



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ATUÁRIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE
E SECRETARIADO EXECUTIVO
CURSO DE FINANÇAS**

JOÃO PAULO CAVALCANTE OLIVEIRA

**A ORIENTAÇÃO SEXUAL COMO FATO INFLUENCIADOR DOS GANHOS
SALARIAIS**

FORTALEZA

2018

JOÃO PAULO CAVALCANTE OLIVEIRA

A ORIENTAÇÃO SEXUAL COMO FATO INFLUENCIADOR DOS GANHOS
SALARIAIS

Monografia apresentada ao Curso de Finanças da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Finanças.

Orientador: Prof. Dr. Vitor Borges Monteiro.

FORTALEZA

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

O47o Oliveira, João Paulo Cavalcante.
2018. A orientação sexual como fato influenciador dos ganhos salariais / João Paulo Cavalcante Oliveira. –
27 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de
Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Finanças, Fortaleza, 2018.
Orientação: Prof. Dr. Vitor Borges Monteiro.

1. Preferência Sexual. 2. Rendimentos Salariais. 3. Discriminação. I. Título.

CDD 332

JOÃO PAULO CAVALCANTE OLIVEIRA

A ORIENTAÇÃO SEXUAL COMO FATO INFLUENCIADOR DOS GANHOS
SALARIAIS

Monografia apresentada ao Curso de Finanças da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Finanças.

Orientador: Prof. Dr. Vitor Borges Monteiro.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Vitor Borges Monteiro (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Guilherme Diniz Irffi
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Ana Sara Ribeiro Parente Cortez
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.

Aos meus pais, Ivan e Aldenice, e minha
família.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Características sociais de gênero, idade e cor.	17
Tabela 2 – Características familiares.	17
Tabela 3 – Características especialização educacional.	18
Tabela 4 – Características de renda e mercado de trabalho.	18
Tabela 5 – Características ocupacionais considerando questões matrimoniais e estrutura familiar.	19
Tabela 6 – Características de renda e mercado de trabalho considerando questões matrimoniais.	19
Tabela 7 – Teste-t: duas amostras presumindo variâncias diferentes.	20

RESUMO

O objetivo deste trabalho é discutir e oferecer um entendimento sobre o impacto salarial existente condicionado a orientação sexual. Para tanto, são usados dados de uma amostragem nonprobabilty, obtidas através de colaboração formando assim uma amostra de conveniência, a amostra é dividida em dois grupos: os dos homossexuais (tratado), e os dos heterossexuais (controle). São realizados vários cortes de análise dos dados com o propósito de evidenciar comportamento existente em estudos anteriores de âmbito internacional e nacional, tais como vantagens comparativas dentro de arranjos familiares e condições matrimoniais. Ao ser feito o estudo de médias salarias se obteve com principal resultado, diferentemente dos estudos brasileiros existentes, um efeito negativo sobre os rendimentos para o grupo homossexual, porem sem significância.

Palavras-chave: Preferência Sexual, Rendimentos Salariais, Discriminação.

ABSTRACT

The objective of this work is to discuss and offer an agreement on the existing salary impact conditioned to a sexual orientation. To both, they used samples of nonprobability sampling, made through collaboration for making sampling of convenience, to sort out two parties of homosexuals (treaty), and those of heterosexuals (control). The results are detailed on the data analysis and the purpose of evidencing the previous results in relation to the international and national world, such as the comparative between the family arrangements and the matrimonial conditions. Being is the method of salary learning with an emphasis on homosexual results, but without significance.

Keywords: Sexual Preference, Salary Income, Discrimination.

1. INTRODUÇÃO

Diversos estudos e dados mostram que a desigualdade em relação à condição de gênero e raça é uma realidade nacional, com base nos dados do IBGE obtidos por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), observa-se que a raça e o gênero é um fato que influencia os ganhos salariais, por exemplo, a escala de remuneração é algo que se mantém inalterado durante toda a série histórica, que vai de 1995 à 2015, nela pode-se ver que homens brancos têm os melhores rendimentos, seguidos de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. Este mesmo comportamento é visto também na taxa de desocupação, para o ano de 2015, onde foi registrada uma taxa feminina superior à taxa de desocupação registrada entre os homens, entre as mulheres para o ano de 2015 registrou-se uma taxa de 11,6%, enquanto a dos homens atingiu 7,8%, para o caso de mulheres ou homens negros registra-se percentuais maiores que o da média para cada em ambos os sexos.

Mesmo com a crescente participação da mulher no mercado de trabalho, principalmente a partir da década de 1970, segundo o IBGE, nota-se que tal desigualdade é ainda uma realidade nacional. Quanto à desigualdade salarial por raça, pode-se interpretar a mesma por duas visões, segundo Lovell (1992) existe uma herança escravocrata ainda presente nas relações sociais que influenciam no mercado trabalho, já segundo a visão de Wood e Carvalho (1994), a discriminação na sociedade brasileira na verdade se baseia em um preconceito negativo com relação aos mais pobres ao invés de raça, e que por existir uma população mais pobre em sua maioria parda e negra, portanto tende-se a confundir a discriminação contra os pobres com discriminação racial. Enquanto essa realidade ainda se mantém pertinente, surge também por meio do aumento da discussão da sexualidade uma nova realidade de desigualdade comparativa no mercado de trabalho, em relação a ganhos salariais, este outro quanto a opção sexual, diante do aumento da auto declaração de tal opção e conquista de novos direitos por parte desse público.

De fato, os direitos reconhecidos por lei conquistados nos últimos anos pela comunidade homossexual no mundo, assim como no Brasil, ampliam a visão sobre este público, surgem assim, ainda que de forma escassa e com dificuldades de dados públicos que possibilitem estudos e pesquisas mais conclusivas, alguns trabalhos que versam sobre gays e lésbicas (forma como a qual se referem na literatura internacional respectivamente ao homem homossexual e a mulher homossexual). No Brasil, por exemplo, não existe nenhum órgão de pesquisa que possua dados e levantamentos realizados que contemplem e ofereça de forma direta uma base concreta para o desenvolvimento de estudos populacionais e estatísticos que considerem a condição sexual ou de gênero como um fato relevante. Dentro dos levantamentos feitos, apenas no Censo Demográfico realizado em 2010, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, foi que o modelo adotado foi revisado e passou a considerar e adotar padrões que estabeleçam relação entre os moradores da unidade domiciliar e o responsável financeiro de tal domicílio (IBGE, 2011).

Diante da dificuldade de dados mais acessíveis que nos permita um estudo sócio econômico direto, a presente pesquisa tem por objetivo coletar dados primários, através de uma pesquisa de campo, com a utilização de questionário eletrônico, divulgado por uma lista de emails disponibilizada por uma instituição que atende diretamente o público LGBT de Fortaleza, para que se possa levantar informações capazes de responder o seguinte problema de pesquisa: Existe diferença de ganhos salariais entre homossexuais e heterossexuais? Esta metodologia constitui-se em uma amostra de conveniência, devido à inviabilidade econômica de uma amostra mais eficaz por randomização. A amostra é dividida em dois grupos: os dos

homossexuais (grupo tratado), aqueles que respondem os questionários, e os dos heterossexuais (grupo de controle), formado pelos irmãos dos homossexuais que colaboraram respondendo os questionários. A ideia desta formulação consiste em o grupo de irmãos serem o controle perfeito, pois carregam o mesmo *background* familiar, mesma distribuição de raça e mesmas oportunidades de educação do que o grupo tratado.

Ademais, o presente artigo possui cinco partes. Em seguida, apresenta-se o referencial teórico, onde serão abordados os estudos existentes que possuam um foco sobre possíveis diferenças de rendimento entre heterossexuais e homossexuais. Na terceira seção, aborda-se a metodologia e os procedimentos adotados. Na quarta parte, os resultados da pesquisa e, por fim, são descritas as considerações finais.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A discriminação é um assunto constantemente levantado e amplamente debatido por meio de estudos que visam discutir a incidência de tal prática sobre a ótica do mundo do trabalho. Tais evidências são aventadas quando para certos cargos ou funções, o empregador ou contratante lista preferências na ocupação e possível contratação do empregado. Existem vários fatores históricos e culturais que colaboram com esta prática, o fato de determinar certas ocupações e funções preferencialmente exercidas por um sexo determinado, demais características físicas e comportamentais como um forte determinante no processo de contratação, influenciando nas decisões de alocação de trabalho. Com todos esses determinantes, torna-se fácil encontrar bibliografia que se dedique em apontar, estudar, e explicar estes aspectos mais visíveis e ditos como culturais.

São relevantes os avanços no que se refere os novos direitos conquistados no mundo, principalmente nos EUA e em parte da Europa, onde culturalmente o preconceito contra homossexuais e transgêneros é menor e, por consequência, a aceitação no meio social é maior. Conectado a esses direitos adquiridos surgem também novos arranjos familiares, o que dissemina ainda mais tal cultura de gênero e cria um novo aspecto sobre a tolerância sexual frente à força de trabalho. Com esta nova realidade, cada vez mais acentuada, questiona-se se os avanços nos aspectos legais avançam na mesma velocidade dos aspectos culturais. Por exemplo, Ozeren (2013) evidenciou que a ocupação no mercado de trabalho e o nível de desemprego para pessoas declaradamente homossexuais, são similares ou até mesmo em muitos casos positivamente melhores que os para os declarados heterossexuais, questiona-se a não divulgação de suas preferências sexuais no ambiente de trabalho, como ferramenta de proteção contra atos discriminatórios, ascensão trabalhistas, assédio ou desempenho de funções específicas mediante os riscos de discriminação. Segundo mesmo autor, a insegurança gerada no local de trabalho, por sua vez, oculta a divulgação da orientação sexual, que não tem uma legislação que ofereça amparo para combater práticas discriminatórias sofridas pelo público LGBT no ambiente de trabalho.

No convívio social e familiar, onde os homossexuais se sentem mais à vontade em revelar suas preferências sexuais, são vistos de forma mais nítida tal discriminação e até mesmo violência. Motivados por estes atos, Ozeren (2013) defende que as opções sexuais são omitidas visando combater qualquer que seja a diferenciação no mercado de trabalho, desde a inserção e contratação, até a ocupação ou rendimentos obtidos na realização da função realizada.

São poucos os estudos que se destacam e procuram discutir ou entender o impacto que possa existir por conta da sexualidade declarada, como um fator explicativo e influenciador de diferenças salariais entre homossexuais e heterossexuais. Há uma singela literatura que procura analisar o comportamento do mercado de trabalho considerando essa nova janela de estudo, é importante ressaltar que existem fatores que podem explicar tal ausência de estudos econômicos na área, e com certeza um fator que influencia fortemente, é a escassez de dados que ofereça um estudo conclusivo e que colabore com a literatura internacional já existente. De fato, a captação de dados públicos de fácil acesso, que ofereçam informações para estudos do tipo, é algo ainda muito recente, o que não oferece uma base histórica sólida de dados, e mesmo os existentes devem ser trabalhados por meio de cortes com certo teor de inferência. As informações e dados disponíveis são ainda embrionários e dificultam em caráter internacional e principalmente nacional estudos mais recorrentes e relevantes.

Diante de toda essa realidade, pode-se citar como o primeiro estudo que visava questionar com um olhar econômico uma possível discriminação sexual no mercado de

trabalho, o manuscrito realizado por Badgett (1995), que buscou identificar possíveis discriminações existentes no mercado de trabalho americano, onde entre eles estava inserida a discriminação sexual contra gays lésbicas e bissexuais, algo que permanecia sem ser citado e contemplado como ato discriminatório nos estudos acadêmicos, mesmo que previsto no conjunto de leis trabalhistas americanas. O estudo oferece como resultado evidências que comprovam a existência de diferenças econômicas entre pessoas com diferentes orientações sexuais, avaliadas a partir de seus comportamentos. Homens gays e/ou bissexuais ganham de 11% a 27% menos que homens heterossexuais. Já para as lésbicas, tem-se resultados também negativos, onde as mulheres lésbicas ganham menos que as mulheres heterossexuais, porém insignificantes. O estudo cita a caminhada dos Estados Unidos nas últimas décadas, a fim de desenvolver uma política geral que se direcione em proibir discriminação no emprego, com base em características que não afetem a produção, e por meio do estudo sugere acrescentar a discriminação por orientação sexual como necessária entre as políticas e leis de antidiscriminação.

Tomando como base tal estudo pioneiro, outros estudos foram desenvolvidos a respeito da discriminação por orientação sexual no mercado de trabalho nos Estados Unidos, outros autores buscaram estudar possíveis diferenças salariais e de rendimento entre homossexuais e heterossexuais, pode-se citar também Klawitter e Flatt (1998), usando como base os dados do censo norteamericano de 1990, concluíram resultado similar ao estudo anterior realizado por Badgett (1995), onde se aponta uma discriminação com base na orientação sexual. Os resultados mostram que em média, homens com parceiros do mesmo sexo ganham menos do que os homens casados com parceira de sexo diferente. Descobriu-se também que em média mulheres em relacionamentos com parceiras do mesmo sexo, ganhavam mais do que mulheres casadas, ou que possuíam parceiro do sexo masculino, mesmo não sendo casadas, mas vale ressaltar e relatar que a maioria dessas diferenças pode ser justificada pela carga em horas semanais de trabalho e não pelo efeito discriminação.

Em um novo estudo, Badgett (2001) ampliou e dobrou o seu período de observação, considerado como limitação do primeiro estudo. O trabalho "Dinheiro, Mitos e Mudança: As Vidas de Lésbicas e Gays", debate o que ela intitula como mito: a riqueza gay e a crença de que os homossexuais possuem melhor condição ou vantagem financeira nos EUA. Buscando considerar questões sociais e culturais que expliquem tal comportamento econômico, mais uma vez detecta vantagem comparativa financeira entre homens heterossexuais frente a homens homossexuais, e um resultado insignificante, porém desta vez positivo pra mulheres lésbicas frente a mulheres heterossexuais.

Outros estudos apontam resultados similares e padrões parecidos aos demais já citados para o mercado de trabalho americano, Clain e Leppel (2001) e Allegretto e Arthur (2001), ambos assim como o estudo de Klawitter e Flatt (1998) usam os dados do censo americano de 1990 para estudar as diferenças de rendimento salarial entre homossexuais e heterossexuais, Berg e Lien (2002), Blanford (2003), Carpenter (2005), confirmam também o padrão identificado nos demais estudos realizados.

Comportamento similar também foi identificado em estudos fora dos EUA, no cenário Europeu pode-se citar o caso da Holanda, um país bastante tolerante em relação à homossexualidade em comparação a outros países dentro da própria Europa. Segundo Plug e Berkhout (2001), em seus estudos, evidenciaram a partir da análise de dados disponíveis para os Países Baixos, que a orientação sexual afeta os ganhos no início da carreira de trabalho. Para os homens, se aponta uma diferença negativa de 3% para os trabalhadores gays, já para as mulheres uma diferença positiva de 4% para as trabalhadoras lésbicas, ambos se

comparado aos heterossexuais de mesmo sexo. O estudo ressalta também que tem como objeto de análise um grupo de jovens altamente qualificados, a entrada dos mesmos ainda recente no mercado de trabalho, não gera fortes diferenças salariais, e que as diferenças encontradas referem-se ao exato efeito líquido da diferença de ganhos por orientação sexual.

Como visto, os estudos apontam existir uma clara vantagem comparativa mesmo que pequena das lésbicas em relação às mulheres heterossexuais, desta forma, Weichselbaumer (2003), em estudo realizado na Áustria, procurou captar possível discriminação no ato da contratação, por acreditar na hipótese de que a identidade de gênero pode ter uma influência separada no mercado de trabalho quando diz respeito a contratação e convite a uma entrevista de emprego. Os resultados deste estudo demonstraram que as lésbicas não são um grupo, mesmo que minimamente, privilegiado, pelo contrário, estão sujeitos a discriminação, onde o aumento da masculinidade funciona como uma desvantagem. E ressalta que suas rendas mais altas apontadas por meio de regressões salariais que indicam rendimentos mais elevados podem ser devidamente justificadas por um aumento de produtividade de horas de trabalho e por uma menor responsabilidade familiar, que resulta em uma dedicação e maior esforço no trabalho.

Pela primeira vez em estudo realizado no Reino Unido, Arabsheibani, Marin e Wadsworth (2005), analisaram os ganhos de homossexuais e testou uma possível existência de discriminação por orientação sexual. Importante destacar que o reino Unido possui uma legislação que proíbe a discriminação no mercado de trabalho. No estudo, os homossexuais são identificados como indivíduos que vivem com "parceiros do mesmo sexo", e os demais são considerados e identificados como não gays. O estudo concluiu com base na amostra que, em média, os homossexuais de forma geral, gays e lésbicas, ganham mais em média do que não gays, porém se descobriu que ao decompor o grupo homossexual registraram-se indícios de que homens homossexuais podem estar sujeitos à discriminação salarial, no sentido de que ganham menos do que homens heterossexuais com características semelhantes. Pode-se citar dentro do mesmo cenário Frank (2006), que destaca não haver diferença significativa e discriminação para com os homossexuais independente do sexo, porém cita haver uma discriminação em relação aos homossexuais do sexo masculino em relação a ocupação de cargos mais elevados.

Em estudo mais recente na Espanha, Río e Villar (2016) examinaram os postos ocupacionais e possíveis divergências salariais dentro dos estratos ocupacionais, para gays e lésbicas, o estudo ressalta e revela que homens gays, examinados todos os cenários de ocupações, acabam gerando uma diferença salarial positiva de 11% do salário médio dos trabalhadores. Enquanto para o cenário feminino, as mulheres lésbicas só possuem vantagem por conta do nível de ocupação e do déficit causado por este. Porém, ao equiparar as condições exógenas que influenciam no rendimento salarial, tais como estrutura educacional, nível de escolaridade, tipo de imigração, composição racial e estrutura etária de ambos os perfis sexuais, as diferenças se aproximariam de zero, mostrando não haver diferenças ou privilégios com relação a opção sexual, mas sim condições que oferecem vantagens de escolha ocupacional.

Fora do eixo EUA e Europa, não se evidencia muitos estudos com o olhar econômico sobre possíveis discriminações no mercado de trabalho, quanto a orientação sexual. Há literatura sob a ótica de cunho social e com uma visão do Direito, que procuram identificar discriminação por orientação sexual e os impactos da mesma. No Brasil, pode-se citar dois importantes estudos no campo econômico que tentam analisar o comportamento e a existência da discriminação por orientação sexual nos rendimentos dos trabalhadores. O primeiro deles

realizado por Correa, Irfi e Suliano (2013), neste estudo se analisou diferenças de rendimentos para gays e lésbicas frente a seus similares de mesmo sexo com orientação heterossexual nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Ceará, tais Estados foram escolhidos por preservarem ou possuírem características específicas que os diferencia e os torna representativos. Foram usados como base para o estudo os dados do Censo Demográfico de 2010 realizado pelo IBGE, o primeiro que adotou uma nova metodologia de identificação de arranjos familiares similar aos dos padrões internacionais. Foi utilizado procedimento de Heckman para o controle de seleção na entrada no mercado de trabalho e estimadas regressões utilizando dummies para pontuar as preferências sexuais. Os resultados do estudo se distanciam de tudo o que a literatura internacional já havia registrado, mostrando efeitos positivos da homossexualidade sobre o rendimento para ambos os sexos e maior vantagem comparativa para os gays, superando em mais de 100% se comparado a vantagem comparativa para as lésbicas, vale ressaltar que o estudo faz a auto crítica em relação a uma possível ocorrência de autoseleção na amostra, onde os mesmos citam Almeida (2007) que possui a visão de que pessoas mais bem sucedidas, possuem maior liberdade sexual e se sentem mais motivados em revelar suas preferências sexuais, e que tal sucesso está intimamente ligado a maiores níveis de educação.

O segundo autor que possui o objetivo similar de aprofundar o entendimento sobre o impacto da orientação sexual sobre os rendimentos do trabalho foi realizado por Casari, Monsueto e Duarte (2014), desenvolveram seus estudos usando os dados do Censo 2010 e restringe seu grupo de estudo à região metropolitana de São Paulo. Usando regressões quantílicas, conclui-se de forma similar a Correa, Irfi e Suliano (2013), que ser homossexual tem efeito positivo sobre os rendimentos, tanto de homens quanto de mulheres, e que este efeito tende a se elevar nos maiores quantis de maiores rendimentos. O que reforça a crítica aspirada pelo estudo anterior, que considera o efeito positivo sobre o rendimento a um indício de viés amostral, que acreditam os autores que possa ser resolvido ao longo prazo com uma base de dados mais robusta, que contemple a aceitação da união civil homossexual e, paralelamente, se adotem políticas que visem minimizar a discriminação contra a união homossexual e, ainda, que difundam a importância da informação correta sobre a orientação sexual em levantamentos populacionais domiciliares.

Dessa forma, procura-se verificar por meio de novos dados, tal comportamento para o cenário nacional e contribuir para o aprofundamento dos conhecimentos sobre a discriminação de homossexuais no Brasil no mercado de trabalho.

3. METODOLOGIA

O presente trabalho é composto por uma amostra não probabilística de conveniência, o menos rigoroso de todos os tipos de amostragem. Neste caso, o desenvolvimento da pesquisa foi realizado por meio de questionário disponibilizado por 44 dias no período entre novembro de 2017 à dezembro de 2017 e aplicado de forma eletrônica¹. Aplica-se esse tipo de amostragem em estudos exploratórios ou qualitativos, em que não é requerido elevado nível de precisão. Vale ressaltar a contribuição de uma instituição não governamental, sediada em Fortaleza, que atende ao público LGBT e disponibilizou uma lista de e-mails de usuários, com compromisso por parte do pesquisador sobre o anonimato e sigilo das informações pessoais, como sugere o comitê de ética e pesquisa da Pro-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da Universidade Federal do Ceará.

A amostragem probabilística é considerada mais rigorosa e precisa do que a amostragem *nonprobability* usada nesse trabalho. Este tipo de amostragem é utilizada quando o tempo ou o custo é um fator relevante a ser considerado, de toda forma procurou-se por meio de regras estabelecidas usar meios que fortalecesse o estudo, desta forma a base foi composta por irmãos de preferências sexuais distintas. Ao captar tais dados, deve-se tomar o cuidado para que os mesmos não fujam do universo que o representa, para tanto, neste presente trabalho, após coletada as observações registradas, os dados foram tratados buscando aproximar-se ao máximo dos padrões populacionais que o representa, respeitando as premissas estabelecidas no início do estudo.

A análise consiste em um estudo comparativo das remunerações obtidas por heterossexuais e homossexuais, para tanto, para que houvesse um alinhamento das condições que tangenciam a amostra, tem-se dois grupos: os dos homossexuais (tratado), e os dos heterossexuais (controle), no qual buscou-se garantir o mesmo conjunto de condições, circunstâncias e antecedentes sociais e educacionais. Foi estabelecido como mote para o presente estudo uma obrigatoriedade, para cada homossexual incluído na base de dados, tem-se também incluído o seu similar mais próximo, com condição afetiva diferente, ou seja, seu irmão heterossexual. Essa hipótese consiste em igualar os padrões de *background* familiar dos dois grupos, que carregam por sua vez os mesmos aspectos raciais, culturais, sociais e educacionais. Para homogeneizar ainda mais os dois grupos, foi considerado o irmão com idade mais próxima, evitando grandes discrepâncias nesta diferença de idade, e que possua preferência sexual divergente. Para limitar essa divergência de idade, se estabeleceu uma margem máxima de 10 anos de diferença, na qual foram descartadas as observações que não atendessem a esse padrão.

Os grupos de estudo por meio de uma amostra de conveniência, devido à inviabilidade econômica de uma amostra mais eficaz por randomização, podem levar a uma desconfiguração dos parâmetros populacionais, desta forma, ressalta-se a preocupação em tornar a base mais representativa possível dos padrões populacionais de nossa sociedade. Assim, a seleção dos grupos buscou atender e respeitar os principais percentuais de padrões populacionais cearenses, tais como gênero, cor e faixa etária. Vale ressaltar a intenção de padronizar a base conforme os padrões populacionais.

A extração das informações que compõem a pesquisa se deu por meio de questionários eletrônicos, no qual o respondente homossexual preencheu dois formulários, o seu e o do seu

¹ Estando o mesmo hospedado e podendo ser acessado no seguinte link (<https://goo.gl/forms/dlaZQ2S208YUVNI83>)

irmão, ou seja, o grupo de tratamento forneceu suas próprias informações e as informações do seu grupo de controle. O questionário, inicialmente, possui levantamentos pessoais, sociais e econômicos, tais como: idade, sexo, raça e nível de escolaridade. Essas informações são úteis para traçar o perfil da amostra e comparar com o padrão populacional.

É importante salientar que a base não foi homogeneizada para padrões de gêneros entre os grupos, ou seja, contém homossexual gay com irmão homem e mulher e, homossexual lésbica com irmão homem e mulher. Isso consiste em uma limitação do trabalho, pois como aponta diversos estudos, habitualmente mulheres com mesmo nível educacional ao seu sexo oposto registram menor média salarial frente ao sexo masculino. Devido a amostra de homossexuais e heterossexuais possuírem, mesmo que de forma mínima, diferentes percentagens quanto a distribuição de gênero, pode haver distorção no resultado da média salarial de cada grupo.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados foram obtidos a partir do questionário disponibilizado e hospedado em rede pública, por meio da ferramenta de formulário do Google, aberto para preenchimento e colaboração com o estudo de forma eletrônica. O tratamento das informações consistiu em excluir todas aquelas colaborações que, de alguma forma, não atendiam os pré-requisitos básicos estabelecidos para construir os grupos em análise. Entre as características observadas e que geraram a exclusão dos dados obtidos, pontua-se como relevantes: a diferença máxima de idade entre o grupo de controle e tratado superior aos 10 anos de idade; condição estabelecida para manter um cenário econômico e social parecido para ambos; erros ao apontar preferência sexual divergente ao grupo em que o indivíduo está inserido dentro do estudo, ou seja, heterossexuais dentro do grupo tratado e vice-versa; informações que se contrapõem entre si de itens complementares na pesquisa, dentre outros. Assim tem-se o grupo composto de 112 observações, sendo destes, 56 autodeclarados homossexuais e outros 56 apontados como heterossexuais, com as seguintes características sendo observadas.

TABELA 1: Características demográficas (sexo, idade, cor da pele) dos entrevistados declarados como Homossexual e Heterossexual

	Características	Homossexual	Heterossexual
Sexo	Masculino	57,14%	53,57%
	Feminino	42,86%	46,43%
Média de Idade		33,55	33,13
Cor	Branco	19,64%	10,71%
	Negro	10,71%	8,93%
	Pardo	69,64%	80,36%

Fonte: Elaborada pelo autor com dados da pesquisa.

A Tabela 1 contempla a composição por sexo da amostra, como citado inicialmente, nota-se uma similaridade entre os percentuais de homens e mulheres entre o grupo homossexual e heterossexual, uma média de idade que se aproxima do padrão populacional e parecida para ambos, o que evidência uma eficiência do limite etário de 10 anos pré-estabelecido. Quanto a cor, nota-se que entre os homossexuais, apesar de existir um maior número de negros, ocorre uma incidência maior de pessoas que se declaram como brancos, quase o dobro em comparação com o grupo heterossexual, este fato pode ser apontado como uma vantagem que eleve a média salarial dos homossexuais, pois, culturalmente, devido a herança escravocrata, os brancos possuem melhores salários que os negros e pardos.

TABELA 2: Características familiares, estado civil (em %) e Filhos

Estado Civil	Homossexual	Heterossexual
Casado ou Residindo em mesmo domicílio	42,86	46,43
Solteiro	51,79	48,21
Divorciado	5,36	3,57
Viúvo	-	1,79
Filhos		
% de quem declarou ter Filhos	14,29	33,93
Média de Filhos	2,285*	1,842*

Fonte: Elaborada pelo autor com dados da pesquisa (*Média de filhos entre os que declararam ter filhos).

Observa-se na tabela 2 que, como se esperava, o percentual de características matrimoniais para o grupo heterossexual, ainda que pequeno, maior que para o grupo

homossexual, entretanto, esse novo arranjo matrimonial não é desprezível. O percentual de divorciados entre os homossexuais é maior, dentre estes, alguns possuíam filhos, provavelmente os mesmos já possuíam relacionamentos com parceiros de sexo diferente, pois a atual legislação não permite o casamento entre pessoas do mesmo sexo, o que por sua vez inviabilizaria tal estado civil, não podendo haver registro de divórcio em relações homossexuais. Nota-se também na Tabela 2, que pelo menos 1/3 dos heterossexuais possuem filhos o que é destacado por Correa, Irffi e Suliano (2013), que a preferência sexual parece exercer um efeito positivo na demanda por crianças, ou que também se justifica pela inviabilidade sexual de gerar filhos em relacionamentos companheiros de mesmo sexo, porem curiosamente a média de filhos de homossexuais entre os que declararam possuir filhos, supera a do grupo heterossexual.

TABELA 3: Características especialização educacional, em %.

Nível de escolaridade	Homossexual	Heterossexual
Analfabeto	-	-
Primário Incompleto / Completo	-	1,79
Médio Incompleto / Completo	42,86	41,07
Superior Incompleto	17,86	23,21
Superior Completo	25,00	21,43
Especialista	10,71	12,50
Mestre ou Doutor	3,57	-

Fonte: Elaborada pelo autor com dados da pesquisa.

No que se refere ao nível educacional, observe na Tabela 3 que aqueles que possuem preferência sexual por pessoas de mesmo sexo possuem maior média educacional que o grupo heterossexual, pois por possuírem menor tendência em ter estrutura familiar mais numerosa e maiores responsabilidades financeiras para prover o sustento da mesma, os homossexuais podem intensificar seus estudos procurando atingir um maior nível de especialização, visando um maior nível de ganho futuro.

TABELA 4: Características de renda e mercado de trabalho.

Nível de Renda (em salários min.)	Homossexual		Heterossexual	
	Quantidade	%	Quantidade	%
Sem trabalhar ou Estudando	3	5,36%	6	10,71%
até 1	6	10,71%	2	3,57%
de 1 até 2	20	35,71%	18	32,14%
de 2 até 3	14	25,00%	13	23,21%
de 3 até 5	10	17,86%	9	16,07%
de 5 até 8	2	3,57%	4	7,14%
acima de 8	1	1,79%	4	7,14%

Fonte: Elaborada pelo autor com dados da pesquisa.

A tabela 4 oferece informações sobre como o mercado de trabalho se comporta diante da orientação sexual. Como pode ser visto, as informações contidas na mesma mostra um maior nível de ocupação entre os homossexuais, porém, uma maior concentração nas faixas salariais mais baixas. Os heterossexuais, mesmo com menor nível de ocupação, se concentram nas faixas mais intermediárias de rendimento se aproximando das faixas mais elevadas estabelecidas na pesquisa, pode-se apontar, por exemplo, o fato de que o último decil para os heterossexuais está restrito em ocupar parte das duas maiores faixas salarias e que possuem

maior intervalo, enquanto o último decil para o grupo homossexual ocupa as duas últimas faixas salariais e parte da terceira que possui ainda um menor intervalo de rendimentos.

TABELA 5: Características ocupacionais considerando questões matrimoniais e estrutura familiar.

Nível de Desocupação	Homossexual	Heterossexual
Independente do Estado Civil ou Existência de Filho	1,79%	7,14%
Considerando ser Casado ou Residindo em mesmo domicílio	-	11,54%
Considerando a existência de Filhos	-	18,75%

Fonte: Elaborada pelo autor com dados da pesquisa.

Como é apontado internacionalmente e nacionalmente por estudos já realizados a cerca do tema, destaca-se na Tabela 5 a propensão existente entre os que possuem parceiro de sexo oposto a possuírem um maior nível de desocupação, este fato se explica pelo fato de existir em relações heterossexuais um comportamento onde um dos parceiros se torna o responsável financeiro, em sua maioria a figura masculina, os arranjos familiares corroboram também neste sentido, o fato de ser casado ou residir em mesmo domicílio e possuir filhos são fatores entre os heterossexuais que influenciam no aumento da desocupação, devido justamente a alocação e especialização em o que se intitula atividades domésticas, é de característica dessas relações que exista uma alocação conjugal onde se maximiza os ganhos do casal por meio de uma alocação mais produtiva.

TABELA 6: Características de renda e mercado de trabalho considerando questões matrimoniais.

Nível de Renda (em salários min ² .) Considerando ser Casado ou Residindo em mesmo domicílio	Homossexual		Heterossexual	
	#	%	#	%
Sem trabalhar ou Estudar	-	-	3	11,54%
até 1	2	8,33	1	3,85
de 1 até 2	7	29,17	5	19,23
de 2 até 3	10	41,67	8	30,77
de 3 até 5	4	16,67	5	19,23
de 5 até 8	1	4,17	1	3,85
acima de 8	-	-	3	11,54

Fonte: Elaborada pelo autor com dados da pesquisa.

Na tabela 6, destacou-se a vantagem comparativa que heterossexuais possuem frente aos homossexuais, pelo fato de manterem relação conjugal matrimonial, o casamento tem um efeito positivo no ganho salarial daqueles que se relacionam com parceiros do sexo oposto, o que somado aos dados descritos na tabela 5, apontam que nos relacionamentos heterossexuais existe uma melhor alocação das horas dedicadas aos serviços domésticos e as horas de trabalho, e que apesar de maior nível médio de instrução registrado na tabela 3 entre os homossexuais, os heterossexuais conseguem refletir melhor em seus salários o seu nível de instrução, o que pode evidenciar desta forma uma discriminação, tendo em vista que com a relação conjugal, a orientação sexual é revelada e desta forma os mesmos estão sujeitos a estes e outros tipos de discriminação.

² Valor de referência 954 reais, salário mínimo no Brasil para o ano de 2018 segundo o guia trabalhista.

TABELA 7: Teste-t: duas amostras presumindo variâncias diferentes.

	<i>Rendimento dos Homossexuais</i>	<i>Rendimento dos Heterossexuais</i>
Média	2,3036	2,7589
Variância	2,6425	4,8181
Observações	56	56
Hipótese da diferença de média	0	
Gl	101	
Stat t	-1,247551047	
P(T<=t) uni-caudal	0,107540186	
t crítico uni-caudal	1,66008063	
P(T<=t) bi-caudal	0,215080373	
t crítico bi-caudal	1,983731003	

Fonte: Elaborada pelo autor com dados da pesquisa.

Por fim ao realizar-se o Teste de Médias para os ganhos salariais de ambos os grupos estudados, homossexual e heterossexual, foi registrado um maior rendimento para o grupo adotado como controle, o que vai de encontro com parte dos estudos internacionais e diverge dos estudos encontrados em âmbito nacional, apesar da diferença registrada, o resultado é considerado nulo, pois ao formular as hipóteses do estudo se esperava rejeitar H_0 , encontrando diferenças salariais que de fato se justificasse pelo efeito discriminação, talvez por conta do pequeno número de observações e grande variância, ou talvez pela média ter sido calculado por meio de intervalos de espaços diferentes, não obteve-se dados mais precisos, outros comportamentos listados ao longo da análise dos resultados também podem justificar tal insignificância.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos anos, o Brasil começou a viver uma verdadeira transformação no que se diz respeito ao corpo e identidade de gênero. Discursões sobre a identidade de gênero e orientação sexual são cada vez mais corriqueiras e comuns, o foco dado pela mídia à casos de violência e discriminação sexual fortalecem mais ainda tal debate. O importante é avaliar quanto o fortalecimento desse processo de ampliação de direitos têm significado em diversas áreas e se ainda persistem hábitos que inviabilizam o fim do preconceito como um todo contra os homossexuais e bissexuais de uma forma geral.

Com vistas a essa realidade, este trabalho procurou aprofundar o entendimento sobre o impacto da orientação sexual sobre os rendimentos salariais e analisar, tendo como base um grupo de estudo colaborativo, aspectos que outros estudos apontaram como efeitos positivos ou negativos para pessoas que preferencialmente se relacionam com outras pessoas de mesmo sexo. Com base nos padrões traçados em um grupo de estudo homogêneo, atingiu-se os seguintes resultados, diferentemente do que Correa, Irffi e Suliano (2013) e Casari, Monsueto e Duarte (2014) notou-se que ser homossexual tem efeito negativo sobre os rendimentos médios, algo próximo de 19,75%, mesmo com o grupo intitulado como controle composto por pessoas apontadas como heterossexuais contendo uma maior incidência do sexo feminino, que aponta o IBGE possuírem menores salários frente aos seus similares em nível de instrução do sexo oposto, desta forma pode-se fortalecer a ideia de ambos os estudos que acreditam existir um problema de autosseleção em suas bases obtidas a partir do Censo 2010.

Pode-se destacar também o maior nível de instrução, mesmo que pequeno registrado entre os homossexuais, tal fato pode ser um indício de que os próprios homossexuais já captaram a discriminação existente no mercado refletindo em seus ganhos salariais e que para compensar tal realidade existente procuram de especificar mais se tornando mais competitivos.

No que se refere a essa nova realidade impulsionada por uma legislação que se transforma garantindo ainda mais direitos aos homossexuais, observa-se que o mercado responde positivamente aqueles que sinalizam por meio de relações matrimoniais heterossexuais e características familiares compostas pela existência de filhos, ou seja, os padrões comportamentais daqueles que se relacionam com parceiros de sexo oposto são melhores aceito no mercado e refletem melhores salários.

Por fim novos estudos podem somar a este e a outros estudos buscando captar novos aspectos ainda não atendidos ou trabalhados de forma superficial, com vistas a detalhar ainda mais a discriminação por orientação sexual, buscando entender e justificar ainda mais possíveis diferenças no salário, no processo contratação e ocupação.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

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

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

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

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

CASARI, P.; MONSUETO S. E.; DUARTE P. H. E.; Impacto da orientação sexual sobre o rendimento do trabalho In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA ANPEC, 42., 2014, Natal. **Anais...** Natal: ANPEC, 2014, p. 1-18

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

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

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. In: **Métodos e técnicas de pesquisa social**. Atlas, 2010.

LOVELL, P. A. Raça, classe, gênero e discriminação salarial no Brasil. **Estudos Afro-asiáticos**, Rio de Janeiro, n. 22, p. 85-98, setembro de 1992.

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

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

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

RÍO, D. C.; VILLAR O. A. Occupational segregation by sexual orientation in the U.S.: Exploring its economic effects on same-sex couples, Universidade de Vigo, **ECOSOT-ECOBAS and EQUALITAS**, Spain- 425 December 2016.

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

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

WOOD, C. H.; CARVALHO, J. A. M. de. **A demografia da desigualdade no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1994.

ANEXO
Questionário aplicado aos entrevistados

Ganhos Salarias de acordo com as Orientações de Gênero

Este questionário tem como objetivo confrontar dados, para tanto ao contar com sua colaboração precisamos de que você possua um irmão com diferença de idade máxima de 10 anos e condição afetiva divergente, e que possua características que lhe assegurem inserção ao Mercado de Trabalho mesmo que não esteja.

Identificação – TRATADO

Sexo: () M () F **Idade:** __ **Orientação Sexual:** Homossexual () Heterossexual ()

Estado Civil:

Casado (a) () Solteiro (a) () Residindo em mesmo domicílio com parceiro (a) ()
Divorciado(a) () Viúvo(a) ()

Filhos: Sim () Não ()

Quantos (responder apenas se marcou sim na questão anterior)? _____

Você usa facebook?

Sim () Não ()

Quantos amigos você possui nessa rede social? até 100 () de 100 a 200 () de 100 a 200 ()
) de 200 a 300 () de 300 a 500 () acima de 500 ()

Informações Socioeconômicas

Raça:	Escolaridade:	Nível de Renda (em salários mín.):
Branco ()	Analfabeto ()	Sem Trabalhar/Apenas estudando ()
Pardo ()	Primário Incompleto ()	Sem Trabalhar/Não Estudando ()
Negro ()	Primário Completo ()	até 1 ()
Índio ()	Médio Incompleto ()	de 1 até 2 ()
Asiático ()	Médio Completo ()	de 2 até 3 ()
	Superior Incompleto ()	de 3 até 5 ()
	Superior Completo ()	de 5 até 8 ()
	Especialização ()	acima de 8 ()
	Mestrado ()	
	Doutorado ()	

Informações Profissionais

Profissão:	Anos de Experiência Profissional
Estudante ()	Não possui experiência ()
Funcionário Público ()	de 1 a 3 anos ()
Funcionário de Empresa Privada ()	de 3 a 5 anos ()
Empresário/Comerciante ()	de 5 a 8 anos ()
Autônomo ()	de 8 a 12 anos ()
Aposentado ()	de 12 a 20 anos ()
	mais de 20 anos ()

Informações de Saúde

Você consome álcool?	Você consome cigarro?
Não ()	Não ()
Sim, raramente ()	Sim, apenas quando bebo ()
Sim, uma vez por semana ()	Sim, diariamente menos de 5 cigarros dia ()
Sim, mais de uma vez por semana ()	Sim, diariamente mais de 5 cigarros dia ()
Outros tipos de drogas?	
Não () Uso raramente () Uso regularmente ()	
Já usei, menos de 3 anos que parei () Já usei, mais de 3 anos que parei ()	

Caso seja Homossexual

Você já sofreu algum preconceito devido a sua orientação sexual em seu ambiente de trabalho?
() Não, ninguém sabe das minhas escolhas
() Não, sabem de minha orientação sexual, mas me respeitam.
() Sim, já sofri algum tipo de preconceito.

Identificação – CONTROLE – IRMÃO COM IDADE MAIS PRÓXIMA

<p>Sexo: () M () F Idade: __ Orientação Sexual: Homossexual () Heterossexual ()</p> <p>Estado Civil:</p> <p>Casado (a) () Solteiro (a) () Residindo em mesmo domicílio com parceiro (a) () Divorciado(a) () Viúvo(a) ()</p> <p>Filhos: Sim () Não ()</p> <p>Quantos (responder apenas se marcou sim na questão anterior)? _____</p> <p>Você usa facebook?</p> <p>Sim () Não ()</p> <p>Quantos amigos você possui nessa rede social? até 100 () de 100 a 200 () de 100 a 200 () de 200 a 300 () de 300 a 500 () acima de 500 ()</p>
--

Informações Socioeconômicas

Raça:	Escolaridade:	Nível de Renda (em salários mín.):
Branco ()	Analfabeto ()	Sem Trabalhar/Apenas estudando ()
Pardo ()	Primário Incompleto ()	Sem Trabalhar/Não Estudando ()
Negro ()	Primário Completo ()	até 1 ()
Índio ()	Médio Incompleto ()	de 1 até 2 ()
Asiático ()	Médio Completo ()	de 2 até 3 ()
	Superior Incompleto ()	de 3 até 5 ()
	Superior Completo ()	de 5 até 8 ()
	Especialização ()	acima de 8 ()
	Mestrado ()	
	Doutorado ()	

Informações Profissionais

Profissão:	Anos de Experiência Profissional
Estudante ()	Não possui experiência ()
Funcionário Público ()	de 1 a 3 anos ()
Funcionário de Empresa Privada ()	de 3 a 5 anos ()
Empresário/Comerciante ()	de 5 a 8 anos ()

Autônomo ()	de 8 a 12 anos ()
Aposentado ()	de 12 a 20 anos ()
	mais de 20 anos ()

Informações de Saúde

Você consome álcool?	Você consome cigarro?
Não ()	Não ()
Sim, raramente ()	Sim, apenas quando bebo ()
Sim, uma vez por semana ()	Sim, diariamente menos de 5 cigarros dia ()
Sim, mais de uma vez por semana ()	Sim, diariamente mais de 5 cigarros dia ()
Outros tipos de drogas?	
Não ()	Uso raramente ()
	Uso regularmente ()
Já usei, menos de 3 anos que parei ()	Já usei, mais de 3 anos que parei ()