiões não metropolitanas, ou seja, nas cidades interioranas (AHMED; HAMMARSTEDT, 2009; CORRÊA; IRFFI; SULIANO, 2009; LAURENT; MIHOUBI, 2012; AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2013; SILVA; SANTOS, 2016; SULIANO et al., 2016; SOUZA; BESARRIA, 2018). No ano de 2019, o mesmo perfil de moradia foi encontrado (Figura 7).

Semelhantemente à análise das áreas urbanas, os homossexuais e as regiões metropolitanas caracterizam-se pelas maiores rendas do trabalho (AHMED; HAMMARSTEDT, 2009; CORRÊA; IRFFI; SULIANO, 2009; LAURENT; MIHOUBI, 2012; AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2013; SILVA; SANTOS, 2016; SULIANO et al., 2016; SOUZA; BESARRIA, 2018).



Figura 7. Região metropolitana e não metropolitana segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019



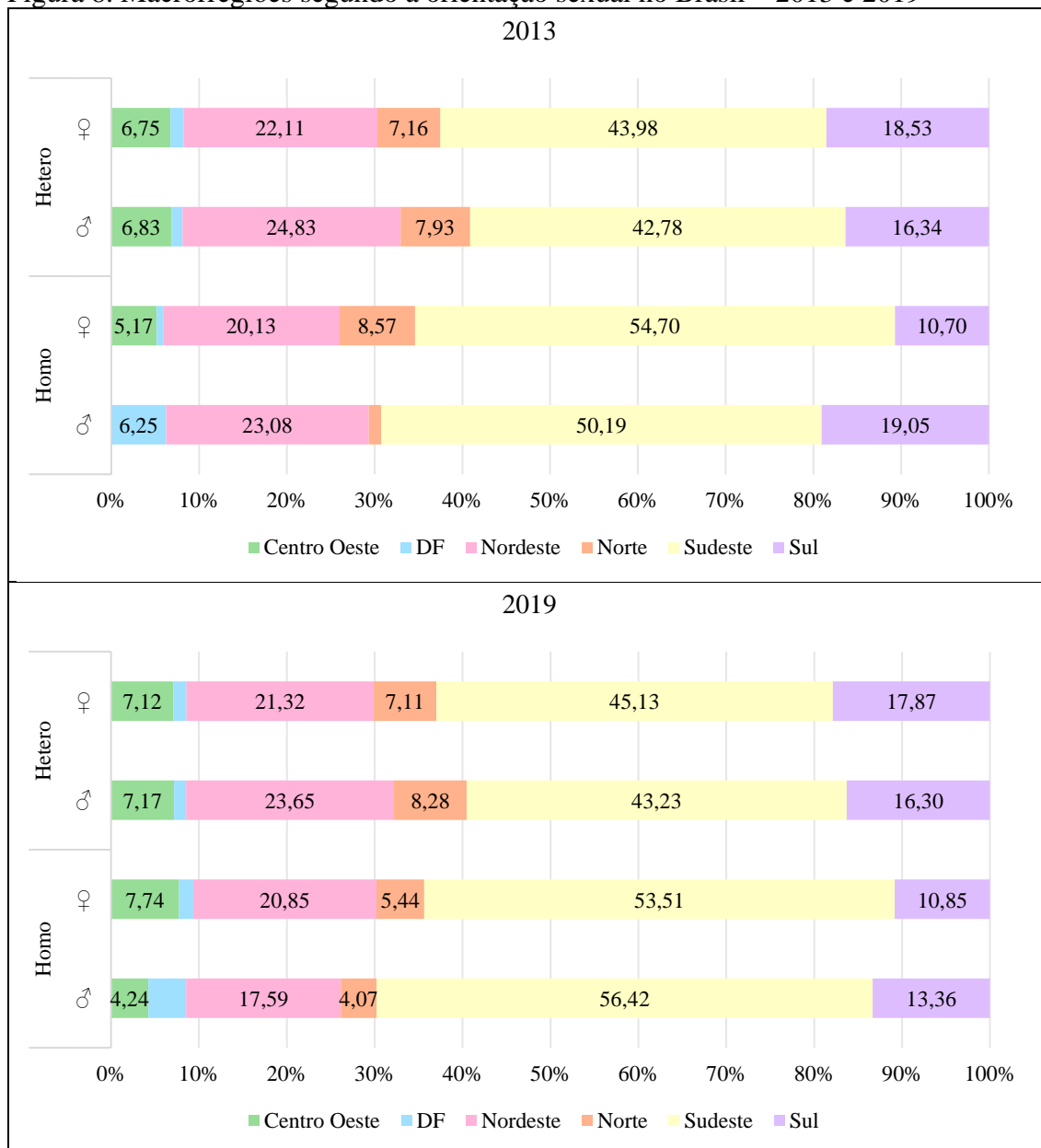
Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

Independentemente do gênero e orientação sexual, a maioria dos trabalhadores heterossexuais e homossexuais tinham residências nas regiões Sudeste e Nordeste, respectivamente (Figura 7) (SULIANO et al, 2016, MARTINS, 2021; MANTOVANI; PAIVA; STADUTO, 2021). As macrorregiões Norte e Centro-Oeste foram definidas pelas menores porcentagens de trabalhadores ali residentes, especialmente os homoafetivos (Figura 8) (MARTINS, 2021; MANTOVANI; PAIVA; STADUTO, 2021).

A localização das residências e da população revelou que os trabalhadores homossexuais residem em locais que tendem ser mais tolerantes e socialmente mais liberais, como as áreas urbanas (Figura 6), regiões metropolitanas (Figura 7) e macrorregiões mais desenvolvidas (Figura 8), como citado pelos estudos de Ahmed e Hammarstedt (2009) e Ahmed, Andersson e Hammarstedt (2013). Além da tolerância e da receptividade, esses locais concentram a maior parte de oportunidades de trabalho, educação, lazer e outras atividades de socialização, os quais aliados a uma cultura menos discriminatória, tornam-se regiões de moradias mais atraentes para os homossexuais.

Figura 8. Macrorregiões segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

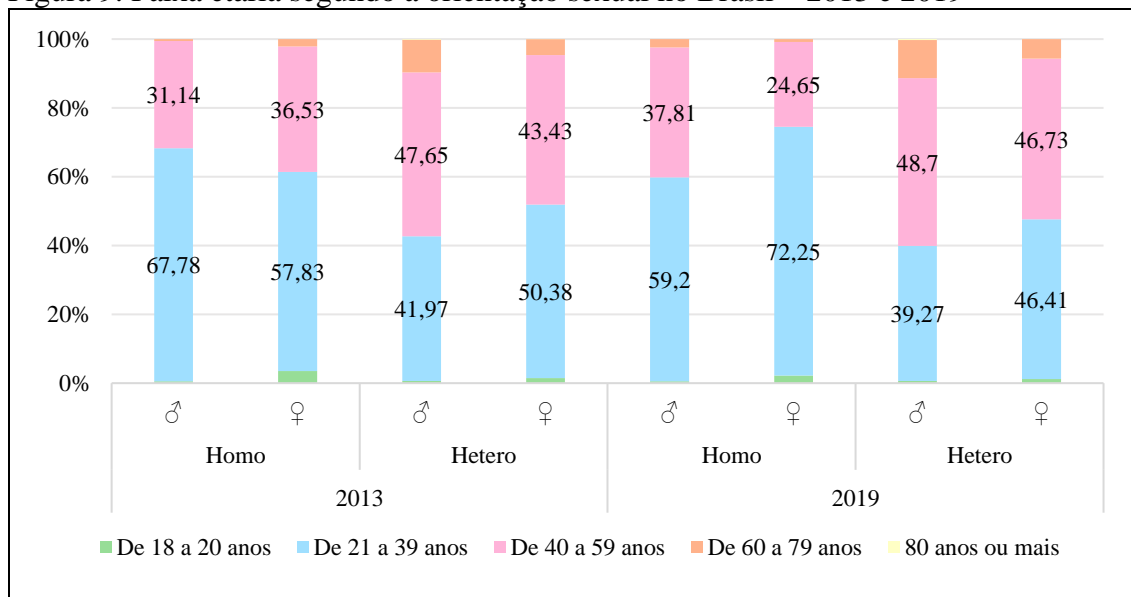
Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

### 5.3 Atributos pessoais produtivos e não produtivos

Os trabalhadores homossexuais são mais jovens do que os heterossexuais (ALLEGRETTO; ARTHUR, 2001; CLAIN; LEPPPEL, 2001; BLANDFORD, 2003; CARPENTER, 2005; ARABSHEIBANI; MARIN; WADSWORTH, 2005; FRANK, 2006; AHMED; HAMMARSTEDT, 2010; AHMED; ANDERSSON;

HAMMARSTEDT, 2013; CORRÊA, IRFFI; SULIANO, 2013; CASARI; MONSUETO; DUARTE, 2013; MONSUETO; DUARTE; CASARI, 2015; LENA; OLIVERIA, 2015; SILVA; SOUZA, 2016; SULIANO et al., 2016; SOUZA; BESARRIA, 2018; PRESTON; BIRCH; TIMMING, 2019; WAITE; PAJOVIC; DENIER, 2020; CAVALCANTE; SULIANO; RODRIGUES, 2020; SULIANO; FILHO; IRFFI, 2020; BARBOSA et al., 2020; MARTINS, 2021, SULIANO, CAVALCANTE, RODRIGUES, 2021; MANTOVANI; PAIVA; STADUTO, 2021), visto que a maioria dos homens gays e mulheres lésbicas concentram-se no intervalo de idade de 21 a 39 anos. Além disso, existe uma diferença entre os gêneros para ambos os anos, pois tanto as mulheres heterossexuais quanto os homens homossexuais estão reunidos em sua maior parte na faixa etária de 21 a 39 anos (Figura 9).

Figura 9. Faixa etária segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019



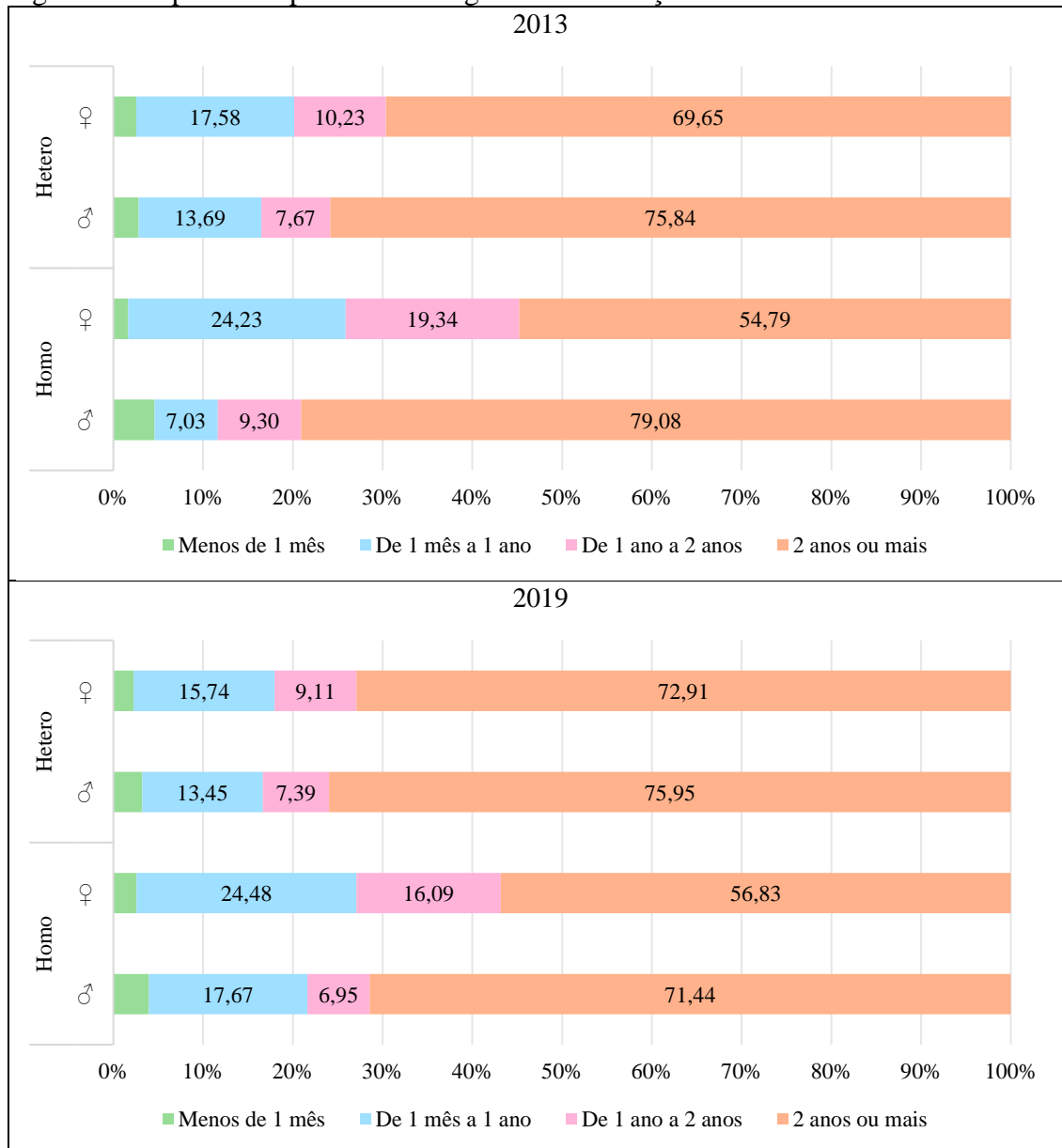
Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

Em contrapartida, os heterossexuais possuem mais experiência e permanecem mais tempo trabalhando na mesma empresa que os homossexuais (ALLEGRETTO; ARTHUR, 2001; BLANDFORD, 2003; MANTOVANI; PAIVA; STADUTO, 2021), independentemente do gênero (Figura 10). Com isso, a rotatividade do emprego para os homoafetivos é maior, especialmente as mulheres, pois 45% e 43% em 2013 e 2019 permaneciam no trabalho no máximo dois anos. No caso das mulheres heterossexuais,

esses percentuais correspondiam a 30% e 27% em 2013 e 2019. No oposto, os homens trabalham na mesma empresa por mais tempo (dois anos ou mais), em particular os homossexuais, sendo que 79% em 2013 e 71% em 2019 tiveram maior estabilidade no trabalho (Figura 10).

Figura 10. Experiência profissional segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019



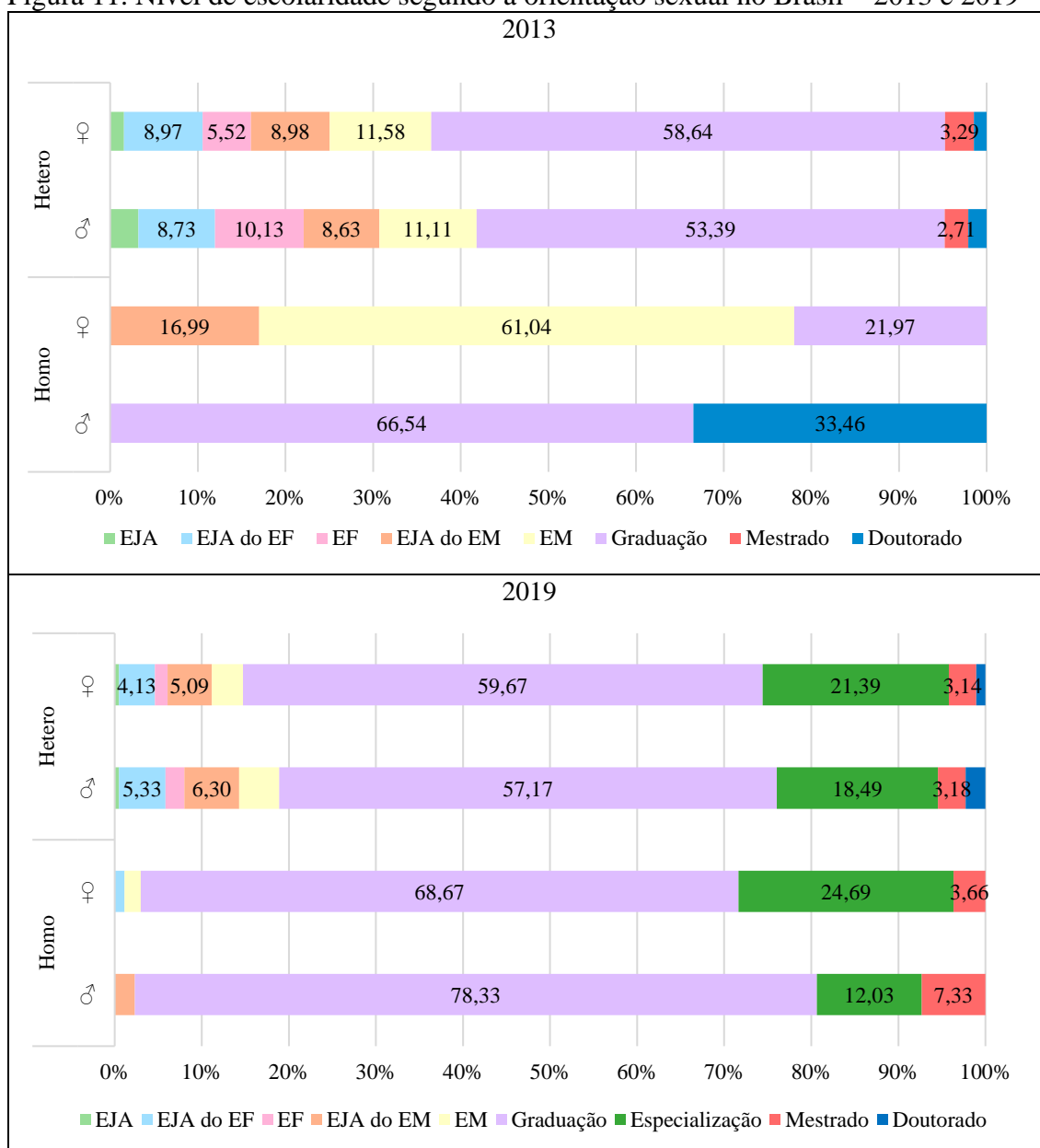
Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

Os homossexuais possuem as maiores porcentagens de pessoas com ensino médio, superior e pós-graduação (MARTINS, 2021; MANTOVANI; PAIVA; STADUTO,

2021). Em 2013, todos os homens gays tinham concluído a graduação ou o doutorado, enquanto apenas 22% das mulheres lésbicas possuíam os mesmos cursos. No ano de 2019, houve aumento substancial dos homoafetivos nos níveis mais altos de qualificação, pois 98% e 97% dos homens e mulheres concentravam-se em cursos de graduação, especialização, mestrado e doutorado (Figura 11).

Figura 11. Nível de escolaridade segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

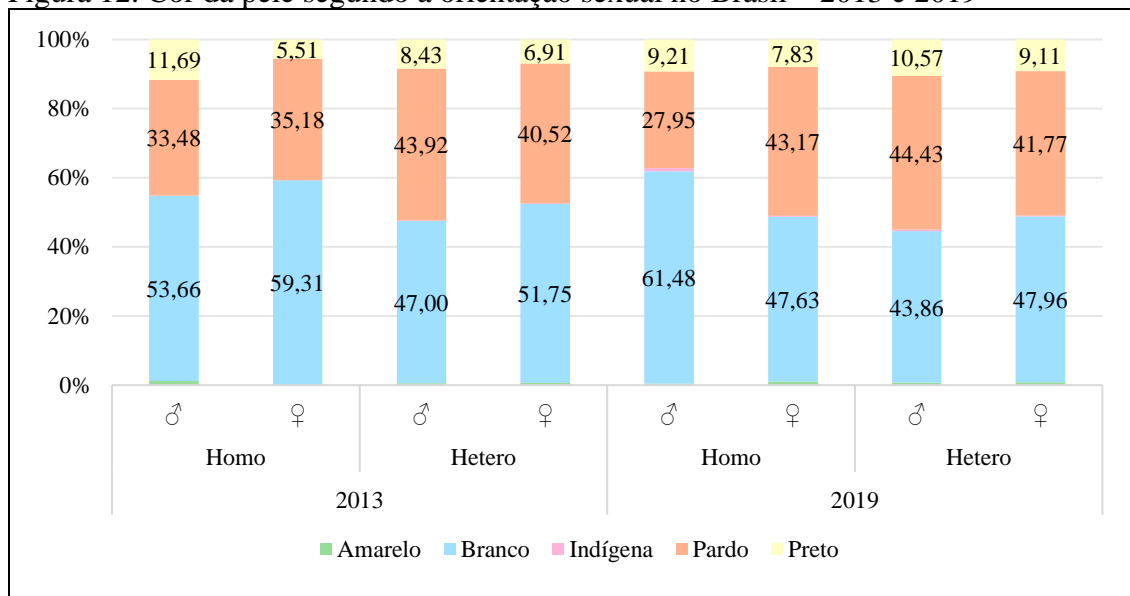
Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas a um nível de significância de 1%; (3) Os dados da PNAD-C 2013 não têm a subdivisão “Especialização”; (4) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

Corroborando com a literatura nacional sobre escolaridade por gênero, isto é, estudos que exibem que as mulheres possuem maior nível instrução formal de ensino do que os homens (GOMES; SOUZA, 2018; MAIA; SOUZA, 2019; PAIVA, 2019; MANTOVANI; SOUZA; GOMES, 2021; MANTOVANI; PAIVA; STADUTO, 2021), o mesmo comportamento é observado para os trabalhadores heterossexuais. Em 2013, 58% e 64% dos homens e mulheres concluíram os cursos de graduação e pós-graduação, em 2019 estes percentuais passaram ser 81% e 85%, na mesma ordem.

Os dados evidenciam que mesmo com o aumento de escolaridade de ambos os gêneros, as mulheres caracterizam-se por ter maior nível de qualificação do que os homens (Figura 11). Além disso, verifica-se que os trabalhadores homossexuais são mais escolarizados e mais propensos a acumular capital humano do que suas contrapartes heterossexuais (ARABSHEIBANI; MARIN; WADSWORTH, 2005; FRANK, 2006; AHMED; HAMMARSTEDT, 2010; LAURENT; MIHOUBI, 2012; SOUZA; BESARRIA, 2018; PRESTON; BIRCH; TIMMING, 2019; WAITE; PAJOVIC; DENIER, 2020; BARBOSA et al., 2020, MARTINS, 2021; SULIANO, CAVALCANTE, RODRIGUES, 2021; MANTOVANI; PAIVA; STADUTO, 2021). Ademais, os estudos empíricos revelam a tendência de que entre os grupos demográficos mais vulneráveis – mulheres, não brancos e homossexuais – caracterizam-se com os maiores níveis de escolaridade (GOMES, 2016; FAUSTINO, 2017; PAIVA 2019; MAIA; SOUZA, 2019; PAIVA; SOUZA; GOMES, 2020; GOMES et al., 2020; MANTOVANI; SOUZA; GOMES, 2021; MARTINS, 2021; MANTOVANI; PAIVA; STADUTO, 2021).

No tocante a cor da pele, a maior parte dos indivíduos homoafetivos é branca, exceto as mulheres em 2019 (Figura 12) (CLAIN; LEPPPEL, 2001; CARPENTER, 2005, 2008; CORRÊA, IRFFI; SULIANO, 2013; SILVA; SOUZA, 2016; LENA; OLIVEIRA, 2015; SULIANO et al., 2016; SOUZA; BESARRIA, 2018, MARTINS, 2021). Entre os heterossexuais, por sua vez, os não-brancos são maioria, ou seja, são trabalhadores amarelos, indígenas, pardos e pretos, os quais agregam percentuais mais expressivos para os homens. Além disso, os percentuais de amarelos e indígenas são poucos expressivos, independentemente da orientação sexual (CLAIN; LEPPPEL, 2001; CARPENTER, 2005; CORRÊA, IRFFI; SULIANO, 2013; LENA; OLIVEIRA, 2015; SULIANO et al., 2016; SOUZA; BESARRIA, 2018, MARTINS, 2021) (Figura 12).

Figura 12. Cor da pele segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

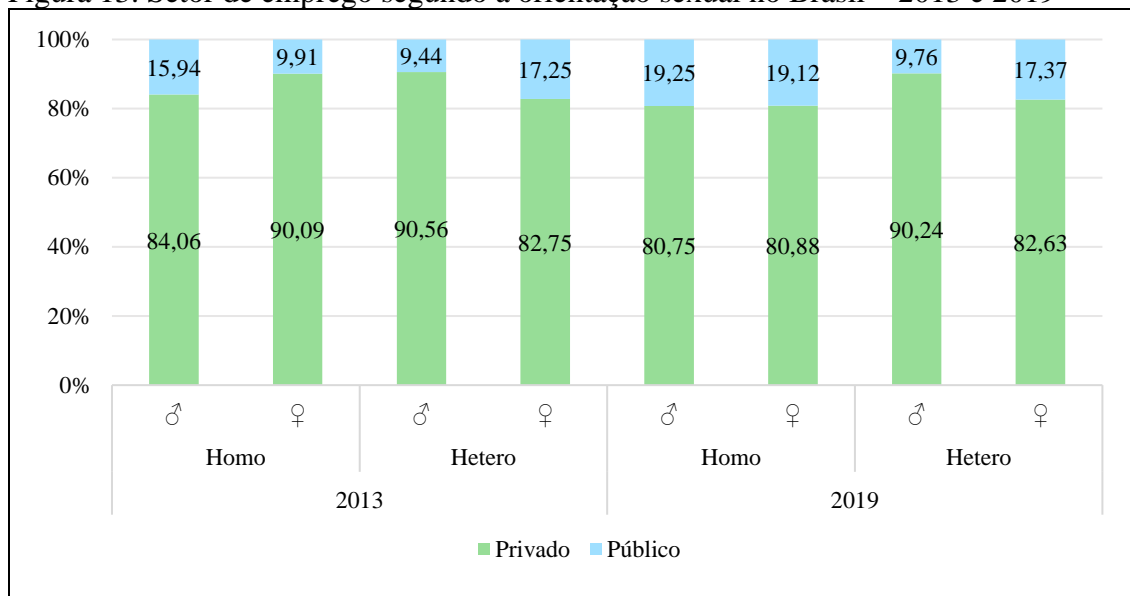
Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

Resumidamente, os trabalhadores homossexuais são: i) mais novos que os heterossexuais (Figura 9); ii) possuem menos experiência profissional e permanecem menos tempo trabalhando na mesma empresa que suas contrapartes heterossexuais (Figura 10); iii) acumulam mais capital humano (instrução formal de ensino) que os heterossexuais (Figura 11); e iv) a maioria dos trabalhadores é branca (Figura 12).

#### 5.4 Características do mercado de trabalho

Um importante atributo para os indivíduos ocupados no mercado de trabalho que está relacionado com remuneração e a empregabilidade, é o setor de emprego. A maioria dos trabalhadores – homossexuais e heterossexuais –, está inserida do setor privado, particularmente os homens heterossexuais, os quais exibiram os maiores percentuais, 91% em 2013 e 81% em 2019. Nota-se ainda que todas as proporções do setor privado se reduziram de 2013 para 2019, o que revela uma transferência dos trabalhadores do setor privado para o setor público, principalmente para os homens e mulheres homossexuais (Figura 13).

Figura 13. Setor de emprego segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

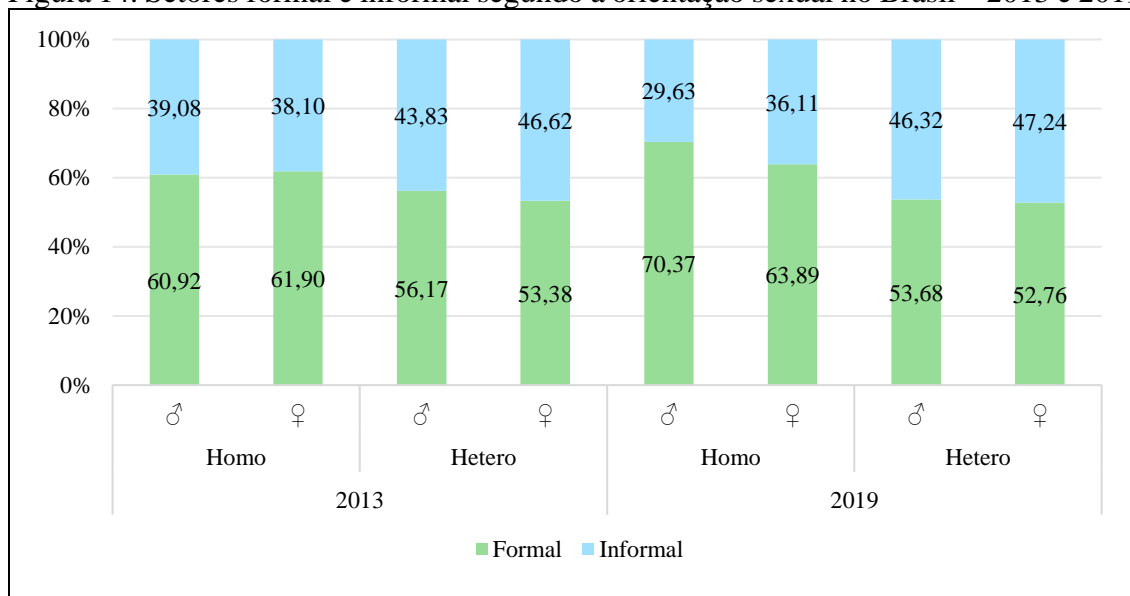
Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

O descolamento da mão de obra pode estar correlacionado com as incertezas do mercado privado, assim como pela elevação da taxa de desemprego em 2019 (IPEADATA, 2020). Com a incerteza e variabilidade do mercado de trabalho privado, os trabalhadores vão à procura de empregos consistentes e estáveis, no caso, no setor público.

Com relação à formalidade do contrato de trabalho, para ambos os anos, gênero e orientação sexual, a maior parcela dos indivíduos está inserida no mercado de trabalho formal. Nos dois anos de análise, a formalidade foi superior para os homens e mulheres homossexuais (MONSUETO; DUARTE; CASARI, 2015; BARBOSA et al., 2020; MARTINS, 2021), sendo que em 2019 os homoafetivos tiveram aumentos nas suas porcentagens, enquanto os heterossexuais apresentaram reduções. Além disso, houve uma transferência dos trabalhadores heterossexuais entre os setores, pois as porcentagens do setor formal diminuíram, indicando o aumento do emprego informal para esses indivíduos (Figura 14). Essa reação do mercado de trabalho está atrelada diretamente a dinâmica econômica do país, visto que em 2019 havia baixo crescimento do PIB (IPEADATA, 2020), alta taxa de desemprego, e aumento do número de trabalhadores informais (47,75%), o que equivaleu a 39,1 milhões de pessoas (IBGE, 2020).



Figura 14. Setores formal e informal segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019



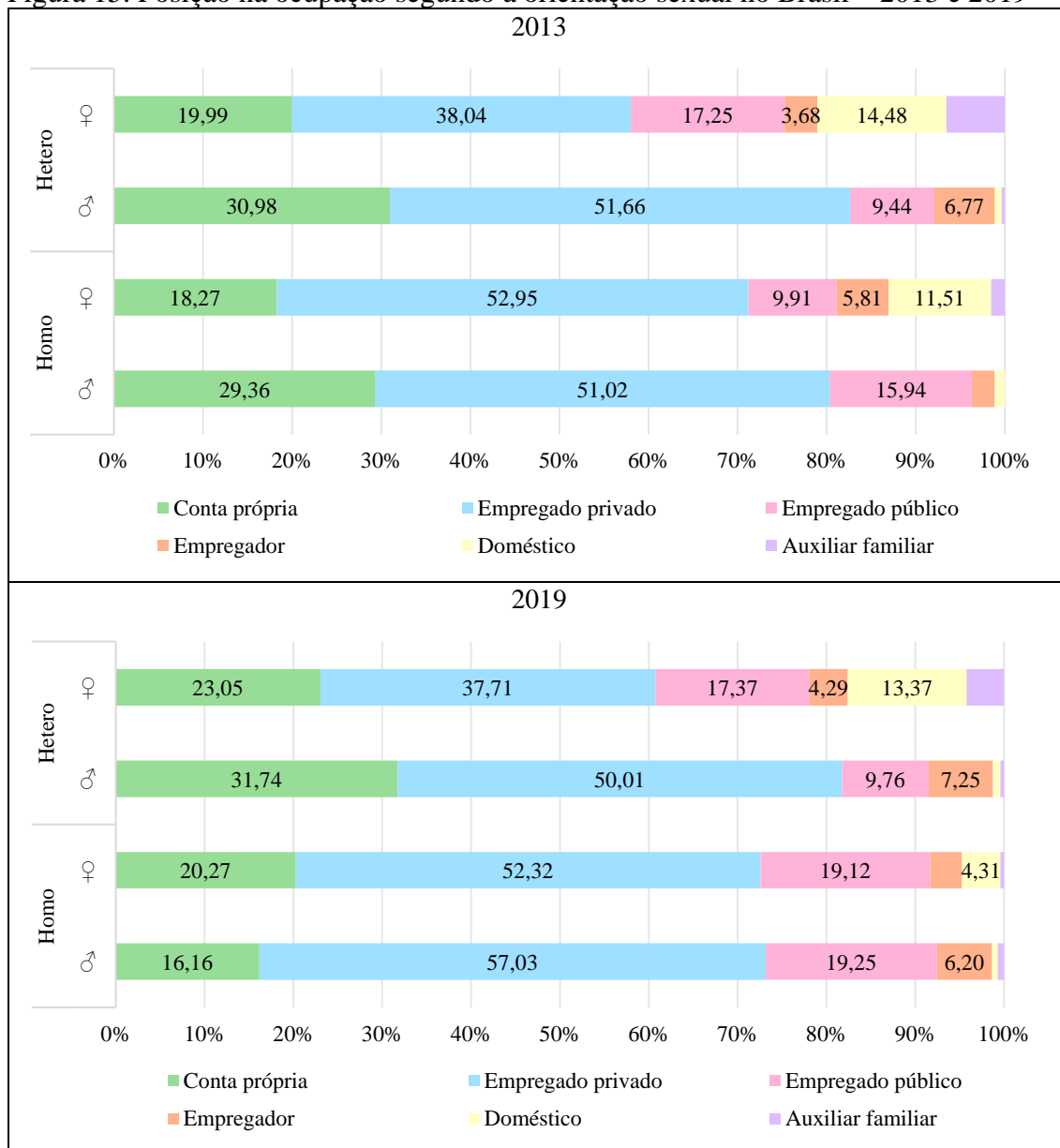
Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas e a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

Os dados encontrados se diferem dos resultados vistos em trabalhos internacionais. Nas pesquisas de Ahmed, Andersson e Hammarstedt (2013) e Preston, Birch e Timing (2019), os homossexuais estão em maioria no setor público, principalmente no caso das mulheres, enquanto a maior proporção dos heterossexuais está no privado, especialmente os homens.

A posição na ocupação que concentra a maior proporção dos trabalhadores é a de empregados (privados e públicos), sendo esta superior para os homens e mulheres homoafetivos, 66% e 63% em 2013 e 76% e 71% em 2019 (Figura 15). Já os heterossexuais vivenciaram diferentes alterações nas suas posições. Apesar da maioria ainda ser formada por empregados, houve um aumento nas porcentagens das categorias empregador e conta própria (Figura 16), as quais podem ter sido influenciadas pelas altas taxas de desemprego, precarização e informalidade no mercado de trabalho em 2019 (IBGE, 2020).

Figura 15. Posição na ocupação segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019



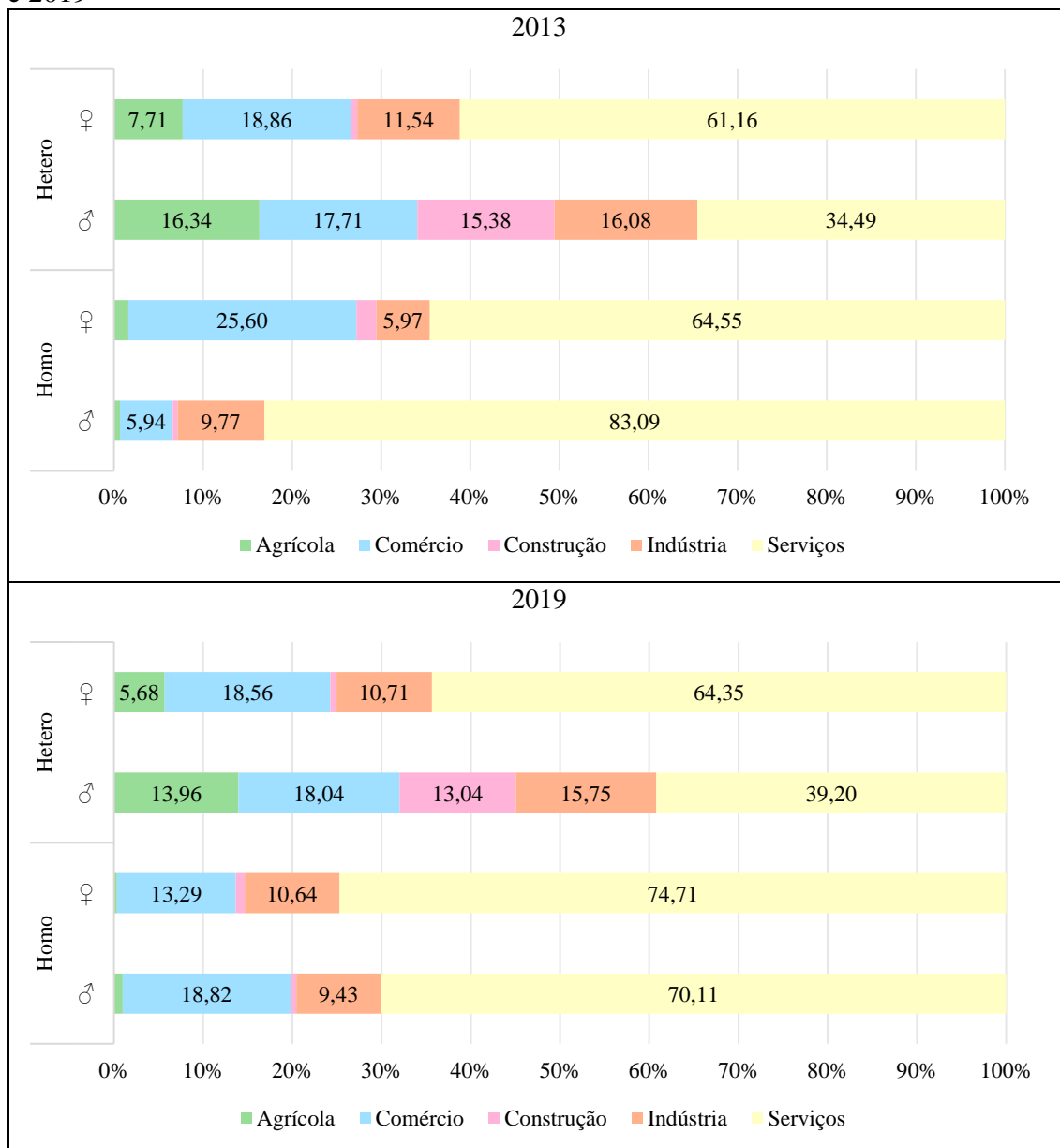
Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas e a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

O setor de atividade econômica que mais emprega é o de serviços (Figura 16) (AHMED; HAMMARSTEDT, 2009; CASARI; MONSUETO; DUARTE, 2013; MONSUETO; DUARTE; CASARI, 2015; MARTINS, 2021; MANTOVANI; PAIVA; STADUTO, 2021), embora as concentrações dos homossexuais, especialmente os homens, sejam mais expressivas. O comércio e indústria são os setores subsequentes que apresentam as maiores participações dos trabalhadores, ao passo que a construção civil e o setor agrícola exibiram baixas taxas de ocupação (MANTOVANI; PAIVA;

STADUTO, 2021), com exceção dos homens heterossexuais, pois esses setores são caracterizados pelo predomínio de mão de obra masculina (Figura 16).

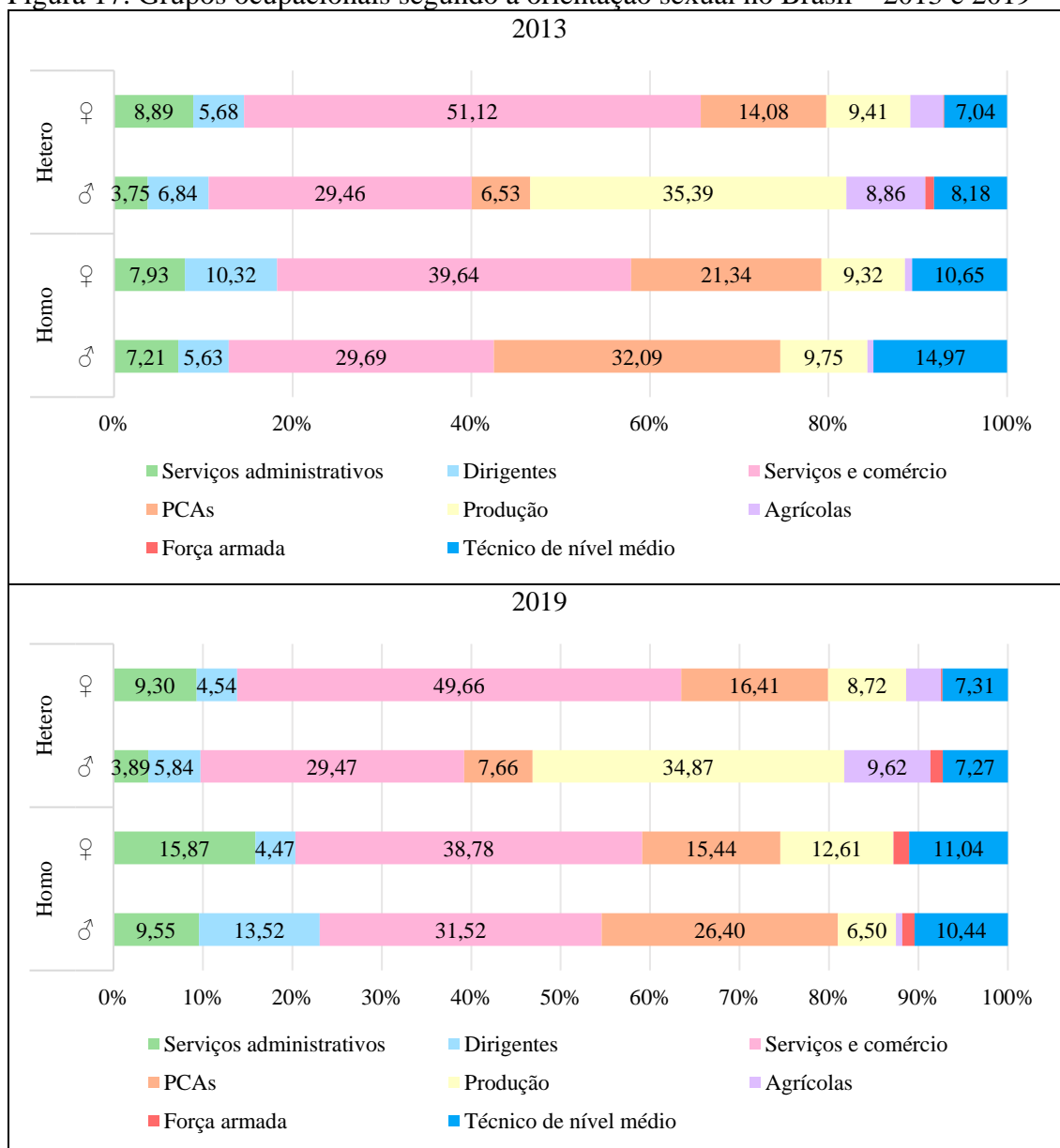
Figura 16. Setores de atividade econômica segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas e a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

Figura 17. Grupos ocupacionais segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas e a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

Do ponto de vista do posto de trabalho, identificou-se que (Figura 17):

- As mulheres heterossexuais tendem a trabalhar em serviços (51,12% em 2013 e 49,66% em 2019) e comércio e são PCAs (14,08% em 2013 e 16,41% em 2019);
- Os homens heterossexuais trabalham com produção (35,29% em 2013 e 34,87% em 2019) e em serviços e comércio (29,46% em 2013 e 29,47% em 2019);

- As mulheres homossexuais estão ocupadas em serviços e comércio (39,64% em 2013 e 38,78% em 2019) e são PCAs (21,34% em 2013 e 15,44% em 2019) (MONSUETO; DUARTE; CASARI, 2015; SOUZA; BESARRIA, 2018);
- Os homens homossexuais estão empregados em postos que envolvem serviços e comércio (29,69% em 2013 e 31,52% em 2019) e são PCAs (32,09% em 2013 e 26,40% em 2019) (MONSUETO; DUARTE; CASARI, 2015; SOUZA; BESARRIA, 2018).

Observa-se que as mulheres – heterossexuais e homossexuais –, e os homens gays tendem a ocupar postos de trabalho que exigem pouca escolaridade e de baixa complexidade (serviços e comércio), mas também estão inseridos em empregos que demandam altos níveis de qualificação e de competência [dirigentes e PCAs] (Figura 17), corroborando com os dados da Figura 11, evidenciando que são os indivíduos que mais acumulam capital humano.

Tabela 2. Distribuição ocupacional: evidências nacionais e internacionais

|                            |                   | Nacional                                                                                                                                     | Internacional                                                                                                       |
|----------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Homem homossexual</b>   | <i>Semelhança</i> | Ocupações que exigem alta qualificação e competência (PCAs);                                                                                 | Ocupações que exigem alta qualificação e competência;                                                               |
|                            | <i>Diferença</i>  | Ocupações com baixa complexidade e pouca escolaridade (serviços e comércio);                                                                 |                                                                                                                     |
| <b>Homem heterossexual</b> | <i>Semelhança</i> | Ocupações que demandam pouca habilidade (produção, serviços e comércio);                                                                     | Ocupações que demandam pouca habilidade;                                                                            |
|                            | <i>Diferença</i>  |                                                                                                                                              | Ocupações que requisitam alto nível de competência e qualificação;                                                  |
| <b>Mulher homossexual</b>  | <i>Semelhança</i> | Ocupações que exigem alta qualificação e competência (PCAs);<br>Ocupações com baixa complexidade e pouca escolaridade (serviços e comércio); | Ocupações que exigem alta qualificação e competência;<br><br>Ocupações com baixa complexidade e pouca escolaridade; |
|                            | <i>Diferença</i>  | Ocupações que exigem alta qualificação e competência (PCAs);                                                                                 | Ocupações que exigem alta qualificação e competência;<br>Ocupações com baixa complexidade e pouca escolaridade;     |

Fonte: Elaborada pela autora.

Além disso, existem algumas semelhanças e diferenças entre a distribuição ocupacional internacional (seção 3.1) e nacional (seção 3.2, Figura 17 e Tabela 2). A maioria dos homens gays está empregada em postos que envolvem alta complexidade e qualificação, embora no Brasil também estejam inseridos em trabalhos com baixa escolaridade. Os homens heterossexuais ocupam empregos que solicitam poucas habilidades, ao mesmo tempo em que o mercado de trabalho internacional requisita altos níveis de competência e estudo formal (Tabela 2).

Os trabalhadores homossexuais ofertam mais mão de obra do que suas contrapartes heterossexuais (Tabela 3) (CARPENTER, 2005, 2008; CAVALCANTE, 2015; SILVA; SANTOS, 2016; SOUZA; BESARRIA, 2018; FRIO et al., 2016; WAITE; PAJOVIC; DENIER, 2020; CAVALCANTE; SULIANO; RODRIGUES, 2020; SULIANO; FILHO; IRFFI, 2020), sendo que os trabalhadores dos quantis mais altos destinam mais tempo ao mercado de trabalho (MANTOVANI; PAIVA; STADUTO, 2021). No geral, os homens apresentam uma carga horária semanal superior à das mulheres e, em média, os homens gays trabalham mais horas do que suas contrapartes heterossexuais. Em algumas situações, como os quantis 30°, 50° e 90° em 2013; e os quantis 10° e 30° em 2019, os homens destinam a mesma quantidade de tempo ao mercado de trabalho (Tabela 3).

Tabela 3. Quantidade de horas trabalhadas na semana segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019

|       | 2013        |    |               |    | 2019        |    |               |    |
|-------|-------------|----|---------------|----|-------------|----|---------------|----|
|       | Homossexual |    | Heterossexual |    | Homossexual |    | Heterossexual |    |
|       | ♂           | ♀  | ♂             | ♀  | ♂           | ♀  | ♂             | ♀  |
| Média | 45          | 40 | 44            | 37 | 43          | 43 | 43            | 37 |
| 10°   | 30          | 18 | 32            | 16 | 30          | 24 | 30            | 20 |
| 30°   | 40          | 36 | 40            | 30 | 40          | 40 | 40            | 34 |
| 50°   | 44          | 40 | 44            | 40 | 42          | 40 | 44            | 40 |
| 70°   | 49          | 48 | 48            | 44 | 44          | 44 | 45            | 44 |
| 90°   | 60          | 54 | 60            | 50 | 60          | 60 | 56            | 49 |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas e a um nível de significância de 1%; (3) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

Em todos os casos, as mulheres lésbicas trabalham mais horas que as mulheres heterossexuais, exceto os quantis 70° em 2013 e os quantis 50° e 70° em 2019 em que as mulheres possuem a mesma jornada de trabalho semanal (Tabela 3). Alguns fatores explicam o porquê as mulheres homossexuais trabalham mais que as heterossexuais,

como: i) a maternidade das mulheres heterossexuais, pois estas acabam deixando o mercado de trabalho quando se tornam mães (BERG; LIEN, 2002); ii) as mulheres homossexuais investem mais em capital humano (Figura 12) visto que apresentam menor probabilidade de serem mães (BERG; LIEN, 2002); iii) acredita-se que as mulheres lésbicas são mais focadas em suas carreiras profissionais (AHMED; HAMMARSTEDT, 2010); e iv) as mulheres homossexuais são influenciadas pela necessidade da independência financeira, seja em busca de maior qualificação, melhores remunerações ou altas jornadas de trabalho (PEPLAU; FINGERHUT, 2004).

Embora o ano de 2019 tenha sido mais “igualitário” em termos de jornada de trabalho (Tabela 3), os resultados encontrados indicam que os homens heterossexuais destinam a maior parte do seu tempo ao mercado de produção, enquanto a mulheres heterossexuais disponibilizam seu tempo em funções domésticas e cuidados com os filhos, como exposto pela teoria de Becker (1991). Já a elevada carga horária dos trabalhadores homoafetivos está associada à procura de uma divisão de trabalho mais eficiente e diferente da “tradicional”, dado que as mulheres ou homens podem optar pela especialização no mercado de produção (BLANDFORD, 2003).

Do ponto de vista monetário (Tabela 4), alguns importantes pontos devem ser ressaltados. Primeiro, em 2013 os trabalhadores homossexuais – homens e mulheres, nesta ordem – exibiram vantagens monetárias com relação as suas contrapartes heterossexuais, enquanto no ano de 2019 este padrão se manteve apenas para a média e os quantis 10° e 30° (CAVALCANTE, 2015; SILVA; SANTOS, 2016; SULIANO et al., 2016; SOUZA; BESARRIA, 2018; SULIANO; IRFFI; BARRETO, 2019; CAVALCANTE; SULIANO; RODRIGUES, 2020; SULIANO; FILHO; IRFFI, 2020). No caso dos trabalhadores com rendimentos médios e altos (quantis 50°, 70° e 90°) em 2019 os homens tiveram rendimentos superiores aos das mulheres, indo de encontro aos trabalhos empíricos sobre gênero no Brasil (GOMES, 2016; FIUZA-MOURA et al., 2019; MAIA; SOUZA, 2019; PAIVA; SOUZA; GOMES, 2020; MANTOVANI; SOUZA; GOMES, 2019; MANTOVANI; PAIVA; STADUTO, 2021).

Segundo ponto, em ambos os anos, a mulher heterossexual caracterizou-se com o menor rendimento (Tabela 4) (CAVALCANTE, 2015; SILVA; SANTOS, 2016; SULIANO et al., 2016; SOUZA; BESARRIA, 2018; SULIANO; IRFFI; BARRETO, 2019; CAVALCANTE; SULIANO; RODRIGUES, 2020; SULIANO; FILHO; IRFFI, 2020; BARBOSA et al., 2020), exceto para os quantis 50°, 70° e 90° em 2019, visto que as mulheres lésbicas se qualificaram com as menores remunerações. Terceiro, de forma

geral, os rendimentos sofreram reduções significantes no período, e aqueles que obtiveram aumentos foram pequenos e inexpressivos (Tabela 4). Por fim, evidencia-se que em 2013 e para os trabalhadores mais pobres de 2019 (quantil 10°) houve uma hierarquia de rendimentos por gênero e por orientação sexual (Tabela 4 e Figura 4), ao passo que em 2019, para as análises na média e nos quantis medianos e mais altos (30°, 50°, 70° e 90°), o gênero exerceu maior influência no momento da remuneração.

Tabela 4. Rendimento por hora (R\$) segundo a orientação sexual no Brasil – 2013 e 2019

|       | 2013        |       |               |       | 2019        |       |               |       |
|-------|-------------|-------|---------------|-------|-------------|-------|---------------|-------|
|       | Homossexual |       | Heterossexual |       | Homossexual |       | Heterossexual |       |
|       | ♂           | ♀     | ♂             | ♀     | ♂           | ♀     | ♂             | ♀     |
| Média | 29,55       | 26,03 | 16,80         | 14,03 | 30,06       | 14,18 | 15,99         | 13,84 |
| 10°   | 6,73        | 4,23  | 4,21          | 4,04  | 6,56        | 4,25  | 3,95          | 3,84  |
| 30°   | 10,97       | 7,21  | 6,64          | 5,89  | 9,95        | 5,98  | 6,28          | 5,76  |
| 50°   | 20,02       | 11,47 | 9,34          | 8,15  | 15,71       | 7,95  | 9,22          | 8,19  |
| 70°   | 31,54       | 28,03 | 14,26         | 12,62 | 26,18       | 11,52 | 13,82         | 12,29 |
| 90°   | 78,50       | 74,76 | 33,64         | 28,03 | 57,60       | 26,88 | 31,42         | 28,80 |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Segundo o teste de Wald, houve mudança entre 2013 e 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas e a um nível de significância de 1%; (3) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual; (4) Os rendimentos foram deflacionados com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), com objetivo de comparar os termos monetários de 2013 com os de 2019.

Em síntese, os trabalhadores homossexuais apresentam similaridades e diferenças quando comparados aos heterossexuais. As semelhanças estão presentes nas áreas onde residem – área urbana (Figura 6), metropolitana (Figura 7) e no Sudeste (Figura 8) –; a maioria é composta por trabalhadores empregados no setor privado (Figura 13), ocupados no setor formal (Figura 14) e inserida no setor de serviços (Figura 16).

As disparidades mais marcantes concentram-se na estrutura familiar, nos atributos pessoais e de mercado de trabalho (Tabela 5). Nos domicílios heterossexuais, a quantidade de residentes é maior, assim como a probabilidade de ter filhos (Tabelas 1 e 5). Além disso, os trabalhadores homossexuais são mais jovens (Figura 9 e Tabela 5), menos experientes profissionalmente (Figura 10 e Tabela 5), com alto nível de qualificação (Figura 11 e Tabela 5) e a maior parte é branca (Figura 12 e Tabela 5). Da perspectiva do posto de trabalho, todos os trabalhadores estão em maioria inseridos em empregos que envolvem serviços e comércio, mas os homossexuais se destacam por estar ocupados em trabalhos que demandam altos níveis de qualificação e complexidade (Figura 17 e Tabela 5). Na média, os homoafetivos possuem uma jornada de trabalho



semanal maior (Tabelas 3 e 5), o que influencia na remuneração, pois auferem mais do que os heterossexuais (Tabelas 4 e 5).

Tabela 5. Homossexuais e heterossexuais ocupados no Brasil: síntese dos dados descritivos

|                                | 2013        |         |               |         | 2019        |        |               |         |
|--------------------------------|-------------|---------|---------------|---------|-------------|--------|---------------|---------|
|                                | Homossexual |         | Heterossexual |         | Homossexual |        | Heterossexual |         |
|                                | ♂           | ♀       | ♂             | ♀       | ♂           | ♀      | ♂             | ♀       |
| <i>Estrutura familiar</i>      |             |         |               |         |             |        |               |         |
| Tamanho família (média)        | 2,22        | 2,41    | 3,62          | 3,54    | 2,18        | 2,53   | 3,44          | 3,37    |
|                                | (0,49)      | (0,71)  | (1,34)        | (1,29)  | (0,60)      | (0,95) | (1,22)        | (1,19)  |
| Presença de filhos (%)         | 11,21       | 23,50   | 55,48         | 52,63   | 5,53        | 19,46  | 51,53         | 48,52   |
|                                | (0,32)      | (0,44)  | (0,48)        | (0,48)  | (0,24)      | (0,43) | (0,49)        | (0,49)  |
| <i>Distribuição geográfica</i> |             |         |               |         |             |        |               |         |
| Urbano (%)                     | 96,05       | 98,93   | 83,45         | 86,58   | 98,00       | 97,65  | 85,72         | 88,95   |
|                                | (0,19)      | (0,10)  | (0,37)        | (0,34)  | (0,14)      | (0,15) | (0,35)        | (0,31)  |
| RM (%)                         | 70,54       | 56,95   | 38,68         | 40,78   | 57,76       | 66,67  | 39,29         | 41,10   |
|                                | (0,46)      | (0,50)  | (0,49)        | (0,49)  | (0,49)      | (0,47) | (0,49)        | (0,49)  |
| Sudeste (%)                    | 50,19       | 54,70   | 42,78         | 43,98   | 56,42       | 53,51  | 43,23         | 45,13   |
|                                | (0,49)      | (0,47)  | (0,49)        | (0,49)  | (0,50)      | (0,50) | (0,50)        | (0,50)  |
| <i>Atributos</i>               |             |         |               |         |             |        |               |         |
| Idade (média)                  | 35,55       | 37,03   | 42,91         | 39,90   | 36,88       | 34,25  | 43,95         | 41,14   |
|                                | (8,24)      | (11,25) | (12,11)       | (10,96) | (9,39)      | (9,16) | (12,16)       | (11,06) |
| Experiência (média)            | 17,35       | 19,58   | 29,05         | 24,58   | 18,24       | 16,27  | 29,06         | 24,75   |
|                                | (8,67)      | (10,43) | (13,76)       | (12,63) | (9,50)      | (9,30) | (13,78)       | (12,59) |
| Anos de estudo (média)         | 13,20       | 12,45   | 8,86          | 10,32   | 13,63       | 12,97  | 9,89          | 11,39   |
|                                | (3,08)      | (3,01)  | (4,53)        | (4,29)  | (2,79)      | (2,92) | (4,34)        | (3,97)  |
| Branco (%)                     | 53,60       | 59,31   | 47,00         | 51,75   | 61,48       | 47,63  | 43,86         | 47,96   |
|                                | (0,50)      | (0,49)  | (0,50)        | (0,50)  | (0,49)      | (0,50) | (0,50)        | (0,50)  |
| <i>Mercado de trabalho</i>     |             |         |               |         |             |        |               |         |
| Privado (%)                    | 84,06       | 90,09   | 90,56         | 82,75   | 80,75       | 80,88  | 90,24         | 82,63   |
|                                | (0,37)      | (0,30)  | (0,29)        | (0,38)  | (0,39)      | (0,39) | (0,30)        | (0,38)  |
| Formal (%)                     | 60,92       | 61,90   | 56,17         | 53,38   | 70,37       | 63,89  | 53,68         | 52,76   |
|                                | (0,49)      | (0,49)  | (0,50)        | (0,50)  | (0,46)      | (0,48) | (0,50)        | (0,50)  |
| Empregado (%)                  | 66,90       | 62,86   | 61,10         | 55,29   | 76,28       | 71,44  | 59,77         | 55,08   |
|                                | (0,47)      | (0,48)  | (0,49)        | (0,50)  | (0,43)      | (0,45) | (0,49)        | (0,50)  |
| Setor de serviços (%)          | 83,09       | 64,55   | 34,49         | 61,16   | 70,11       | 74,71  | 39,20         | 64,35   |

|                            |         |         |            |            |         |         |            |            |
|----------------------------|---------|---------|------------|------------|---------|---------|------------|------------|
|                            | (0,37)  | (0,48)  | (0,48)     | (0,49)     | (0,46)  | (0,43)  | (0,49)     | (0,48)     |
| Serviços e comércio (%)    | 29,69   | 39,64   | 29,46      | 51,12      | 31,52   | 38,78   | 29,47      | 49,66      |
|                            | (0,46)  | (0,49)  | (0,46)     | (0,50)     | (0,46)  | (0,49)  | (0,46)     | (0,50)     |
| PCAs (%)                   | 32,09   | 21,34   | 6,53       | 14,08      | 26,40   | 15,44   | 7,66       | 16,41      |
|                            | (0,47)  | (0,41)  | (0,25)     | (0,35)     | (0,44)  | (0,36)  | (0,27)     | (0,37)     |
| Produção (%)               | 9,75    | 9,32    | 35,39      | 9,41       | 6,50    | 12,61   | 34,87      | 8,72       |
|                            | (0,30)  | (0,29)  | (0,48)     | (0,29)     | (0,25)  | (0,33)  | (0,48)     | (0,28)     |
| Horas trab. semana (média) | 45,24   | 40,21   | 44,3       | 36,87      | 43,03   | 42,55   | 42,97      | 37,18      |
|                            | (13,41) | (13,49) | (12,54)    | (14,07)    | (13,73) | (15,15) | (11,81)    | (13,45)    |
| Rendimento hora (média)    | 29,55   | 26,03   | 16,80      | 14,03      | 30,06   | 14,18   | 15,99      | 13,84      |
|                            | (30,92) | (30,45) | (31,19)    | (24,79)    | (42,33) | (20,34) | (27,00)    | (19,87)    |
| População                  | 45.501  | 60.385  | 31.829.797 | 20.244.457 | 148.203 | 196.551 | 33.052.320 | 22.403.182 |
| (%)                        | 0,09%   | 0,11%   | 61,00%     | 38,80%     | 0,27%   | 0,35%   | 59,23%     | 40,15%     |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's 2013 e 2019 (IBGE, 2020).

Nota: (1) Presença de filhos contempla os filhos de 0 a 17 anos; (2) Valores dos desvios padrão foram apresentados entre parênteses.

#### 5.4 Influência dos bens de consumo duráveis

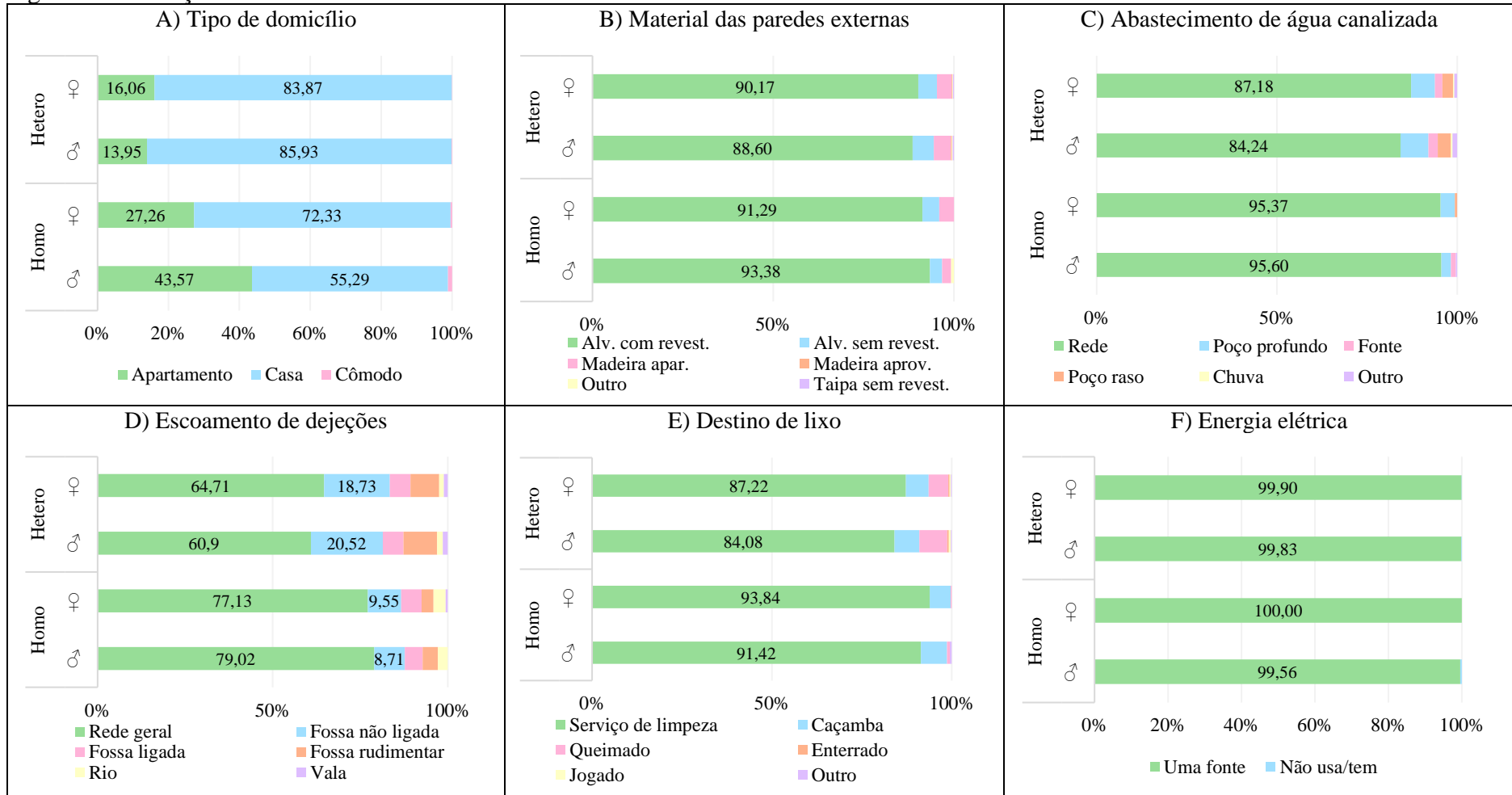
A inclusão de variáveis relacionadas aos bens de consumo duráveis na análise, teve como propósito compreender se existem ou não diferenças nas condições habitacionais entre os casais homossexuais e heterossexuais. Os atributos domiciliares tratam de *proxies* para a pobreza, proporcionando um estudo mais amplo que o unidimensional, no caso, o da renda (KRETER; DEL-VECCHIO; STADUTO, 2015). As variáveis foram analisadas em dois distintos grupos. O primeiro grupo agrega dados sobre o estado do domicílio: tipo e a classificação do domicílio; material das paredes externas; abastecimento de água canalizada; escoamento de dejetos; destino do lixo; e energia elétrica. O segundo conjunto de elementos reúne informações sobre a posse de determinados objetos: telefones fixo e móvel; geladeira; máquina de lavar roupas; televisão; microcomputador; acesso à internet; e automóvel ou motocicleta para o uso pessoal.

A maior parte dos trabalhadores residem em casa, independentemente da orientação sexual ou gênero (Painel A da Figura 18). Cerca de 65% dos heterossexuais têm casa própria e 18% alugam casa para morar (Painel A da Figura 19). No caso dos homossexuais, 43% e 46% dos gays e lésbicas, possuem casa própria e quitada, enquanto 47% e 38% alugam (Painel A da Figura 19).

As participações dos homossexuais que moram em apartamento são superiores aos dos heterossexuais, especialmente para os homens gays (44%) (Painel A da Figura 18), sendo que 38% destes são alugados, 61% são próprios já quitados ou em processo de pagamento (Painel B da Figura 19). Aproximadamente 27% das mulheres lésbicas residem em apartamentos (Painel A da Figura 18), sendo que 56% são alugados e 51% são próprios (pagos ou pagando) (Painel B da Figura 19). Pequena parte dos heterossexuais domicíliam em apartamentos, correspondendo a 14% e 16% dos homens e mulheres, respectivamente (Painel A da Figura 18).

Apesar do apartamento ser mais seguro que casas em condomínios ou localizadas em ruas abertas, os dados evidenciam que os trabalhadores preferem residir em casas próprias (Painel A da Figura 18). Entre os trabalhadores que não quitaram a propriedade, os homossexuais desembolsam as prestações mensais mais altas, R\$ 2.009 e R\$ 1.583 para os homens e mulheres. Para aqueles que não possuem imóvel próprio, os aluguéis mais caros foram dos homens homossexuais e das mulheres heterossexuais (Tabela 6).

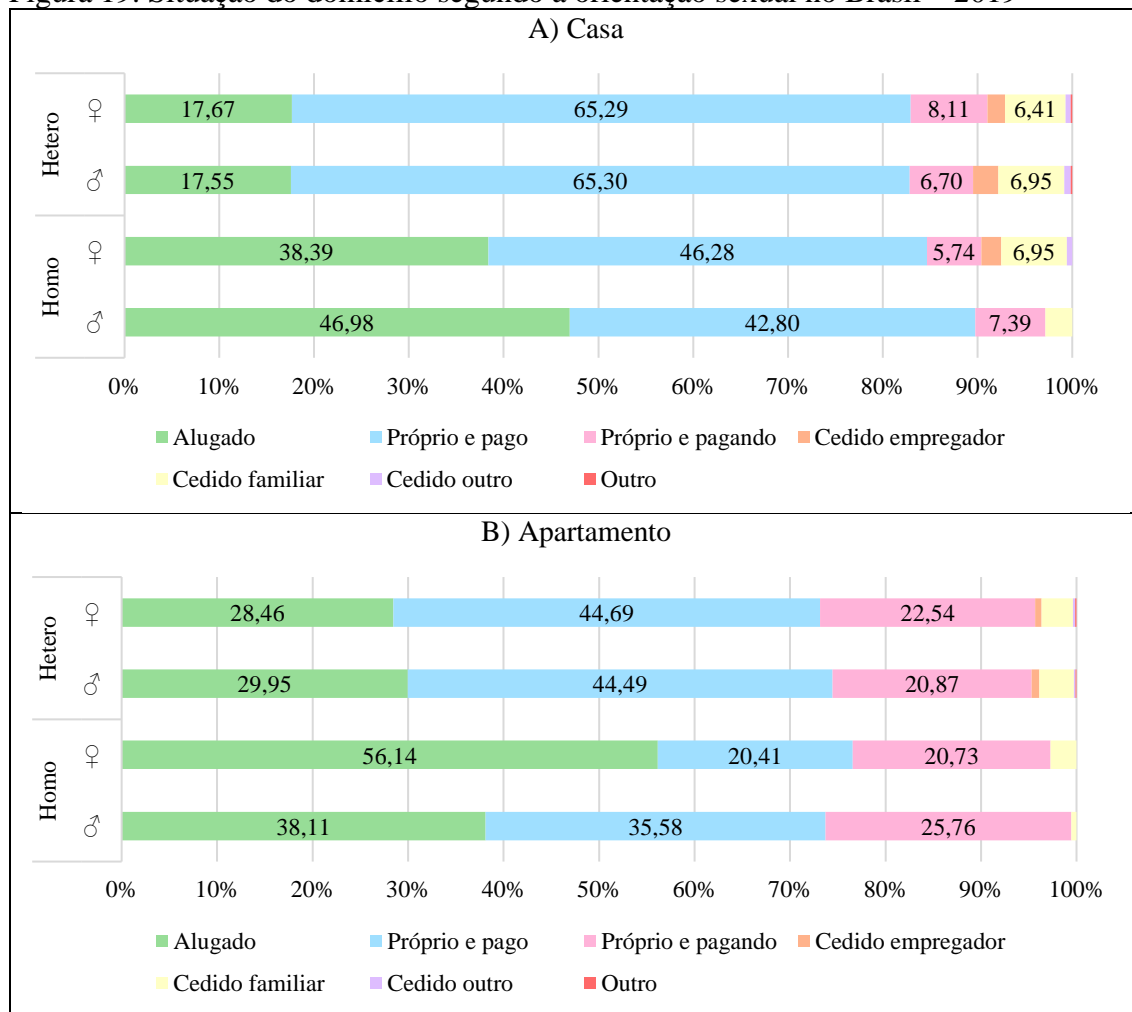
Figura 18. Condições habitacionais dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais no Brasil – 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base na PNAD-C 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Dados sobre condições habitacionais e posse de bens estão disponíveis apenas a partir de 2016; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

Figura 19. Situação do domicílio segundo a orientação sexual no Brasil – 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base na PNAD-C 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Dados sobre condições habitacionais e posse de bens estão disponíveis apenas a partir de 2016; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

Tabela 6. Valor mensal (R\$) da prestação ou do aluguel segundo a orientação sexual no Brasil – 2019

|                          | Homossexual |          | Heterossexual |        |
|--------------------------|-------------|----------|---------------|--------|
|                          | ♂           | ♀        | ♂             | ♀      |
| Prestação (dom. próprio) | 2.009,48    | 1.582,67 | 962,54        | 994,14 |
| Aluguel                  | 965,50      | 729,40   | 783,98        | 829,27 |

Fonte: Elaborada pela autora com base na PNAD-C 2019 (IBGE, 2020).

Nota: Dados sobre condições habitacionais e posse de bens estão disponíveis apenas a partir de 2016.

O material predominante nas paredes externas é de alvenaria com revestimento (Painel B da Figura 18), enquanto a principal forma de abastecimento de água canalizada é realizada pela rede geral de distribuição, para ambos os gêneros e orientação sexual (Painel C da Figura 18). A rede geral e rede pluvial são as formas de escoamento de

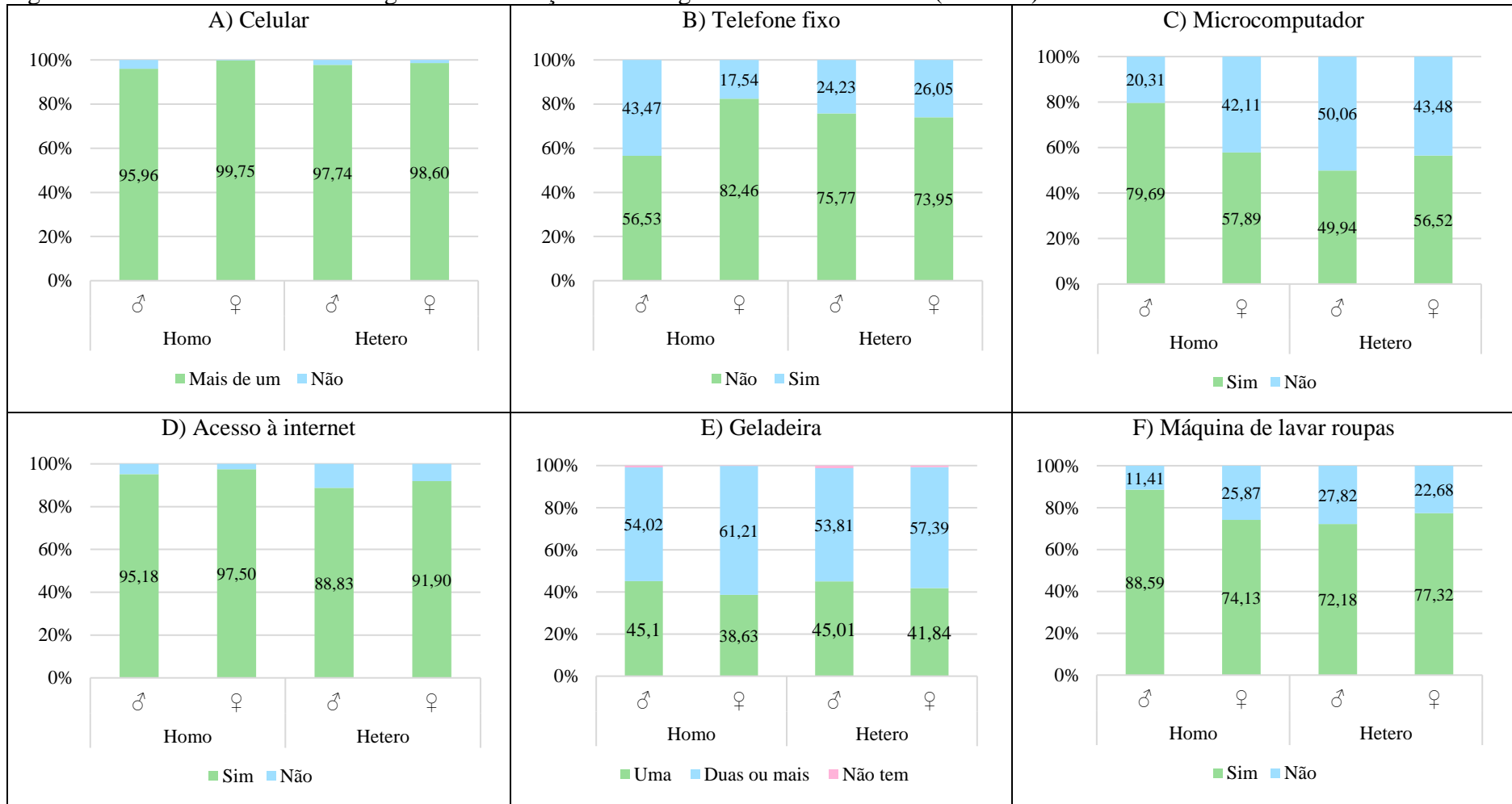
dejeções mais relevantes, embora a fossa séptica não ligada à rede seja mais expressiva para os heterossexuais, com aproximadamente 19% (Painel D da Figura 18). A coleta de lixo é realizada diretamente por serviço de limpeza (Painel E da Figura 18) e quase todos os trabalhadores, homossexuais e heterossexuais (98% em média), utilizam pelo menos uma fonte de energia elétrica (Painel E da Figura 18).

Com relação a posse dos bens, 98% dos indivíduos em média têm celular (Painel A da Figura 20), e a maioria não dispõe de telefone fixo no domicílio, apesar de que 43% dos homens homossexuais ainda o possuem na residência (Painel B da Figura 20). Tais resultados estão associados às mudanças tecnológicas e de hábitos dos trabalhadores, os quais estão diretamente relacionados com as facilidades que o telefone móvel proporciona, como a mobilidade, praticidade, velocidade, e menor custo quando comparado ao telefone fixo.

Cerca de 80% dos homens homossexuais possuem microcomputador na residência, enquanto apenas 58% das mulheres o têm. Os dados para os heterossexuais são similares, visto que 50% e 57% dos homens e mulheres têm microcomputador (Painel C da Figura 20). Grande parte dos indivíduos possui acesso à internet, 90% e 96% em média para os heterossexuais e homossexuais, respectivamente (Painel D da Figura 20). Apesar da internet ser acessível para muitos trabalhadores, não se caracteriza como condição suficiente para o indivíduo ter um microcomputador. A conexão deve ocorrer essencialmente por meio do telefone móvel celular.

No tocante aos bens da linha branca, menos de 1% dos trabalhadores em média não possuem uma geladeira em casa, sendo que a geladeira com duas ou mais portas está presente na maioria dos domicílios (Painel E da Figura 20). Grande parte dos trabalhadores também possuem máquinas de lavar roupas, visto que os homens gays e mulheres heterossexuais são os que possuem as maiores proporções, 89% e 77% respectivamente (Painel F da Figura 20). A televisão está presente em quase todos os domicílios em 2019, 98% e 96% para os homens e mulheres homossexuais, e 98% os trabalhadores heterossexuais em ambos os gêneros (Painel G da Figura 20).

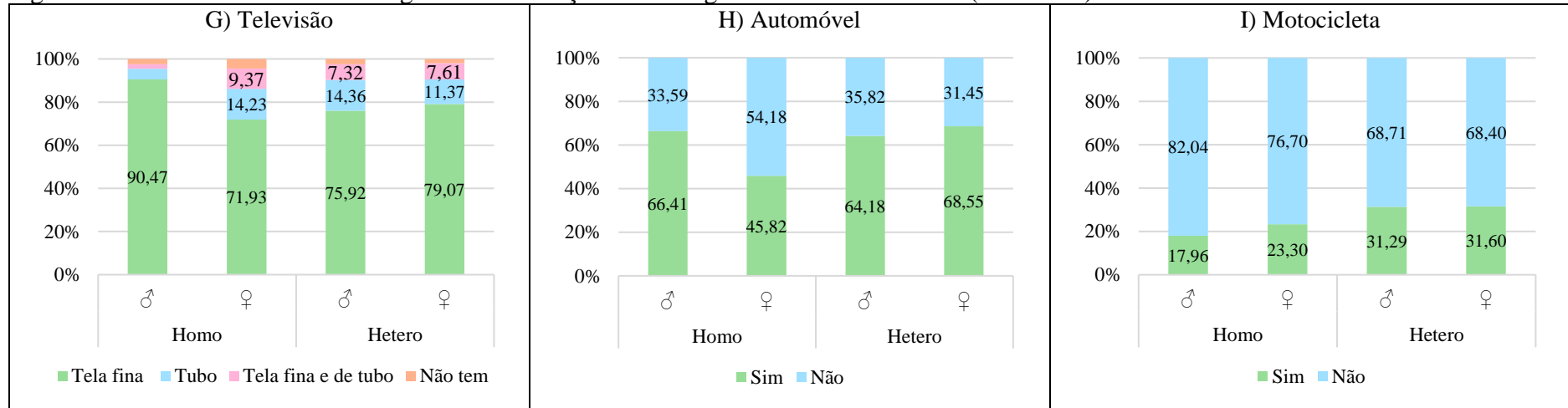
Figura 20. Posse de bens duráveis segundo a orientação sexual e gênero no Brasil – 2019 (continua)



Fonte: Elaborada pela autora com base na PNAD-C 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Dados sobre condições habitacionais e posse de bens estão disponíveis apenas a partir de 2016; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.

Figura 20. Posse de bens duráveis segundo a orientação sexual e gênero no Brasil – 2019 (conclusão)



Fonte: Elaborada pela autora com base na PNAD-C 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Dados sobre condições habitacionais e posse de bens estão disponíveis apenas a partir de 2016; (2) Médias testadas para amostras não-pareadas a um nível de significância de 1%; (3) Homo: homossexual; Hetero: heterossexual; (4) Teste chi-quadrado mostrou que há uma associação entre as variáveis gênero e orientação sexual.



No caso de meios de transporte para o uso pessoal – automóvel e motocicleta – os resultados foram diferentes. Identifica-se um padrão de gênero dos trabalhadores que dispõem motocicleta, sendo que os homens (heterossexuais e homossexuais) exibem as maiores porcentagens que indicam a presença do bem na residência, 82% e 69% (Painel I da Figura 20). A motocicleta se destaca pelos menores custos de compra e manutenção, tornando-a mais acessível que um automóvel. Em 2019, 59% dos condutores habilitados nas categorias A, AB e B no Brasil eram homens. Dentro das três categorias mencionadas, 66%, 72% e 50% eram condutores masculinos. Assim, o elevado número de homens (homossexuais e heterossexuais) que possuem motocicleta está correlacionado com a quantidade destes condutores nas categorias A e AB (DENATRAN, 2021).

Quanto ao automóvel, as mulheres heterossexuais (69%) e os homens homossexuais (66%) são os principais donos (Painel H da Figura 20). Em 2019, 28% e 49% dos habilitados nas categorias AB e B eram mulheres, indicando que a maioria dos condutores eram homens – 72% e 51% (DENATRAN, 2021).

Em resumo, tanto os trabalhadores homossexuais quanto os heterossexuais apresentam ótimas condições habitacionais, a qual se projeta como uma forma material de inclusão social, dado que políticas públicas impulsionadoras de consumo e melhorias nas condições habitacionais, proporcionaram a esses indivíduos uma vida mais digna.

Do ponto de vista da posse dos bens duráveis (Figura 20), existem semelhanças e diferenças. As similaridades encontram-se nas variáveis referentes ter ou não geladeira (Painel E), máquina de lavar roupas (Painel F), televisão (Painel G) e telefone celular (Painel A), o que se caracterizam como produtos necessários hoje em dia. As disparidades mais evidentes correspondem a presença do telefone fixo (Painel B), microcomputador (Painel C), automóvel e motocicleta na residência (Painéis H e I), itens que com o passar dos anos suas ausências estão sendo notadas nos domicílios. Comportamento que pode ter sido modificado, especialmente no caso dos microcomputadores, devido às mudanças e os novos modelos de trabalho adquiridos pela pandemia do COVID-19.

## **6 DESIGUALDADES DE RENDIMENTOS ENTRE HOMOSSEXUAIS E HETEROSSEXUAIS SEGUNDO OS GRUPOS OCUPACIONAIS**

As regressões RIF captam os impactos das mudanças nos fatores que influenciam os rendimentos dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho, segundo os grupos ocupacionais em que estão alocados. Os valores dos coeficientes representam o ganho (ou perda) percentual sobre o rendimento por hora que um trabalhador auferir ao acrescentar uma unidade do aspecto produtivo a ser analisado, como no caso das variáveis contínuas (experiência, escolaridade etc.), ou por pertencer a uma classe, no caso das variáveis categóricas (cor da pele, região, setor etc.). As Figuras 21 a 28 apresentam os resultados das regressões RIF por quantis (10°, 30°, 50°, 70° e 90°) e grupos ocupacionais. Dessa forma, essas figuras serão base para as análises que seguem.

Para maiores detalhamentos, as Tabelas 17 a 24 com os resultados obtidos e seus respectivos níveis de significância estão no Apêndice C. Observando inicialmente a estrutura familiar, o tamanho da família teve comportamentos diversos entre os grupos ocupacionais, e de forma geral, expôs retornos negativos para o rendimento. Ou seja, ter um membro a mais no domicílio resulta em diminuições no rendimento por hora. As perdas foram mais expressivas para os trabalhadores com altas remunerações (70° e 90°), para as mulheres, dirigentes e técnicos de nível médio (Figuras 22 e 24 e Tabelas 18 e 20 no Apêndice C), e na maioria dos casos, para o período de 2016 a 2019.

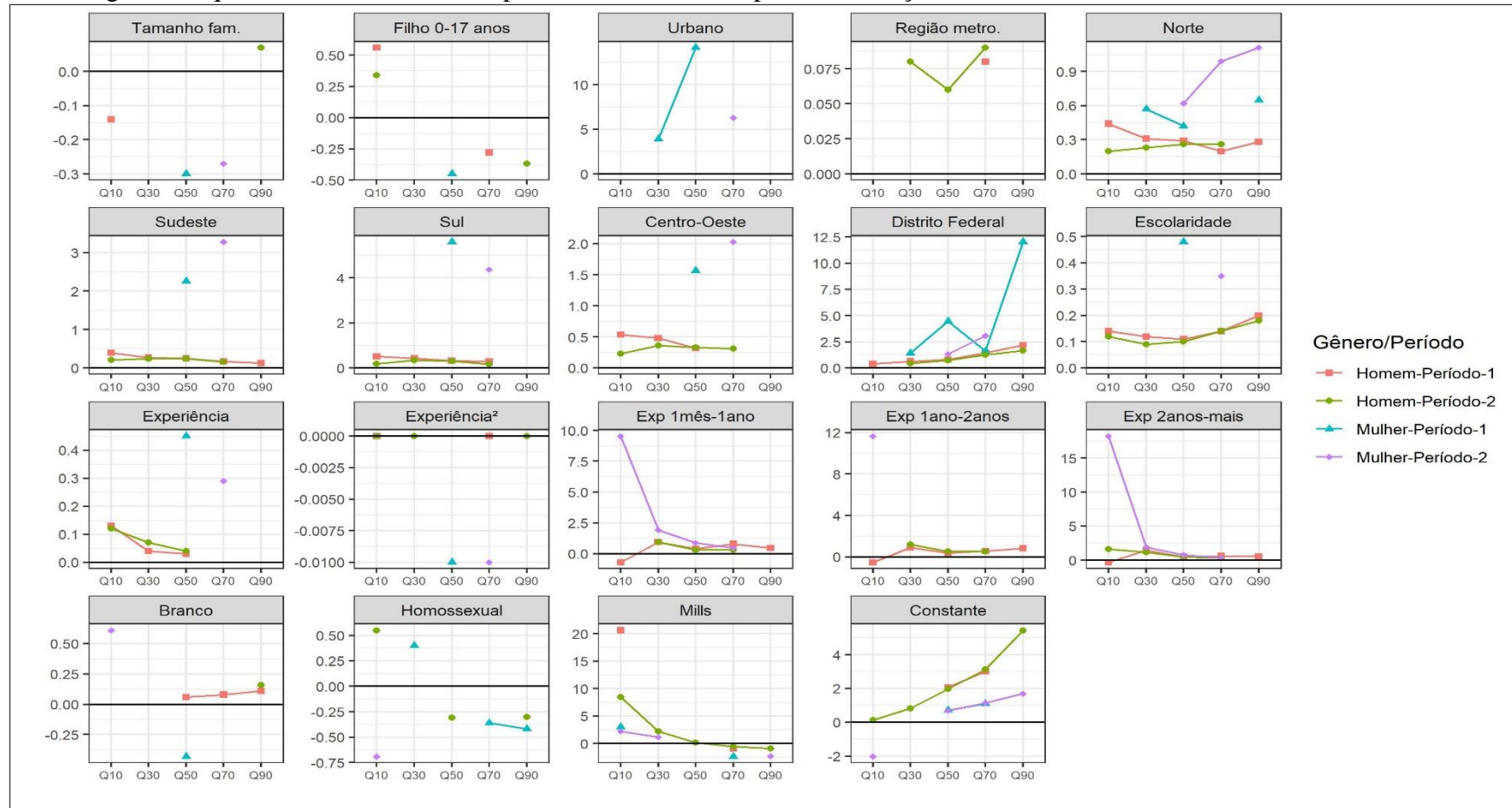
A variável binária que representa a presença de filhos de 0 a 17 anos no domicílio exibiu ganhos, exceto em alguns cenários, como as mulheres dirigentes (Figura 22 e Tabela 18 no Apêndice C) e envolvidas na produção (Figura 28 e Tabela 24 no Apêndice C). Ter filhos no domicílio geram prêmios no rendimento por hora, como por exemplo, as mulheres inseridas em postos de produção entre 2016 e 2019 (Figura 28 e Tabela 24 no Apêndice C), ou homens nas forças armadas nos dois períodos (Figura 21 e Tabela 21 no Apêndice C). A grande mudança observada de um período para outro é que entre os anos de 2016 e 2019, os retornos positivos foram superiores, revelando que a presença de filhos na residência gerou vantagem monetária para os trabalhadores, sendo que estes ganhos são maiores para os homens, para o topo da distribuição de rendimentos e grupos ocupacionais com maiores níveis de qualificação e complexidade, como as forças armadas e dirigentes (Figuras 21 e 22 e Tabelas 17 e 18 no Apêndice C). Diante disso, nota-se que ter mais pessoas morando no domicílio ou a presença de filhos na residência,

indicam que além das barreiras biológicas, legais, culturais e sociais, existem também certas restrições administrativas.

Os indivíduos que moram nas áreas urbanas recebem mais do que aqueles que se domicíliam nas zonas rurais, apesar do grupo ocupacional, gênero ou período de análise. Os ganhos são superiores para os anos de 2016 a 2019, para os homens que auferem baixas rendas (10° e 30°), enquanto os ganhos femininos são maiores no topo da distribuição de rendimentos (70° e 90°), exceto para as mulheres que são PCAs (Figura 23 e Tabela 19 no Apêndice C). Os prêmios nas remunerações foram superiores para as mulheres, e ocupações que demandam alta qualificação e complexidade, como os PCAs (Figura 23 e Tabela 19 no Apêndice C) e forças armadas (Figura 21 e Tabela 17 no Apêndice C), assim como os postos de trabalho que exigem baixa escolaridade e competência, como os técnicos de nível médio (Figura 24 e Tabela 20 no Apêndice C).

Os resultados positivos da região metropolitana sinalizaram que os residentes dessas áreas ganham mais do que os indivíduos residentes em regiões não metropolitanas, exceto para os agropecuários (Figura 27 e Tabela 23 no Apêndice C), o que condiz com a localização das terras cultivadas, visto que a maior parte dos trabalhadores ocupados em postos relacionados a agricultura, silvicultura e pesca, estão em regiões interioranas. Para homens e mulheres, as ocupações de dirigentes, PCAs, técnicos de nível médio e serviços administrativos exibiram comportamento crescente (Figuras 22 a 25 e Tabela 18 a 21 no Apêndice C), ou seja, os quantis mais baixos geraram ganhos menores, enquanto os quantis maiores, resultaram em prêmios superiores. Os grupos que envolvem a produção (Figura 28 e Tabela 24 no Apêndice C), serviços e comércio (Figura 26 e Tabela 22 no Apêndice C) apresentaram formato em “U”, que indica que os quantis extremos – 10° e 90° – se caracterizaram com os maiores ganhos no rendimento por hora, ao passo que agropecuários (Figura 27 e Tabela 23 no Apêndice C) e forças armadas (Figura 21 e Tabela 17 no Apêndice C) tiveram desempenhos distintos. No geral, os dados das mulheres foram maiores do que o dos homens, sugerindo que os prêmios nos rendimentos são superiores para elas, comportamento inverso ao que é observado na literatura empírica, e os coeficientes do período 2016-2019 foram mais altos do que do período de 2013-2015, indicando que as diferenças entre as regiões se acentuaram.

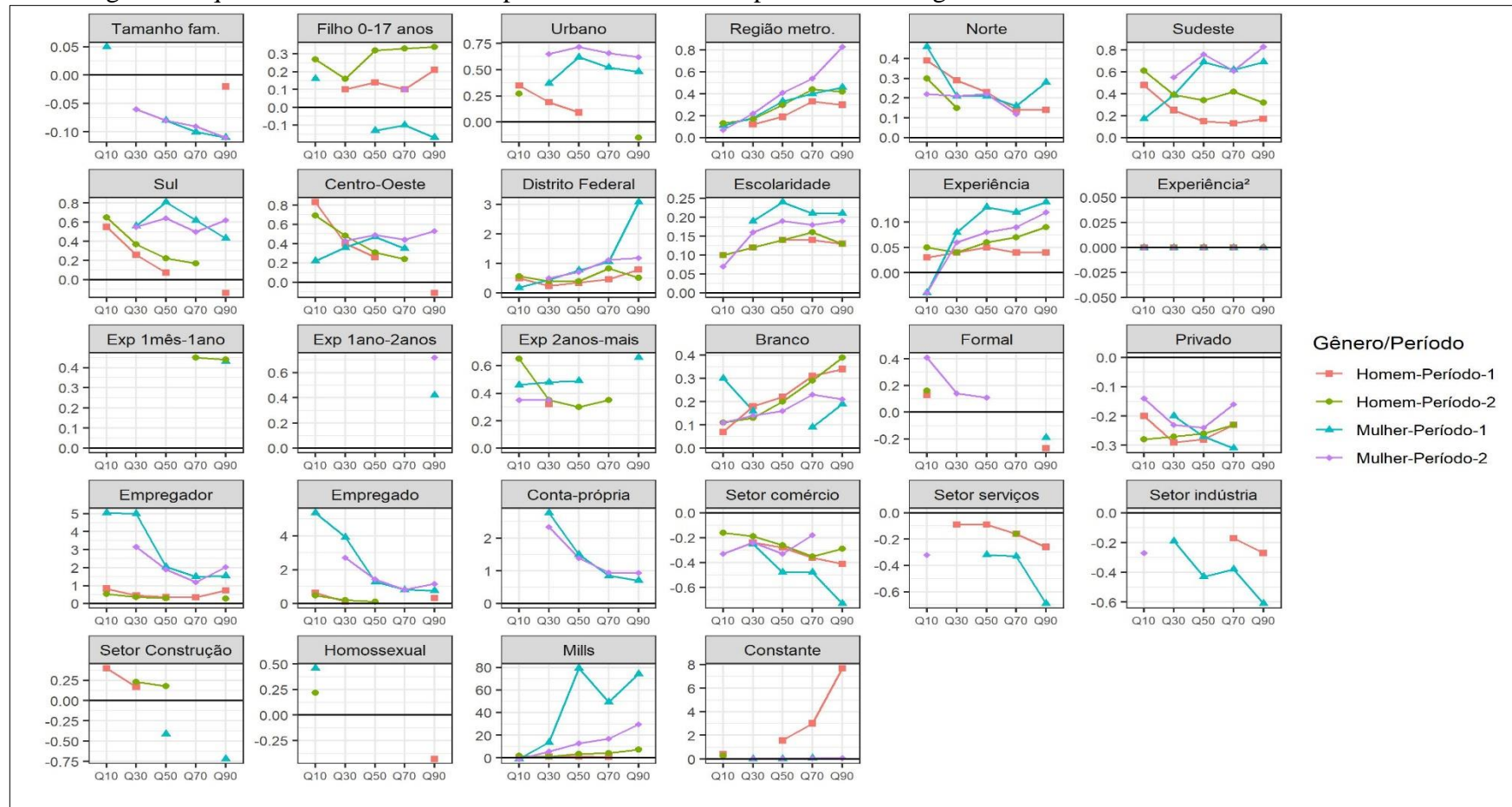
Figura 21. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados nas forças armadas no Brasil – 2013 a 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Período 1 corresponde aos anos de 2013 a 2015, enquanto o período 2 se refere aos anos de 2016 a 2019; (2) Foram plotados apenas os dados significativos; (3) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes –  $[(\exp-1) \times 100]$ , procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (4) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos; (5) Ausência de homens homossexuais ocupados nas forças armadas entre 2013 e 2015.

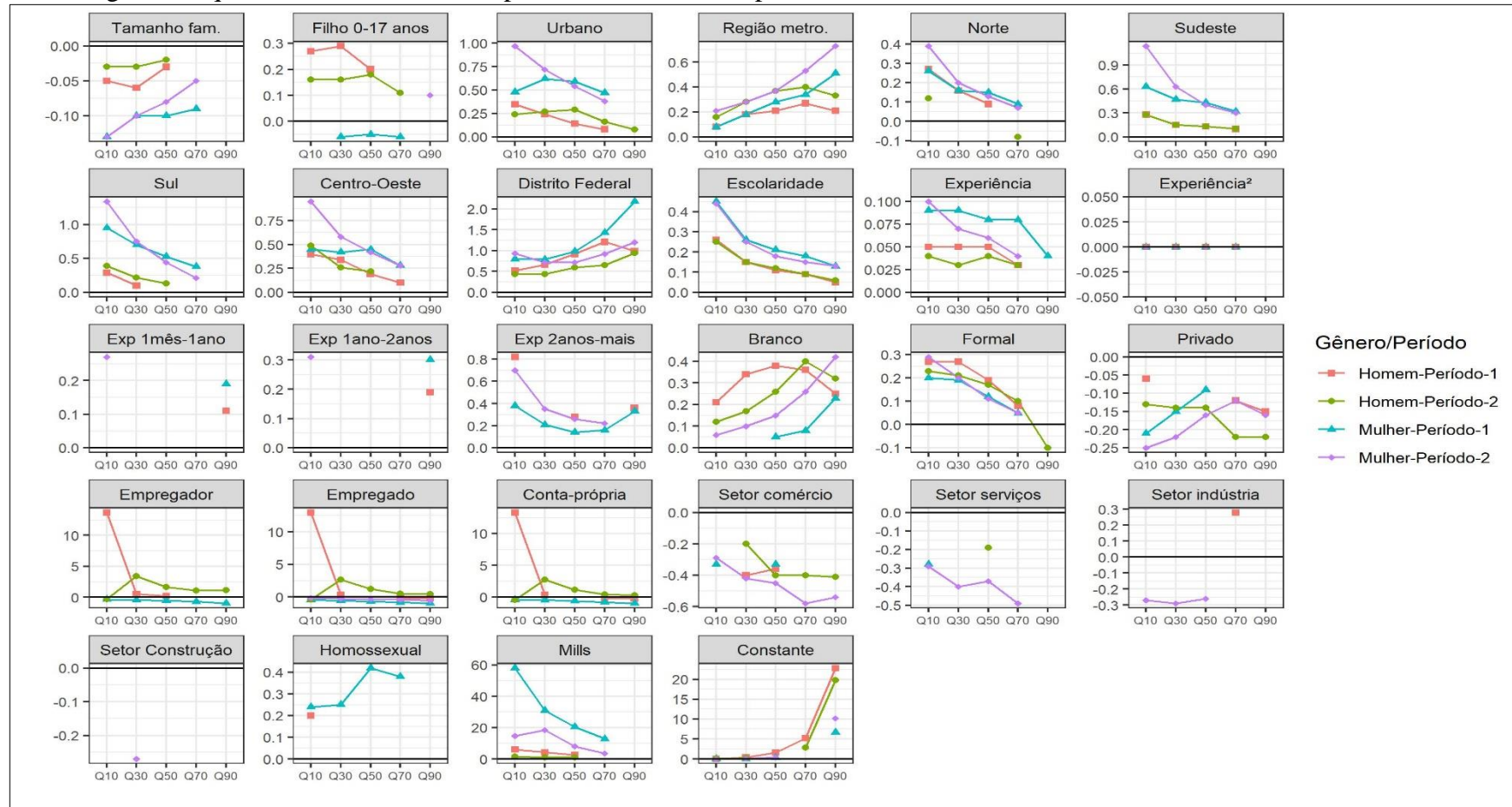
Figura 22. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como dirigentes no Brasil – 2013 a 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Período 1 corresponde aos anos de 2013 a 2015, enquanto o período 2 se refere aos anos de 2016 a 2019; (2) Foram plotados apenas os dados significativos; (3) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes –  $[(\exp-1) \times 100]$ , procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (4) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos.

Figura 23. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como PCAs no Brasil – 2013 a 2019

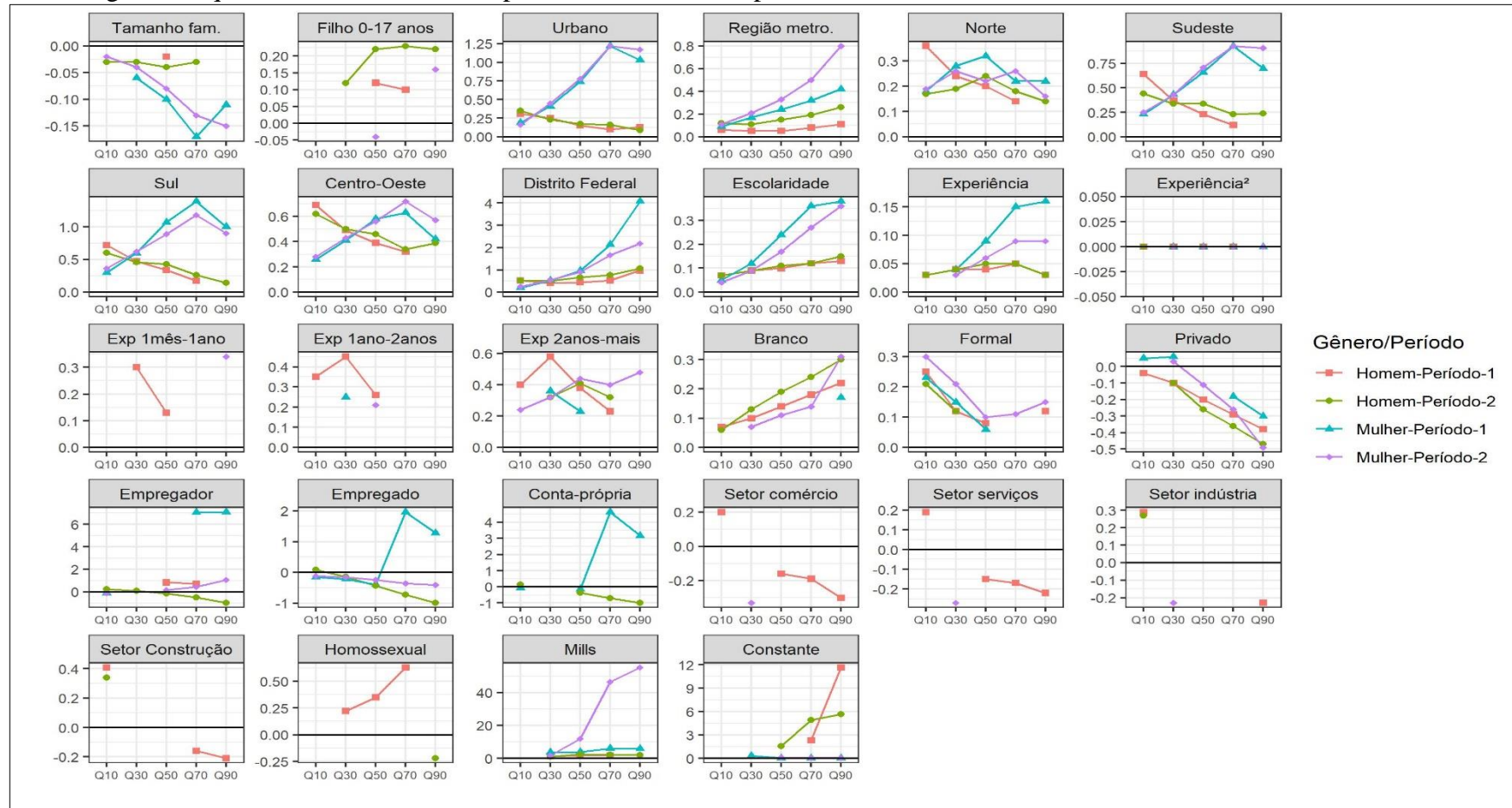


Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Período 1 corresponde aos anos de 2013 a 2015, enquanto o período 2 se refere aos anos de 2016 a 2019; (2) Foram plotados apenas os dados significativos; (3) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes –  $[(\exp(\beta)-1) \times 100]$ , procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (4) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos.



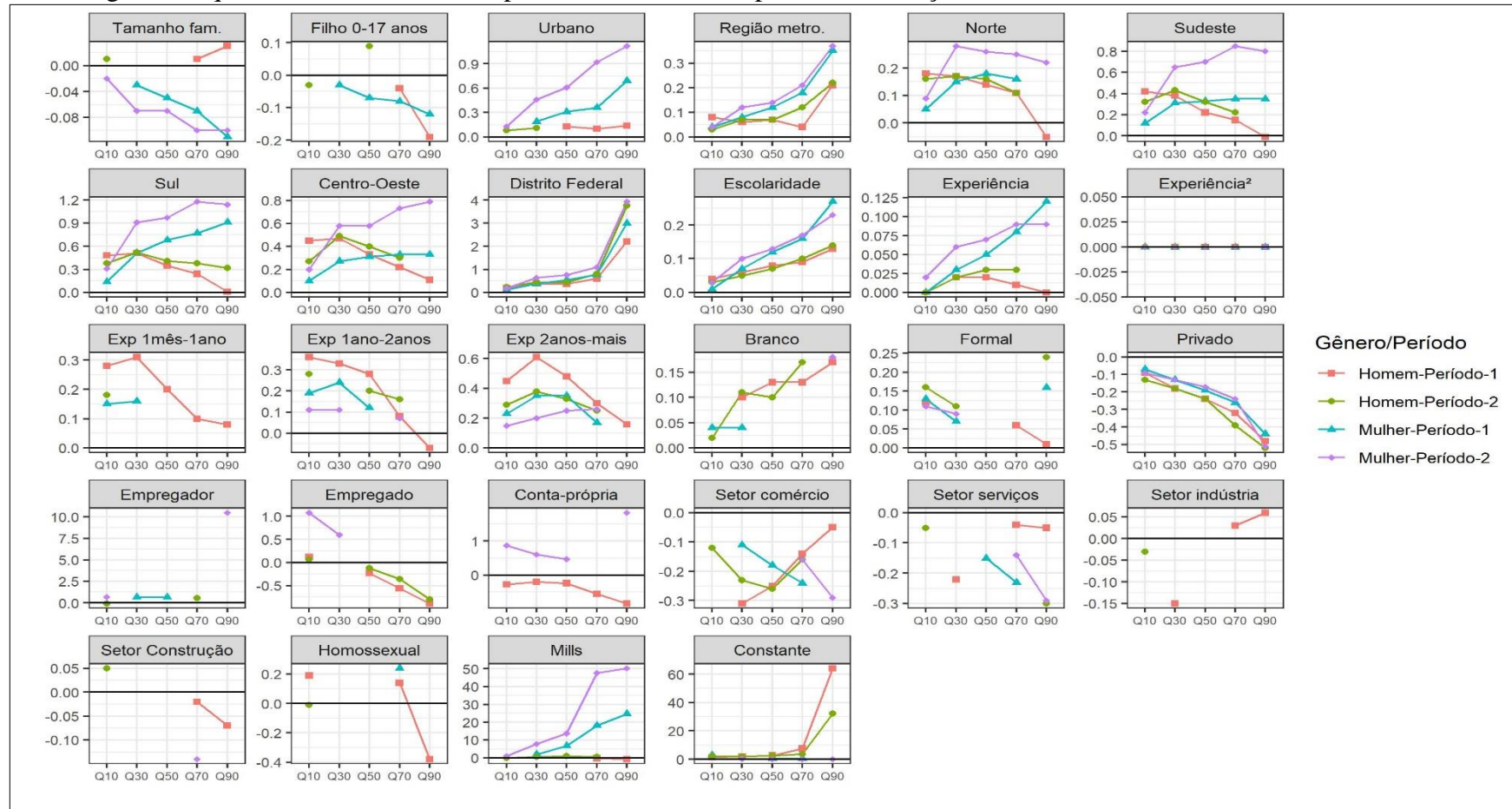
Figura 24. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como técnicos de nível médio no Brasil – 2013 a 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Período 1 corresponde aos anos de 2013 a 2015, enquanto o período 2 se refere aos anos de 2016 a 2019; (2) Foram plotados apenas os dados significativos; (3) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes –  $[(\exp-1) \times 100]$ , procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (4) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos.

Figura 25. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados nos serviços administrativos no Brasil – 2013 a 2019

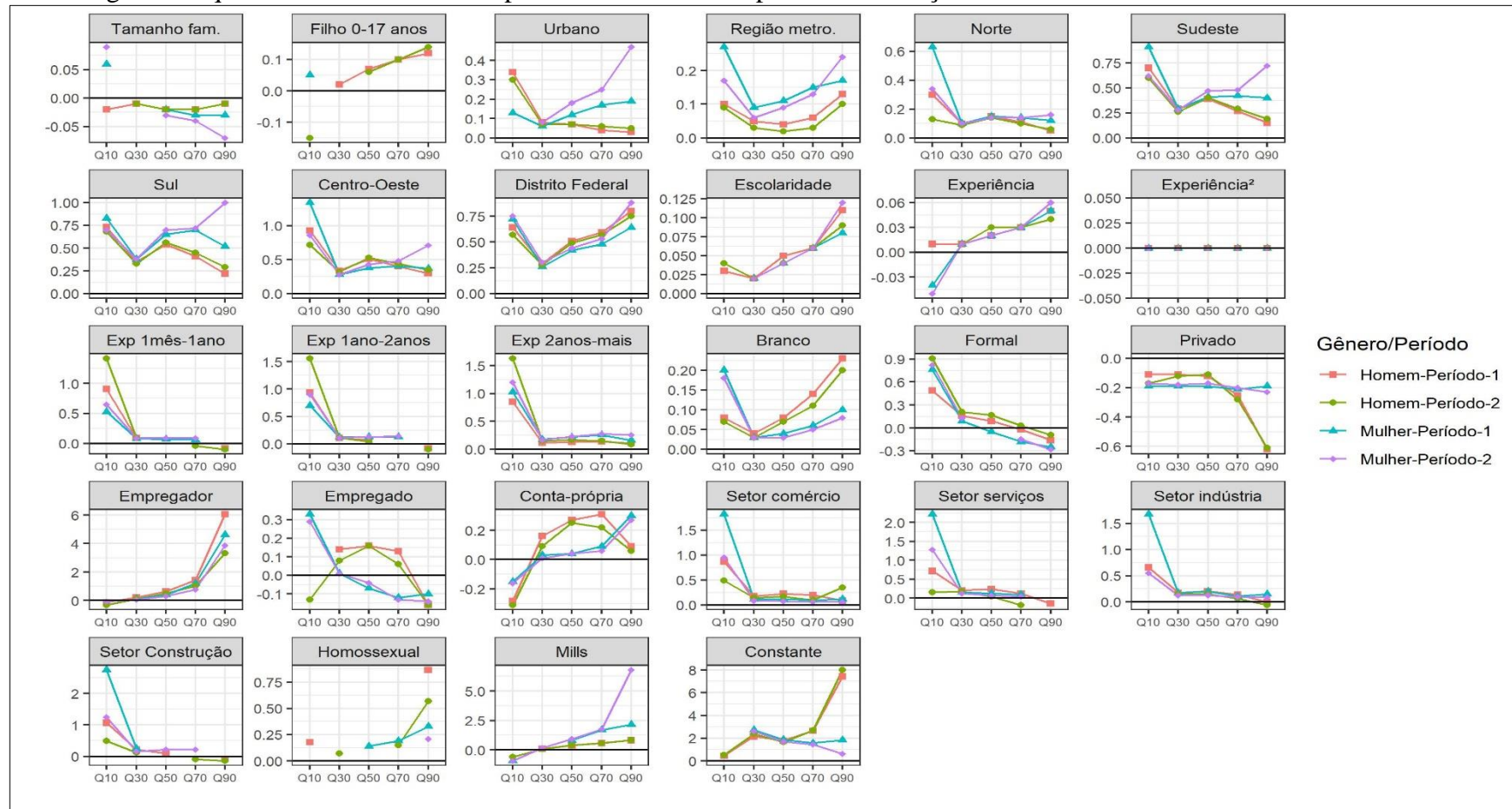


Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Período 1 corresponde aos anos de 2013 a 2015, enquanto o período 2 se refere aos anos de 2016 a 2019; (2) Foram plotados apenas os dados significativos; (3) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes –  $[(\exp-1) \times 100]$ , procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (4) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos.



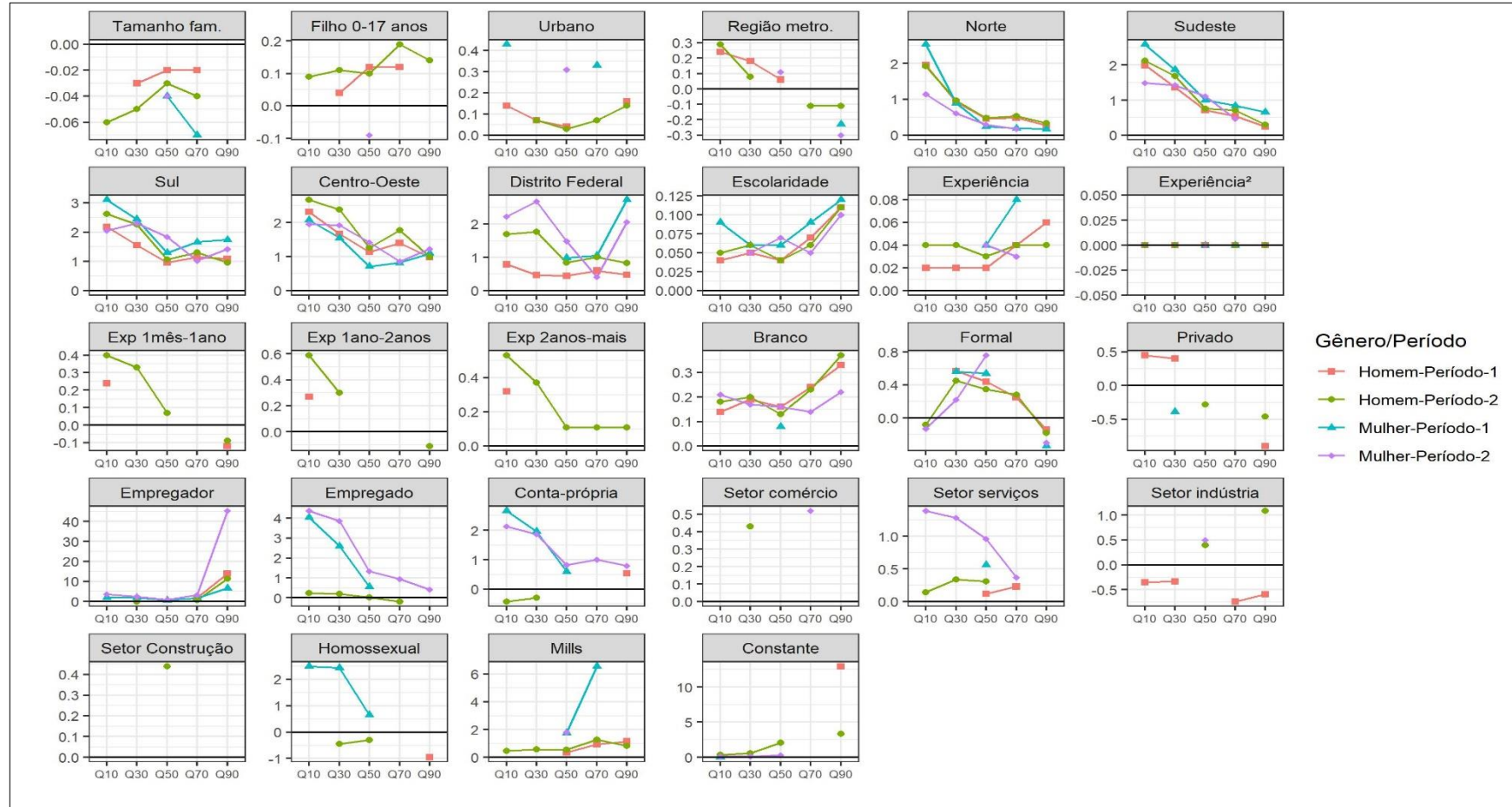
Figura 26. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados nos serviços e comércio no Brasil – 2013 a 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Período 1 corresponde aos anos de 2013 a 2015, enquanto o período 2 se refere aos anos de 2016 a 2019; (2) Foram plotados apenas os dados significativos; (3) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes –  $[(\exp-1) \times 100]$ , procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (4) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos.

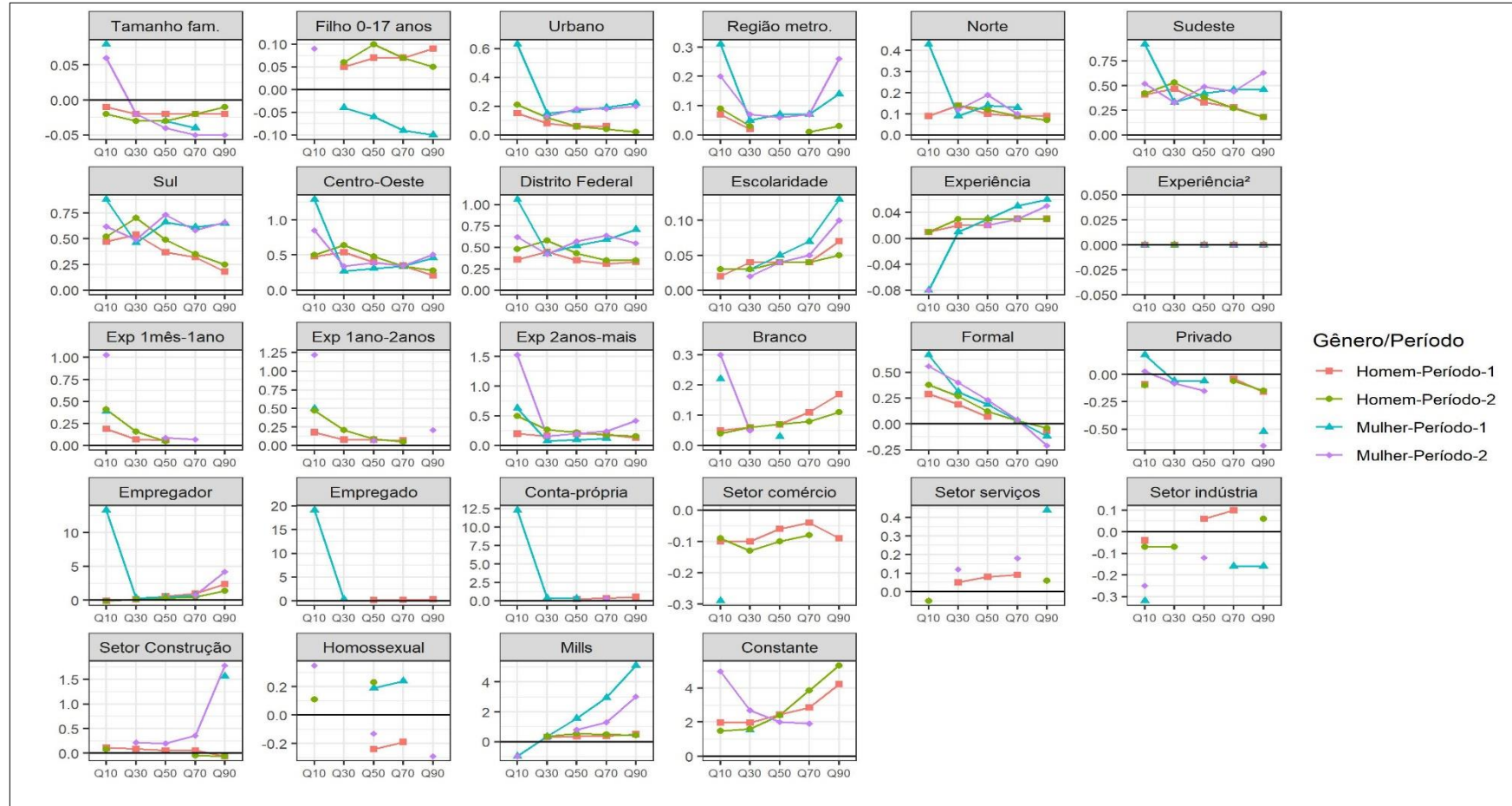
Figura 27. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como agropecuários no Brasil – 2013 a 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Período 1 corresponde aos anos de 2013 a 2015, enquanto o período 2 se refere aos anos de 2016 a 2019; (2) Foram plotados apenas os dados significativos; (3) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes –  $[(\exp-1) \times 100]$ , procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (4) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos.

Figura 28. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados na produção no Brasil – 2013 a 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Período 1 corresponde aos anos de 2013 a 2015, enquanto o período 2 se refere aos anos de 2016 a 2019; (2) Foram plotados apenas os dados significativos; (3) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes –  $[(\exp-1) \times 100]$ , procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (4) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos.

Todas as macrorregiões apresentaram ganhos em relação à região de controle para comparação – Nordeste –, demonstrando que os prêmios são maiores para as regiões mais ricas e dinâmicas. As vantagens monetárias foram superiores para os trabalhadores na base da distribuição de rendimentos (10°) do que para os do topo (90°), exceto para os trabalhadores das forças armadas (Figura 21 e Tabela 17 no Apêndice C), mulheres nos serviços administrativos (Figura 25 e Tabela 21 no Apêndice C), nos serviços e comércio (Figura 26 e Tabela 22 no Apêndice C), e técnicas de nível médio (Figura 24 e Tabela 20 no Apêndice C), dado que apresentaram desempenhos diferentes. Além disso, os ganhos, na maioria dos casos, foram superiores para os anos de 2016 e 2019, para as mulheres, e para os grupos ocupacionais de dirigentes e produção.

As aglomerações e os maiores ganhos em áreas urbanas, regiões metropolitanas e em macrorregiões mais dinâmicas e desenvolvidas simbolizam a busca de melhores oportunidades e prosperidade econômica, o que é refletido pelos prêmios nas remunerações de ambos os gêneros (ALLEGRETTO; ARTHUR, 2001; CLAIN; LEPPPEL, 2001; CARPENTER, 2008; AHMED; HAMMARSTEDT, 2009; LAURENT; MIHOUBI, 2012; SULIANO et al., 2016). Além disso, tais prêmios podem contribuir para uma persistência da desigualdade de renda entre essas localidades.

As variáveis que correspondem à escolaridade e experiência apresentam retornos positivos corroborando com a teoria do capital humano (MINCER, 1958; SCHULTZ, 1961, 1964; LIMA, 1980), indicando que o indivíduo que investe em qualificação ou em treinamentos no mercado de trabalho, obtém aumentos na produtividade e na remuneração. A escolaridade gerou efeitos maiores para os quantis superiores (70° e 90°), exceto para os PCAs (Figura 23 e Tabela 19 no Apêndice C), os quais evidenciaram um comportamento decrescente, ou seja, os quantis inferiores (10° e 30°) foram os que apresentaram os maiores ganhos nas remunerações.

A experiência apresentou retornos superiores para aqueles no topo da distribuição (quantis 70° e 90°), indicando que ao ter um ano a mais de experiência, a remuneração por hora será maior para os trabalhadores com altos rendimentos do que para os mais pobres. Os coeficientes, em sua maioria, foram mais elevados para as mulheres, especialmente entre os anos de 2013 e 2015, ao mesmo tempo que os resultados dos homens foram maiores no segundo período, entre os anos de 2016 e 2019. Os prêmios monetários gerados pelo acúmulo de experiência são mais intensos entre as forças armadas (Figura 21 e Tabela 17 no Apêndice C), técnicos de nível médio (Figura 24 e

Tabela 20 no Apêndice C) e serviços administrativos (Figura 25 e Tabela 21 no Apêndice C).

A variável que representa a cor da pele (ser branco) exibiu ganhos, o que evidencia a desigualdade de rendimentos devido à cor. Os retornos para os brancos são maiores para os trabalhadores com altas remunerações, o que pode ser indícios de que a discriminação por cor é mais intensa para os mais ricos quando comparados com aqueles na base da distribuição, exceto para as mulheres ocupadas em postos da produção (Figura 28 e Tabela 24 no Apêndice C). Além disso, dirigentes e PCAs (Figuras 22 e 23 e Tabelas 18 e 19 no Apêndice C) exibiram os maiores coeficientes, indicando que ocupações de alta complexidade e qualificação possuem os maiores diferenciais segundo a cor da pele. Os dados dos homens foram superiores entre 2013 e 2015, sinalizando redução da diferença remuneratória entre eles, ao mesmo tempo em que os retornos femininos foram maiores no segundo período (2016 a 2019) evidenciando que a desigualdade nos rendimentos entre brancas e não brancas se elevou com o passar dos anos. Os coeficientes positivos representam prêmios nas remunerações e fornecem indícios de discriminação como evidenciado por Becker (1957), Becker e Chiswick (1966), Loureiro (2003) e Borjas (2012).

A formalidade do mercado de trabalho relevou ganhos quando comparados com os trabalhadores inseridos no setor informal. Os coeficientes positivos foram maiores para os quantis da base da distribuição de rendimentos (10° e 30°), mostrando que os prêmios remuneratórios gerados pela proteção legal são mais importantes para os trabalhadores mais pobres. Uma exceção foi o grupo dos agropecuários (Figura 27 e Tabela 23 no Apêndice C), em que as mulheres tiveram maiores vantagens nos quantis mais altos, ao passo que os prêmios masculinos se destacaram nos quantis mais baixos. Os coeficientes foram mais acentuados para as mulheres, ocupações de serviços, comércio e produção (Figura 26 e 28 e Tabelas 22 e 24 no Apêndice C), e entre os anos de 2016 e 2019, exteriorizando o aumento das desigualdades de rendimentos entre os gêneros e períodos.

Atuar no mercado privado manifestou retornos negativos, indicando que os trabalhadores do setor público possuem remunerações mais altas do que os indivíduos que se ocupam no setor privado. As penalidades monetárias são maiores para os trabalhadores com baixas rendas (10°), exceto para os dirigentes (Figura 22 e Tabela 18 no Apêndice C), o qual exibiu o formato de “U”, indicando que tanto os indivíduos da base quanto do topo (10° e 90°), são os menos prejudicados. As perdas nas remunerações são maiores

para as mulheres da produção (Figura 28 e Tabela 24 no Apêndice C), ao mesmo tempo que para os homens os decréscimos mais intensos foram para os outros grupos ocupacionais, especialmente entre os anos de 2016 e 2019.

Ser empregado, empregador ou conta-própria teve ganhos, o que indica que auferem remunerações maiores do que os trabalhadores domésticos e familiares. No geral, as variáveis mostraram comportamento decrescente ao longo da distribuição de rendimentos, indicando que os prêmios são superiores para os trabalhadores com baixas rendas (10° e 30°). No entanto, determinados grupos ocupacionais exibiram desempenhos dessemelhantes, como o empregador agropecuário ou da produção (Figuras 27 e 28 e Tabelas 23 e 24 no Apêndice C), ou conta-própria ou empregador nos serviços e comércio (Figuras 26 e Tabela 22 no Apêndice C), pois os ganhos foram mais elevados para o topo da distribuição (70° e 90°), ou seja, os indivíduos mais ricos. Os coeficientes dos anos de 2016 a 2019 foram mais altos, contribuindo o com aumento da disparidade de rendimentos, assim como para os empregadores agropecuários (Figura 27 e Tabela 23 no Apêndice C), e PCAs empregados e conta-próprias (Figura 23 e Tabela 19 no Apêndice C). Porém, não houve um padrão por gênero, assim, não é possível concluir se os ganhos são maiores para os homens ou mulheres.

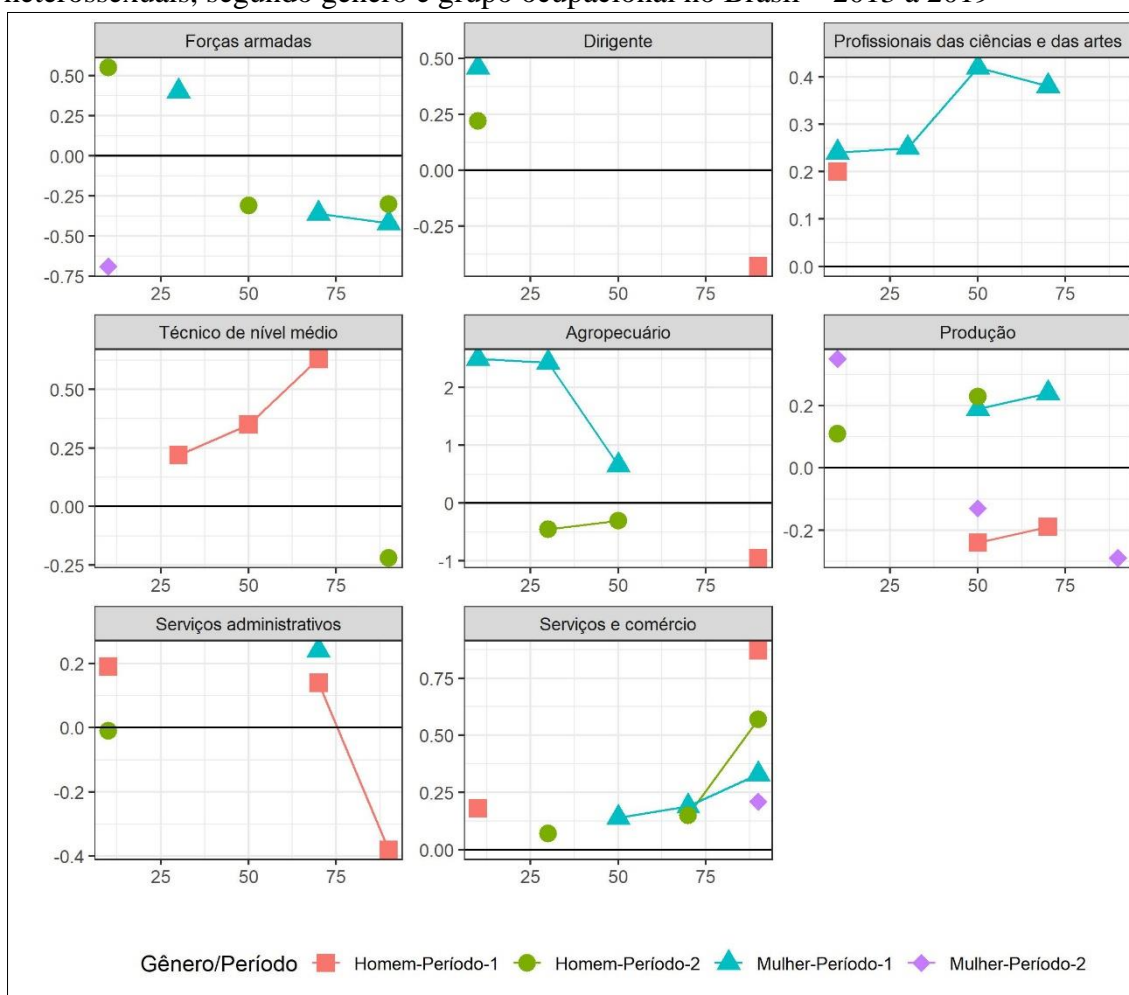
Os resultados dos setores de atividade econômica não exibiram padrão entre os grupos ocupacionais, gênero, período ou sobre ganhos e perdas quando comparados ao setor agropecuário. O único grupo ocupacional que apresentou certa especificação foi o de serviços e comércio (Figura 26 e Tabela 22 no Apêndice C), sendo que todos os setores econômicos (comércio, serviços, indústria e construção) tiveram ganhos em relação ao setor agropecuário. Os prêmios monetários foram mais elevados para os trabalhadores com baixas rendas (10°) e para os homens, especialmente entre os anos de 2013 e 2015, ou seja, de um período para outro, as vantagens monetárias foram menores exibindo uma redução na diferença de rendimentos dos trabalhadores ocupados nesse grupo.

Os sinais positivos da razão inversa de Mills indicam que os fatores não observados que aumentam a probabilidade de participação do mercado de trabalho, geram acréscimos nos rendimentos. Assim, é possível concluir que o procedimento de estimação mediante o logaritmo do rendimento por hora para toda a população, filtrando apenas aqueles indivíduos que trabalham, resulta em estimativas viesadas do verdadeiro efeito. Desse modo, é essencial o uso do método de correção de viés de seleção amostral proposto por Heckman (1979).



Diferentemente das evidências empíricas mencionadas na seção 3.2 desta tese, os trabalhadores homossexuais exibiram tanto retornos positivos (ganhos) quanto negativos (perdas). Os dados que foram estatisticamente significativos em um período, não foram no outro, por isso não é possível analisar se a disparidade de rendimentos entre os trabalhadores aumentou ou reduziu. Essa investigação pode ser efetuada apenas para os grupos ocupacionais: o quantil 50º do grupo de produção (Figuras 28 e 29, Tabela 24 no Apêndice C, e Tabela 7), quantil 90º para serviços e comércio (Figuras 26 e 29, Tabela 22 no Apêndice C, e Tabela 7), para ambos os gêneros, e apenas os homens do quantil 10º nos serviços administrativos (Figuras 25 e 29, Tabela 21 no Apêndice C, e Tabela 7).

Figura 29. Síntese das diferenças no rendimento por hora entre homossexuais e heterossexuais, segundo gênero e grupo ocupacional no Brasil – 2013 a 2019



Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Período 1 corresponde aos anos de 2013 a 2015, enquanto o período 2 se refere aos anos de 2016 a 2019; (2) Foram plotados apenas os dados significativos; (3) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes –  $[(\exp-1) \times 100]$ , procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (4) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos; (5) Ausência de homens homossexuais ocupados nas forças armadas entre 2013 e 2015.

Tabela 7. Diferenças no rendimento por hora segundo orientação sexual, gênero e grupo ocupacional no Brasil – 2013 a 2019 (continua)

| <b>HOMEM</b>               |                  |              |              |               |              |                  |                |               |               |                |
|----------------------------|------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|------------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
| <b>Período/<br/>Grupos</b> | <b>2013-2015</b> |              |              |               |              | <b>2016-2019</b> |                |               |               |                |
|                            | <b>10°</b>       | <b>30°</b>   | <b>50°</b>   | <b>70°</b>    | <b>90°</b>   | <b>10°</b>       | <b>30°</b>     | <b>50°</b>    | <b>70°</b>    | <b>90°</b>     |
| Forças armadas             | -                | -            | -            | -             | -            | 0,5475<br>**     | -0,1692        | -0,3118<br>*  | -0,1789       | -0,3032<br>*** |
| Dirigente                  | -0,1476          | 0,1030       | 0,2314       | -0,2283       | -0,4312<br>* | 0,2173<br>**     | 0,0516         | 0,1838        | 0,0015        | -0,0879        |
| PCA                        | 0,2038<br>***    | 0,1701       | 0,0014       | -0,0726       | 0,0913       | -0,0321          | -0,0738        | -0,0508       | -0,0227       | -0,0066        |
| Técnico de nível médio     | 0,0263           | 0,2204<br>** | 0,3506<br>** | 0,6262<br>*   | -0,2112      | 0,1063           | 0,1033         | 0,0842        | -0,1495       | -0,2242<br>*** |
| Agropecuário               | 0,2127           | -0,3386      | -0,1310      | 0,2199        | -0,9489<br>* | -0,7893          | -0,4471<br>*** | -0,2989<br>** | -0,1853       | 0,3692         |
| Produção                   | 0,0109           | -0,0078      | -0,2444<br>* | -0,1876<br>** | -0,0738      | 0,1100<br>*      | 0,0684         | 0,2258<br>*** | -0,0224       | 0,1667         |
| Serviços administrativos   | 0,1911<br>*      | 0,0851       | 0,0391       | 0,1362<br>*   | -0,3835<br>* | -0,0114<br>*     | 0,1416         | 0,0614        | 0,0695        | 0,0862         |
| Serviços e comércio        | 0,1758<br>*      | 0,0337       | 0,0001       | 0,1368        | 0,8709<br>** | 0,0147           | 0,0658<br>*    | 0,0650        | 0,1491<br>*** | 0,5748<br>*    |

Fonte: Elaborada pela autora com base na PNAD-Cs de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*) p<0,01, (\*\*) p<0,05, (\*\*\*) p<0,10; sem asterisco não foram estatisticamente significantes; (2) Ausência de homens homossexuais ocupados nas forças armadas entre 2013 e 2015.



Tabela 7. Diferenças no rendimento por hora segundo orientação sexual, gênero e grupo ocupacional no Brasil – 2013 a 2019 (conclusão)

| <b>MULHER</b>                          |               |              |               |               |                |               |         |               |         |                |
|----------------------------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------|---------------|---------|----------------|
| Período/<br>Grupos                     | 2013-2015     |              |               |               |                | 2016-2019     |         |               |         |                |
|                                        | 10°           | 30°          | 50°           | 70°           | 90°            | 10°           | 30°     | 50°           | 70°     | 90°            |
| Forças armadas                         | 0,0389        | 0,3961<br>** | -0,0663       | -0,3632<br>*  | -0,4181<br>*** | -0,6935<br>** | -0,0232 | 0,2698        | 0,1913  | 0,0399         |
| Dirigente                              | 0,4648<br>*   | 0,1447       | 0,1632        | -0,1232       | -0,1813        | 0,0664        | 0,0739  | 0,0599        | 0,0454  | 0,0749         |
| PCA                                    | 0,2421<br>*** | 0,2495<br>** | 0,4187<br>*   | 0,3835<br>**  | 0,6835         | 0,0410        | 0,0944  | 0,1001        | 0,0611  | -0,1946<br>*** |
| Técnico nível de médio<br>Agropecuário | -0,0335       | 0,0070       | 0,1636        | 0,0945        | 0,0249         | -0,0928       | -0,0442 | -0,0567       | -0,0430 | 0,1019         |
|                                        | 2,4874<br>*   | 2,4364<br>*  | 0,6484<br>*** | 0,0119        | -0,0417        | -0,7234       | 0,0529  | -0,1147       | -0,2182 | -0,6295        |
| Produção                               | -0,2782       | 0,0958       | 0,1935<br>**  | 0,2362<br>*** | -0,0744        | 0,3470<br>*   | 0,0101  | -0,1329<br>** | -0,0739 | -0,2944<br>**  |
| Serviços administrativos               | -0,0747       | 0,0604       | 0,1265        | 0,2383<br>*** | 0,3032         | -0,0144       | -0,0657 | -0,0979       | -0,0945 | -0,1314        |
| Serviços e comércio                    | -0,1066       | 0,0267       | 0,1376**      | 0,1946<br>*   | 0,3289<br>**   | -0,0833       | 0,0036  | 0,0291        | 0,0289  | 0,2161<br>***  |

Fonte: Elaborada pela autora com base na PNAD-Cs de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*)  $p < 0,01$ , (\*\*)  $p < 0,05$ , (\*\*\*)  $p < 0,10$ ; sem asterisco não foram estatisticamente significantes; (2) Ausência de homens homossexuais ocupados nas forças armadas entre 2013 e 2015.

Assim, verificou-se que os homens homossexuais do quantil 50°, inseridos no grupo da produção, recebiam 24% a menos do que os homens heterossexuais entre 2013 e 2015. No segundo período (de 2016 a 2019), esses trabalhadores passaram a ganhar 23% a mais do que suas contrapartes heterossexuais. O comportamento inverso aconteceu com as mulheres homossexuais, visto que no primeiro período auferiam 19% a mais do que as mulheres heterossexuais, e no segundo recebiam 13% a menos (Figura 29 e Tabela 7). De forma análoga, os homens homoafetivos ocupados nos serviços administrativos ganhavam 19% a mais e 1% a menos que os homens heterossexuais entre 2013 e 2015 e 2016 e 2019, nessa ordem (Figuras 28 e 29, Tabela 24 no Apêndice C, e Tabela 7).

No caso do grupo dos serviços e comércio, os trabalhadores com altos rendimentos (90°) vivenciaram reduções nos ganhos monetários. Os homens homoafetivos recebiam 87% e 57% a mais do que os homens heterossexuais entre 2013 e 2015 e 2016 e 2019, respectivamente. Para as mulheres, os prêmios nas remunerações foram inferiores aos dos homens, mas também tiveram diminuições. As mulheres homossexuais ganhavam 33% e 21% a mais do que suas contrapartes heterossexuais, nesta ordem (Figuras 26 e 29, Tabela 22 no Apêndice C, e Tabela 7).

Além disso, o prêmio ou a penalidade na remuneração foram diferentes ao longo da distribuição de rendimentos. Por exemplo, os homens homossexuais entre 2016 e 2019, inseridos nos serviços e comércio, ganhavam 7% e 57% a mais do que os homens heterossexuais nos quantis 30° e 90°, respectivamente (Figuras 26 e 29, Tabela 22 no Apêndice C, e Tabela 7). De um outro ponto de vista, entre os anos de 2016 e 2019, as mulheres homossexuais do quantil 10° ocupadas em postos que envolvem a produção, recebiam 35% a mais do que suas contrapartes heterossexuais, enquanto no topo da distribuição de rendimentos (90°) sofreram penalidade de 29% devido a sua orientação sexual (Figuras 28 e 29, Tabela 24 no Apêndice C, e Tabela 7).

Nas situações em que os homossexuais recebem mais do que os heterossexuais, os ganhos foram superiores para os homens no topo da distribuição (90°), como no caso dos serviços e comércio, enquanto as mulheres agropecuárias e da produção localizadas na base da distribuição de rendimentos (10°) foram as mais beneficiadas (Figura 29 e Tabela 7). No outro extremo, as penalidades masculinas foram maiores para os agropecuários no quantil 90° para 2013 a 2015 e quantil 30° para os anos de 2016 a 2019. Para as mulheres, as perdas foram mais intensas nas forças armadas, sendo mais elevadas para as mais ricas no primeiro período (90°) e para as mais pobres no segundo período (10°) (Figura 29 e Tabela 7). Resultados dessemelhantes são vistos na pesquisa de Martell

(2018), visto que o menor diferencial de rendimentos entre os homens estava em ocupações de gestão e o maior estava em postos de trabalho que envolviam serviços.

Um outro modo de interpretar é analisar os menores prêmios e penalidades nos rendimentos. Os ganhos masculinos foram inferiores nos postos de serviços e comércio nos quantis 10° (18%) e 30° (7%) no primeiro e segundo período, nesta ordem (Figura 29 e Tabela 7). Para as mulheres, os benefícios monetários foram inferiores para o mesmo grupo ocupacional – serviços e comércio – e para os quantis 50° (14%) e 90° (21%), entre 2013 e 2015 e 2016 e 2019, respectivamente (Figura 29 e Tabela 7). As penalidades remuneratórias dos homens foram mais sutis para o quantil 70° (19%) no grupo da produção entre 2013 e 2015 e no quantil 10° (1%) nos serviços administrativos de 2016 a 2019 (Figura 29 e Tabela 7). No caso das mulheres, as penalidades menores foram do quantil 70° (36%) das forças armadas no primeiro período, e no quantil 50° (13%) da produção no segundo período (Figura 29 e Tabela 7). Resultados dessemelhantes são vistos na pesquisa de Martell (2018), visto que o menor diferencial de rendimentos entre os homens estava em ocupações de gestão e o maior estava em postos de trabalho que envolviam serviços.

Assim, respondendo ao primeiro objetivo específico dessa tese, entende-se que todas as variáveis inseridas nas regressões RIF influenciam, positiva ou negativamente, a determinação dos rendimentos entre os diferentes grupos ocupacionais, sendo a orientação sexual uma dessas variáveis.

Além disso, verifica-se que a primeira hipótese foi confirmada, visto que as disparidades (positivas ou negativas) de rendimentos entre trabalhadores homossexuais e heterossexuais – homens e mulheres – foram menores para os postos de trabalho que demandam pouca qualificação e baixos nível de competência e complexidade (produção, serviços administrativos, serviços e comércio). Verifica-se ainda que os ganhos e perdas no rendimento foram gerados pela orientação sexual do trabalhador, reduziram de um período para outro, indicando que as distintas realidades econômica, social e política nos dois intervalos de tempo selecionados influenciaram os rendimentos dos trabalhadores. Isto é, o efeito gerado pela crise vivenciada no segundo período (2016 a 2019) contribuiu para a diminuição das diferenças de rendimentos entre os trabalhadores, tanto do ponto de vista do prêmio (homossexual ganha mais do que o heterossexual) quanto da penalidade monetária (homossexual recebe menos do que o heterossexual).

Diante disso, os resultados evidenciam que nem sempre os homens e as mulheres homossexuais ganham mais do que suas contrapartes heterossexuais, e que em alguns

casos, são penalizados monetariamente devido à sua orientação sexual, bem como o grupo ocupacional que está alocado. As perdas nas remunerações dos trabalhadores homoafetivos, revelam indícios de discriminação do mercado de trabalho como exposto pela teoria da discriminação (BECKER, 1957; BECKER; CHISWICK, 1966; LOUREIRO, 2003; BORJAS, 2012).

Por fim, o Quadro 7 apresenta as sínteses dos dados gerados pelas regressões RIF. O conteúdo expõe, de forma genérica (para maiores detalhes ver Figuras 21 a 29 ou Tabelas 1C a 8C do Apêndice C), o desempenho de cada variável, indicando se os resultados correspondem a ganhos ou perdas na remuneração por hora do trabalhador (coluna 2), e se esses foram superiores para homens ou mulheres (coluna 3), notando quais variáveis contribuíram para a intensificação ou atenuação das desigualdades de rendimento por gênero. Ademais, é possível observar em quais pontos da distribuição de rendimento os ganhos ou perdas foram mais influentes - trabalhadores pobres ou ricos – (coluna 4), se as disparidades aumentaram de um período para outro (coluna 5), e em qual grupo ocupacional os coeficientes de prêmios ou penalidades monetárias foram mais acentuados (coluna 6).

Os ganhos nos quantis do topo da distribuição de rendimentos (coluna 4), no período de 2016 a 2019 (coluna 5), e especialmente para os grupos que demandam altos níveis de qualificação e complexidade (coluna 6), indicam que as mudanças que ocorreram no país durante esses anos impactaram o mercado de trabalho (Quadro 7). Isto porque, em um momento em que o país sofria ainda os efeitos da recessão econômica dos anos anteriores, sem crescimento econômico, aliado a altas taxas de desemprego e de trabalho informal, marcado pelos desmontes de políticas públicas voltadas às mulheres e a população LGBTQIA+, foram deixados desamparados pelo Estado brasileiro os grupos populacionais que necessitam de maior atenção, equidade e justiça social. Ou seja, os anos de 2016 a 2019 tornou-se mais deletério para esses grupos.

O efeito da crise pode ser percebido por meio das penalidades monetárias dos homossexuais que foram maiores do que os prêmios, e os ganhos nos rendimentos – ou seja, quando homossexuais recebem mais do que os heterossexuais – focaram essencialmente em grupos ocupacionais que necessitam mais de educação formal, qualificação e competências, assim como para os mais ricos (Tabela 7, Quadro 7 e Figura 29).

Quadro 7. Síntese das regressões RIF para trabalhadores segundo grupos ocupacionais no Brasil – 2013 a 2019

| Variáveis<br>(1)     | Ganho ou perda<br>(2) | Gênero<br>(3) | Quantis<br>(4)                        | Período<br>(5)                        | Grupos ocupacionais<br>(6)                                                         |
|----------------------|-----------------------|---------------|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Tamanho da família   | Perda                 | Mulher        | 70° e 90°                             | Período 2                             | Técnicos e dirigentes                                                              |
| Presença de filhos   | Ganho                 | Homem         | 70° e 90°                             | Período 2                             | Forças armadas e dirigentes                                                        |
| Urbano               | Ganho                 | Mulher        | Homem: 70° e 90°<br>Mulher: 10° e 30° | Período 2                             | Forças armadas, técnicos e PCAs                                                    |
| Região metropolitana | Ganho                 | Mulher        | Sem padrão                            | Período 2                             | Dirigentes e técnicos                                                              |
| Macrorregiões        | Ganho                 | Mulher        | 10° e 30°                             | Período 2                             | Forças armadas, produção e dirigentes                                              |
| Escolaridade         | Ganho                 | Mulher        | 10° e 30°                             | Mulher: período 1<br>Homem: período 2 | Técnicos e PCAs                                                                    |
| Experiência          | Ganho                 | Mulher        | 70° e 90°                             | Mulher: período 1<br>Homem: período 2 | Forças armadas, técnicos e serviços adm.                                           |
| Cor da pele          | Ganho                 | Homem         | 70° e 90°                             | Homem: período 1<br>Mulher: período 2 | Dirigentes e PCAs                                                                  |
| Formal               | Ganho                 | Mulher        | 10° e 30°                             | Período 2                             | Serviços, comércio e produção                                                      |
| Privado              | Perda                 | Homem         | 10° e 30°                             | Período 2                             | Serviços, comércio, serviços adm. e técnicos                                       |
| Posição na ocupação  | Ganho                 | Sem padrão    | 10° e 30°                             | Período 2                             | Empregador: agropecuários<br>Empregado e CP: PCAs                                  |
| Setor econômico      | Ganho e perda         | Sem padrão    | Sem padrão                            | Sem padrão                            | Ganho: serviços e comércio<br>Perda: dirigentes                                    |
| Homossexual          | Ganho e perda         | Sem padrão    | Sem padrão                            | Sem padrão                            | Ganho: Agropecuários, serviços e comércio<br>Perda: Forças armadas e agropecuários |

Fonte: Elaborado pela autora.

Nota: Período 1 corresponde aos anos de 2013 a 2015, enquanto o período 2 se refere aos anos de 2016 a 2019.

## 7 DECOMPOSIÇÃO QUANTÍLICA DE RENDIMENTOS ENTRE HOMOSSEXUAIS E HETEROSSEXUAIS SEGUNDO OS GRUPOS OCUPACIONAIS

Conforme as evidências do capítulo 6, os trabalhadores brasileiros homossexuais e heterossexuais possuem diferenças nos rendimentos por hora, segundo grupo ocupacional em que estão alocados (Figuras 21 a 29 e Tabela 7). Essa disparidade na remuneração pode decorrer de duas dimensões: o efeito explicado ou efeito da discriminação. O primeiro efeito corresponde a parcela da diferença de rendimentos que pode ser explicada pelas características pessoais produtivas (nível de qualificação, experiência etc.) e não produtivas dos indivíduos (setor de atividade econômica, região, cor da pele etc.). O efeito discriminatório está relacionado a parte não explicada, ou seja, refere-se a uma *proxy* da discriminação devido a orientação sexual do trabalhador.

Assim, o objetivo deste capítulo é verificar e analisar o quanto da diferença de rendimentos corresponde a parte explicada pelas características produtivas e não produtivas do trabalhador, e o quanto decorre da discriminação por orientação sexual gerada pelo mercado de trabalho, no período de 2013 a 2015 e 2016 a 2019. Assim, ambos os efeitos – explicado e discriminação – dão origem a disparidade de rendimentos entre os indivíduos. Porém, a análise desse capítulo reside no fato de qual fator se sobrepõe ao outro, com a expectativa que a discriminação seja a menor possível pois prejudica o bem-estar social.

A parte não explicada (efeito discriminatório) se dá pela diferença entre os coeficientes das regressões RIF dos indivíduos homossexuais e heterossexuais de cada grupo ocupacional estudado, quantificando a variação nos rendimentos do grupo em desvantagem (homossexuais) ao aplicar os coeficientes do grupo em vantagem (heterossexuais) do que estão em desvantagem.

Dessa forma, a discriminação ocorre quando os indivíduos possuem os mesmos atributos, mas são tratados de forma diferenciada de acordo com a orientação sexual. Assim, aplicou-se o método da decomposição de rendimentos por quantis (FIRPO; FORTIN; LEMIEUX, 2009, 2018; FORTIN; LEMIEUX; FIRPO, 2011), a qual tem como fundamentação a decomposição contrafactual de salários de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), com o objetivo de mensurar as contribuições dessas duas dimensões.

Tabela 8. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais nas forças armadas por gênero no Brasil – 2013 a 2019

| <b>HOMEM</b>                |                  |            |            |            |            |                  |            |            |            |            |
|-----------------------------|------------------|------------|------------|------------|------------|------------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Período/<br/>Efeitos</b> | <b>2013-2015</b> |            |            |            |            | <b>2016-2019</b> |            |            |            |            |
|                             | <b>10°</b>       | <b>30°</b> | <b>50°</b> | <b>70°</b> | <b>90°</b> | <b>10°</b>       | <b>30°</b> | <b>50°</b> | <b>70°</b> | <b>90°</b> |
| Explicado                   | --               | --         | --         | --         | --         | 0,12             | 0,05       | 0,07       | 0,06       | 0,06       |
| %                           |                  |            |            |            |            | -49%             | 398%       | 31%        | 17%        | 26%        |
| Não explicado               | --               | --         | --         | --         | --         | -0,38            | -0,04      | 0,15       | 0,28       | 0,16       |
| %                           |                  |            |            |            |            | **               |            | ***        |            |            |
|                             |                  |            |            |            |            | 149%             | -298%      | 69%        | 83%        | 74%        |
|                             |                  |            |            |            |            | **               |            | ***        |            |            |
|                             |                  |            |            |            |            | ←                |            |            |            |            |
| Diferença                   | --               | --         | --         | --         | --         | -0,25            | 0,01       | 0,22       | 0,34       | 0,22       |
| %                           |                  |            |            |            |            | *                |            |            |            |            |
|                             |                  |            |            |            |            | 100%             | 100%       | 100%       | 100%       | 100%       |
|                             |                  |            |            |            |            | *                |            |            |            |            |
| <b>MULHER</b>               |                  |            |            |            |            |                  |            |            |            |            |
| <b>Período/<br/>Efeitos</b> | <b>2013-2015</b> |            |            |            |            | <b>2016-2019</b> |            |            |            |            |
|                             | <b>10°</b>       | <b>30°</b> | <b>50°</b> | <b>70°</b> | <b>90°</b> | <b>10°</b>       | <b>30°</b> | <b>50°</b> | <b>70°</b> | <b>90°</b> |
| Explicado                   | -0,15            | -0,10      | 0,13       | -0,04      | 0,00       | 0,15             | 0,26       | 0,25       | 0,35       | 0,47       |
| %                           |                  |            |            |            |            |                  | **         | **         | *          | **         |
|                             |                  |            |            |            |            | 122%             | 71%        | 56%        | -649%      | 139%       |
|                             |                  |            |            |            |            |                  | **         | **         | *          | **         |
|                             |                  |            |            |            |            | →                |            |            |            |            |
| Não explicado               | -0,26            | -0,18      | -0,26      | 0,23       | 0,63       | -0,03            | 0,11       | 0,20       | -0,40      | -0,13      |
| %                           |                  |            |            |            | ***        |                  |            |            | *          |            |
|                             |                  |            |            |            |            | -22%             | 29%        | 44%        | 749%       | -39%       |
|                             |                  |            |            |            | ***        |                  |            |            | *          |            |
| Diferença                   | -0,41            | -0,29      | -0,13      | 0,19       | 0,63       | 0,12             | 0,37       | 0,44       | -0,05      | 0,34       |
| %                           | *                | *          | *          | *          | *          |                  | *          | *          |            |            |
|                             | 100%             | 100%       | 100%       | 100%       | 100%       | 100%             | 100%       | 100%       | 100%       | 100%       |
|                             | *                | *          | *          | *          | *          |                  | *          | *          |            |            |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*) p<0,01, (\*\*) p<0,05, (\*\*\*) p<0,10; (2) Sentido da seta: desempenho do efeito, do menor para o maior; (3) Ausência de homens homossexuais ocupados nas forças armadas entre 2013 e 2015.

Para os homens nas forças armadas, policiais e bombeiros militares entre os anos de 2016 e 2019, a diferença de rendimentos entre homoafetivos e heterossexuais é gerada pela discriminação, sendo mais intensa na base da distribuição (quantil 10°). No entanto, a discriminação para os homens nesse grupo tem um efeito duplo, pois a diferença de rendimentos de acordo com a orientação sexual foi positiva no quantil 10° e negativa para os quantis 50° e 90° (Figura 29 e Tabela 6). Tais resultados indicam que, enquanto a homossexualidade age como prêmio no quantil 10°, a orientação sexual atua como penalidade nos quantis 50° e 90°. Assim, há discriminação de rendimentos nos dois casos, porém, para aqueles no base da distribuição é positiva e para aqueles que possuem rendas médias e altas é negativa (Tabela 8). No período de 2013 a 2015, as mulheres do topo da

distribuição de rendimentos tiveram impactos negativos na remuneração (Figura 29 e Tabela 7) oriundos da discriminação (Tabela 8). Mas, no segundo intervalo de tempo, o efeito explicado pelos atributos produtivos e não produtivos das mulheres homossexuais foi a principal fonte da disparidade de rendimentos, especialmente para aquelas que auferem rendas altas (Tabela 8).

Tabela 9. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais como dirigentes por gênero no Brasil – 2013 a 2019

| <b>HOMEM</b>        |            |             |             |             |           |             |              |       |       |       |
|---------------------|------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-------------|--------------|-------|-------|-------|
| Período/<br>Efeitos | 2013-2015  |             |             |             |           | 2016-2019   |              |       |       |       |
|                     | 10°        | 30°         | 50°         | 70°         | 90°       | 10°         | 30°          | 50°   | 70°   | 90°   |
| Explicado           | -0,22<br>* | -0,18<br>** | -0,16<br>** | -0,18<br>** | -0,03     | -0,11<br>** | -0,08<br>*** | -0,07 | -0,11 | -0,03 |
| %                   | 73%<br>*   | 52%<br>**   | 100%<br>**  | -145%<br>** | -6%       | 32%<br>**   | 47%<br>***   | 48%   | 82%   | -39%  |
|                     | →          |             |             |             |           | →           |              |       |       |       |
| Não explicado       | -0,08      | -0,17       | 0,00        | 0,31<br>**  | 0,59<br>* | -0,23<br>** | -0,09        | -0,08 | -0,02 | 0,12  |
| %                   | 27%        | 48%         | 0%          | 245%<br>**  | 106%<br>* | 68%<br>**   | 53%          | 52%   | 18%   | 139%  |
|                     | ←          |             |             |             |           |             |              |       |       |       |
| Diferença           | -0,30      | -0,34       | -0,16       | 0,12        | 0,55<br>* | -0,33<br>*  | -0,18        | -0,15 | -0,13 | 0,09  |
| %                   | 100%       | 100%        | 100%        | 100%        | 100%<br>* | 100%<br>*   | 100%         | 100%  | 100%  | 100%  |

| <b>MULHER</b>       |             |       |       |       |       |            |       |       |       |       |
|---------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|------------|-------|-------|-------|-------|
| Período/<br>Efeitos | 2013-2015   |       |       |       |       | 2016-2019  |       |       |       |       |
|                     | 10°         | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°        | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   |
| Explicado           | 0,15<br>*** | 0,11  | 0,06  | 0,02  | -0,03 | -0,04      | -0,02 | -0,05 | -0,03 | -0,08 |
| %                   | -39%<br>*** | -88%  | -55%  | -16%  | -22%  | 13%        | 17%   | 37%   | 16%   | 20%   |
| Não explicado       | -0,53<br>*  | -0,24 | -0,16 | -0,13 | 0,18  | -0,29<br>* | -0,11 | -0,08 | -0,18 | -0,33 |
| %                   | 139%<br>*   | 188%  | 155%  | 116%  | 122%  | 87%<br>*   | 83%   | 63%   | 84%   | 80%   |
| Diferença           | -0,38<br>*  | -0,13 | -0,10 | -0,11 | 0,14  | -0,33<br>* | -0,13 | -0,12 | -0,22 | -0,41 |
| %                   | 100%<br>*   | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%<br>*  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*) p<0,01, (\*\*) p<0,05, (\*\*\*) p<0,10; (2) Sentido da seta: desempenho do efeito, do menor para o maior.

Na análise dos dirigentes, o efeito explicado foi superior para os homens com remunerações baixas e médias, o que indica que as características pessoais foram as



responsáveis pela desigualdade de rendimentos entre os homossexuais e heterossexuais, exceto para os quantis 70° e 90° de 2013 a 2015 e o quantil 10° de 2016 a 2019, onde a discriminação foi maior (Tabela 9). O fator discriminatório foi negativo para os mais ricos (90°) e positivo para os trabalhadores de baixas rendas (10°) no primeiro e segundo período, respectivamente (Tabelas 7 e 9). No caso das mulheres, a discriminação devido a orientação sexual foi a motivadora das disparidades de rendimentos, sendo significativa apenas para aquelas na base da distribuição (10°) (Tabela 9). Nota-se ainda que no primeiro período a discriminação qualifica-se como positiva, dado que as mulheres homossexuais auferem maiores rendas que suas contrapartes heterossexuais (Figura 29 e Tabela 7).

Em relação aos PCAs, as diferenças de rendimentos entre os homens homossexuais e heterossexuais entre os anos de 2013 e 2015 foram geradas pelo efeito discriminatório positivo, sendo mais acentuado para os trabalhadores no topo da distribuição [90°] (Tabelas 7 e 10). Porém, no segundo período de análise, o principal fomentador da disparidade remuneratória foi a parcela que corresponde ao efeito explicado, o qual tem caráter crescente, sendo superior para os quantis mais altos (Tabela 10).

Quanto as mulheres, verifica-se que as diferenças entre homossexuais e heterossexuais de baixas e médias rendas (10°, 30° e 50°) foram provocadas pela discriminação positiva devido a orientação sexual (Tabelas 7 e 10), sendo maior para aquelas na base da distribuição (10°). Para aquelas no topo da distribuição (70° e 90°) as disparidades de rendimentos originaram-se dos aspectos produtivos e não produtivos, sendo maiores para as trabalhadoras que possuem altas remunerações. Entre 2016 e 2019, o fator explicado foi significativo apenas no quantil 70° e o não explicado nos quantis 30° e 50°, não podendo identificar se a discriminação agiu como prêmio ou penalidade. Dessa forma, verifica-se que para as mulheres mais pobres no primeiro período a discriminação positiva é mais intensa, enquanto para as mulheres mais ricas o efeito explicado é o motivador das disparidades remuneratórias entre mulheres lésbicas e heterossexuais (Tabela 10).

Tabela 10. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais como PCAs por gênero no Brasil – 2013 a 2019

| <b>HOMEM</b>                |                  |            |              |            |              |                  |             |             |              |            |
|-----------------------------|------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------------|-------------|-------------|--------------|------------|
| <b>Período/<br/>Efeitos</b> | <b>2013-2015</b> |            |              |            |              | <b>2016-2019</b> |             |             |              |            |
|                             | <b>10°</b>       | <b>30°</b> | <b>50°</b>   | <b>70°</b> | <b>90°</b>   | <b>10°</b>       | <b>30°</b>  | <b>50°</b>  | <b>70°</b>   | <b>90°</b> |
| Explicado                   | -0,11<br>***     | -0,02      | 0,02         | 0,03       | 0,00         | 0,02             | 0,03        | 0,07<br>**  | 0,10<br>*    | 0,16<br>*  |
| %                           | 37%<br>***       | 8%         | 43%          | 151%       | 0%           | -315%            | 63%         | 76%<br>**   | 224%<br>*    | 246%<br>*  |
| Não explicado               | -0,18<br>***     | -0,24<br>* | 0,03         | -0,01      | -0,35<br>*** | -0,02            | 0,02        | 0,02        | -0,06        | -0,09      |
| %                           | 63%<br>***       | 92%<br>*   | 57%          | -51%       | 100%<br>***  | 415%             | 37%         | 24%         | -124%        | -146%      |
| Diferença                   | -0,29<br>*       | -0,27<br>* | 0,05         | 0,02       | -0,35<br>*** | -0,01            | 0,05        | 0,09        | 0,04         | 0,06       |
| %                           | 100%<br>*        | 100%<br>*  | 100%         | 100%       | 100%<br>***  | 100%             | 100%        | 100%        | 100%         | 100%       |
| <b>MULHER</b>               |                  |            |              |            |              |                  |             |             |              |            |
| <b>Período/<br/>Efeitos</b> | <b>2013-2015</b> |            |              |            |              | <b>2016-2019</b> |             |             |              |            |
|                             | <b>10°</b>       | <b>30°</b> | <b>50°</b>   | <b>70°</b> | <b>90°</b>   | <b>10°</b>       | <b>30°</b>  | <b>50°</b>  | <b>70°</b>   | <b>90°</b> |
| Explicado                   | 0,03             | -0,02      | -0,08<br>*** | -0,13<br>* | -0,19<br>*   | 0,01             | -0,01       | -0,04       | -0,07<br>**  | -0,06      |
| %                           | -9%              | 5%         | 19%<br>***   | 42%<br>*   | 44%<br>*     | -17%             | 8%          | 20%         | 44%<br>**    | -83%       |
| Não explicado               | -0,40<br>*       | -0,47<br>* | -0,33<br>*   | -0,18      | -0,25        | -0,10            | -0,16<br>** | -0,16<br>** | -0,09        | 0,13       |
| %                           | 109%<br>*        | 95%<br>*   | 81%<br>*     | 58%        | 56%          | 117%             | 92%<br>**   | 80%<br>**   | 56%          | 183%       |
| Diferença                   | -0,37<br>*       | -0,50<br>* | -0,41<br>*   | -0,31<br>* | -0,45<br>*   | -0,09            | -0,17<br>** | -0,20<br>*  | -0,15<br>*** | 0,07       |
| %                           | 100%<br>*        | 100%<br>*  | 100%<br>*    | 100%<br>*  | 100%<br>*    | 100%             | 100%<br>**  | 100%<br>*   | 100%<br>***  | 100%       |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*) p<0,01, (\*\*) p<0,05, (\*\*\*) p<0,10; (2) Sentido da seta: desempenho do efeito, do menor para o maior.

Entre 2013 e 2015, as desigualdades de rendimentos entre os técnicos de nível médio homossexuais e heterossexuais foram originadas pelas habilitações, competências e características pessoais dos trabalhadores localizados no topo da distribuição de renda (70° e 90°), as quais foram mais expressivas no quantil 90° (Tabela 11). As disparidades daqueles com remunerações baixas e médias vieram em sua maior parte da discriminação, em ambos os intervalos estudados (Tabelas 7 e 11). No primeiro período o fator discriminatório foi positivo para os homossexuais, enquanto no segundo período não há evidências do caráter positivo ou negativo, mas nota-se que a discriminação reduz ao

longo da distribuição de rendimentos (Tabela 11). No caso das mulheres técnicas de nível médio, apenas as parcelas que correspondem ao efeito explicado foram significativas em ambos os períodos. O efeito mencionado tem desempenho decrescente, sendo mais intenso para as trabalhadoras com baixas remunerações, indicando a importância das características pessoais produtivas e não produtivas delas (Tabela 11).

Tabela 11. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais como técnicos de nível médio por gênero no Brasil – 2013 a 2019

| <b>HOMEM</b>        |           |       |       |       |       |           |       |       |       |       |
|---------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|
| Período/<br>Efeitos | 2013-2015 |       |       |       |       | 2016-2019 |       |       |       |       |
|                     | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   |
| Explicado           | -0,05     | -0,06 | -0,08 | -0,16 | -0,23 | -0,04     | -0,01 | -0,02 | -0,03 | -0,03 |
| %                   | 21%       | 14%   | 17%   | 86%   | -293% | 15%       | 8%    | 49%   | -23%  | -23%  |
|                     |           |       |       | *     | *     |           |       |       |       |       |
|                     |           |       |       | *     | *     |           |       |       |       |       |
|                     |           |       |       | →     |       |           |       |       |       |       |
| Não explicado       | -0,17     | -0,36 | -0,39 | -0,03 | 0,31  | -0,26     | -0,16 | -0,02 | 0,18  | 0,17  |
| %                   | 79%       | 86%   | 83%   | 14%   | 393%  | 85%       | 92%   | 51%   | 123%  | 123%  |
|                     |           |       | *     |       |       | *         | **    |       | **    |       |
|                     |           |       | *     |       |       | *         | **    |       | **    |       |
|                     |           |       |       |       |       |           |       |       | →     |       |
| Diferença           | -0,22     | -0,42 | -0,47 | -0,19 | 0,08  | -0,30     | -0,17 | -0,04 | 0,15  | 0,14  |
| %                   | 100%      | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%      | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |
|                     |           | ***   | *     | *     |       | *         | **    |       | ***   |       |
|                     |           | ***   | *     | *     |       | *         | **    |       | ***   |       |

| <b>MULHER</b>       |           |       |       |       |       |           |        |       |       |       |
|---------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|--------|-------|-------|-------|
| Período/<br>Efeitos | 2013-2015 |       |       |       |       | 2016-2019 |        |       |       |       |
|                     | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°       | 30°    | 50°   | 70°   | 90°   |
| Explicado           | -0,06     | -0,08 | -0,11 | -0,16 | -0,16 | -0,02     | -0,04  | -0,08 | -0,14 | -0,16 |
| %                   | 42%       | 54%   | 41%   | 42%   | 45%   | 93%       | 2082%  | 199%  | 109%  | 33%   |
|                     | **        | **    | ***   |       |       |           |        | **    | **    | ***   |
|                     | **        | **    | ***   |       |       |           |        | **    | **    | ***   |
|                     | →         | ←     |       |       |       |           |        | ←     |       |       |
| Não explicado       | -0,08     | -0,07 | -0,16 | -0,21 | -0,19 | 0,00      | 0,04   | 0,04  | 0,01  | -0,33 |
| %                   | 58%       | 46%   | 59%   | 58%   | 55%   | 7%        | -1982% | -99%  | -9%   | 67%   |
|                     |           |       |       |       |       |           |        |       |       |       |
| Diferença           | -0,13     | -0,16 | -0,27 | -0,37 | -0,35 | -0,03     | 0,00   | -0,04 | -0,12 | -0,49 |
| %                   | 100%      | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%      | 100%   | 100%  | 100%  | 100%  |
|                     |           |       | ***   | ***   |       |           |        |       |       |       |
|                     |           |       | ***   | ***   |       |           |        |       |       |       |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*) p<0,01, (\*\*) p<0,05, (\*\*\*) p<0,10; (2) Sentido da seta: desempenho do efeito, do menor para o maior.

Quanto ao grupo ocupacional dos serviços administrativos, as diferenças de remuneração entre os homens homoafetivos e heterossexuais foram originadas pelo efeito explicado para os trabalhadores do topo da distribuição de rendimentos (90°), e motivadas

pela discriminação positiva nos quantis 10° e 70° entre os anos de 2013 e 2015 (Tabelas 7 e 12), a qual foi superior na base da distribuição de rendimentos (Tabela 12). Para os anos de 2016 e 2019, os resultados masculinos não foram significativos. As mulheres administradoras tiveram como fomentador das disparidades de rendimentos a discriminação, a qual é negativa e significativa apenas no quantil 90° no primeiro período e no quantil 50° no segundo intervalo de tempo (Tabela 12).

Tabela 12. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais nos serviços administrativos por gênero no Brasil – 2013 a 2019

| <b>HOMEM</b>                |                  |            |            |             |              |                  |             |            |            |             |
|-----------------------------|------------------|------------|------------|-------------|--------------|------------------|-------------|------------|------------|-------------|
| <b>Período/<br/>Efeitos</b> | <b>2013-2015</b> |            |            |             |              | <b>2016-2019</b> |             |            |            |             |
|                             | <b>10°</b>       | <b>30°</b> | <b>50°</b> | <b>70°</b>  | <b>90°</b>   | <b>10°</b>       | <b>30°</b>  | <b>50°</b> | <b>70°</b> | <b>90°</b>  |
| Explicado                   | 0,02             | 0,01       | -0,08      | -0,15       | -0,46<br>**  | -0,03            | -0,02       | -0,03      | -0,03      | -0,10       |
| %                           | -18%             | -4%        | 37%        | 45%         | 4992%<br>**  | 64%              | 22%         | 46%        | 14%        | 58%         |
| Não explicado               | -0,12<br>***     | -0,15      | -0,14      | -0,18<br>** | 0,45         | -0,02            | -0,09       | -0,03      | -0,18      | -0,07       |
| %                           | 118%<br>***      | 104%       | 63%        | 55%<br>**   | -4892%       | 36%              | 78%         | 54%        | 86%        | 42%         |
| Diferença                   | -0,10<br>***     | -0,15      | -0,22      | -0,34<br>*  | -0,01        | -0,05            | -0,11       | -0,06      | -0,21      | -0,17       |
| %                           | 100%<br>***      | 100%       | 100%       | 100%<br>*   | 100%         | 100%             | 100%        | 100%       | 100%       | 100%        |
| <b>MULHER</b>               |                  |            |            |             |              |                  |             |            |            |             |
| <b>Período/<br/>Efeitos</b> | <b>2013-2015</b> |            |            |             |              | <b>2016-2019</b> |             |            |            |             |
|                             | <b>10°</b>       | <b>30°</b> | <b>50°</b> | <b>70°</b>  | <b>90°</b>   | <b>10°</b>       | <b>30°</b>  | <b>50°</b> | <b>70°</b> | <b>90°</b>  |
| Explicado                   | 0,03             | 0,06       | 0,08       | 0,08        | 0,09         | 0,01             | 0,02        | 0,04       | 0,03       | 0,03        |
| %                           | 25%              | -358%      | -68%       | -28%        | -16%         | 29%              | 20%         | 25%        | 37%        | 16%         |
| Não explicado               | 0,08             | -0,08      | -0,19      | -0,35       | -0,65<br>*** | 0,02             | 0,08        | 0,11<br>** | 0,05       | 0,15        |
| %                           | 75%              | 458%       | 168%       | 128%        | 116%<br>***  | 71%              | 80%         | 75%<br>**  | 63%        | 84%         |
| Diferença                   | 0,11             | -0,02      | -0,11      | -0,27       | -0,56        | 0,03             | 0,10<br>*** | 0,14<br>*  | 0,08       | 0,18<br>*** |
| %                           | 100%             | 100%       | 100%       | 100%        | 100%         | 100%             | 100%<br>*** | 100%<br>*  | 100%       | 100%<br>*** |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*) p<0,01, (\*\*) p<0,05, (\*\*\*) p<0,10; (2) Sentido da seta: desempenho do efeito, do menor para o maior.

Os homens ocupados nos serviços e comércio tiveram os atributos pessoais produtivos e não produtivos (fator explicado) como geradores das desigualdades nas remunerações entre homossexuais e heterossexuais, sendo estes mais significativos para

os trabalhadores na base da distribuição de rendimentos (10°) (Tabela 13). Entre os anos de 2016 e 2019, a discriminação positiva foi a responsável pelas disparidades nos rendimentos nos quantis superiores, sendo maior para os trabalhadores do quantil 90° (Tabelas 7 e 13).

Tabela 13. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais nos serviços e comércio por gênero no Brasil – 2013 a 2019

| <b>HOMEM</b>        |           |       |       |       |       |           |       |       |       |       |
|---------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|
| Período/<br>Efeitos | 2013-2015 |       |       |       |       | 2016-2019 |       |       |       |       |
|                     | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   |
| Explicado           | -0,36     | -0,17 | -0,24 | -0,23 | -0,24 | -0,33     | -0,11 | -0,16 | -0,13 | -0,08 |
|                     | *         | *     | *     | *     | *     | *         | *     | *     | *     | *     |
| %                   | 87%       | 73%   | 89%   | 54%   | 47%   | 85%       | 56%   | 63%   | 36%   | 25%   |
|                     | *         | *     | *     | *     | *     | *         | *     | *     | *     | *     |
|                     | ←         |       |       |       |       | ←         |       |       |       |       |
| Não explicado       | -0,05     | -0,06 | -0,03 | -0,19 | -0,27 | -0,06     | -0,09 | -0,09 | -0,22 | -0,24 |
|                     |           |       |       | ***   |       |           | *     | ***   | *     | ***   |
| %                   | 13%       | 27%   | 11%   | 46%   | 53%   | 15%       | 44%   | 37%   | 64%   | 75%   |
|                     |           |       |       | ***   |       |           | *     | ***   | *     | ***   |
|                     |           |       |       |       |       | →         |       |       |       |       |
| Diferença           | -0,41     | -0,23 | -0,27 | -0,42 | -0,51 | -0,39     | -0,20 | -0,25 | -0,35 | -0,31 |
|                     | *         | *     | **    | *     | *     | *         | *     | *     | *     | *     |
| %                   | 100%      | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%      | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |
|                     | *         | *     | **    | *     | *     | *         | *     | *     | *     | *     |
| <b>MULHER</b>       |           |       |       |       |       |           |       |       |       |       |
| Período/<br>Efeitos | 2013-2015 |       |       |       |       | 2016-2019 |       |       |       |       |
|                     | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   |
| Explicado           | -0,08     | 0,01  | 0,04  | 0,05  | 0,05  | -0,13     | -0,01 | 0,02  | 0,05  | 0,04  |
|                     |           |       | **    | ***   |       | *         |       |       | *     | ***   |
| %                   | 496%      | -23%  | -31%  | -22%  | -10%  | 209%      | 64%   | -103% | 124%  | -16%  |
|                     |           |       | **    | ***   |       | *         |       |       | *     | ***   |
|                     | ←         |       |       |       |       | ←         |       |       |       |       |
| Não explicado       | 0,06      | -0,06 | -0,16 | -0,26 | -0,56 | 0,07      | 0,00  | -0,03 | -0,01 | -0,28 |
|                     |           |       | *     | *     | *     |           |       |       |       | ***   |
| %                   | -396%     | 123%  | 131%  | 122%  | 110%  | -109%     | 36%   | 203%  | -24%  | 116%  |
|                     |           |       | *     | *     | *     |           |       |       |       | ***   |
|                     | ←         |       |       |       |       |           |       |       |       |       |
| Diferença           | -0,02     | -0,04 | -0,12 | -0,21 | -0,51 | -0,06     | -0,01 | -0,02 | 0,04  | -0,24 |
|                     |           |       | *     | *     | *     |           |       |       |       |       |
| %                   | 100%      | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%      | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |
|                     |           |       | *     | *     | *     |           |       |       |       |       |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*) p<0,01, (\*\*) p<0,05, (\*\*\*) p<0,10; (2) Sentido da seta: desempenho do efeito, do menor para o maior.

No caso das mulheres ocupadas nesse grupo, a discriminação positiva foi a grande responsável pelas diferenças nos rendimentos das trabalhadoras homoafetivas e suas

contrapartes heterossexuais no primeiro período (Tabelas 7 e 13), com caráter decrescente, ou seja, o prêmio pela discriminação é menor para as trabalhadoras com altas rendas (Tabela 13). Para o segundo intervalo de tempo, a discriminação positiva foi significativa apenas no topo da distribuição de rendimentos (90) (Tabelas 7 e 13), enquanto o efeito explicado foi significativo para o quantis 10° e 70° evidenciando que este efeito foi o motivador da disparidade de renda entre elas, a qual é mais intensa no quantil 10° (Tabela 13).

Tabela 14. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais como agropecuários por gênero no Brasil – 2013 a 2019

| <b>HOMEM</b>        |           |       |       |       |       |           |       |      |       |       |
|---------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|------|-------|-------|
| Período/<br>Efeitos | 2013-2015 |       |       |       |       | 2016-2019 |       |      |       |       |
|                     | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°       | 30°   | 50°  | 70°   | 90°   |
| Explicado           | -0,44     | -0,67 | -0,67 | -1,09 | -2,30 | -0,15     | -0,05 | 0,06 | 0,30  | 0,51  |
| %                   | 69%       | 68%   | 103%  | 372%  | -559% | -632%     | -8%   | 39%  | 62%   | 658%  |
|                     |           |       | **    | **    | *     |           |       |      |       | **    |
|                     |           |       | **    | **    | *     |           |       |      |       | **    |
|                     |           |       | →     |       |       |           |       |      |       |       |
| Não explicado       | -0,20     | -0,32 | 0,02  | 0,79  | 2,71  | 0,18      | 0,66  | 0,10 | 0,18  | -0,44 |
| %                   | 31%       | 32%   | -3%   | -272% | 659%  | 732%      | 108%  | 61%  | 38%   | -558% |
|                     |           |       |       | **    | *     |           |       |      |       |       |
|                     |           |       |       | **    | *     |           |       |      |       |       |
|                     |           |       | →     |       |       |           |       |      |       |       |
| Diferença           | -0,64     | -1,00 | -0,65 | -0,29 | 0,41  | 0,02      | 0,62  | 0,16 | 0,48  | 0,08  |
| %                   | 100%      | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%      | 100%  | 100% | 100%  | 100%  |
|                     | *         | *     | *     | *     | *     |           |       |      | *     |       |
|                     | *         | *     | *     | *     | *     |           |       |      | *     |       |
| <b>MULHER</b>       |           |       |       |       |       |           |       |      |       |       |
| Período/<br>Efeitos | 2013-2015 |       |       |       |       | 2016-2019 |       |      |       |       |
|                     | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°       | 30°   | 50°  | 70°   | 90°   |
| Explicado           | 0,62      | 0,34  | 0,33  | 0,44  | 0,59  | 0,02      | 0,07  | 0,10 | 0,15  | 0,39  |
| %                   | -64%      | -97%  | -197% | -785% | 169%  | 16%       | 11%   | 46%  | 291%  | -60%  |
|                     | ***       |       |       | *     | *     |           |       |      |       | ***   |
|                     | ***       |       |       | *     | *     |           |       |      |       | ***   |
|                     | → ←       |       |       |       |       |           |       |      |       |       |
| Não explicado       | -1,59     | -0,68 | -0,50 | -0,50 | -0,24 | 0,11      | 0,61  | 0,11 | -0,10 | -1,06 |
| %                   | 164%      | 197%  | 297%  | 885%  | -69%  | 84%       | 89%   | 54%  | -191% | 160%  |
|                     | *         | **    | ***   | **    |       |           | ***   |      |       |       |
|                     | *         | **    | ***   | **    |       |           | ***   |      |       |       |
|                     | →         |       |       |       |       |           |       |      |       |       |
| Diferença           | -0,97     | -0,35 | -0,17 | -0,06 | 0,35  | 0,13      | 0,68  | 0,21 | 0,05  | -0,66 |
| %                   | 100%      | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%      | 100%  | 100% | 100%  | 100%  |
|                     | *         | *     |       |       |       | *         | *     |      |       |       |
|                     | *         | *     |       |       |       | *         | *     |      |       |       |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*) p<0,01, (\*\*) p<0,05, (\*\*\*) p<0,10(2) Sentido da seta: desempenho do efeito, do menor para o maior.

A respeito dos trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e da pesca, as habilitações, competências e características pessoais dos trabalhadores determinaram a maior parte das diferenças de rendimentos entre os homens homossexuais e heterossexuais para os trabalhadores com rendas médias (50° e 70°), sendo maiores no quantil 70° (Tabela 14). No entanto, para o quantil 90° dos dois períodos o efeito discriminatório foi o fomentador das disparidades, sendo que de 2013 a 2015 a discriminação foi negativa (Tabelas 7 e 14), penalizando os homens homossexuais com reduções em suas rendas devido a orientação sexual.

Considerando as mulheres homossexuais e heterossexuais inseridas nesse grupo ocupacional, as disparidades nas remunerações entre 2013 e 2015 foram originadas pela discriminação positiva e crescente, beneficiando especialmente as mulheres lésbicas localizadas no topo da distribuição de rendimentos (Tabelas 7 e 14). Entre 2016 e 2019, a discriminação foi significativa apenas no quantil 30°, embora não se saiba se no intuito de premiar ou penalizar, e o efeito explicado foi superior ao não explicado no quantil 90°, evidenciando a importância dos atributos pessoais produtivos e não produtivos para as mulheres homoafetivas com elevadas remunerações (Tabela 14).

Os dados dos trabalhadores dos postos da produção de bens e serviços revelaram que os homens homossexuais dos quantis 50° e 70° do primeiro período e o quantil 30° do segundo período sofreram discriminação. Para os anos de 2013 e 2015 o efeito discriminatório agiu como redutor do rendimento devido a orientação sexual do trabalhador homossexual, entre os anos de 2016 e 2019 não foi possível obter essa informação (Tabelas 7 e 15). Apenas os indivíduos do quantil 10° do segundo intervalo de tempo analisado, obtiveram o efeito explicado como motivador das disparidades de rendimentos, os quais resultaram em prêmios remuneratórios para estes trabalhadores (Tabelas 7 e 15).

Tendo em consideração os resultados femininos para este grupo ocupacional, verifica-se que o efeito explicado pelos atributos pessoais produtivos e não produtivos foram os geradores das diferenças nos rendimentos, no quantil 10° entre os anos de 2013 e 2015 e quantis 10°, 30°, 50° e 70° para o segundo período analisado, com desempenho decrescente, indicando que é mais expressivo para os trabalhadores com baixas remunerações (Tabela 15). O fator discriminatório foi significativo em ambos os períodos, contudo, entre os anos de 2013 e 2015 a discriminação foi positiva nos quantis 50° e 70°, gerando benefícios monetários para as mulheres homoafetivas, enquanto no

quantil 90° do segundo período caracterizou-se como negativa, evidenciando penalizações para as trabalhadoras homossexuais (Tabelas 7 e 15).

Tabela 15. Decomposição quantílica para a diferença de rendimentos dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais na produção por gênero no Brasil – 2013 a 2019

| <b>HOMEM</b>        |           |       |       |       |       |           |       |       |       |       |
|---------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|
| Período/<br>Efeitos | 2013-2015 |       |       |       |       | 2016-2019 |       |       |       |       |
|                     | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   |
| Explicado           | -0,05     | -0,03 | -0,02 | -0,01 | -0,01 | -0,14     | -0,08 | -0,02 | -0,02 | -0,01 |
| %                   | 30%       | -743% | -10%  | -4%   | -9%   | 61%       | 32%   | 20%   | 309%  | 11%   |
| Não explicado       | -0,11     | 0,03  | 0,18  | 0,33  | 0,09  | -0,09     | -0,17 | -0,06 | 0,01  | -0,09 |
| %                   | 70%       | 843%  | 110%  | 104%  | 109%  | 39%       | 68%   | 80%   | -209% | 89%   |
| Diferença           | -0,16     | 0,00  | 0,16  | 0,32  | 0,09  | -0,23     | -0,26 | -0,08 | -0,01 | -0,10 |
| %                   | 100%      | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%      | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |
| <b>MULHER</b>       |           |       |       |       |       |           |       |       |       |       |
| Período/<br>Efeitos | 2013-2015 |       |       |       |       | 2016-2019 |       |       |       |       |
|                     | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   |
| Explicado           | -0,28     | -0,05 | -0,05 | -0,09 | -0,18 | -0,25     | -0,09 | -0,07 | -0,07 | -0,19 |
| %                   | 854%      | 26%   | 19%   | 33%   | 18%   | 55%       | 120%  | -358% | -388% | -167% |
| Não explicado       | 0,25      | -0,14 | -0,23 | -0,19 | -0,79 | -0,20     | 0,02  | 0,09  | 0,09  | 0,31  |
| %                   | -754%     | 74%   | 81%   | 67%   | 82%   | 45%       | -20%  | 458%  | 488%  | 267%  |
| Diferença           | -0,03     | -0,20 | -0,29 | -0,28 | -0,97 | -0,45     | -0,07 | 0,02  | 0,02  | 0,12  |
| %                   | 100%      | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%      | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*) p<0,01, (\*\*) p<0,05, (\*\*\*) p<0,10; (2) Sentido da seta: desempenho do efeito, do menor para o maior.

Assim como os resultados expostos pelas Figuras 21 a 29 e a Tabela 7, que evidenciam que existem prêmios e penalidades nos rendimentos dos trabalhadores em razão de suas orientações sexuais, os dados da decomposição de rendimentos quantílica revelam que ambos os efeitos, explicado e não explicado, são responsáveis por essas diferenças de rendas (Tabelas 8 a 15). As parcelas se diferenciam entre os grupos



ocupacionais, gênero e períodos selecionados, mas não há um padrão. Nota-se que o componente que corresponde a *proxy* da discriminação segundo a orientação sexual está associado tanto a uma discriminação positiva quanto negativa. A discriminação positiva atua como ganho remuneratório para os trabalhadores homossexuais, enquanto a negativa traduz-se como prejuízo nos rendimentos dos indivíduos identificados como homoafetivos.

No primeiro período estudado (2013 a 2015), tanto o efeito explicado pelas competências e habilitações dos trabalhadores, quanto o fator discriminatório positivo foram responsáveis pela maioria das diferenças de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais (Quadro 8). O efeito explicado foi superior para os homens dirigentes; técnicos de nível médio; inseridos nos serviços e comércio e agropecuários. Para as mulheres, esse efeito foi maior para as técnicas de nível médio. A discriminação positiva teve mais poder de explicação entre os homens PCAs e nos serviços administrativos, enquanto para as mulheres verificou-se esse comportamento para as dirigentes; PCAs; serviços e comércio; agropecuárias e na produção. A discriminação negativa foi superior para as mulheres nas forças armadas, homens dirigentes e na produção (Quadro 8 e Tabelas 8 a 15).

Quadro 8. Síntese dos principais efeitos das decomposições quantílicas dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais por grupo ocupacional no Brasil – 2013 a 2015

| <b>Grupo ocupacional</b> | <b>Homem</b>                               | <b>Mulher</b>          |
|--------------------------|--------------------------------------------|------------------------|
| Forças armadas           |                                            | Discriminação negativa |
| Dirigentes               | Efeito explicado<br>Discriminação negativa | Discriminação positiva |
| PCA                      | Discriminação positiva                     | Discriminação positiva |
| Técnicos de nível médio  | Efeito explicado                           | Efeito explicado       |
| Serviços administrativos | Discriminação positiva                     | (sem efeito definido)  |
| Serviços e comércio      | Efeito explicado                           | Discriminação positiva |
| Agropecuário             | Efeito explicado                           | Discriminação positiva |
| Produção                 | Discriminação negativa                     | Discriminação positiva |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Nota: Ausência de homens homossexuais ocupados nas forças armadas entre 2013 e 2015.

O intervalo de tempo de 2016 a 2019 também se qualificou com a presença de ambos os efeitos como originadores das disparidades de rendimentos segundo a orientação sexual. Porém, a parcela explicada pelos atributos pessoais produtivos e não produtivos foi a fomentadora das diferenças na maior parte dos grupos ocupacionais, especialmente para as mulheres (Quadro 9). Concomitantemente ao aumento da

importância do efeito explicado de um período para outro, houve uma redução da discriminação positiva entre os dois intervalos selecionados, sendo presente apenas para os homens nas forças armadas, dirigentes; serviços e comércio e na produção, indicando um “prêmio duplo” na remuneração, por ser homossexual e homem (Quadro 9 e Tabelas 7 a 14).

Quadro 9. Síntese dos principais efeitos das decomposições quantílicas dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais por grupo ocupacional no Brasil – 2016 a 2019

| <b>Grupo ocupacional</b> | <b>Homem</b>                               | <b>Mulher</b>                              |
|--------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Forças armadas           | Discriminação positiva                     | Efeito explicado                           |
| Dirigentes               | Discriminação positiva                     | (sem efeito definido)                      |
| PCA                      | Efeito explicado                           | (sem efeito definido)                      |
| Técnicos de nível médio  | (sem efeito definido)                      | Efeito explicado                           |
| Serviços administrativos |                                            | Efeito explicado                           |
| Serviços e comércio      | Efeito explicado                           | Efeito explicado                           |
| Agropecuário             | Efeito explicado                           | (sem efeito definido)                      |
| Produção                 | Discriminação positiva<br>Efeito explicado | Efeito explicado<br>Discriminação negativa |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Associando as evidências de disparidades de rendimentos segundo a orientação sexual da Figura 29 e Tabela 7 (“Diferença RIF”) com as decomposições quantílicas das Tabelas 8 a 15, é possível analisar o desempenho dos efeitos explicado e discriminatório (positivo e negativo) entre os grupos ocupacionais por gênero (“Efeito explicado e Efeito não explicado”) (Tabela 16). Os resultados encontrados (Tabela 16) permitem rejeitar a segunda hipótese da tese, pois ambos os efeitos (explicado e não explicado) apresentaram importância para esclarecer as diferenças nas remunerações entre os trabalhadores homossexuais e heterossexuais. Porém, o fator explicado foi mais acentuado no segundo período, especialmente para os homens PCAs, serviços e comércio e agropecuários, e para as mulheres nas forças armadas, técnicas de nível médio, serviços administrativos, serviços e comércio e produção.

Além disso, há casos em que o efeito explicado foi menor para os trabalhadores na base da distribuição de rendimentos [vide a seta →] (Tabela 16), sendo eles:

- Período de 2013 a 2015: homens dirigentes; técnicos de nível médio; agropecuários e na produção; e mulheres PCAs e agropecuárias;
- Período de 2016 a 2019: homens PCAs; e mulheres nas forças armadas e na produção.

Esses trabalhadores estão inseridos tanto em grupos ocupacionais com altos níveis de qualificação e competência (PCAS e forças armadas) e em postos que demandam baixos níveis de escolaridade e complexidade (agropecuários e produção). Mas há cenários em que a parcela explicada foi inferior para os indivíduos no topo da distribuição de renda [vide a seta ←] (Tabela 16):

- Período de 2013 a 2015: homens nos serviços e comércio e mulheres na produção;
- Período de 2016 a 2019: homens e mulheres nos serviços e comércio.

Ou seja, para postos que exigem baixo nível de qualificação e competências (serviços, comércio e produção) o efeito explicado tem mais importância para os trabalhadores na base da distribuição de rendimentos. Já a discriminação (positiva ou negativa) teve menor efeito para os indivíduos nos quantis mais baixos [vide a seta →] (Tabela 16) para:

- Período de 2013 a 2015: homens PCAs; agropecuários e mulheres na agropecuária e produção.
- Período de 2016 a 2019: homens nos serviços e comércio.

Enquanto em outros cenários o efeito não explicado foi mais intenso para os trabalhadores com baixas remunerações [vide a seta ←] (Tabela 16):

- Período de 2013 a 2015: homens nas forças armadas; dirigentes; serviços administrativos e produção; e mulheres PCAs, comércio e serviços.
- Período de 2016 a 2019: homens técnicos de nível médio; e mulheres PCAs.

Tabela 16. Síntese das diferenças de rendimentos (regressões RIF) e decomposições quantílicas dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais por grupo ocupacional no Brasil – 2013 a 2019 (continua)

| Gênero/<br>Período |               | Homem     |     |      |       |       |           |     |     |      |      | Mulher    |     |     |      |      |           |     |      |       |      |
|--------------------|---------------|-----------|-----|------|-------|-------|-----------|-----|-----|------|------|-----------|-----|-----|------|------|-----------|-----|------|-------|------|
|                    |               | 2013-2015 |     |      |       |       | 2016-2019 |     |     |      |      | 2013-2015 |     |     |      |      | 2016-2019 |     |      |       |      |
| Grupos ocup.       | Efeitos       | 10°       | 30° | 50°  | 70°   | 90°   | 10°       | 30° | 50° | 70°  | 90°  | 10°       | 30° | 50° | 70°  | 90°  | 10°       | 30° | 50°  | 70°   | 90°  |
| Forças armadas     | Diferença RIF | --        | --  | --   | --    | --    | 55%       | --  | --  | -31% | -30% | --        | 40% | --  | -36% | -42% | -69%      | --  | --   | --    | --   |
|                    | Explicado     | --        | --  | --   | --    | --    | --        | --  | --  | --   | --   | --        | --  | --  | --   | --   | --        | 71% | 56%  | -649% | 139% |
|                    | Não explicado | --        | --  | --   | --    | --    | 149%      | --  | 69% | --   | --   | --        | --  | --  | --   | 100% | --        | --  | --   | 749%  | --   |
| Dirigente          | Diferença RIF | --        | --  | --   | --    | -43%  | 22%       | --  | --  | --   | --   | 46%       | --  | --  | --   | --   | --        | --  | --   | --    | --   |
|                    | Explicado     | 73%       | 52% | 100% | -145% | --    | 32%       | 47% | --  | --   | --   | -39%      | --  | --  | --   | --   | --        | --  | --   | --    | --   |
|                    | Não explicado | --        | --  | --   | 245%  | 106%  | 68%       | --  | --  | --   | --   | 139%      | --  | --  | --   | --   | 87%       | --  | --   | --    | --   |
| PCA                | Diferença RIF | 20%       | --  | --   | --    | --    | --        | --  | --  | --   | --   | 24%       | 25% | 42% | 38%  | --   | --        | --  | --   | --    | -19% |
|                    | Explicado     | 37%       | --  | --   | --    | --    | --        | --  | 76% | 224% | 246% | --        | --  | 19% | 42%  | 44%  | --        | --  | --   | 44%   | --   |
|                    | Não explicado | 63%       | 92% | --   | --    | 100%  | --        | --  | --  | --   | --   | 109%      | 95% | 81% | --   | --   | --        | 92% | 80%  | --    | --   |
| Técnico médio      | Diferença RIF | --        | 22% | 35%  | 63%   | --    | --        | --  | --  | --   | -22% | --        | --  | --  | --   | --   | --        | --  | --   | --    | --   |
|                    | Explicado     | --        | --  | --   | 86%   | -293% | --        | --  | --  | --   | --   | 42%       | 54% | 41% | --   | --   | --        | --  | 199% | 109%  | 33%  |
|                    | Não explicado | --        | --  | 83%  | --    | --    | 85%       | 92% | --  | 123% | --   | --        | --  | --  | --   | --   | --        | --  | --   | --    | --   |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Apenas os resultados significativos foram expostos; (2) Sombreado verde: homossexual ganha mais que o heterossexual (prêmio); (3) Sombreado vermelho: homossexual ganha menos que o heterossexual (penalidade); (4) Sentido da seta: desempenho do efeito, do menor para o maior.

Tabela 16. Síntese das diferenças de rendimentos (regressões RIF) e decomposições quantílicas dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais por grupo ocupacional no Brasil – 2013 a 2019 (conclusão)

| Gênero/<br>Período |               | Homem     |     |      |       |       |           |      |      |     |      | Mulher    |      |      |       |      |           |      |       |       |       |
|--------------------|---------------|-----------|-----|------|-------|-------|-----------|------|------|-----|------|-----------|------|------|-------|------|-----------|------|-------|-------|-------|
|                    |               | 2013-2015 |     |      |       |       | 2016-2019 |      |      |     |      | 2013-2015 |      |      |       |      | 2016-2019 |      |       |       |       |
| Grupos ocup.       | Efeitos       | 10°       | 30° | 50°  | 70°   | 90°   | 10°       | 30°  | 50°  | 70° | 90°  | 10°       | 30°  | 50°  | 70°   | 90°  | 10°       | 30°  | 50°   | 70°   | 90°   |
| Serv. adm.         | Diferença RIF | 19%       | --  | --   | 14%   | -38%  | -1%       | --   | --   | --  | --   | --        | --   | --   | -29%  | --   | --        | --   | --    | --    | --    |
|                    | Explicado     | --        | --  | --   | --    | 4992% | --        | --   | --   | --  | --   | --        | --   | --   | --    | --   | --        | --   | --    | --    | --    |
|                    | Não explicado | 118%      | --  | --   | 55%   | --    | --        | --   | --   | --  | --   | --        | --   | --   | --    | 116% | --        | --   | 75%   | --    | --    |
| Serv. e com.       | Diferença RIF | 18%       | --  | --   | --    | 87%   | --        | 7%   | --   | 15% | 57%  | --        | --   | 14%  | 19%   | 33%  | --        | --   | --    | --    | 21%   |
|                    | Explicado     | 87%       | 73% | 89%  | 54%   | 47%   | 85%       | 56%  | 63%  | 36% | 25%  | --        | --   | -31% | -22%  | --   | 209%      | --   | --    | 124%  | -16%  |
|                    | Não explicado | --        | --  | --   | 46%   | --    | --        | 44%  | 37%  | 64% | 75%  | --        | --   | 131% | 122%  | 110% | --        | --   | --    | --    | 116%  |
| Agropecuários      | Diferença RIF | --        | --  | --   | --    | -95%  | --        | -45% | -30% | --  | --   | 249%      | 243% | 65%  | --    | --   | --        | --   | --    | --    | --    |
|                    | Explicado     | --        | --  | 103% | 372%  | -559% | --        | --   | --   | --  | 658% | -64%      | --   | --   | -785% | 169% | --        | --   | --    | --    | -60%  |
|                    | Não explicado | --        | --  | --   | -272% | 659%  | --        | --   | --   | --  | --   | 164%      | 197% | 297% | 885%  | --   | --        | 89%  | --    | --    | --    |
| Produção           | Diferença RIF | --        | --  | -24% | -19%  | --    | 11%       | --   | 23%  | --  | --   | --        | --   | 19%  | 24%   | --   | 35%       | --   | -13%  | --    | -29%  |
|                    | Explicado     | --        | --  | --   | --    | --    | 61%       | 32%  | --   | --  | --   | 854%      | --   | --   | 33%   | 18%  | 55%       | 120% | -358% | -388% | -167% |
|                    | Não explicado | --        | --  | 110% | 104%  | --    | 39%       | 68%  | --   | --  | --   | --        | --   | 81%  | 67%   | 82%  | 45%       | --   | --    | --    | 267%  |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Apenas os resultados significativos foram expostos; (2) Sombreado verde: homossexual ganha mais que o heterossexual (prêmio); (3) Sombreado vermelho: homossexual ganha menos que o heterossexual (penalidade); (4) Sentido da seta: desempenho do efeito, do menor para o maior.

Em resumo, os resultados para ambos os períodos (2013 a 2015 e 2016 a 2019) demonstram que existem diferenças nas remunerações dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais, sendo distintas entre os grupos ocupacionais e ao longo da distribuição de rendimentos (Figura 29 e Tabela 7). De um lado, os dados mostraram que os homossexuais recebem mais do que os heterossexuais, como os homens do quantil 90° nos serviços e comércio e mulheres agropecuárias no quantil 10°. Por outro lado, os resultados revelaram penalidades devido à orientação sexual, sendo os rendimentos maiores para os homens agropecuários nos quantis 90° e 30° nos períodos 1 e 2, respectivamente, e as mulheres mais ricas nas forças armadas no primeiro período e para as mais pobres no segundo intervalo de tempo (Figura 29 e Tabela 7).

As origens das disparidades de rendimentos entre os indivíduos homoafetivos e heterossexuais foram diferentes entre os períodos, grupos ocupacionais e gênero. No geral, entre os anos de 2013 e 2015 tanto a discriminação positiva quanto o efeito explicado foram os grandes responsáveis pelas diferenças de rendimentos, gerando prêmios monetários para os trabalhadores homossexuais. O efeito explicado foi mais acentuado para homens e mulheres agropecuários nos quantis 70° e 90°, respectivamente, dado que a discriminação positiva foi mais acentuada para mulheres agropecuárias no quantil 70° e homens dos serviços administrativos no quantil 10°. No período de 2016 a 2019, o efeito discriminatório positivo foi restringido a casos específicos (homens nas forças armadas, na produção e dirigentes), ao mesmo tempo que o componente explicado pelos atributos pessoais do trabalhador foi o motivador das disparidades de remunerações, sendo maiores para os homens PCAs do quantil 90° e mulheres técnicas de nível médio do quantil 50° (Tabela 16).

Assim, a realidade da economia brasileira exerce influência tanto sobre a disparidade quanto na discriminação de rendimentos entre os trabalhadores heterossexuais e homoafetivos. No primeiro período – 2013 a 2015 – marcado por um cenário econômico favorável, especialmente para o mercado de trabalho, com baixa taxa de desemprego, redução das desigualdades dos rendimentos, e constantes e frequentes ações e diálogos do poder público com o segmento LGBTQIA+, os prêmios foram maiores para as mulheres e ocupações com baixas complexidades, enquanto as penalidades foram superiores para os homens e postos de trabalho que demandam pouca qualificação. Na decomposição das diferenças, os efeitos – explicado e discriminação positiva – foram os geradores das disparidades de rendimentos entre homossexuais e

heterossexuais, tem maior impacto nos quantis entremos (10°, 70° e 90°) e em grupos ocupacionais com baixas complexidades.

No segundo período – 2016 a 2019 – sem recuperação econômica, crescimento do PIB quase nulo, com altas taxas de desemprego e informalidade, e também marcado por desmontes de políticas públicas voltadas às mulheres e ao segmento LGBTQIA+, as diferenças se acentuaram e tornaram-se mais prejudiciais para esses trabalhadores. Isto porque, os prêmios na remuneração gerados pela orientação sexual reduziram, especialmente os femininos, e simultaneamente as penalidades nos rendimentos dos homossexuais foram acentuadas, particularmente dos homens.

Além disso, os beneficiados no mercado de trabalho pela baixa dinâmica econômica foram os indivíduos com altos rendimentos que ocupam postos que demandam maior qualificação e complexidade, e aqueles que investem na acumulação do capital humano, visto que o fator explicado pelas características pessoais foi a principal origem das diferenças de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais neste período (de 2016 a 2019).

## 8 CONCLUSÕES

As heterogeneidades nas remunerações é um dos grandes problemas enfrentados pelos trabalhadores no Brasil. Adicionalmente, um dos obstáculos recai sobre as diferenças de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais, pouco estudado na literatura econômica nacional. Assim, esta tese teve como objetivo analisar as diferenças e discriminação de renda ao longo da distribuição de rendimentos, segundo a orientação sexual e ocupações no Brasil de 2013 a 2019. Para alcançar o objetivo proposto, os microdados das PNAD-C's anuais de 2013 a 2019 foram utilizados, para capturar as diferentes realidades políticas, sociais e econômicas vivenciadas pelo Brasil. Para comparar os distintos cenários enfrentados pelo país, as análises foram estratificadas em dois períodos, de 2013 a 2015 e de 2016 a 2019. Foram estimadas regressões quantílicas incondicionais (RIF *regressions*) em distintos grupos ocupacionais para analisar os principais determinantes das diferenças de rendimentos segundo a orientação sexual. Posteriormente, efetuaram-se decomposições contrafactuais quantílicas (RIF *decomposition*) para verificar a presença ou não da discriminação de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais, segundo o posto de trabalho que está inserido. As variáveis selecionadas foram fundamentadas na estrutura familiar, distribuição geográfica, atributos pessoais produtivos e não produtivos, características do mercado de trabalho e a influência dos bens de consumo duráveis.

Para expor os principais resultados, as conclusões foram realizadas a partir dos objetivos específicos. O primeiro objetivo compreendeu investigar o perfil socioeconômico dos trabalhadores homossexuais e heterossexuais segundo suas características produtivas e não produtivas. As residências dos trabalhadores homossexuais são compostas por poucos indivíduos, enquanto o agrupamento familiar dos heterossexuais é superior. Os heterossexuais tendem a ter um maior número de indivíduos que pertencem a família, na maioria dos casos, essas pessoas são os filhos. Além disso, os casais homoafetivos possuem menor propensão a ter filhos, a qual está relacionada as restrições biológicas, jurídicas, sociais e culturais.

No estudo da distribuição espacial, verificou-se que os trabalhadores homossexuais residem em locais que tendem ser mais desenvolvidas economicamente, tolerantes, receptivos e liberais, como as regiões urbanas, metropolitanas e macrorregião Sudeste. Além disso, esses espaços agregam a maior parte das oportunidades de emprego, educação e atividades de lazer, o que acabam sendo atrativos e interessantes para os



homossexuais. Do ponto de vista dos atributos pessoais, os homossexuais são mais novos, possuem menor nível de experiência profissional e maior rotatividade no emprego, maior nível de qualificação que suas contrapartes heterossexuais, e a maioria é composta por pessoas brancas.

Considerando as características do mercado de trabalho, a maior parte dos trabalhadores – homossexuais e heterossexuais – estão empregados no setor privado, mas verificou-se uma transferência dos trabalhadores do setor privado para o público entre 2013 e 2019, especialmente para homens e mulheres homoafetivos. A maior parte dos indivíduos está inserida no mercado de trabalho formal, embora esta seja maior para os homossexuais. A posição na ocupação que concentra a maior proporção dos trabalhadores é a de empregados e o setor de atividade econômica que mais emprega é o de serviços, embora as concentrações dos homossexuais, especialmente dos homens, sejam mais expressivas.

Do ponto de vista do posto de trabalho, as mulheres e os homens homossexuais tendem a ocupar postos de trabalho que exigem pouca escolaridade e de baixa complexidade (serviços e comércio), mas, também, estão inseridos em empregos que demandam altos níveis de qualificação e de competência (dirigentes e PCAs), visto que são os indivíduos que mais acumulam capital humano. Os homens heterossexuais, tem sua maior parte inserida em empregos que envolvem a produção, serviços e comércio, ocupações que não exigem altos níveis de escolaridade e complexidade. Os trabalhadores homossexuais ofertam mais mão de obra ao mercado de trabalho do que suas contrapartes heterossexuais, sendo maior nos quantis mais altos.

Em 2013 os trabalhadores homossexuais exibiram vantagens monetárias com relação aos heterossexuais, enquanto no ano de 2019 este padrão se manteve apenas para a média e os quantis 10° e 30°. As mulheres tiveram os menores rendimentos em todos os casos, sendo que nos quantis 50°, 70° e 90° em 2019 a mulher homossexual é a que recebia menos, e nas outras situações a mulher heterossexual obteve a menor renda. Em 2013 e para os trabalhadores mais pobres de 2019 (quantil 10°) houve uma hierarquia de rendimentos por gênero e por orientação, ou seja, homens auferem mais que mulheres, mas os homossexuais ganham mais que heterossexuais. Já em 2019, para as análises na média e nos quantis medianos e mais altos (30°, 50°, 70° e 90°), o gênero exerceu maior influência no momento da remuneração, indicando que homens – homossexuais e heterossexuais – receberam mais que as mulheres. Quanto a posse dos bens duráveis, tanto os trabalhadores homossexuais quanto os heterossexuais apresentaram ótimas

condições habitacionais, a qual se projeta como uma forma material de inclusão social, dado que políticas públicas impulsionadoras de consumo e melhorias nas condições habitacionais, proporcionaram a esses indivíduos uma vida mais digna.

Em relação ao segundo objetivo específico, identificar e analisar a influência da orientação sexual e de outras características na distribuição de rendimentos, conforme os grupos ocupacionais em que estão alocados; a estimação das regressões quantílicas incondicionais mostraram que os indivíduos que moram nas áreas urbanas, metropolitanas e macrorregiões mais ricas e dinâmicas recebem mais do que aqueles que se domicíliam nas zonas rurais e não-metropolitanas. As aglomerações e os maiores ganhos nesses espaços simbolizam a busca de melhores oportunidades e prosperidade econômica, o que é refletido pelos prêmios nas remunerações de ambos os gêneros.

As variáveis relacionadas ao capital humano, escolaridade e experiência apresentam retornos positivos, indicando que investir em qualificação ou em treinamentos no mercado de trabalho, gera aumentos na produtividade e na remuneração, os quais foram mais intensos nos quantis superiores (70° e 90°). Ser branco apresentou ganhos, o que gera indícios de desigualdade de rendimentos devido à cor. Os retornos para os brancos são maiores para os trabalhadores com altas remunerações, o que pode ser indício de que a discriminação por cor é mais intensa para os mais ricos quando comparados com aqueles na base da distribuição.

A formalidade do mercado de trabalho relevou prêmios quando comparados com os trabalhadores inseridos no setor informal. Os retornos positivos foram maiores para os quantis da base da distribuição de rendimentos, mostrando que os prêmios remuneratórios gerados pela proteção legal são mais importantes para os trabalhadores mais pobres. Atuar no mercado privado manifestou retornos negativos, indicando que os trabalhadores do setor público possuem remunerações mais altas do que os indivíduos que se ocupam no setor privado. Os danos nas rendas são maiores para os trabalhadores com baixas rendas. Ser empregado, empregador ou conta-própria teve ganhos, o que indica que auferem remunerações maiores do que os trabalhadores domésticos e familiares. No geral, as variáveis mostraram comportamento decrescente ao longo da distribuição de rendimentos, indicando que os prêmios são superiores para os trabalhadores com pequenos rendimentos.

Os resultados dos setores de atividade econômica não exibiram padrão, apresentaram tanto ganhos quanto perdas quando comparados ao setor agrícola. Os sinais positivos da razão inversa de Mills indicam que os fatores não observados que aumentam

a probabilidade de participação do mercado de trabalho, geram acréscimos nos rendimentos. Considerando a orientação sexual, os trabalhadores homoafetivos exibiram retornos positivos (ganhos) negativos (perdas), diferenciando das evidências empíricas estudadas, que até o momento, não haviam identificado penalidades nos rendimentos dos trabalhadores homossexuais. Além disso, o prêmio ou desvantagem na remuneração foram diferentes ao longo da distribuição de rendimentos e na perspectiva do gênero.

As disparidades (positivas ou negativas) de rendimentos encontradas entre trabalhadores homossexuais e heterossexuais foram menores para os postos de trabalho que demandam pouca qualificação e baixos níveis de competência e complexidade (produção, serviços administrativos, serviços e comércio). Verifica-se ainda que os ganhos e perdas nos rendimentos gerados pela orientação sexual do trabalhador, reduziram de um período para outro, indicando que as distintas realidades econômica, social e política nos dois intervalos de tempo selecionados influenciaram as remunerações dos trabalhadores.

Por fim, o terceiro objetivo específico consistiu em verificar e analisar o quanto da diferença de rendimentos corresponde a parte explicada pelas características do trabalhador e o quanto decorre da discriminação da orientação sexual gerada pelo mercado de trabalho. A análise partiu da sobreposição de um fator ao outro. Embora ambos os fatores sejam responsáveis pela disparidade nos rendimentos entre os grupos selecionados, a interpretação dos resultados partiu da ideia de qual fator foi superior ao outro. Os resultados da decomposição de rendimentos quantílica revelam que ambos os efeitos, explicado e não explicado, são responsáveis pelas diferenças de rendas. As parcelas se diferenciam entre os grupos ocupacionais, gênero e períodos selecionados, mas não há um padrão. Nota-se que quando o componente que corresponde a *proxy* da discriminação segundo a orientação sexual foi significativo, está associado tanto a uma discriminação positiva quanto negativa. A discriminação positiva atua como ganho remuneratório para os trabalhadores homossexuais, enquanto a negativa traduz-se como prejuízo nos rendimentos dos indivíduos que se identificaram como homoafetivos.

Entre os anos de 2013 e 2015, tanto o efeito explicado pelas competências e habilitações dos trabalhadores, quanto o fator discriminatório positivo foram responsáveis pela maioria das diferenças de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais. O efeito explicado foi mais intenso para homens e mulheres agropecuários nos quantis 70° e 90°, dado que a discriminação foi maior para mulheres agropecuárias no quantil 70° e homens dos serviços administrativos no quantil 10°. O intervalo de tempo de 2016 a 2019 foi

mercado pela presença de ambos os efeitos como originadores das disparidades de rendimentos segundo a orientação sexual. Porém, a parcela explicada pelos atributos pessoais produtivos e não produtivos foi a fomentadora das diferenças na maior parte das ocupações, a qual foi superior para os homens PCAs do quantil 90° e mulheres técnicas de nível médio do quantil 50°. O efeito discriminatório positivo foi estatisticamente significativo para determinadas análises, como os homens nas forças armadas, na produção e dirigentes. Simultaneamente com o aumento da importância do efeito explicado de um período para outro, houve uma redução da discriminação positiva entre os dois intervalos selecionados.

Assim, verifica-se distinta realidade ao estudar os dois períodos e como a conjuntura econômica brasileira exerce influência sobre a disparidade e discriminação de rendimentos. O período de 2013 a 2015 foi marcado por um cenário econômico favorável, especialmente para o mercado de trabalho, com baixa taxa de desemprego, redução das desigualdades dos rendimentos, e constantes e frequentes ações e diálogos do poder público com o segmento LGBTQIA+, os prêmios foram maiores para as mulheres e ocupações com baixas complexidades, enquanto as penalidades foram superiores para os homens e postos de trabalho que demandam pouca qualificação. Na decomposição das diferenças de rendimento, ambos os fatores – explicado e discriminação positiva – foram os originadores da maior parte das disparidades de renda entre homossexuais e heterossexuais. Os dois fatores tiveram maior impacto para o grupo ocupacional dos agropecuários e serviços administrativos, nos quantis extremos (10° e 90°) e em grupos ocupacionais com baixas complexidades e qualificações (agropecuários e serviços administrativos). Logo, este período vigoroso favoreceu os homens e mulheres homossexuais, pois tanto os atributos (efeito explicado) quanto a orientação sexual (discriminação positiva), contribuíram para que os homossexuais tivessem maiores rendas que os heterossexuais.

Entre os anos de 2016 e 2019, esse cenário é divergente. Em um período sem recuperação econômica, com baixo crescimento do PIB, altas taxas de desemprego e informalidade, e marcado por desmontes de políticas públicas voltadas ao segmento LGBTQIA+ fragilizando e marginalizando cada vez mais essa população, as diferenças se acentuaram e se tornaram mais prejudiciais para esses trabalhadores. Os prêmios monetários gerados pela orientação sexual se reduziram e as penalidades nos rendimentos dos homossexuais foram acentuadas. Além disso, os beneficiados no mercado de trabalho pela baixa dinâmica econômica foram os indivíduos dos extratos superiores de renda que

ocupam postos que exigem maiores níveis educacional e competência, e aqueles que investem na acumulação do capital humano, visto que o fator explicado pelas características pessoais foi a principal origem das diferenças de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais neste período.

Quando há uma transformação do contexto econômico, social e político, as diferenças e discriminação de rendimentos entre homossexuais e heterossexuais se modificam de um período para outro. Quando há um cenário um pouco mais favorável (2013 a 2015), os homossexuais se beneficiam dessas condições, sendo que as características do trabalhador, produtivas (efeito explicado) e não produtivas (efeito da discriminação positiva) contribuem para os prêmios nas remunerações dos trabalhadores homoafetivos, na maioria dos casos. Mas, quando se observa um panorama involutivo social, econômico e político (2016 a 2019), as diferenças se acentuam, o efeito explicado ainda permanece como originador dessas disparidades, mas a discriminação negativa entra em ação, o que debilita e marginaliza os homossexuais.

Assim, é de fundamental importância a elaboração, implantação e aprimoramento de políticas voltadas a combater a disparidade de renda no mercado de trabalho contra os homossexuais, dado que a discriminação negativa foi significativa em determinados casos. Identifica-se a necessidade de estratégias para a superação da realidade preconceituosa e discriminadora contra os LGBTQIA+, assim como maiores oportunidades para a discussão e implementação de políticas públicas que garantam os direitos humanos para essa minoria, especialmente em localidades nas quais o poder público e a sociedade civil caracterizam-se como conservadores.

Alguns exemplos de políticas e ações podem ser mencionadas: i) educação sexual e de gênero nas escolas com intuito de ensinar respeito ao grupo LGBTQIA+; ii) cumprimento das leis que garantem a cidadania da população LGBTQIA+; iii) capacitação e qualificação profissional do segmento LGBTQIA+; iv) penalidades para donos e gestores de empresas que não combatem e perpetuam o comportamento discriminatório dentro de suas firmas; e v) quotas ou programas de parcerias que objetivam a contratação de trabalhadores LGBTQIA+.

Ademais, é necessário inserir perguntas diretas sobre distintas identidades de gênero dos moradores nos questionários de pesquisas domiciliares, como o censo demográfico e a PNAD-C, para que seja possível estudar de forma mais precisa os indivíduos que compõem o segmento LGBTQIA+, e não mediante *proxies* de casais homossexuais, formadas pela coabitação. Esta falta de informação deve permanecer ainda

por alguns anos, visto que a pergunta direta sobre a identidade de gênero não foi inserida no questionário do censo demográfico de 2022.

Sugere-se que em estudos futuros sobre o mercado de trabalho e a população LGBTQIA+, seja explorado o nível de educação formal, visto que foi o fomentador das disparidades de rendimentos na maioria dos casos. Uma segunda sugestão recai sobre a investigação em âmbito regional, identificando a existência ou não da discriminação nos mercados de trabalho em cada uma das macrorregiões brasileiras. Uma terceira e última sugestão vem da análise dos diferenciais de rendimentos do ponto de vista da segmentação setorial, entre setores informal e formal e privado e público.

## REFERÊNCIAS

- AHMED, A. M.; ANDERSSON, L.; HAMMARSTEDT, M. Sexual orientation and full-time monthly earnings, by public and private sector: evidence from Swedish register data. **Review of Economics of the Household**, v. 11, n. 1, p. 83-108, 2013.
- AHMED, A. M.; HAMMARSTEDT, M. Sexual orientation and earnings: a register data-based approach to identify homosexuals. **Journal of Population Economics**, v. 23, n. 3, p. 835-849, 2010.
- AKSOY, C. G.; CARPENTER, C. S.; FRANK, J. Sexual orientation and earnings: New evidence from the United Kingdom. **ILR Review**, v. 71, n. 1, p. 242-272, 2018.
- AKSOY, C. G.; CARPENTER, C. S.; FRANK, J.; HUFFMAN, M. L. Gay glass ceilings: Sexual orientation and workplace authority in the UK. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 159, p. 167-180, 2019.
- 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**, v. 61, n. 4, p. 518-543, 2008.
- ANZORENA, C. El retorno del tratado sobre la Familia de Gary Becker. Algunas reflexiones en torno a los criterios de eficiencia que legitiman los planes compensatorios de fines de la década de 1990". **Kairos: Revista de temas sociales**, v. 13, n. 24, p. 1-15, 2009.
- ARABSHEIBANI, G. R.; MARIN, A.; WADSWORTH, J. Gay pay in the UK. **Economica**, v. 72, n. 286, p. 333-347, 2005.
- ARAGUSUKU, H. A.; LOPES, M. Preconceito, discriminação e cidadania LGBT: políticas públicas em Mato Grosso e no Brasil. **Aceno**, v. 3, n. 5, p. 242-258, 2016.
- ARBACHE, J. S.; DE NEGRI, J. A. Diferenciais de salários inter-industriais no Brasil: evidências e implicações. **Texto para discussão nº 918**, Brasília: IPEA, 2002.
- ARROW, K. J. Some Models of Racial Discrimination in the labor market. RAND CORP SANTA MONICA, 1971.
- BADGETT, M. V. L. The wage effects of sexual orientation discrimination. **Industrial & Labor Relations Review**, v. 48, n. 4, p. 726-739, 1995.
- BARBOSA, A. L. H.; VITAL, C. L. C.; RUSSO, F. M.; COSTA, J. S. Rendimentos e jornadas de trabalho remunerado e não remunerado no Brasil: uma análise por orientação sexual. **Nota técnica IPEA, n.68**, Mercado de trabalho: conjuntura e análise, 47-61, 2020.

- BATISTA, N.; CACCIAMALI, M. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 26, n. 1, 97-115, 2009.
- BECKER, G. S. **The economics of discrimination**. The University of Chicago Press, 1957.
- BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis: part 2. **Journal of Political Economy**, v. 70, n. 5, p. 9-49, 1962.
- BECKER, G. S. A Theory of marriage: Parte I. **Journal of Political Economy**, v. 81, n. 4, p. 813-846, 1973.
- BECKER, G. S. A Theory of marriage: Parte II. **Journal of Political Economy**, v. 82, n. 2, p. 11-26, 1974.
- BECKER, G. S. A Treatise on the family. **Harvard University Press**, 1991.
- BECKER, G. S.; CHISWICK, B. R. Education and the distribution of earnings. **American Economic Review**, v. 56, n. 2, p. 358-369, 1966.
- BECKER, K. L. Deficiência, Emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 49, n. 1, p. 39-64, 2019.
- BERG, N.; LIEN, D. Measuring the effect of sexual orientation on income: Evidence of discrimination. **Contemporary Economic Policy**, v. 20, v. 4, p. 394-414, 2002.
- BLANDFORD, J. M. The nexus of sexual orientation and gender in the determination of earnings. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 56, n. 4, p. 622-642, 2003.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.
- BORJAS, J. **Economia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Mcgraw Hill, 2012.
- BRASIL. Lei n 10.097 de 19 de dezembro de 2000. **Lei ordinária**: artigos 402 e 403, 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm) Acesso em: 03 set. 2020.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Combate à Discriminação. **Brasil Sem Homofobia**: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Programa Nacional de DST e Aids. **Projeto Somos Desenvolvimento Organizacional, Advocacy e Intervenção para ONGs que trabalham com GAYS e outros HSH**. Brasília: Ministério da Saúde, 2005.
- BRASIL. Secretaria Especial de Direitos Humanos. **Plano Nacional de Promoção da Cidadania e dos Direitos Humanos LGBT**. Brasília, 2009.



BRASIL. **Anais da 2ª Conferência Nacional de Políticas Públicas e Direitos Humanos para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais - LGBT**. Por um país livre de pobreza e da discriminação: Promovendo a cidadania de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Brasília, 2011.

BRASIL. **Guia orientador para a criação de conselhos estaduais/municipais de direitos da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais - LGBT**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2013.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Portaria nº2.046, de 15 de agosto de 2019**. Revogação de comitês e órgãos colegiados. Diário Oficial da União da República Federativa do Brasil. Brasília, 15 ago. 2015.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego**, 2017. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/informacoesGerais.jsf> Acesso em: 25 mai. 2020.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Supremo reconhece união homoafetiva**, 2020. Disponível em: [http://www2.stf.jus.br/portalStfInternacional/cms/verConteudo.php?sigla=portalStfDestaque\\_pt\\_br&idConteudo=179003](http://www2.stf.jus.br/portalStfInternacional/cms/verConteudo.php?sigla=portalStfDestaque_pt_br&idConteudo=179003) Acesso em: 23 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 487, de 27 de junho de 2019**, 2021. Dispõe sobre o Conselho Nacional de Combate à Discriminação. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=25F0D2E8BC9FB105074AC090A164578C.proposicoesWebExterno2?codteor=1784349&filename=Avulso+-PDL+487/2019](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=25F0D2E8BC9FB105074AC090A164578C.proposicoesWebExterno2?codteor=1784349&filename=Avulso+-PDL+487/2019) Acesso em: 21 jan. 2021.

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.

BRUSCHINI, C. Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? 1998. **Fundação Carlos Chagas, São Paulo, Brasil**. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf> Acesso em: 20 jan. 2021.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

BUTLER, J. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. **Revista Estudos Feministas**, v. 13, n. 1, p. 179-183, 2005.

CACCIAMALI DE SOUZA, M. C. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 18, n. 1, p. 59-69, 1978.

CAIN, G. I. The challenge of segmented labor Market theories to orthodox theory: a survey. **Journal of Economic Literature**, v. 14, n. 4, p. 1215-1257, 1976.

- CARMONA, A.; PRADO, M. A. M. O universal e o particular na política LGBT: tensões e diálogos na esfera pública. In: XV Encontro Nacional da Associação Brasileira da Psicologia Social (ENABRAPSO), 2009, Maceió. **Anais...** Maceió, Alagoas, 2009.
- CARPENTER, C. S. Self-reported sexual orientation and earnings: evidence from California. **Industrial and Labor Relations 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, 2008.
- CARVALHO, A. P.; NERI, M; SILVA, D. B. N. **Diferenciais de salários por raça e gênero no Brasil**: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas. In: XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais (ABEP), 2006, Caxambú. **Anais...** Caxambú, Minas Gerais, 2006.
- CASARI, P.; MONSUETO, S. E.; DUARTE, P. H. E. Impacto da orientação sexual sobre o rendimento do trabalho. In: XLI Encontro Nacional de Economia Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia (ANPEC), 2013, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu, Paraná, 2013.
- CAVALCANTE, A. L. **Três ensaios sobre discriminação no mercado de trabalho**. 2015. 295f. Tese (Doutorado em Economia), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2015.
- CAVALCANTE, A. L.; SULIANO, D.; RODRIGUES, L. Sexual orientation in Brazil using unconditional quantile regression. In: XXIII Encontro de Economia da Região Sul (ANPEC SUL), 2020, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 2020.
- CHRISTAFORE, D.; LEGUIZAMON, S. Taste-Based Discrimination, Tolerance and the Wage Gap: When Does Economic Freedom Help Gay Men? **Kyklos**, v. 72, n. 3, p. 426-445, 2019.
- CIPRIKIS, K.; CASSELLS, D.; BERRILL, J. Transgender labour market outcomes: evidence from the United States. **Gender, Work & Organization**, v. 27, n. 6, p. 1378-1401, 2020.
- CLAIN, S. H.; LEPPEL, K. An investigation into sexual orientation discrimination as an explanation for wage differences. **Applied Economics**, v. 37, n. 1, p. 37-47, 2001.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução N °175 de 14 de maio de 2013**, 2013. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_175\\_14052013\\_16052013105518.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_175_14052013_16052013105518.pdf) Acesso em: 12 mar. 2021.
- CORRÊA, M. V.; IRFFI, G.; SULIANO, D. Existe Diferencial Entre Casais Heterossexuais E Homossexuais? Uma Abordagem Para O Mercado De Trabalho Brasileiro. In: XLI Encontro Nacional de Economia Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia (ANPEC), 2013, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu, Paraná, 2013.
- CURLEY, C. Sexual orientation, sexual history, and inequality in the United States. **Feminist Economics**, v. 24, n. 1, p. 88-113, 2018.

DEL RÍO, C.; ALONSO-VILLAR, O. Occupational Achievements of Same-Sex Couples in the United States by Gender and Race. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, v. 58, n. 4, p. 704-731, 2019.

DILMAGHANI, M. Sexual orientation, labour earnings, and household income in Canada. **Journal of Labour Research**, v. 39, n. 1, p. 41-55, 2017.

DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. A. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Revista Economia & Gestão**, v. 13, n. 31, p. 93-114, 2013.

DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. **Internal labor markets and manpower analysis**. Harvard University, MIT, 1970.

DRYDAKIS, N. Sexual orientation discrimination in the labour market. **Labour Economics**, v. 16, n. 4, p. 364-371, 2009.

DRYDAKIS, N. Women's sexual orientation and labour Market outcomes in Greece. **Feminist Economics**, v. 17, n. 1, p. 89-117, 2011.

ELMSLIE, B.; E. TEBALDI. Sexual Orientation and Labor Market Discrimination. **Journal of Labor Research**, v. 28, n. 3, p. 436-5, 2007.

EVARINI, A.; ARAÚJO, E.; GARCIA, M. F.; SOUZA, S. C. I. Os diferenciais de salários no Brasil no período 1999-2009: uma investigação empírica na perspectiva da teoria da segmentação. In: XXXIX Encontro Nacional de Economia (ANPEC), 2011, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu, Paraná, 2011.

FAUSTINO, I. A. **A mulher do século XXI no mercado de trabalho: uma abordagem das diferenças salariais por gênero e cor no Brasil e macrorregiões**, 2017. 176f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, 2017.

FEITOSA, C. Mapeando demandas por participação política da população LGBT no Brasil. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 11, n. 17, p.282-317, 2017.

FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. 2007. 126f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas), Universidade de Brasília, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação, Brasília, 2007.

FIRPO, S.; FORTIN, N. M.; LEMIEUX, T. Unconditional quantile regressions. **Econometrica**, v. 77, n. 3, p. 953-973, 2009.

FIRPO, S.; FORTIN, N. M.; LEMIEUX, T. Decomposing Wage Distributions Using Recentered Influence Function Regressions. **Econometrics**, v. 6, n. 2, p. 1-40, 2018.

FIUZA-MOURA, F. K.; MAIA, K.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M; R.; MOURÃO, P. R. The luck of being of the right gender and color: a detailed discussion about the wage gaps in the Brazilian manufacturing industry. **Quality & Quantity**, v. 53, n. 3, p. 1275-1300, 2019.

FLORI, P. **Polarização ocupacional?: Entendendo o papel da ocupação no mercado de trabalho brasileiro**. 2007. 120 f. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

FORTIN, N. M.; LEMIEUX, T.; FIRPO, S. Decomposition Methods in Economics. In Orley Ashenfelter and David Card (eds.), **Handbook of Labor Economics**. Amsterdam: Elsevier, 2011.

FRANK, J. Gay glass ceilings. **Economica**, v. 73, n. 291, p. 485-508, 2006.

FRESNEDA, B.. Segregação ocupacional versus discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro - 2004. In: XIII Congresso Brasileiro de Sociologia, 2007, Recife. **Anais...** Recife, Pernambuco, 2007.

FRIO, G. S.; FONTES, L. F. C. Diferenças salariais devido à raça entre 2002 e 2014 no Brasil: evidências de uma decomposição quantílica. **Organizações & Sociedade [online]**, v. 25, n. 87, p. 568-588, 2018.

FRIO, G. S.; UHR, D. A. P.; UHR, J. G. Z.; JACINTO, P. A. Oferta de trabalho e orientação sexual: evidências para o Brasil. In: XLIII Encontro Nacional de Economia Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia (ANPEC), 2016, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu, Paraná, 2016.

FROEMMING, C. N.; ARANTES, J. E. R.; IRINEU, B. A.; NAVAS K. M. Diversidade sexual e políticas públicas em tempos de neoliberalismo. In: IV Jornada Internacional de Políticas, 2009, São Luís. **Anais...** São Luís, Maranhão, 2009.

FROEMMING, C. N.; IRINEU, B. A.; NAVAS, K. Gênero e sexualidade na pauta das políticas públicas no Brasil. **Revista de Políticas Públicas**, v. 14, n. esp., p.161-172, 2010.

GOMES, M. R. **Diferenças de rendimentos e alocação setorial por gênero no primeiro emprego; reemprego e remanescentes dos trabalhadores: análise nas regiões sul e nordeste**. 2016. 131 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 22, n. 3, p. 1-31, 2018.

GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I.; MANTOVANI, G. G.; PAIVA, V. F. Wage gap decomposition models: A methodological contribution. **Brazilian Review of Econometrics**, v. 39, n. 2, p. 243-267, 2020.

GRUPO GAY DA BAHIA (GGB). **Mortes violentas de LGBT+ no Brasil – 2019**: Relatório do Grupo Gay da Bahia. 2019. Disponível em: <https://grupogaydabahia.com.br/relatorios-anuais-de-morte-de-lgbti/> Acesso em: 23 set. 2020.

GUJARATI, D., PORTER, D. **Econometria Básica**. São Paulo: Ed. AMGH, 5.ed., 2011.

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

HIRATA, H.; KERGOAT. D. Novas configurações da nova divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n.132, p. 595-609, 2007.

HOFFMANN, R. **Análise de regressão: uma introdução à econometria**. 4. ed. São Paulo: Hucitec, 2006.

HOFFMANN, R.; NEY, M. G. Desigualdade, escolaridade e rendimentos na agricultura, indústria e serviços de 1992 a 2002. **Economia e Sociedade**, v. 13, n. 2, p. 51-79, 2004.

ILGA WORLD. **State-Sponsored Homophobia: Global legislation overview update**. Genebra, 2019. Disponível em:

[https://ilga.org/downloads/ILGA\\_World\\_State\\_Sponsored\\_Homophobia\\_report\\_global\\_legislation\\_overview\\_update\\_December\\_2019.pdf](https://ilga.org/downloads/ILGA_World_State_Sponsored_Homophobia_report_global_legislation_overview_update_December_2019.pdf) Acesso em: 26 mai. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **IBGE detecta mudanças na família brasileira**. Comunicação Social. 2006. Disponível em:

<https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo.html?busca=1&id=1&idnoticia=774&t=ibge-detecta-mudancas-familia-brasileira.&view=noticia#:~:text=Assim%2C%20a%20taxa%20de%20fecundidade,%2C%25%2C%20em%202050> Acesso em: 17 jun. 2021

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2010. Famílias e domicílios: resultados da amostra**, 2010. Disponível em:

[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/97/cd\\_2010\\_familias\\_domicilios\\_amostra.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/97/cd_2010_familias_domicilios_amostra.pdf) Acesso em: 17 set. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), 2011.

**Nupcialidade, Fecundidade e Mortalidade infantil**. Disponível em:

<https://cnae.ibge.gov.br/en/component/content/article/95-7a12/7a12-vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/1472-nupcialidade-e-fecundidade.html?Itemid=6160> Acesso em: 17 jun. 2021

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE) **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. 2014.

Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv91983.pdf> Acesso em: 14 out. 2022

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DA FAMÍLIA (IBDFAM). Ministério da mulher, Família e Direitos Humanos extingue comitês de Gênero, Diversidade e Inclusão. **IBDFAM**, 21 de agosto de 2019. Disponível em:

<https://www.ibdfam.org.br/noticias/7033/Minist%C3%A9rio+da+Mulher%2C+Fam%C3%A9lia+e+Direitos+Humanos+extingue+comit%C3%AAs+de+G%C3%AAnero%2C+Diversidade+e+Inclus%C3%A3o%3B+especialista+critica> Acesso em: 21 jan. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – Contínua (PNAD-C)**, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017,

2018, 2019, Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br> Acesso em: 23 jun. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), 2020. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – Contínua (PNAD-C), Séries históricas**, Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=26413&t=series-historicas> Acesso em: 14 abr. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), 2020a. **Síntese de indicadores sociais: em 2019, proporção de pobres cai de 24,7% e extrema pobreza se mantém em 6,5% da população**. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29431-sintese-de-indicadores-sociais-em-2019-proporcao-de-pobres-cai-para-24-7-e-extrema-pobreza-se-mantem-em-6-5-da-populacao> Acesso em: 14 out. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), 2020b. **PNAD Contínua 2019: rendimento do 1% que ganha mais equivale a 33,7 vezes o da metade da população que ganha menos**. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27594-pnad-continua-2019-rendimento-do-1-que-ganha-mais-equivale-a-33-7-vezes-o-da-metade-da-populacao-que-ganha-menos#:~:text=O%20rendimento%20médio%20mensal%20real%20domiciliar%20per%20capita%20foi%20de,maior%20\(R%24%201.720\)](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27594-pnad-continua-2019-rendimento-do-1-que-ganha-mais-equivale-a-33-7-vezes-o-da-metade-da-populacao-que-ganha-menos#:~:text=O%20rendimento%20médio%20mensal%20real%20domiciliar%20per%20capita%20foi%20de,maior%20(R%24%201.720)) Acesso em: 14 out. 2022.

IPEA DATA. **Base de Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, 2020. Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br> Acesso: 15 abr. 2020.

IRIGARAY, H. A. R. A Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. In: ENANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2007.

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **RAC**, v. 14, n. 5, p. 890-906, 2010.

IRINEU, B. A. 10 anos do Programa Brasil sem Homofobia: notas críticas. **Temporalis**, v. 14, n. 28, p. 193-220, 2014.

IRINEU, B. A.; LOPES, M. A. S. Posicionamento sobre a extinção do Conselho Nacional de Combate à Discriminação-CNCD LGBT pelo Governo Bolsonaro. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 2, n. 2, 2020.

IRINEU, B. A.; OLIVEIRA, B. A. Um estudo sobre as políticas de trabalho, emprego e renda para população LGBT no Brasil e na Argentina. In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, 2019, Brasília. **Anais...** Brasília, Minas Gerais, 2019.

JACINTO, P.; FRIO, G.; UHR, D.; UHR, J. Z. Offer of work and sexual orientation: evidence of Brazil. **The Empirical Economics Letters**, v. 16, n. 7, p. 663-667, 2017.

JESUS, J. G. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília: Publicação online, abr. 2012. Disponível em: <http://www.diversidadesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf> Acesso em: 27 out. 2020.

- KLAWITTER, M. M.; FLATT, V. The effects of state and local antidiscrimination policies on earnings for gays and lesbians. **Journal of Policy Analysis and Management**, v. 17, n. 4, p. 658–686, 1998.
- KON, A. A economia política do gênero: determinantes da divisão do trabalho. *Revista de Economia Política*, v. 22, n. 3, p. 89-109, 2002.
- KRETER, A. C.; DEL-VECCHIO, R.; STADUTO, J. A. R. Condições habitacionais como um indicador de pobreza nas áreas rurais do nordeste brasileiro. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 46, n. 1, p. 77-96, 2015.
- LAURENT, T.; MIHOUBI, F. Sexual orientation and wage discrimination in France: the hidden side of the rainbow. **Journal of Labour Research**, v. 33, n. 4, p. 487-527, 2012.
- LENA, F. F.; OLIVEIRA, A. M. H. C. Padrões de seletividade relacionados aos casais homossexuais e heterossexuais no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, v. 32, n.1, p.121-137, 2015.
- LIMA, R. Mercado de trabalho: o Capital Humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980.
- LIMA, A. S. Observatório LGBT – direito à cidade e a diversidade no plano de desenvolvimento urbano e integrado da região metropolitana do Rio de Janeiro. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, p. 38, 2018.
- LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira Econômica**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.
- LOVELL, P. A. Raça, classe, gênero e discriminação salarial no Brasil. **Estudos Afro-asiáticos**, n. 22, p. 85-98, 1992.
- MACIENTE, A. N.; NASCIMENTO, P. A. M. M.; ASSIS, L. R. S. As Ocupações de Nível Superior com Maiores Ganhos Salariais entre 2009 e 2012. **Radar: Tecnologia, Produção e Comércio Exterior**, Brasília, n. 27, edição especial, p. 55-68, 2013.
- MADALOZZO, R.; MARTINS, S.; LICO, M. R. Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros. **Inspere Working Paper WPE: 357**, 2015.
- MAIA, K.; SOUZA, S. C. I. (orgs.). **Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor nas regiões brasileiras**. Londrina: Eduel, 2019.
- MANN, S.; BLACKABY, D.; O’LEARY, N. Sexual identity and wellbeing: A distributional analysis. **Economics Letters**, v. 181, n. C, p. 133-136, 2019.
- MANTOVANI, G. G.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Fontes das diferenças salariais e a segmentação ocupacional na Bahia. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n.11, p. 25718-25746, 2019.

MANTOVANI, G. G.; PAIVA, V. F.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Diferenças e discriminação salariais: uma análise da população ocupada com deficiência. In: XIII Encontro de Economia Paranaense (ECOPAR), 2019, Londrina. **Anais...** Londrina, Paraná, 2019.

MANTOVANI, G. G.; BECHLIN, A. R.; STADUTO, J. A. R. Rendimentos e segmentação ocupacional: um estudo para os trabalhadores rurais brasileiros. In: 58 Congresso da Sociedade Brasileira de Economia e Administração e Sociologia Rural (SOBER), 2020, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz de Iguaçu, Paraná, 2020.

MANTOVANI, G. G.; SOUZA, S; C; I.; GOMES, M. R. Inter and intraoccupations wages differences: evidences for Paraná and Bahia. **Gestão & Regionalidade**, v. 37, n. 110, p.117-136, 2021.

MANTOVANI, G. G.; PAIVA, V. F.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Diferenças e discriminação salariais: uma análise da população ocupada com deficiência. In: XIII Encontro de Economia Paranaense (ECOPAR), 2019, Londrina. **Anais...** Londrina, Paraná, 2019.

MARTELL, M. E. Identity management: worker Independence and discrimination against gay men. **Contemporary Economic Policy**, v. 36, n. 1, p. 136-148, 2018.

MARTINS, L. E. Orientação sexual e diferenças salariais: a homossexualidade e as minorias múltiplas no mercado de trabalho brasileiro, 2021. 100f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, 2021.

MELLO, L.; AVELAR, R. B.; BRITO, W. Políticas públicas de segurança para a população LGBT no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 22, n. 1, p. 297-320, 2014.

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

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

MINCER, J. **Schooling, Experience and Earnings**, New York: National Bureau of Economic Research, 1974.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Discriminação: perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Brasília: 88 p., 2018. Disponível em: [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao\\_no\\_Trabalho.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao_no_Trabalho.pdf)

MONSUETO, S. E.; DUARTE, P. H. E.; CASARI, P. Orientação sexual e discriminação no mercado de trabalho: uma investigação sobre o desemprego e a segregação ocupacional de trabalhadores. In: XIV Encontro Nacional da ABET, 2015, Campinas. **Anais...** Campinas, São Paulo, 2016.

MOUFFE, C. **O regresso do político: trajectos**. Lisboa: Gradiva, 1996.

MULS, L. A teoria do capital Humano, as teorias da segmentação e a literatura institucionalista: proposições de políticas públicas e implicações sobre distribuição de renda. In: Encontro de Economia Política, 4, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre, 1999.



NADÚ, P. H. S.; MANTOVANI, G. G.; GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I.; MAIA, K. A cor da pele: diferença salarial no Paraná em 2015. **Cadernos de Economia**, v. 20, n. 36, p. 48-70, 2016.

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

OAXACA, R., Male-female wage differentials in urban labor market. **International Economic Review**, Osaka, v. 14, n. 23, p. 693-709, 1973.

PAIVA, V. F. Mercado de trabalho para pós-graduados no Brasil: probabilidades de absorção e desigualdade dos rendimentos dos docentes e não-docentes, 2019. 108f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, 2019.

PAIVA, V. F.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Os salários dos professores e a segmentação dos postos de trabalho no Brasil. **Revista da ABET**, v. 19, n. 2, p. 491-509, 2020.

PED. Mulheres e homens em grupos ocupacionais homogêneos: Elas tendem a ganhar menos! **IBGE**, 2014.

PEPLAU, L. A.; E FINGERHUT, A. The paradox of the lesbian worker. **Journal of Social Issues**, v. 60, n. 4, p. 719-735, 2004.

PEREIRA, C. F. Notas sobre a trajetória das políticas públicas de direitos humanos LGBT no Brasil. **RIDH**, v. 4, n. 1, p. 115-137, 2016.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO (CNC). **Pesquisa Nacional de Endividamento e Inadimplência do Consumidor**, 2022.

Disponível em:

<https://www.fecomercio.com.br/pesquisas/indice/peic#:~:text=Pesquisa%20de%20Endividamento%20e%20Inadimplência%20do%20Consumidor&text=O%20endividamento%20das%20famílias%20paulistas,era%20de%2067%2C2%25> Acesso em: 14 out. 2022

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

PLUG, E.; P. BERKHOUT. Effects of Sexual Preferences on Earnings in the Netherlands. **Journal of Population Economics**, v. 17, n. 1, p. 117–31, 2004.

PRESTON, A.; BIRCH, E.; TIMMING, A. R. Sexual orientation and wage discrimination: evidence from Australia. **International Journal of Manpower**, 2019.

REICH, M.; GORDON, D. M.; EDWARDS, R. C. Dual labor markets: a theory of labor market segmentation. **American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 359-365, 1973.

RIBEIRO, R.; ARAÚJO, G. S. Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. **Nova economia**, v. 26, n. 1, p. 147-177, 2016.

RIOS, R. R. A homossexualidade e a discriminação por orientação sexual no direito brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, v. 38, n. 149, p. 279-295, 2001.

RIOS AVILA, F. Recentered influence functions in Stata: Methods for analyzing the determinants of poverty and inequality. **Levy Economics Institute, Working Paper**, v. 927, 2019.

RODRIGUES, K. C. T. T.; FIUZA-MORA, F. K.; SOUZA, S. C. I.; MAIA, K. Diferença salarial segundo a condição de migração e sexo na Bahia. **Economia e Desenvolvimento (Recife)**, v. 14, n. 2, p. 181-195, 2015.

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

SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Sociedade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SILVA, V. R. Extinção do Conselho de Combate à Discriminação LGBT+ é o novo capítulo do desmonte de políticas públicas destinadas à comunidade. **Gênero e número**, 25 de julho de 2019. Disponível em: <http://www.generonumero.media/extincao-do-conselho-de-combate-discriminacao-lgbt-e-o-novo-capitulo-do-desmonte-de-politicas-do-governo-destinados-comunidade/> Acesso em: 21 jan. 2021.

SILVA, W. R.; SANTOS, D. D. Trabalho e bem-estar: uma comparação entre casais heterossexuais e homoafetivos brasileiros. In: XLIII Encontro Nacional de Economia Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia (ANPEC), 2016, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu, Paraná, 2016.

SILVEIRA, L. S.; LEÃO, N. S. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). **RELAP – Revista Latinoamericana de Población**, v. 14, n. 27, p. 41-76, 2020.

SMITH, A. A riqueza das nações. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SOARES JUNIOR, J. S.; SOARES, M. C. Discriminação salarial de trabalhadores com deficiência no Brasil. In: XVI Encontro Nacional da ABET, 2018, Salvador. **Anais...** Salvador, Bahia, 2018.

SOLIMANO, A. Mercado de trabalho: quatro enfoques em busca de um paradigma. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1988.

SOUZA, P. F. L. **Efeitos da maternidade e do casamento sobre o diferencial de salários entre gêneros no Brasil para o ano de 2014**. 2016. 111f. Tese (Doutorado em Economia), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016.

- SOUZA, D. T.; BESARRIA, C. N. Diferencial de rendimentos e orientação sexual na região Nordeste. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos (RBERU)**, v. 12, n. 4, p. 417-435, 2018.
- STEVENSON, B. The impact of divorce laws on marriage specific capital. **Journal of Labor Economics**, v. 25, n. 1, p. 75-94, 2007.
- SULIANO, D.; FILHO, J. J.; IRFFI, G. Sexual orientation and wage differentials using anthropometric and health measures. In: XXIII Encontro de Economia da Região Sul (ANPEC SUL), 2020, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 2020.
- SULIANO, D.; IRFFI, G.; BARRETO, A. B. Orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática. In: XVI Encontro Nacional da ABET, 2019, Salvador. **Anais...** Salvador, Bahia, 2019.
- SULIANO, D.; IRFFI, G.; CORRÊA, M. V.; CAVALCANTE, A.; OLIVEIRA, J. Orientação sexual e diferencial de salários no mercado de trabalho brasileiro. **Economia Aplicada**, v. 20, n. 3, p. 195-221, 2016.
- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa**, 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010> Acesso em: 22 out. 19.
- UENO, K.; PEÑA-TALAMANTES, A. E.; ROACH, T. A. Sexual orientation and occupational attainment. **Work and Occupations**, v. 40, n. 1, p. 3-36, 2013.
- VAN GARDEREN, K. J; SHAH C. Exact interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations. **Econometrics Journal**, v. 5, n. 1, p. 149-159, 2002.
- VIETORISZ T.; HARRISON, B. Labor market segmentation: Positive feedback and divergent development. **American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 366-376, 1973.
- WAITE, S.; ECKER, J.; ROSS, L. E. A systematic review and thematic synthesis of Canada's LGBTQ2S+ employment, labour market and earnings literature. **PloS one**, v. 14, n. 10, p. e0223372, 2019.
- WAITE, S.; PAJOVIC, V.; DENIER, N. Lesbian, gay and bisexual earnings in the Canadian labor market: New evidence from the Canadian Community Health Survey. **Research in Social Stratification and Mobility**, p. 100484, 2020.
- WEICHSELBAUMER, D. Sexual orientation discrimination in hiring. **Labour Economics**, v. 10, n. 6, p. 629-642, 2003.
- WOOD, C. H.; CARVALHO, J. A. M. de. **A demografia da desigualdade no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1994.
- WOOLDRIDGE, J.M. **Introdução à Econometria: Uma Abordagem Moderna**. Ed. Cengage, 6. Ed., 2016.

ZAREMBA, J. Damares extingue comitês de enfrentamento à violência contra mulher e minorias. **Folha de São Paulo**, 19 de agosto de 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/08/damares-extingue-comites-de-enfrentamento-a-violencia-contra-mulher-e-minorias.shtml> Acesso em: 21 jan. 2021.

ZHANG MS, S. Decomposition of Sexual Orientation Wage Gap in Massachusetts and Alabama from 2001 to 2015. **Masters of Science in Economic Theory and Policy**. n.8, 2017.

## APÊNDICE A – Teste de Wald

Empregou-se o Teste de Wald com o objetivo de verificar se os coeficientes estimados de 2013 foram iguais aos coeficientes de 2019. Assim, o teste teve as seguintes hipóteses:

H0: Não houve mudança de 2013 a 2019 e os coeficientes não foram estatisticamente significativos.

HA: Houve mudança de 2013 a 2019 e os coeficientes foram estatisticamente significativos.

$$F(66,789153) = 1.343,22$$

$$Prob > F = 0,0000$$

Como o valor  $p$  ( $Prob > F$ ) foi menor do que 0,0050 (5%), rejeita-se H0, identificando que os coeficientes estimados possuem efeitos diferentes entre os anos analisados.

## APÊNDICE B – Teste de Chow e Wald

A ideia do teste de Chow é verificar se houve ou não quebra estrutural em uma série temporal (HOFFMANN, 2006; GUJARATI, 2011; WOOLDRIGE, 2016), no caso, nos anos de 2013 a 2019. Foram efetuadas três regressões para a execução do teste:

Regressão 1: de 2013 a 2015

Regressão 2: de 2016 a 2019

Regressão 3: de 2013 a 2019

As hipóteses do teste foram:

H0: As regressões 1 e 2 são estatisticamente iguais, não houve quebra estrutural no período e os parâmetros são estáveis.

HA: As regressões 1 e 2 são estatisticamente não iguais, houve quebra estrutural no período e os parâmetros não são estáveis.

$$F = \frac{[SQR_p(SQR_1 + SQR_2)]}{SQR_1 + SQR_2} \times \frac{[n - 2(k + 1)]}{k + 1}$$

$$F = 95,933171$$

$$Prob > F = 0,0000$$

Como o valor  $p$  ( $Prob > F$ ) foi menor do que 0,0050 (5%), rejeita-se  $H_0$ , identificando que os coeficientes estimados não foram estáveis ao longo do tempo, evidenciando assim, a quebra estrutural.

De forma similar, foi realizado o Teste de Wald com o intuito de investigar se os coeficientes estimados no período de 2013 a 2015 (período 1) foram iguais aos coeficientes do período de 2016 a 2019 (período 2), verificando se houve mudanças no tempo ou no efeito de uma variável dependente sobre a variável independente. Assim, o teste teve as seguintes hipóteses:

$H_0$ : Não houve mudança entre os períodos e os coeficientes não foram estatisticamente significativos.

$H_A$ : Houve mudança entre os períodos e os coeficientes foram estatisticamente significativos.

$$F(66,789153) = 5.060,87$$

$$Prob > F = 0,0000$$

Como o valor  $p$  ( $Prob > F$ ) foi menor do que 0,0050 (5%), rejeita-se  $H_0$ , identificando que os coeficientes estimados foram estaticamente diferentes entre os anos analisados.

APÊNDICE C – Regressões quantílicas incondicionais (RIF *regressions*) segundo gênero e os grupos ocupacionais

Tabela 17. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados nas forças armadas gênero no Brasil – 2013 a 2019

| Quantis/<br>Variáveis    | Homem      |            |             |             |             |            |           |             |            |            | Mulher |             |             |             |              |            |           |            |              |            |
|--------------------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-------------|------------|------------|--------|-------------|-------------|-------------|--------------|------------|-----------|------------|--------------|------------|
|                          | 2013-2015  |            |             |             |             | 2016-2019  |           |             |            |            |        |             |             |             |              |            |           |            |              |            |
|                          | 10°        | 30°        | 50°         | 70°         | 90°         | 10°        | 30°       | 50°         | 70°        | 90°        | 10°    | 30°         | 50°         | 70°         | 90°          | 10°        | 30°       | 50°        | 70°          | 90°        |
| Tamanho da família       | -0,14<br>* | -0,03      | -0,01       | 0,03        | 0,03        | -0,03      | -0,01     | 0,01        | 0,02       | 0,07<br>** | -0,04  | -0,12       | -0,30<br>** | -0,09       | -0,29        | 0,48       | 0,30      | -0,08      | -0,27<br>*** | -0,30      |
| Filhos de 0 a 17 anos    | 0,56<br>*  | 0,06       | -0,03       | -0,28<br>** | -0,13       | 0,34<br>*  | 0,07      | -0,06       | -0,19      | -0,37<br>* | 0,16   | -0,26       | -0,45<br>*  | 0,00        | 0,06         | 0,03       | -0,01     | -0,03      | -0,10        | 0,11       |
| Urbana                   | 0,18       | 0,06       | -0,04       | 0,10        | 0,16        | 0,23       | -0,01     | -0,01       | 0,03       | 0,08       | -0,19  | 3,90<br>*** | 14,15<br>*  | 0,94        | 7,06         | -0,77      | -0,26     | 1,24       | 6,27<br>*    | 4,30       |
| Região metropolitana     | -0,04      | 0,00       | 0,03        | 0,08<br>*** | 0,09        | 0,04       | 0,08<br>* | 0,06<br>*** | 0,09<br>*  | 0,06       | -0,07  | 0,13        | 0,21        | 0,04        | 0,35         | -0,12      | -0,06     | 0,14       | 0,22         | 0,21       |
| Norte                    | 0,44<br>*  | 0,31<br>*  | 0,29<br>*   | 0,20<br>*   | 0,28<br>*   | 0,20<br>*  | 0,23<br>* | 0,26<br>*   | 0,26<br>*  | 0,06       | 0,05   | 0,57<br>*   | 0,42<br>**  | 0,24        | 0,65<br>***  | 0,21       | 0,36      | 0,62<br>*  | 0,99<br>*    | 1,11<br>** |
| Sudeste                  | 0,39<br>*  | 0,27<br>*  | 0,25<br>*   | 0,17<br>*   | 0,13<br>*** | 0,21<br>*  | 0,24<br>* | 0,24<br>*   | 0,16<br>** | 0,13       | -0,41  | 0,78        | 2,26<br>**  | 0,05        | 1,89         | -0,67      | -0,35     | 1,00       | 3,28<br>**   | 2,29       |
| Sul                      | 0,51<br>*  | 0,43<br>*  | 0,32<br>*   | 0,29<br>*   | 0,12        | 0,19<br>** | 0,35<br>* | 0,31<br>*   | 0,17<br>** | -0,03      | -0,42  | 0,85        | 5,59<br>**  | -0,15       | 2,60         | -0,77      | -0,61     | 0,68       | 4,36<br>**   | 3,36       |
| Centro-Oeste             | 0,54<br>*  | 0,48<br>*  | 0,32<br>*   | 0,15        | 0,24        | 0,23<br>** | 0,36<br>* | 0,33<br>*   | 0,31<br>*  | 0,02       | -0,49  | 0,59        | 1,57<br>**  | 0,03        | 0,22         | -0,64      | -0,28     | 1,06       | 2,03<br>**   | 1,05       |
| Distrito Federal         | 0,40<br>*  | 0,64<br>*  | 0,80<br>*   | 1,45<br>*   | 2,19<br>*   | 0,09       | 0,43<br>* | 0,74<br>*   | 1,25<br>*  | 1,65<br>*  | -0,20  | 1,43<br>*** | 4,46<br>*   | 1,62<br>*** | 12,03<br>*** | -0,43      | 0,01      | 1,33<br>** | 3,08<br>*    | 3,33<br>*  |
| Escolaridade             | 0,14<br>*  | 0,12<br>*  | 0,11<br>*   | 0,14<br>*   | 0,20<br>*   | 0,12<br>*  | 0,09<br>* | 0,10<br>*   | 0,14<br>*  | 0,18<br>*  | 0,00   | 0,13        | 0,48<br>*   | 0,05        | 0,43         | -0,15      | -0,08     | 0,11       | 0,35<br>*    | 0,36       |
| Experiência              | 0,13<br>*  | 0,04<br>** | 0,03<br>**  | -0,01       | 0,01        | 0,12<br>*  | 0,07<br>* | 0,04<br>*   | 0,01       | -0,01      | -0,05  | 0,13        | 0,45<br>*   | 0,06        | 0,15         | -0,19      | -0,11     | 0,10       | 0,29<br>**   | 0,26       |
| Experiência <sup>2</sup> | 0,00<br>*  | 0,00       | 0,00        | 0,00<br>**  | 0,00        | 0,00<br>*  | 0,00<br>* | 0,00        | 0,00       | 0,00<br>** | 0,00   | 0,00        | -0,01<br>*  | 0,00        | 0,00         | 0,01       | 0,00      | 0,00       | -0,01<br>**  | -0,01      |
| Exp. de 1 mês a 1 ano    | -0,70<br>* | 0,93<br>*  | 0,40<br>*** | 0,79<br>*   | 0,45<br>*** | 1,25       | 0,92<br>* | 0,29<br>*   | 0,31<br>*  | 0,06<br>*  | -      | -           | -           | -           | -            | 9,55<br>*  | 1,92<br>* | 0,88<br>*  | 0,47<br>**   | -0,13      |
| Exp. de 1 ano a 2 anos   | -0,52<br>* | 0,91<br>*  | 0,38<br>*** | 0,57<br>*   | 0,83<br>*   | 0,97       | 1,19<br>* | 0,52<br>*   | 0,52<br>*  | 0,11       | 0,85   | 0,98        | 0,19        | 0,15        | 0,64         | 11,67<br>* | 0,36      | 0,16       | 0,12         | -0,03      |
| Exp. de 2 anos ou mais   | -0,32      | 1,45       | 0,49        | 0,60        | 0,50        | 1,60       | 1,13      | 0,47        | 0,27       | -0,01      | 0,61   | 0,72        | 0,26        | -0,07       | 0,09         | 18,25      | 1,92      | 0,77       | 0,36         | 0,43       |

|                  |       |      |       |       |       |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                  | *     | *    | **    | *     | **    | ***  | *     | *     | *     |       |       |       |       |       | *     | *     | *     | *     |       |       |
| Branco           | -0,04 | 0,03 | 0,06  | 0,08  | 0,11  | 0,02 | 0,02  | 0,01  | 0,05  | 0,16  | 0,07  | -0,24 | -0,43 | 0,24  | 0,13  | 0,61  | 0,21  | -0,05 | -0,20 | 0,17  |
|                  |       |      | *     | **    | ***   |      |       |       |       | *     |       |       | *     |       | ***   |       |       |       |       |       |
| Formal           | -     | -    | -     | -     | -     | -    | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |
| Privado          | -     | -    | -     | -     | -     | -    | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |
| Empregador       | -     | -    | -     | -     | -     | -    | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |
| Empregado        | -     | -    | -     | -     | -     | -    | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |
| Conta própria    | -     | -    | -     | -     | -     | -    | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |
| Setor comércio   | -     | -    | -     | -     | -     | -    | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |
| Setor serviços   | -     | -    | -     | -     | -     | -    | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |
| Setor indústria  | -     | -    | -     | -     | -     | -    | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |
| Setor construção | -     | -    | -     | -     | -     | -    | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |
| Homossexual      | -     | -    | -     | -     | -     | 0,55 | -0,17 | -0,31 | -0,18 | -0,30 | 0,04  | 0,40  | -0,07 | -0,36 | -0,42 | -0,69 | -0,02 | 0,27  | 0,19  | 0,04  |
|                  |       |      |       |       |       | **   |       | *     |       | **    |       | **    |       | *     | ***   | **    |       |       |       |       |
| Mills            | 20,63 | 0,36 | -0,03 | -0,90 | -0,44 | 8,47 | 2,25  | 0,17  | -0,55 | -0,90 | 3,07  | 0,31  | -0,03 | -2,34 | -0,58 | 2,25  | 1,18  | 0,16  | -0,80 | -2,27 |
|                  | **    |      |       | **    |       | *    | *     |       |       | *     | **    |       |       | **    |       | *     | *     |       |       | *     |
| Constante        | 0,44  | 0,74 | 2,06  | 3,01  | 1,73  | 0,13 | 0,82  | 1,97  | 3,12  | 5,44  | -0,81 | -0,30 | 0,72  | 1,10  | 0,55  | -2,02 | -0,19 | 0,68  | 1,14  | 1,69  |
|                  |       |      | **    | *     |       | *    |       | *     | *     | *     |       |       | **    | *     |       | *     |       | *     | *     | *     |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*)  $p < 0,01$ , (\*\*)  $p < 0,05$ , (\*\*\*)  $p < 0,10$ , sem asterisco não foram estatisticamente significantes; (2) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes –  $[(\exp-1) \times 100]$ , procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (3) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos.

Tabela 18. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como dirigentes no Brasil – 2013 a 2019

| Quantis/<br>Variáveis | Homem     |       |       |      |       |           |      |       |       |       | Mulher |       |       |       |       |      |       |       |       |       |
|-----------------------|-----------|-------|-------|------|-------|-----------|------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|
|                       | 2013-2015 |       |       |      |       | 2016-2019 |      |       |       |       |        |       |       |       |       |      |       |       |       |       |
|                       | 10°       | 30°   | 50°   | 70°  | 90°   | 10°       | 30°  | 50°   | 70°   | 90°   | 10°    | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°  | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   |
| Tamanho da família    | 0,00      | -0,01 | -0,01 | 0,00 | -0,02 | -0,02     | 0,00 | -0,02 | -0,02 | 0,00  | 0,05   | -0,03 | -0,08 | -0,10 | -0,11 | 0,05 | -0,06 | -0,08 | -0,09 | -0,11 |
|                       |           |       |       | *    |       |           |      |       |       |       | ***    |       | *     | *     | ***   |      | **    | *     | *     | **    |
| Filhos de 0 a 17 anos | 0,00      | 0,10  | 0,14  | 0,10 | 0,21  | 0,27      | 0,16 | 0,32  | 0,33  | 0,34  | 0,16   | -0,06 | -0,13 | -0,10 | -0,17 | 0,00 | 0,03  | 0,02  | 0,10  | 0,00  |
|                       |           | **    | *     | ***  | **    | *         | *    | *     | *     | *     | *      |       | *     | **    | ***   |      |       |       | ***   |       |
| Urbana                | 0,35      | 0,19  | 0,09  | 0,02 | 0,01  | 0,27      | 0,06 | 0,04  | -0,05 | -0,15 | -0,08  | 0,37  | 0,62  | 0,52  | 0,48  | 0,00 | 0,65  | 0,72  | 0,66  | 0,62  |
|                       | *         | *     | *     |      |       | *         |      |       |       | *     |        | *     | *     | *     | **    |      | *     | *     | *     | *     |
| Região metropolitana  | 0,05      | 0,12  | 0,19  | 0,33 | 0,30  | 0,13      | 0,17 | 0,30  | 0,44  | 0,42  | 0,11   | 0,18  | 0,33  | 0,40  | 0,46  | 0,07 | 0,22  | 0,41  | 0,54  | 0,83  |



|                          |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                          |       | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     | *     | ***   | *     | *     | *     | *     |
| Norte                    | 0,39  | 0,29  | 0,23  | 0,14  | 0,14  | 0,30  | 0,15  | 0,04  | 0,09  | 0,02  | 0,46  | 0,21  | 0,21  | 0,16  | 0,28  | 0,22  | 0,21  | 0,22  | 0,12  | 0,07  |
|                          | *     | *     | *     | *     | **    | *     | *     |       |       |       | *     | *     | *     | **    | **    | *     | *     | *     | ***   |       |
| Sudeste                  | 0,48  | 0,25  | 0,15  | 0,13  | 0,17  | 0,61  | 0,39  | 0,34  | 0,42  | 0,32  | 0,17  | 0,39  | 0,69  | 0,62  | 0,69  | 0,16  | 0,55  | 0,76  | 0,61  | 0,83  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | ***   | *     | *     | *     | *     |       | *     | *     | *     | *     |
| Sul                      | 0,55  | 0,26  | 0,07  | -0,03 | -0,14 | 0,65  | 0,37  | 0,22  | 0,17  | -0,04 | 0,11  | 0,56  | 0,81  | 0,62  | 0,43  | 0,20  | 0,55  | 0,64  | 0,50  | 0,62  |
|                          | *     | *     | ***   |       | *     | *     | *     | *     | *     |       | *     | *     | *     | *     | ***   |       | *     | *     | *     | *     |
| Centro-Oeste             | 0,83  | 0,40  | 0,26  | 0,07  | -0,11 | 0,69  | 0,48  | 0,31  | 0,24  | 0,08  | 0,22  | 0,36  | 0,47  | 0,35  | 0,18  | 0,03  | 0,43  | 0,49  | 0,44  | 0,53  |
|                          | *     | *     | *     |       | ***   | *     | *     | *     | *     |       | **    | *     | *     | *     |       |       | *     | *     | *     | *     |
| Distrito Federal         | 0,50  | 0,24  | 0,35  | 0,46  | 0,79  | 0,57  | 0,40  | 0,40  | 0,83  | 0,51  | 0,18  | 0,45  | 0,77  | 1,06  | 3,08  | 0,18  | 0,50  | 0,71  | 1,12  | 1,19  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | ***   | *     | *     | *     | *     |       | *     | *     | *     | *     |
| Escolaridade             | 0,10  | 0,12  | 0,14  | 0,14  | 0,13  | 0,10  | 0,12  | 0,14  | 0,16  | 0,13  | 0,03  | 0,19  | 0,24  | 0,21  | 0,21  | 0,07  | 0,16  | 0,19  | 0,18  | 0,19  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Experiência              | 0,03  | 0,04  | 0,05  | 0,04  | 0,04  | 0,05  | 0,04  | 0,06  | 0,07  | 0,09  | -0,04 | 0,08  | 0,13  | 0,12  | 0,14  | -0,04 | 0,06  | 0,08  | 0,09  | 0,12  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     | *     | ***   | *     | *     | *     | *     |
| Experiência <sup>2</sup> | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  |
|                          | ***   | *     | *     | **    |       | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     | *     |
| Exp. de 1 mês a 1 ano    | 0,01  | 0,05  | -0,11 | -0,07 | -0,21 | 0,36  | 0,18  | 0,18  | 0,45  | 0,44  | -0,09 | 0,09  | 0,18  | 0,07  | 0,43  | 0,21  | -0,06 | -0,04 | 0,02  | -0,04 |
|                          |       |       |       |       |       |       |       |       | ***   | ***   |       |       |       | *     |       |       |       |       |       |       |
| Exp. de 1 ano a 2 anos   | 0,25  | 0,18  | -0,06 | -0,01 | -0,14 | 0,44  | 0,16  | 0,06  | 0,17  | 0,18  | 0,36  | 0,18  | 0,28  | 0,09  | 0,42  | 0,57  | 0,21  | 0,18  | 0,09  | 0,08  |
|                          |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | **    |       |       |       |       |       |       |
| Exp. de 2 anos ou mais   | 0,41  | 0,32  | 0,08  | 0,10  | -0,14 | 0,65  | 0,35  | 0,30  | 0,35  | 0,25  | 0,46  | 0,48  | 0,49  | 0,22  | 0,66  | 0,72  | 0,35  | 0,35  | 0,22  | 0,09  |
|                          |       | ***   |       |       |       | **    | **    | **    | ***   |       | ***   | **    | **    |       | *     | **    | *     | **    |       |       |
| Branco                   | 0,07  | 0,18  | 0,22  | 0,31  | 0,34  | 0,11  | 0,13  | 0,20  | 0,29  | 0,39  | 0,30  | 0,16  | 0,05  | 0,09  | 0,19  | 0,11  | 0,14  | 0,16  | 0,23  | 0,21  |
|                          | ***   | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | ***   | **    | **    | **    | *     | *     | *     | *     |
| Formal                   | 0,13  | 0,05  | 0,06  | -0,02 | -0,27 | 0,16  | 0,01  | -0,05 | 0,08  | 0,06  | 0,12  | -0,06 | 0,04  | -0,07 | -0,19 | 0,41  | 0,14  | 0,11  | 0,07  | -0,18 |
|                          | **    |       |       |       | *     | *     |       |       |       |       |       |       |       | ***   | *     | *     | **    |       |       |       |
| Privado                  | -0,20 | -0,29 | -0,28 | -0,23 | -0,01 | -0,28 | -0,27 | -0,26 | -0,23 | -0,04 | -0,07 | -0,20 | -0,27 | -0,31 | -0,10 | -0,14 | -0,23 | -0,24 | -0,16 | -0,07 |
|                          | *     | *     | *     | *     |       | *     | *     | *     | *     |       | *     | *     | *     | *     |       | *     | *     | *     | *     | *     |
| Empregador               | 0,83  | 0,45  | 0,37  | 0,34  | 0,73  | 0,55  | 0,37  | 0,31  | 0,15  | 0,29  | 5,05  | 5,01  | 2,05  | 1,49  | 1,54  | 1,70  | 3,15  | 1,91  | 1,19  | 2,03  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |       | ***   | ***   | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Empregado                | 0,64  | 0,12  | 0,04  | 0,03  | 0,32  | 0,49  | 0,20  | 0,11  | -0,01 | 0,10  | 5,35  | 3,91  | 1,28  | 0,82  | 0,76  | 2,11  | 2,71  | 1,43  | 0,83  | 1,16  |
|                          | *     | **    |       |       | **    | *     | *     | *     |       | *     | ***   | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     | *     | *     |
| Conta própria            | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     | 2,31  | 2,77  | 1,50  | 0,85  | 0,70  | 0,99  | 2,34  | 1,39  | 0,95  | 0,94  |
|                          |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | *     | *     | *     | **    |       | *     | *     | *     | *     | *     |
| Setor comércio           | -0,07 | -0,24 | -0,28 | -0,36 | -0,41 | -0,16 | -0,19 | -0,26 | -0,35 | -0,29 | -0,15 | -0,25 | -0,48 | -0,48 | -0,73 | -0,33 | -0,24 | -0,33 | -0,18 | -0,02 |
|                          |       | *     | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     |
| Setor serviços           | 0,04  | -0,09 | -0,09 | -0,16 | -0,26 | -0,09 | -0,06 | -0,08 | -0,16 | -0,14 | -0,07 | -0,14 | -0,32 | -0,33 | -0,69 | -0,32 | -0,14 | -0,21 | -0,01 | 0,09  |
|                          |       | ***   | ***   | *     | *     |       |       |       | *     |       |       |       | *     | ***   | *     | *     |       |       |       | *     |



|                          |              |            |             |             |             |            |              |              |             |              |             |            |              |             |            |              |             |              |             |              |
|--------------------------|--------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|------------|--------------|-------------|------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| Escolaridade             | 0,26<br>*    | 0,15<br>*  | 0,11<br>*   | 0,09<br>*   | 0,05<br>*   | 0,25<br>*  | 0,15<br>*    | 0,12<br>*    | 0,09<br>*   | 0,06<br>*    | 0,45<br>*   | 0,26<br>*  | 0,21<br>*    | 0,18<br>*   | 0,13<br>*  | 0,44<br>*    | 0,25<br>*   | 0,18<br>*    | 0,15<br>*   | 0,13<br>*    |
| Experiência              | 0,05<br>*    | 0,05<br>*  | 0,05<br>*   | 0,03<br>*   | 0,01<br>*   | 0,04<br>*  | 0,03<br>*    | 0,04<br>*    | 0,03<br>*   | 0,01<br>*    | 0,09<br>*   | 0,09<br>*  | 0,08<br>*    | 0,08<br>*   | 0,04<br>** | 0,10<br>*    | 0,07<br>*   | 0,06<br>*    | 0,04<br>*   | 0,02<br>*    |
| Experiência <sup>2</sup> | 0,00<br>*    | 0,00<br>*  | 0,00<br>*   | 0,00<br>*** | 0,00<br>*   | 0,00<br>*  | 0,00<br>*    | 0,00<br>*    | 0,00<br>*** | 0,00<br>*    | 0,00<br>*   | 0,00<br>*  | 0,00<br>*    | 0,00<br>*   | 0,00<br>*  | 0,00<br>*    | 0,00<br>*   | 0,00<br>*    | 0,00<br>*   | 0,00<br>*    |
| Exp. de 1 mês a 1 ano    | 0,33<br>*    | -0,05<br>* | 0,06<br>*   | -0,05<br>*  | 0,11<br>*** | -0,10<br>* | -0,07<br>*   | -0,13<br>*   | -0,06<br>*  | -0,29<br>*   | 0,04<br>*   | 0,01<br>*  | -0,03<br>*   | 0,01<br>*   | 0,19<br>*  | 0,27<br>***  | 0,10<br>*   | 0,06<br>*    | 0,04<br>*   | -0,17<br>*   |
| Exp. de 1 ano a 2 anos   | 0,29<br>*    | 0,01<br>*  | 0,08<br>*   | -0,05<br>*  | 0,19<br>**  | -0,03<br>* | -0,04<br>*   | -0,04<br>*   | -0,02<br>*  | -0,23<br>*   | 0,05<br>*   | 0,08<br>*  | 0,02<br>*    | 0,05<br>*   | 0,30<br>*  | 0,31<br>***  | 0,09<br>*   | 0,04<br>*    | 0,00<br>*   | -0,18<br>*   |
| Exp. de 2 anos ou mais   | 0,82<br>**   | 0,21<br>*  | 0,28<br>*** | 0,07<br>*   | 0,36<br>*   | 0,22<br>*  | 0,17<br>*    | 0,06<br>*    | 0,15<br>*   | -0,17<br>*   | 0,38<br>**  | 0,21<br>** | 0,14<br>***  | 0,16<br>*** | 0,33<br>*  | 0,70<br>*    | 0,35<br>*   | 0,26<br>*    | 0,22<br>*   | -0,03<br>*   |
| Branco                   | 0,21<br>*    | 0,34<br>*  | 0,38<br>*   | 0,36<br>*   | 0,25<br>*   | 0,12<br>*  | 0,17<br>*    | 0,26<br>*    | 0,40<br>*   | 0,32<br>*    | -0,03<br>*  | 0,00<br>*  | 0,05<br>**   | 0,08<br>*   | 0,23<br>*  | 0,06<br>*    | 0,10<br>*   | 0,15<br>*    | 0,26<br>*   | 0,42<br>*    |
| Formal                   | 0,27<br>*    | 0,27<br>*  | 0,19<br>*   | 0,08<br>*** | -0,02<br>*  | 0,23<br>*  | 0,21<br>*    | 0,17<br>*    | 0,10<br>*   | -0,10<br>*** | 0,20<br>*   | 0,19<br>*  | 0,12<br>*    | 0,05<br>**  | 0,00<br>*  | 0,29<br>*    | 0,20<br>*   | 0,11<br>*    | 0,05<br>**  | -0,03<br>*   |
| Privado                  | -0,06<br>*** | -0,01<br>* | -0,01<br>*  | -0,12<br>*  | -0,15<br>*  | -0,13<br>* | -0,14<br>*   | -0,14<br>*   | -0,22<br>*  | -0,22<br>*   | -0,21<br>*  | -0,15<br>* | -0,09<br>*   | -0,03<br>*  | 0,01<br>*  | -0,25<br>*   | -0,22<br>*  | -0,16<br>*   | -0,12<br>*  | -0,16<br>*   |
| Empregador               | 13,70<br>*   | 0,51<br>*  | 0,22<br>*   | 0,09<br>*   | 0,12<br>*   | -0,32<br>* | 3,40<br>*    | 1,66<br>*    | 1,07<br>*   | 1,12<br>*    | -0,33<br>*  | -0,42<br>* | -0,54<br>*   | -0,70<br>*  | -0,99<br>* | -            | -           | -            | -           | -            |
| Empregado                | 12,96<br>*   | 0,30<br>*  | -0,09<br>*  | -0,19<br>*  | -0,20<br>*  | -0,37<br>* | 2,65<br>*    | 1,20<br>*    | 0,53<br>*   | 0,47<br>*    | -0,43<br>*  | -0,55<br>* | -0,68<br>*   | -0,83<br>*  | -0,99<br>* | -0,16<br>*   | -0,25<br>*  | -0,32<br>*   | -0,41<br>*  | -0,59<br>*   |
| Conta própria            | 13,33<br>*   | 0,33<br>*  | -0,08<br>*  | -0,25<br>*  | -0,27<br>*  | -0,41<br>* | 2,73<br>*    | 1,18<br>*    | 0,45<br>*   | 0,27<br>*    | -0,42<br>*  | -0,45<br>* | -0,61<br>*   | -0,79<br>*  | -0,99<br>* | -0,01<br>*   | 0,00<br>*   | -0,13<br>*   | -0,24<br>*  | -0,52<br>*   |
| Setor comércio           | -0,19<br>*   | -0,40<br>* | -0,36<br>*  | -0,13<br>*  | -0,03<br>*  | -0,05<br>* | -0,20<br>*** | -0,40<br>*   | -0,40<br>*  | -0,41<br>**  | -0,33<br>** | -0,09<br>* | -0,33<br>*** | -0,33<br>*  | -0,68<br>* | -0,29<br>*** | -0,42<br>*  | -0,45<br>*   | -0,58<br>*  | -0,54<br>*** |
| Setor serviços           | -0,08<br>*   | -0,13<br>* | -0,12<br>*  | 0,11<br>*   | 0,11<br>*   | 0,05<br>*  | -0,04<br>*   | -0,19<br>*** | -0,18<br>*  | -0,24<br>*   | -0,28<br>** | -0,08<br>* | -0,23<br>*   | -0,23<br>*  | -0,62<br>* | -0,29<br>**  | -0,40<br>*  | -0,37<br>*   | -0,49<br>** | -0,36<br>*   |
| Setor indústria          | -0,07<br>*   | -0,06<br>* | 0,01<br>*   | 0,28<br>*** | 0,10<br>*   | 0,13<br>*  | 0,06<br>*    | -0,07<br>*   | -0,08<br>*  | -0,16<br>*   | -0,13<br>*  | 0,05<br>*  | -0,13<br>*   | -0,07<br>*  | -0,54<br>* | -0,27<br>*** | -0,29<br>*  | -0,26<br>*** | -0,36<br>*  | -0,15<br>*   |
| Setor construção         | 0,13<br>*    | -0,01<br>* | 0,03<br>*   | 0,18<br>*   | 0,19<br>*   | 0,15<br>*  | 0,09<br>*    | -0,11<br>*   | -0,13<br>*  | -0,28<br>*   | -0,30<br>*  | 0,13<br>*  | -0,09<br>*   | -0,13<br>*  | -0,67<br>* | -0,10<br>*   | -0,27<br>** | -0,24<br>*   | -0,38<br>*  | 0,04<br>*    |
| Homossexual              | 0,20<br>***  | 0,17<br>*  | 0,00<br>*   | -0,07<br>*  | 0,09<br>*   | -0,03<br>* | -0,07<br>*   | -0,05<br>*   | 0,02<br>*   | -0,01<br>*   | 0,24<br>*** | 0,25<br>** | 0,42<br>*    | 0,38<br>**  | 0,68<br>*  | 0,04<br>*    | 0,09<br>*   | 0,10<br>*    | 0,06<br>*   | -0,19<br>*** |
| Mills                    | 5,99<br>*    | 4,20<br>*  | 2,38<br>*   | 0,53<br>*   | -0,28<br>*  | 1,52<br>** | 0,97<br>**   | 1,11<br>*    | 0,45<br>*   | -0,02<br>*   | 58,06<br>*  | 30,90<br>* | 20,53<br>*   | 12,87<br>*  | 1,10<br>*  | 14,72<br>*   | 18,46<br>*  | 8,08<br>*    | 3,48<br>*   | 0,71<br>*    |
| Constante                | 0,00<br>*    | 0,38<br>*  | 1,57<br>*** | 5,18<br>*   | 22,85<br>*  | 0,14<br>*  | 0,19<br>*    | 0,69<br>*    | 2,86<br>*   | 19,74<br>*   | 0,00<br>*   | 0,06<br>*  | 0,32<br>**   | 1,59<br>*   | 6,65<br>*  | 0,00<br>*    | 0,07<br>*   | 0,37<br>***  | 1,62<br>*   | 10,17<br>*** |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*) p<0,01, (\*\*) p<0,05, (\*\*\*) p<0,10, sem asterisco não foram estatisticamente significantes; (2) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes – [(exp-1)x100], procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (3) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos.

Tabela 20. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados como técnicos de nível médio no Brasil – 2013 a 2019

| Quantis/<br>Variáveis    | Homem     |       |       |       |       |           |       |       |       |       | Mulher |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                          | 2013-2015 |       |       |       |       | 2016-2019 |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|                          | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°       | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°    | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°   | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   |
| Tamanho da família       | -0,01     | -0,01 | -0,02 | -0,01 | 0,01  | -0,03     | -0,03 | -0,04 | -0,03 | 0,00  | -0,01  | -0,06 | -0,10 | -0,17 | -0,11 | -0,02 | -0,04 | -0,08 | -0,13 | -0,15 |
|                          |           |       | ***   |       |       | **        | *     | *     | *     |       |        | *     | *     | *     | **    | ***   | *     | *     | *     | *     |
| Filhos de 0 a 17 anos    | 0,07      | 0,07  | 0,12  | 0,10  | 0,01  | 0,02      | 0,12  | 0,22  | 0,23  | 0,22  | 0,00   | -0,01 | -0,04 | -0,05 | -0,11 | 0,01  | -0,01 | -0,04 | -0,03 | 0,16  |
|                          |           |       | *     | ***   |       |           | *     | *     | *     | **    |        |       |       |       |       |       |       | ***   |       | ***   |
| Urbana                   | 0,31      | 0,25  | 0,15  | 0,10  | 0,13  | 0,35      | 0,23  | 0,17  | 0,16  | 0,09  | 0,19   | 0,41  | 0,74  | 1,22  | 1,03  | 0,16  | 0,45  | 0,78  | 1,22  | 1,17  |
|                          | *         | *     | *     | *     | *     | *         | *     | *     | *     | **    | *      | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Região metropolitana     | 0,06      | 0,05  | 0,05  | 0,08  | 0,11  | 0,12      | 0,11  | 0,15  | 0,19  | 0,26  | 0,09   | 0,17  | 0,24  | 0,32  | 0,42  | 0,11  | 0,21  | 0,33  | 0,50  | 0,80  |
|                          | *         | *     | *     | *     | *     | *         | *     | *     | *     | *     | *      | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Norte                    | 0,36      | 0,24  | 0,20  | 0,14  | -0,03 | 0,17      | 0,19  | 0,24  | 0,18  | 0,14  | 0,18   | 0,28  | 0,32  | 0,22  | 0,22  | 0,19  | 0,26  | 0,22  | 0,26  | 0,16  |
|                          | *         | *     | *     | *     |       | *         | *     | *     | *     | **    | *      | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Sudeste                  | 0,64      | 0,37  | 0,23  | 0,12  | -0,04 | 0,44      | 0,34  | 0,34  | 0,23  | 0,24  | 0,23   | 0,43  | 0,66  | 0,93  | 0,70  | 0,25  | 0,43  | 0,71  | 0,93  | 0,91  |
|                          | *         | *     | *     | *     |       | *         | *     | *     | *     | *     | *      | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Sul                      | 0,72      | 0,47  | 0,34  | 0,17  | -0,04 | 0,60      | 0,46  | 0,43  | 0,26  | 0,14  | 0,30   | 0,60  | 1,07  | 1,39  | 1,00  | 0,36  | 0,62  | 0,89  | 1,18  | 0,90  |
|                          | *         | *     | *     | *     |       | *         | *     | *     | *     | **    | *      | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Centro-Oeste             | 0,69      | 0,49  | 0,39  | 0,32  | 0,07  | 0,62      | 0,50  | 0,46  | 0,34  | 0,39  | 0,26   | 0,41  | 0,58  | 0,63  | 0,42  | 0,28  | 0,43  | 0,56  | 0,72  | 0,57  |
|                          | *         | *     | *     | *     |       | *         | *     | *     | *     | *     | *      | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Distrito Federal         | 0,52      | 0,40  | 0,43  | 0,53  | 0,97  | 0,53      | 0,51  | 0,66  | 0,76  | 1,06  | 0,19   | 0,53  | 0,96  | 2,13  | 4,08  | 0,25  | 0,54  | 0,90  | 1,66  | 2,18  |
|                          | *         | *     | *     | *     | *     | *         | *     | *     | *     | *     | *      | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Escolaridade             | 0,07      | 0,09  | 0,10  | 0,12  | 0,13  | 0,07      | 0,09  | 0,11  | 0,12  | 0,15  | 0,05   | 0,12  | 0,24  | 0,36  | 0,38  | 0,04  | 0,09  | 0,17  | 0,27  | 0,36  |
|                          | *         | *     | *     | *     | *     | *         | *     | *     | *     | *     | *      | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Experiência              | 0,03      | 0,04  | 0,04  | 0,05  | 0,03  | 0,03      | 0,04  | 0,05  | 0,05  | 0,03  | 0,00   | 0,04  | 0,09  | 0,15  | 0,16  | 0,01  | 0,03  | 0,06  | 0,09  | 0,09  |
|                          | *         | *     | *     | *     | *     | *         | *     | *     | *     | *     |        | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Experiência <sup>2</sup> | 0,00      | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00      | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00   | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  |
|                          | *         | *     | *     | *     |       | **        | *     | *     | *     |       |        | *     | *     | *     | *     |       | **    | *     | *     | *     |
| Exp. de 1 mês a 1 ano    | 0,23      | 0,30  | 0,13  | 0,06  | -0,14 | 0,05      | 0,02  | 0,11  | 0,06  | -0,14 | 0,13   | 0,13  | 0,00  | -0,02 | -0,15 | 0,10  | 0,12  | 0,16  | 0,12  | 0,34  |
|                          |           | *     | *     |       |       |           |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       | ***   |
| Exp. de 1 ano a 2 anos   | 0,35      | 0,45  | 0,26  | 0,05  | -0,11 | 0,03      | 0,05  | 0,13  | 0,11  | -0,10 | 0,12   | 0,25  | 0,10  | 0,10  | -0,12 | 0,13  | 0,13  | 0,21  | 0,12  | 0,20  |
|                          | **        | *     | *     |       |       |           |       |       |       |       |        | **    |       |       |       |       |       | ***   |       |       |
| Exp. de 2 anos ou mais   | 0,40      | 0,58  | 0,38  | 0,23  | 0,00  | 0,23      | 0,32  | 0,41  | 0,32  | 0,01  | 0,16   | 0,36  | 0,23  | 0,21  | 0,05  | 0,24  | 0,32  | 0,44  | 0,40  | 0,48  |

|                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |   |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
|                  | *     | *     | *     | *     |       | *     | *     | *     |       | *     | ***   |       | *     | *     | *     | *     | *     |       |       |       |   |
| Branco           | 0,07  | 0,10  | 0,14  | 0,18  | 0,22  | 0,06  | 0,13  | 0,19  | 0,24  | 0,30  | 0,03  | 0,03  | 0,03  | 0,03  | 0,17  | 0,00  | 0,07  | 0,11  | 0,14  | 0,31  |   |
|                  | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |       |       |       |       | **    |       | *     | *     | *     | *     |   |
| Formal           | 0,25  | 0,12  | 0,08  | 0,04  | 0,12  | 0,21  | 0,12  | 0,06  | 0,03  | 0,09  | 0,23  | 0,15  | 0,06  | 0,06  | -0,01 | 0,30  | 0,21  | 0,10  | 0,11  | 0,15  |   |
|                  | *     | *     | *     |       | **    | *     | *     |       |       |       | *     | *     | ***   |       |       | *     | *     | *     | *     | **    |   |
| Privado          | -0,04 | -0,10 | -0,20 | -0,29 | -0,38 | -0,02 | -0,10 | -0,26 | -0,36 | -0,47 | 0,05  | 0,06  | -0,02 | -0,18 | -0,30 | 0,00  | 0,03  | -0,11 | -0,26 | -0,49 |   |
|                  | ***   | *     | *     | *     | *     |       | *     | *     | *     | *     | **    | *     |       | *     | *     |       | **    | *     | *     | *     |   |
| Empregador       | 0,33  | 0,42  | 0,84  | 0,71  | 0,68  | 0,22  | 0,09  | -0,15 | -0,50 | -0,98 | -0,12 | 0,00  | 0,02  | 7,04  | 7,09  | -0,12 | 0,00  | 0,15  | 0,43  | 1,05  |   |
|                  |       |       | *     | **    |       | *     | ***   | *     | *     | *     | **    |       |       | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     |   |
| Empregado        | 0,23  | 0,11  | 0,31  | 0,01  | -0,37 | 0,08  | -0,14 | -0,43 | -0,72 | -0,99 | -0,15 | -0,22 | -0,39 | 1,96  | 1,28  | -0,12 | -0,16 | -0,25 | -0,36 | -0,41 |   |
|                  |       |       |       |       |       | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |   |
| Conta própria    | 0,40  | 0,27  | 0,52  | 0,18  | -0,19 | 0,15  | -0,03 | -0,36 | -0,69 | -0,99 | -0,07 | -0,02 | -0,14 | 4,63  | 3,17  | -     | -     | -     | -     | -     |   |
|                  |       |       | *     |       |       | **    |       | *     | *     | *     | **    |       | *     | *     | *     |       |       |       |       |       |   |
| Setor comércio   | 0,20  | -0,04 | -0,16 | -0,19 | -0,30 | 0,08  | -0,02 | -0,03 | -0,06 | -0,13 | -0,12 | -0,10 | -0,19 | -0,17 | -0,46 | -0,09 | -0,33 | 0,17  | -0,14 | -0,21 |   |
|                  | ***   |       | *     | *     | *     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | *     |       |       |       |   |
| Setor serviços   | 0,19  | -0,05 | -0,15 | -0,17 | -0,22 | 0,10  | -0,06 | -0,04 | -0,03 | -0,05 | -0,01 | 0,04  | -0,10 | -0,07 | -0,43 | -0,04 | -0,27 | 0,15  | -0,17 | -0,25 |   |
|                  | ***   |       | *     | **    | **    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | *     |       |       |       |   |
| Setor indústria  | 0,29  | 0,08  | -0,03 | -0,09 | -0,23 | 0,27  | 0,11  | 0,15  | 0,06  | -0,10 | -0,05 | -0,01 | -0,10 | 0,05  | -0,30 | -0,02 | -0,23 | 0,29  | 0,02  | 0,10  |   |
|                  | *     |       |       | **    | **    | ***   |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | *     |       |       |       |   |
| Setor construção | 0,41  | 0,09  | -0,09 | -0,16 | -0,21 | 0,34  | 0,12  | 0,05  | -0,03 | -0,07 | 0,13  | 0,15  | 0,27  | 0,31  | -0,45 | 0,06  | -0,17 | 0,41  | 0,14  | -0,09 |   |
|                  | *     |       |       | **    | **    | **    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |   |
| Homossexual      | 0,03  | 0,22  | 0,35  | 0,63  | -0,21 | 0,11  | 0,10  | 0,08  | -0,15 | -0,22 | -0,03 | 0,01  | 0,16  | 0,09  | 0,02  | -0,09 | -0,04 | -0,06 | -0,04 | 0,10  |   |
|                  |       | **    | **    | *     |       |       |       |       |       | ***   |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |   |
| Mills            | 0,63  | 1,23  | 1,59  | 1,75  | 0,51  | 0,17  | 0,92  | 2,31  | 2,11  | 1,89  | -0,04 | 3,60  | 3,80  | 6,04  | 5,72  | 0,46  | 1,62  | 11,83 | 46,54 | 55,46 |   |
|                  |       | *     | *     | *     |       |       | *     | *     | *     | **    |       | *     | *     | *     | *     |       | **    | *     | *     | *     | * |
| Constante        | 0,38  | 0,68  | 1,05  | 2,29  | 11,68 | 0,64  | 1,07  | 1,54  | 4,93  | 5,66  | 1,79  | 0,32  | 0,04  | 0,00  | 0,00  | 1,57  | 0,74  | 0,10  | 0,03  | 0,03  |   |
|                  |       |       |       | *     | *     |       |       | **    | *     | *     |       | **    | *     | *     | *     |       |       | *     | *     | *     | * |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*) p<0,01, (\*\*) p<0,05, (\*\*\*) p<0,10, sem asterisco não foram estatisticamente significantes; (2) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes – [(exp-1)x100], procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (3) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos.

Tabela 21. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados nos serviços administrativos no Brasil – 2013 a 2019

| Quantis/<br>Variáveis | Homem     |      |      |      |      |           |       |       |      |       | Mulher |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-----------------------|-----------|------|------|------|------|-----------|-------|-------|------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                       | 2013-2015 |      |      |      |      | 2016-2019 |       |       |      |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|                       | 10°       | 30°  | 50°  | 70°  | 90°  | 10°       | 30°   | 50°   | 70°  | 90°   | 10°    | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   | 10°   | 30°   | 50°   | 70°   | 90°   |
| Tamanho da família    | 0,00      | 0,01 | 0,01 | 0,01 | 0,03 | 0,01      | -0,01 | -0,01 | 0,00 | -0,01 | 0,00   | -0,03 | -0,05 | -0,07 | -0,11 | -0,02 | -0,07 | -0,07 | -0,10 | -0,10 |

|                          |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                          |       |       |       | *     | *     | *     |       |       |       |       | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |       |
| Filhos de 0 a 17 anos    | 0,02  | 0,03  | 0,01  | -0,04 | -0,19 | -0,03 | 0,05  | 0,09  | 0,04  | -0,07 | 0,01  | -0,03 | -0,07 | -0,08 | -0,12 | 0,00  | 0,00  | -0,02 | -0,03 | -0,04 |
|                          |       |       |       | *     | **    | *     |       | *     |       |       |       | ***   | *     | *     | **    |       |       |       |       |       |
| Urbana                   | 0,06  | 0,06  | 0,13  | 0,10  | 0,14  | 0,08  | 0,11  | 0,05  | 0,03  | -0,04 | 0,00  | 0,19  | 0,31  | 0,36  | 0,69  | 0,13  | 0,46  | 0,61  | 0,92  | 1,12  |
|                          |       |       | *     | *     | **    | **    | *     |       |       |       |       | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Região metropolitana     | 0,08  | 0,06  | 0,07  | 0,04  | 0,21  | 0,03  | 0,07  | 0,07  | 0,12  | 0,22  | 0,04  | 0,08  | 0,12  | 0,18  | 0,35  | 0,04  | 0,12  | 0,14  | 0,21  | 0,37  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Norte                    | 0,18  | 0,17  | 0,14  | 0,11  | -0,05 | 0,16  | 0,17  | 0,16  | 0,11  | 0,03  | 0,05  | 0,15  | 0,18  | 0,16  | 0,08  | 0,09  | 0,28  | 0,26  | 0,25  | 0,22  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Sudeste                  | 0,42  | 0,38  | 0,22  | 0,15  | -0,01 | 0,32  | 0,43  | 0,32  | 0,22  | 0,08  | 0,12  | 0,31  | 0,33  | 0,35  | 0,35  | 0,22  | 0,65  | 0,70  | 0,85  | 0,80  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Sul                      | 0,48  | 0,51  | 0,35  | 0,24  | 0,01  | 0,38  | 0,52  | 0,41  | 0,38  | 0,32  | 0,14  | 0,51  | 0,68  | 0,77  | 0,91  | 0,31  | 0,91  | 0,97  | 1,18  | 1,14  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Centro-Oeste             | 0,45  | 0,47  | 0,33  | 0,22  | 0,11  | 0,27  | 0,49  | 0,40  | 0,30  | 0,12  | 0,10  | 0,27  | 0,31  | 0,33  | 0,33  | 0,20  | 0,58  | 0,58  | 0,73  | 0,79  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Distrito Federal         | 0,20  | 0,39  | 0,37  | 0,60  | 2,21  | 0,24  | 0,45  | 0,44  | 0,81  | 3,76  | 0,11  | 0,38  | 0,54  | 0,77  | 3,00  | 0,19  | 0,64  | 0,76  | 1,09  | 3,94  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Escolaridade             | 0,04  | 0,06  | 0,08  | 0,09  | 0,13  | 0,03  | 0,05  | 0,07  | 0,10  | 0,14  | 0,01  | 0,07  | 0,12  | 0,16  | 0,27  | 0,03  | 0,10  | 0,13  | 0,17  | 0,23  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | ***   | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Experiência              | 0,01  | 0,02  | 0,02  | 0,01  | 0,00  | 0,00  | 0,02  | 0,03  | 0,03  | 0,01  | 0,00  | 0,03  | 0,05  | 0,08  | 0,12  | 0,02  | 0,06  | 0,07  | 0,09  | 0,09  |
|                          |       | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Experiência <sup>2</sup> | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  |
|                          |       | *     | **    | *     | ***   | *     | *     | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Exp. de 1 mês a 1 ano    | 0,28  | 0,31  | 0,20  | 0,10  | 0,08  | 0,18  | 0,08  | 0,05  | 0,02  | -0,01 | 0,15  | 0,16  | 0,07  | -0,05 | -0,09 | 0,07  | 0,06  | 0,03  | 0,06  | -0,06 |
|                          | **    | *     | **    | *     | *     | *     |       |       |       |       | **    | *     |       |       |       | *     | *     | *     | *     | *     |
| Exp. de 1 ano a 2 anos   | 0,36  | 0,33  | 0,28  | 0,08  | -0,07 | 0,28  | 0,15  | 0,20  | 0,16  | -0,08 | 0,19  | 0,24  | 0,12  | -0,01 | -0,12 | 0,11  | 0,11  | 0,07  | 0,07  | -0,01 |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | ***   | *     | *     | ***   | *     | *     | *     | **    |       |       | **    | **    | *     | ***   | *     |
| Exp. de 2 anos ou mais   | 0,45  | 0,61  | 0,48  | 0,30  | 0,16  | 0,29  | 0,38  | 0,33  | 0,25  | 0,07  | 0,23  | 0,35  | 0,35  | 0,17  | 0,13  | 0,15  | 0,20  | 0,25  | 0,26  | 0,11  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Branco                   | 0,02  | 0,10  | 0,13  | 0,13  | 0,17  | 0,02  | 0,11  | 0,10  | 0,17  | 0,05  | 0,04  | 0,04  | 0,02  | 0,01  | 0,04  | 0,00  | 0,01  | 0,02  | 0,03  | 0,18  |
|                          |       | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | **    |       |       |       | *     | *     | *     | *     | *     |
| Formal                   | 0,12  | 0,06  | 0,02  | 0,06  | 0,01  | 0,16  | 0,11  | 0,04  | 0,06  | 0,24  | 0,13  | 0,07  | 0,03  | 0,04  | 0,16  | 0,11  | 0,09  | 0,01  | -0,04 | 0,04  |
|                          | *     |       |       | *     | *     | *     | *     |       | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Privado                  | -0,09 | -0,18 | -0,24 | -0,32 | -0,48 | -0,13 | -0,18 | -0,24 | -0,39 | -0,52 | -0,07 | -0,13 | -0,19 | -0,26 | -0,44 | -0,09 | -0,13 | -0,17 | -0,24 | -0,51 |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Empregador               | -     | -     | -     | -     | -     | -0,09 | 0,10  | 0,24  | 0,54  | 1,25  | 0,45  | 0,65  | 0,66  | 0,64  | 5,20  | 0,69  | 0,57  | 0,70  | 0,73  | 10,49 |
|                          |       |       |       |       |       | *     |       |       | ***   | *     | ***   | ***   | ***   | *     | ***   | ***   | ***   | ***   | ***   | **    |
| Empregado                | 0,12  | -0,09 | -0,23 | -0,56 | -0,89 | 0,06  | -0,04 | -0,12 | -0,36 | -0,80 | 0,36  | 0,30  | 0,04  | -0,13 | -0,74 | 1,08  | 0,60  | 0,35  | 0,12  | 0,21  |
|                          | **    |       | **    | *     | **    | *     |       | ***   | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     |

|                  |             |              |              |            |             |              |            |            |             |              |           |              |             |             |            |           |            |             |              |             |
|------------------|-------------|--------------|--------------|------------|-------------|--------------|------------|------------|-------------|--------------|-----------|--------------|-------------|-------------|------------|-----------|------------|-------------|--------------|-------------|
| Conta própria    | -0,28<br>** | -0,20<br>*** | -0,24<br>*** | -0,55<br>* | -0,84<br>** | -            | -          | -          | -           | -            | 0,21      | 0,34         | 0,25        | 0,39        | -0,12      | 0,87<br>* | 0,60<br>** | 0,47<br>*** | 0,30         | 1,83<br>*   |
| Setor comércio   | -0,11       | -0,31<br>*   | -0,25<br>*   | -0,14<br>* | -0,05<br>*  | -0,12<br>*** | -0,23<br>* | -0,26<br>* | -0,16<br>** | -0,26        | -0,06     | -0,11<br>*** | -0,18<br>*  | -0,24<br>*  | -0,27      | -0,04     | -0,08      | -0,11       | -0,16<br>**  | -0,29<br>** |
| Setor serviços   | 0,01        | -0,22<br>*   | -0,13<br>*   | -0,04<br>* | -0,05<br>*  | -0,05<br>*   | -0,09      | -0,12      | -0,03       | -0,30<br>*** | -0,01     | -0,08        | -0,15<br>** | -0,23<br>** | -0,26      | 0,01      | -0,09      | -0,11       | -0,14<br>**  | -0,29<br>** |
| Setor indústria  | 0,06        | -0,15<br>*** | -0,08        | 0,03<br>*  | 0,06<br>*   | -0,03<br>*   | -0,04      | -0,09      | 0,02        | -0,23        | 0,01      | -0,01        | -0,08       | -0,15       | -0,25      | 0,04      | 0,03       | -0,02       | -0,07        | -0,18       |
| Setor construção | 0,13        | -0,09        | -0,11        | -0,02<br>* | -0,07<br>*  | 0,05<br>*    | 0,16       | -0,02      | -0,01       | -0,23        | 0,04      | 0,10         | 0,09        | 0,04        | -0,15      | 0,04      | -0,05      | -0,06       | -0,14<br>*** | -0,23       |
| Homossexual      | 0,19<br>*   | 0,09         | 0,04         | 0,14<br>*  | -0,38<br>*  | -0,01<br>*   | 0,14       | 0,06       | 0,07        | 0,09         | -0,07     | 0,06         | 0,13        | 0,24<br>*** | 0,30       | -0,01     | -0,07      | -0,10       | -0,09        | -0,13       |
| Mills            | 0,19        | 0,41         | 0,35         | -0,21<br>* | -0,74<br>*  | -0,15<br>*   | 0,50<br>** | 1,09<br>*  | 0,68<br>**  | 0,04         | -0,30     | 1,94<br>*    | 6,69<br>*   | 18,15<br>*  | 24,65<br>* | 1,03<br>* | 7,80<br>*  | 13,77<br>*  | 47,66<br>*   | 50,30<br>*  |
| Constante        | 1,38<br>*** | 1,81<br>*    | 2,60<br>*    | 7,57<br>*  | 64,23<br>*  | 2,25<br>*    | 1,96<br>*  | 2,43<br>*  | 3,57<br>*   | 32,31<br>*   | 2,94<br>* | 0,67         | 0,39<br>*** | 0,26<br>*** | 0,18       | 0,81<br>* | 0,17<br>*  | 0,13<br>*   | 0,07<br>*    | 0,07<br>**  |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*)  $p < 0,01$ , (\*\*)  $p < 0,05$ , (\*\*\*)  $p < 0,10$ , sem asterisco não foram estatisticamente significantes; (2) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes –  $[(\exp-1) \times 100]$ , procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (3) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos.

Tabela 22. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados nos serviços e comércio no Brasil – 2013 a 2019

| Quantis/<br>Variáveis | Homem      |            |            |            |              |            |            |            |            |             | Mulher    |           |            |            |            |           |           |            |            |            |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
|                       | 2013-2015  |            |            |            |              | 2016-2019  |            |            |            |             |           |           |            |            |            |           |           |            |            |            |
|                       | 10°        | 30°        | 50°        | 70°        | 90°          | 10°        | 30°        | 50°        | 70°        | 90°         | 10°       | 30°       | 50°        | 70°        | 90°        | 10°       | 30°       | 50°        | 70°        | 90°        |
| Tamanho da família    | -0,02<br>* | -0,01<br>* | -0,02<br>* | -0,02<br>* | -0,01<br>*** | 0,00       | -0,01<br>* | -0,02<br>* | -0,02<br>* | -0,01<br>** | 0,06<br>* | 0,00      | -0,02<br>* | -0,03<br>* | -0,03<br>* | 0,09<br>* | 0,00      | -0,03<br>* | -0,04<br>* | -0,07<br>* |
| Filhos de 0 a 17 anos | -0,04      | 0,02<br>*  | 0,07<br>*  | 0,10<br>*  | 0,12<br>*    | -0,15<br>* | 0,00       | 0,06<br>*  | 0,10<br>*  | 0,14<br>*   | 0,05<br>* | 0,00      | -0,01<br>* | -0,02<br>* | -0,03<br>* | 0,00      | -0,01     | -0,01      | 0,00       | -0,02      |
| Urbana                | 0,34<br>*  | 0,08<br>*  | 0,07<br>*  | 0,04<br>*  | 0,03<br>***  | 0,30<br>*  | 0,07<br>*  | 0,07<br>*  | 0,06<br>*  | 0,05<br>*   | 0,13<br>* | 0,06<br>* | 0,12<br>*  | 0,17<br>*  | 0,19<br>*  | -0,03     | 0,08<br>* | 0,18<br>*  | 0,25<br>*  | 0,47<br>*  |
| Região metropolitana  | 0,10<br>*  | 0,05<br>*  | 0,04<br>*  | 0,06<br>*  | 0,13<br>*    | 0,09<br>*  | 0,03<br>*  | 0,02<br>*  | 0,03<br>*  | 0,10<br>*   | 0,27<br>* | 0,09<br>* | 0,11<br>*  | 0,15<br>*  | 0,17<br>*  | 0,17<br>* | 0,06<br>* | 0,09<br>*  | 0,13<br>*  | 0,24<br>*  |
| Norte                 | 0,30<br>*  | 0,10<br>*  | 0,15<br>*  | 0,11<br>*  | 0,05<br>**   | 0,13<br>*  | 0,09<br>*  | 0,14<br>*  | 0,10<br>*  | 0,06<br>*   | 0,63<br>* | 0,10<br>* | 0,15<br>*  | 0,14<br>*  | 0,12<br>*  | 0,34<br>* | 0,10<br>* | 0,14<br>*  | 0,14<br>*  | 0,16<br>*  |
| Sudeste               | 0,70<br>*  | 0,29<br>*  | 0,39<br>*  | 0,27<br>*  | 0,15<br>*    | 0,60<br>*  | 0,26<br>*  | 0,40<br>*  | 0,29<br>*  | 0,19<br>*   | 0,91<br>* | 0,29<br>* | 0,41<br>*  | 0,42<br>*  | 0,40<br>*  | 0,62<br>* | 0,28<br>* | 0,47<br>*  | 0,48<br>*  | 0,72<br>*  |

|                          |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Sul                      | 0,73  | 0,35  | 0,54  | 0,41  | 0,22  | 0,68  | 0,33  | 0,56  | 0,45  | 0,29  | 0,83  | 0,38  | 0,65  | 0,70  | 0,52  | 0,70  | 0,38  | 0,70  | 0,72  | 1,00  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Centro-Oeste             | 0,93  | 0,34  | 0,51  | 0,40  | 0,30  | 0,72  | 0,32  | 0,53  | 0,44  | 0,35  | 1,34  | 0,28  | 0,38  | 0,41  | 0,37  | 0,86  | 0,28  | 0,43  | 0,48  | 0,71  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Distrito Federal         | 0,64  | 0,29  | 0,51  | 0,59  | 0,80  | 0,57  | 0,28  | 0,49  | 0,57  | 0,75  | 0,72  | 0,26  | 0,42  | 0,48  | 0,64  | 0,75  | 0,30  | 0,44  | 0,53  | 0,88  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Escolaridade             | 0,03  | 0,02  | 0,05  | 0,06  | 0,11  | 0,04  | 0,02  | 0,04  | 0,06  | 0,09  | 0,00  | 0,02  | 0,04  | 0,06  | 0,08  | 0,01  | 0,02  | 0,04  | 0,06  | 0,12  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Experiência              | 0,01  | 0,01  | 0,02  | 0,03  | 0,05  | 0,00  | 0,01  | 0,03  | 0,03  | 0,04  | -0,04 | 0,01  | 0,02  | 0,03  | 0,05  | -0,05 | 0,01  | 0,02  | 0,03  | 0,06  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Experiência <sup>2</sup> | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  |
|                          | **    | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Exp. de 1 mês a 1 ano    | 0,91  | 0,09  | 0,01  | -0,02 | -0,08 | 1,42  | 0,09  | 0,01  | -0,04 | -0,10 | 0,53  | 0,08  | 0,07  | 0,06  | 0,02  | 0,65  | 0,09  | 0,09  | 0,09  | 0,06  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Exp. de 1 ano a 2 anos   | 0,94  | 0,11  | 0,07  | 0,01  | -0,08 | 1,56  | 0,11  | 0,04  | -0,01 | -0,10 | 0,70  | 0,12  | 0,13  | 0,13  | 0,02  | 0,90  | 0,11  | 0,13  | 0,14  | 0,06  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Exp. de 2 anos ou mais   | 0,85  | 0,12  | 0,13  | 0,14  | 0,11  | 1,63  | 0,15  | 0,17  | 0,15  | 0,09  | 1,03  | 0,18  | 0,22  | 0,26  | 0,16  | 1,20  | 0,17  | 0,23  | 0,28  | 0,26  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Branco                   | 0,08  | 0,04  | 0,08  | 0,14  | 0,23  | 0,07  | 0,03  | 0,07  | 0,11  | 0,20  | 0,20  | 0,03  | 0,04  | 0,06  | 0,10  | 0,18  | 0,03  | 0,03  | 0,05  | 0,08  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Formal                   | 0,49  | 0,16  | 0,09  | -0,02 | -0,16 | 0,91  | 0,21  | 0,17  | 0,03  | -0,09 | 0,76  | 0,09  | -0,05 | -0,18 | -0,25 | 0,82  | 0,13  | 0,00  | -0,15 | -0,28 |
|                          | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Privado                  | -0,11 | -0,11 | -0,12 | -0,25 | -0,62 | -0,17 | -0,12 | -0,11 | -0,28 | -0,61 | -0,19 | -0,19 | -0,19 | -0,21 | -0,19 | -0,17 | -0,18 | -0,17 | -0,20 | -0,23 |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Empregador               | -0,13 | 0,23  | 0,63  | 1,42  | 6,07  | -0,32 | 0,12  | 0,50  | 1,02  | 3,31  | 0,00  | 0,13  | 0,39  | 1,20  | 4,62  | -0,07 | 0,06  | 0,30  | 0,78  | 3,87  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     | *     |
| Empregado                | 0,05  | 0,14  | 0,16  | 0,13  | -0,16 | -0,13 | 0,08  | 0,16  | 0,06  | -0,16 | 0,33  | 0,01  | -0,07 | -0,12 | -0,10 | 0,29  | 0,01  | -0,04 | -0,13 | -0,14 |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     |
| Conta própria            | -0,28 | 0,16  | 0,27  | 0,31  | 0,09  | -0,31 | 0,09  | 0,25  | 0,22  | 0,06  | -0,15 | 0,03  | 0,04  | 0,09  | 0,30  | -0,16 | 0,01  | 0,04  | 0,06  | 0,27  |
|                          | *     | *     | *     | *     | **    | *     | *     | *     | *     | ***   | *     | *     | *     | *     | *     | *     | ***   | *     | *     | *     |
| Setor comércio           | 0,87  | 0,18  | 0,23  | 0,20  | 0,09  | 0,49  | 0,15  | 0,17  | 0,10  | -0,03 | 1,82  | 0,12  | 0,12  | 0,10  | 0,12  | 0,95  | 0,09  | 0,08  | 0,06  | 0,06  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Setor serviços           | 0,72  | 0,21  | 0,24  | 0,13  | -0,14 | 0,35  | 0,16  | 0,18  | 0,05  | -0,18 | 2,22  | 0,16  | 0,13  | 0,10  | 0,03  | 1,28  | 0,13  | 0,08  | 0,05  | 0,00  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     |
| Setor indústria          | 0,66  | 0,18  | 0,21  | 0,14  | 0,00  | 0,28  | 0,15  | 0,15  | 0,07  | -0,06 | 1,68  | 0,17  | 0,20  | 0,11  | 0,15  | 0,55  | 0,13  | 0,13  | 0,10  | 0,09  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | ***   | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | ***   |
| Setor construção         | 1,07  | 0,22  | 0,09  | -0,02 | -0,08 | 0,49  | 0,12  | 0,01  | -0,09 | -0,14 | 2,75  | 0,25  | 0,06  | 0,00  | -0,03 | 1,25  | 0,16  | 0,22  | 0,22  | 0,09  |
|                          | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | *     | **    | *     |
| Homossexual              | 0,18  | 0,03  | 0,00  | 0,14  | 0,87  | 0,01  | 0,07  | 0,06  | 0,15  | 0,57  | -0,11 | 0,03  | 0,14  | 0,19  | 0,33  | -0,09 | 0,00  | 0,03  | 0,03  | 0,21  |





|                        |             |             |             |             |              |            |              |             |             |             |             |            |             |            |            |             |             |            |             |            |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|
|                        | ***         | *           | *           | *           | *            | *          | *            | *           | *           | *           |             |            | ***         | *          |            |             | *           |            |             |            |
| Exp. de 1 mês a 1 ano  | 0,24<br>*** | 0,08        | -0,02       | -0,02       | -0,12<br>*** | 0,40<br>*  | 0,33<br>*    | 0,07<br>*** | -0,04       | -0,09<br>** | 0,30        | -0,10      | 0,13        | 0,10       | -0,02      | -0,12       | 0,34        | 0,09       | 0,03        | 0,03       |
| Exp. de 1 ano a 2 anos | 0,27<br>**  | 0,05        | 0,00        | -0,02       | -0,02        | 0,59<br>*  | 0,30<br>*    | 0,04        | -0,07       | -0,11<br>** | 0,15        | -0,17      | 0,08        | 0,22       | 0,38       | -0,03       | 0,39        | 0,21       | 0,03        | 0,21       |
| Exp. de 2 anos ou mais | 0,32<br>*   | 0,02        | -0,05       | 0,03        | -0,02        | 0,53<br>*  | 0,37<br>*    | 0,11<br>*   | 0,11<br>*   | 0,11<br>*   | 0,39        | -0,17      | 0,09        | 0,21       | 0,12       | 0,02        | 0,45<br>*** | 0,13       | 0,09        | 0,11       |
| Branco                 | 0,14<br>*   | 0,19<br>*   | 0,16<br>*   | 0,24<br>*   | 0,33<br>*    | 0,18<br>*  | 0,20<br>*    | 0,13<br>*   | 0,23<br>*   | 0,37<br>*   | 0,02        | 0,11       | 0,08<br>*   | 0,06       | 0,08       | 0,21<br>*   | 0,17<br>*   | 0,16<br>*  | 0,14<br>*   | 0,22<br>*  |
| Formal                 | 0,01        | 0,57<br>*   | 0,44<br>*   | 0,25<br>*   | -0,14<br>*   | -0,08<br>* | 0,45<br>*    | 0,35<br>*   | 0,28<br>*   | -0,18<br>*  | 0,11        | 0,56<br>*  | 0,54<br>*   | -0,06<br>* | -0,34<br>* | -0,13<br>** | 0,22<br>**  | 0,76<br>*  | 0,11<br>*   | -0,30<br>* |
| Privado                | 0,45<br>**  | 0,40<br>*** | -0,03       | 0,18        | -0,90<br>**  | -0,04      | -0,08        | -0,28<br>*  | 0,12        | -0,46<br>** | -0,15       | -0,39<br>* | 0,14        | 0,00       | 0,26       | 0,52        | 0,26        | -0,13      | -0,47       | -0,95      |
| Empregador             | 0,44        | 0,45        | 0,40        | 1,71<br>*   | 13,93<br>*   | -0,05      | -0,17<br>*   | 0,09        | 0,68<br>*   | 11,41<br>*  | 1,89<br>*** | 1,79<br>*  | 0,55<br>**  | 1,60<br>*  | 6,57<br>*  | 3,59<br>*   | 2,45<br>*   | 0,75<br>*  | 3,12<br>*   | 45,36<br>* |
| Empregado              | 0,84        | 0,98        | 0,22        | 0,24        | 0,15         | 0,23<br>*  | 0,20<br>*    | 0,03        | -0,19<br>** | -0,07       | 4,03<br>*   | 2,60<br>*  | 0,55<br>**  | 0,17       | -0,07      | 4,37<br>*   | 3,86<br>*   | 1,34<br>*  | 0,94<br>*   | 0,42<br>** |
| Conta própria          | 0,04        | 0,51        | 0,28        | 0,48        | 0,54<br>*    | -0,43<br>* | -0,30<br>*   | -0,06       | -0,07       | 0,08        | 2,67<br>*   | 1,96<br>*  | 0,60<br>*   | 0,38       | 0,27       | 2,13<br>*   | 1,87<br>*   | 0,82<br>*  | 1,00<br>*   | 0,79<br>*  |
| Setor comércio         | -           | -           | -           | -           | -            | 0,17       | 0,43<br>*    | 0,05        | 0,29        | -0,18       | -           | -          | -           | -          | -          | 0,02        | 0,03        | 0,02       | 0,52<br>**  | 1,31       |
| Setor serviços         | -0,04       | 0,03        | 0,12<br>*** | 0,23<br>*** | -0,20        | 0,14<br>*  | 0,34<br>*    | 0,31<br>*   | 0,05        | -0,12       | 0,17        | 0,18       | 0,56<br>*   | 0,37       | 0,07       | 1,39<br>*   | 1,28<br>*   | 0,96<br>*  | 0,37<br>*** | -0,01      |
| Setor indústria        | -0,35<br>*  | -0,33<br>*  | -0,39       | -0,74<br>*  | -0,59<br>*   | 0,08       | 0,10         | 0,40<br>*   | 0,27        | 1,09<br>*** | -           | -          | -           | -          | -          | -0,17       | 0,21        | 0,50<br>*  | 0,30        | 2,27       |
| Setor construção       | -           | -           | -           | -           | -            | 0,15       | 0,19         | 0,44<br>**  | 0,20        | 0,34        | -           | -          | -           | -          | -          | -           | -           | -          | -           | -          |
| Homossexual            | 0,21        | -0,34       | -0,13       | 0,22        | -0,95<br>*   | -0,79      | -0,45<br>*** | -0,30<br>** | -0,19       | 0,37        | 2,49<br>*   | 2,43<br>*  | 0,65<br>*** | 0,01       | -0,04      | -0,72       | 0,05        | -0,11      | -0,22       | 0,63       |
| Mills                  | -0,03       | 0,13        | 0,33<br>*   | 0,94<br>*   | 1,14<br>*    | 0,44<br>** | 0,56<br>*    | 0,55<br>*   | 1,27<br>*   | 0,81<br>*   | 2,61        | 1,32       | 1,76<br>*** | 6,57<br>*  | 4,63       | -0,03       | -0,02       | 1,81<br>** | 0,62        | 1,26       |
| Constante              | 0,21        | 0,43        | 1,47        | 0,86        | 12,98<br>**  | 0,31<br>*  | 0,58<br>*    | 2,04<br>*   | 1,34        | 3,32<br>*   | 0,02<br>*   | 0,25       | 0,42        | 0,24       | 0,43       | 0,09<br>**  | 0,14<br>*   | 0,30<br>** | 1,55        | 10,76      |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*)  $p < 0,01$ , (\*\*)  $p < 0,05$ , (\*\*\*)  $p < 0,10$ , sem asterisco não foram estatisticamente significantes; (2) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes –  $[(\exp-1) \times 100]$ , procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (3) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos.

Tabela 24. Regressões quantílicas incondicionais para trabalhadores ocupados na produção no Brasil – 2013 a 2019

| Quantis/<br>Variáveis    | Homem      |            |            |            |            |            |            |            |            |             | Mulher     |             |            |            |             |             |             |             |             |             |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                          | 2013-2015  |            |            |            |            | 2016-2019  |            |            |            |             |            |             |            |            |             |             |             |             |             |             |
|                          | 10°        | 30°        | 50°        | 70°        | 90°        | 10°        | 30°        | 50°        | 70°        | 90°         | 10°        | 30°         | 50°        | 70°        | 90°         | 10°         | 30°         | 50°         | 70°         | 90°         |
| Tamanho da família       | -0,01<br>* | -0,02<br>* | -0,02<br>* | -0,02<br>* | -0,02<br>* | -0,02<br>* | -0,03<br>* | -0,03<br>* | -0,02<br>* | -0,01<br>** | 0,08<br>** | -0,01<br>*  | -0,03<br>* | -0,04<br>* | -0,03<br>*  | 0,06<br>**  | -0,02<br>** | -0,04<br>*  | -0,05<br>*  | -0,05<br>** |
| Filhos de 0 a 17 anos    | 0,00       | 0,05<br>*  | 0,07<br>*  | 0,07<br>*  | 0,09<br>*  | -0,02      | 0,06<br>*  | 0,10<br>*  | 0,07<br>*  | 0,05<br>**  | 0,07       | -0,04<br>** | -0,06<br>* | -0,09<br>* | -0,10<br>** | 0,09<br>*** | 0,01        | 0,01        | 0,01        | 0,00        |
| Urbana                   | 0,15<br>*  | 0,08<br>*  | 0,06<br>*  | 0,06<br>*  | 0,02       | 0,21<br>*  | 0,12<br>*  | 0,06<br>*  | 0,04<br>*  | 0,02<br>**  | 0,63<br>*  | 0,15<br>*   | 0,17<br>*  | 0,19<br>*  | 0,22<br>**  | 0,13        | 0,13<br>*   | 0,18<br>*   | 0,18<br>*   | 0,20<br>**  |
| Região metropolitana     | 0,07<br>*  | 0,02<br>*  | 0,01       | 0,01       | 0,02       | 0,09<br>*  | 0,03<br>*  | 0,01       | 0,01<br>** | 0,03<br>*   | 0,31<br>*  | 0,05<br>*   | 0,07<br>*  | 0,07<br>*  | 0,14<br>*   | 0,20<br>*   | 0,07<br>*   | 0,06<br>*   | 0,07<br>*   | 0,26<br>*   |
| Norte                    | 0,09<br>*  | 0,14<br>*  | 0,10<br>*  | 0,09<br>*  | 0,09<br>*  | -0,02      | 0,14<br>*  | 0,12<br>*  | 0,09<br>*  | 0,07<br>*   | 0,43<br>*  | 0,09<br>*   | 0,14<br>*  | 0,13<br>*  | 0,01        | 0,10        | 0,12<br>*   | 0,19<br>*   | 0,10<br>*   | 0,01        |
| Sudeste                  | 0,41<br>*  | 0,47<br>*  | 0,33<br>*  | 0,28<br>*  | 0,18<br>*  | 0,42<br>*  | 0,53<br>*  | 0,38<br>*  | 0,27<br>*  | 0,18<br>*   | 0,92<br>*  | 0,33<br>*   | 0,42<br>*  | 0,46<br>*  | 0,46<br>*   | 0,52<br>*   | 0,33<br>*   | 0,49<br>*   | 0,44<br>*   | 0,63<br>*   |
| Sul                      | 0,47<br>*  | 0,54<br>*  | 0,37<br>*  | 0,32<br>*  | 0,18<br>*  | 0,52<br>*  | 0,70<br>*  | 0,49<br>*  | 0,35<br>*  | 0,25<br>*   | 0,88<br>*  | 0,46<br>*   | 0,66<br>*  | 0,61<br>*  | 0,65<br>*   | 0,62<br>*   | 0,49<br>*   | 0,73<br>*   | 0,58<br>*   | 0,66<br>*   |
| Centro-Oeste             | 0,48<br>*  | 0,54<br>*  | 0,40<br>*  | 0,35<br>*  | 0,21<br>*  | 0,50<br>*  | 0,64<br>*  | 0,48<br>*  | 0,34<br>*  | 0,28<br>*   | 1,29<br>*  | 0,27<br>*   | 0,31<br>*  | 0,34<br>*  | 0,46<br>*   | 0,85<br>*   | 0,34<br>*   | 0,39<br>*   | 0,35<br>*   | 0,51<br>*   |
| Distrito Federal         | 0,36<br>*  | 0,45<br>*  | 0,35<br>*  | 0,31<br>*  | 0,33<br>*  | 0,48<br>*  | 0,58<br>*  | 0,43<br>*  | 0,35<br>*  | 0,35<br>*   | 1,06<br>*  | 0,43<br>*   | 0,52<br>*  | 0,59<br>*  | 0,71<br>*   | 0,62<br>*   | 0,42<br>*   | 0,57<br>*   | 0,64<br>*   | 0,55<br>**  |
| Escolaridade             | 0,02<br>*  | 0,04<br>*  | 0,04<br>*  | 0,04<br>*  | 0,07<br>*  | 0,03<br>*  | 0,03<br>*  | 0,04<br>*  | 0,04<br>*  | 0,05<br>*   | -0,01      | 0,03<br>*   | 0,05<br>*  | 0,07<br>*  | 0,13<br>*   | 0,00        | 0,02<br>*   | 0,04<br>*   | 0,05<br>*   | 0,10<br>*   |
| Experiência              | 0,01<br>*  | 0,02<br>*  | 0,02<br>*  | 0,03<br>*  | 0,03<br>*  | 0,01<br>*  | 0,03<br>*  | 0,03<br>*  | 0,03<br>*  | 0,03<br>*   | -0,08<br>* | 0,01<br>*   | 0,03<br>*  | 0,05<br>*  | 0,06<br>*   | -0,08<br>*  | 0,01<br>*   | 0,02<br>*   | 0,03<br>*   | 0,05<br>*   |
| Experiência <sup>2</sup> | 0,00<br>*  | 0,00<br>*  | 0,00<br>*  | 0,00<br>*  | 0,00<br>*  | 0,00<br>*  | 0,00<br>*  | 0,00<br>*  | 0,00<br>*  | 0,00<br>*   | 0,00<br>*  | 0,00<br>*   | 0,00<br>*  | 0,00<br>*  | 0,00<br>*   | 0,00<br>*   | 0,00<br>*   | 0,00<br>*   | 0,00<br>*   | 0,00<br>*   |
| Exp. de 1 mês a 1 ano    | 0,19<br>*  | 0,07<br>*  | 0,06<br>*  | 0,03       | 0,01       | 0,41<br>*  | 0,16<br>*  | 0,05<br>*  | 0,03       | -0,01       | 0,39<br>** | 0,02        | 0,00       | -0,03      | -0,14       | 1,03<br>*   | 0,07        | 0,09<br>*   | 0,07<br>*** | 0,10        |
| Exp. de 1 ano a 2 anos   | 0,18<br>*  | 0,08<br>*  | 0,08<br>*  | 0,07<br>*  | 0,04       | 0,47<br>*  | 0,21<br>*  | 0,09<br>*  | 0,05<br>*  | 0,02        | 0,50<br>*  | 0,05        | 0,04       | -0,01      | -0,12       | 1,22<br>*   | 0,06        | 0,07<br>*** | 0,06<br>**  | 0,21        |
| Exp. de 2 anos ou mais   | 0,20<br>*  | 0,16<br>*  | 0,20<br>*  | 0,18<br>*  | 0,13<br>*  | 0,50<br>*  | 0,27<br>*  | 0,22<br>*  | 0,18<br>*  | 0,16<br>*   | 0,63<br>*  | 0,08<br>**  | 0,10<br>** | 0,12<br>** | -0,04       | 1,53<br>*   | 0,16<br>*   | 0,20<br>*   | 0,24<br>*   | 0,42<br>*   |
| Branco                   | 0,05<br>*  | 0,06<br>*  | 0,07<br>*  | 0,11<br>*  | 0,17<br>*  | 0,04<br>*  | 0,06<br>*  | 0,07<br>*  | 0,08<br>*  | 0,11<br>*   | 0,22<br>*  | 0,02<br>*   | 0,03<br>** | 0,03<br>** | 0,05        | 0,30<br>*   | 0,05<br>*   | 0,01        | -0,01       | 0,07        |
| Formal                   | 0,29<br>*  | 0,19<br>*  | 0,07<br>*  | 0,00       | -0,07<br>* | 0,38<br>*  | 0,27<br>*  | 0,12<br>*  | 0,03<br>*  | -0,04<br>*  | 0,67<br>*  | 0,31<br>*   | 0,19<br>*  | 0,03<br>*  | -0,12<br>*  | 0,56<br>*   | 0,40<br>*   | 0,23<br>*   | 0,04        | -0,21<br>*  |

|                  |             |            |            |             |             |             |            |             |            |            |              |             |            |              |              |             |             |              |             |             |
|------------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|--------------|-------------|------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| Privado          | -0,09<br>*  | 0,01       | -0,02      | -0,04<br>*  | -0,16<br>*  | -0,10<br>*  | -0,02      | -0,01       | -0,06<br>* | -0,15<br>* | 0,18         | -0,06       | -0,06      | -0,19<br>**  | -0,52<br>**  | 0,03        | -0,08       | -0,15<br>*   | -0,34<br>*  | -0,65<br>*  |
| Empregador       | -0,09<br>** | 0,13<br>** | 0,56<br>*  | 0,99<br>*   | 2,37<br>*   | -0,11<br>** | 0,11<br>*  | 0,27<br>*   | 0,46<br>*  | 1,40<br>*  | 13,33<br>*   | 0,30<br>**  | 0,45<br>*  | 0,70<br>*    | 1,40         | -0,11       | -0,16       | 0,02         | 0,73<br>*   | 4,20<br>*   |
| Empregado        | -0,05       | 0,01       | 0,19<br>*  | 0,25<br>*   | 0,31<br>*   | 0,00        | 0,02       | 0,01        | 0,00       | 0,07       | 19,10<br>*   | 0,35<br>*   | 0,23       | 0,02         | -0,48        | 0,11        | -0,04       | -0,04        | 0,18        | 0,22        |
| Conta própria    | -0,04       | 0,07       | 0,27<br>*  | 0,38<br>*   | 0,55<br>*   | -0,08       | 0,02       | 0,05        | 0,07       | 0,18       | 12,29<br>*   | 0,37<br>*   | 0,35<br>** | 0,18         | -0,26        | -0,28       | -0,07       | 0,02         | 0,30<br>*** | 0,49        |
| Setor comércio   | -0,10<br>*  | -0,10<br>* | -0,06<br>* | -0,04<br>** | -0,09<br>*  | -0,09<br>*  | -0,13<br>* | -0,10<br>*  | -0,08<br>* | -0,03      | -0,29<br>*** | -0,06       | -0,09      | -0,12        | 0,01         | -0,12       | -0,03       | -0,05        | -0,02       | 0,15        |
| Setor serviços   | -0,03       | 0,05<br>** | 0,08<br>*  | 0,09<br>*   | 0,05        | -0,05<br>** | -0,01      | 0,02        | 0,01       | 0,06<br>*  | -0,04        | 0,05        | 0,05       | 0,05         | 0,44<br>*    | 0,14        | 0,12<br>*** | 0,05         | 0,18<br>*** | 0,69<br>*   |
| Setor indústria  | -0,04<br>** | 0,00       | 0,06<br>*  | 0,10<br>*   | 0,05        | -0,07<br>*  | -0,07<br>* | -0,02       | 0,00       | 0,06<br>*  | -0,32<br>**  | -0,03       | -0,09      | -0,16<br>*** | -0,16<br>*** | -0,25<br>** | -0,04       | -0,12<br>*** | -0,10       | -0,07       |
| Setor construção | 0,11<br>*   | 0,09<br>*  | 0,06<br>*  | 0,06<br>*   | -0,06<br>** | 0,08<br>*   | 0,00       | 0,00        | -0,04<br>* | -0,06<br>* | 0,06         | 0,10        | 0,07       | 0,10         | 1,56<br>*    | 0,30        | 0,22<br>*   | 0,20<br>**   | 0,36<br>*   | 1,78<br>*   |
| Homossexual      | 0,01        | -0,01      | -0,24<br>* | -0,19<br>** | -0,07       | 0,11<br>*   | 0,07       | 0,23<br>*** | -0,02      | 0,17       | -0,28        | 0,10        | 0,19<br>** | 0,24<br>***  | -0,07        | 0,35<br>*   | 0,01        | -0,13<br>**  | -0,07       | -0,29<br>** |
| Mills            | 0,02        | 0,30<br>*  | 0,36<br>*  | 0,38<br>*   | 0,50<br>*   | -0,10       | 0,36<br>*  | 0,53<br>*   | 0,49<br>*  | 0,45<br>*  | -0,97<br>*   | 0,35<br>*** | 1,56<br>*  | 2,96<br>*    | 5,11<br>*    | -0,97<br>*  | -0,01       | 0,81<br>*    | 1,31<br>*   | 3,01<br>*   |
| Constante        | 1,98<br>*   | 1,97<br>*  | 2,44<br>*  | 2,86<br>*   | 4,22<br>*   | 1,49<br>*   | 1,61<br>*  | 2,40<br>*   | 3,86<br>*  | 5,33<br>*  | 0,31         | 1,53<br>**  | 1,09       | 1,23         | 2,62         | 4,98<br>*** | 2,70<br>*   | 2,01<br>*    | 1,91<br>**  | 1,56        |

Fonte: Elaborada pela autora com base nas PNAD-C's de 2013 a 2019 (IBGE, 2020).

Notas: (1) Significante (\*)  $p < 0,01$ , (\*\*)  $p < 0,05$ , (\*\*\*)  $p < 0,10$ , sem asterisco não foram estatisticamente significantes; (2) Os valores são os antilogaritmos dos coeficientes –  $[(\exp-1) \times 100]$ , procedimento metodológico que demonstra o efeito real dos coeficientes (VAN GARDEREN; SHAH, 2002; HOFFMANN; NEY, 2004); (3) Para minimizar o problema da heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de rendimentos, foram utilizados os erros-padrão robustos.

Ficha de identificação da obra elaborada através do Formulário de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da Unioeste.

Mantovani, Gabriela Gomes

A realidade do arco-íris: diferença e discriminação de rendimentos segundo ocupações e orientação sexual / Gabriela Gomes Mantovani; orientador Jefferson Andronio Ramundo Staduto. -- Toledo, 2022.

188 p.

Tese (Doutorado Campus de Toledo) -- Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócio, 2022.

1. Orientação sexual. 2. Diferença de rendimentos. 3. Discriminação. 4. Mercado de trabalho. I. Staduto, Jefferson Andronio Ramundo, orient. II. Título.