

EXISTE DIFERENÇA SALARIAL EM FUNÇÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL? ANÁLISE PARA O MERCADO DE TRABALHO CEARENSE

João Paulo Cavalcante Oliveira¹

Vitor Borges Monteiro²

Guilherme Irffi³

Resumo: Para comparar as remunerações obtidas por indivíduos heterossexuais e homossexuais no mercado de trabalho em Fortaleza – Ceará, utiliza-se uma amostra por conveniência e, ainda adota o processo bola de neve, uma vez que os entrevistados homossexuais indicam seus irmãos heterossexuais. A escolha por irmãos se justifica para mitigar possíveis heterogeneidades de oportunidades e background familiar. Analisando os resultados, pode-se dizer que existe diferença educacional, sendo que os homossexuais possuem maior média educacional do que os heterossexuais; entretanto, não se observa diferença em termos salariais.

Palavras-chave: Orientação Sexual; Diferenças salariais; Mercado de Trabalho; Discriminação.

Abstract: To compare wages between heterosexual and homosexual individuals in the labor market in Fortaleza - Ceará, a convenience sample and snowball process are used because homosexual respondents indicate their heterosexual brothers. The choice for siblings is justified to investigate possible heterogeneities of opportunity and family background. Analyzing the results, it can be said that there is an educational difference, with homosexuals having higher educational average than heterosexuals; however, there are no significant wage differences.

Keywords: Sexual Preference; wage differences; labor Market; discrimination.

Introdução

A discriminação vem sendo 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. A discriminação no mercado de trabalho

1 Graduação em Finanças pela Universidade Federal do Ceará. E-mail: joa.paulocavalcante@yahoo.com.br.

2 Professor Doutor do Curso de Bacharelado em Finanças da Universidade Federal do Ceará E-mail: vitorborges@ufc.br.

3 Professor Doutor do Departamento de Economia Aplicada e do Programa de Pós-Graduação em Economia (CAEN) da Universidade Federal do Ceará. E-mail: guidirffi@gmail.com.

refere-se ao preenchimento de cargos ou funções, onde o empregador ou contratante lista preferências na ocupação. Existem fatores históricos e culturais que colaboram com esta prática, como o fato de determinar certas ocupações e funções preferencialmente exercidas por um determinado sexo, demais características físicas e comportamentais.

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) (2015) revelam que características natas como cor/raça e gênero são fatores que influenciam os ganhos salariais no Brasil. A remuneração desses atributos não apresenta mobilidade durante o período de 1995 a 2015, onde se observa que homens brancos auferem maiores rendimentos, seguidos de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. Este mesmo comportamento pode também ser observado no indicador taxa de desocupação, por exemplo, para o ano de 2015, foi registrada uma taxa de desocupação feminina de 11,6%, superior à taxa registrada entre os homens, de 7,8%. Para o caso de mulheres ou homens negros, registra-se percentuais maiores que a média para cada gênero.

A desigualdade salarial em função da cor/raça, pode ser interpretada por pelo menos duas visões. Segundo Lovell (1992) existe uma herança escravocrata ainda presente nas relações sociais que influenciam no mercado trabalho. Enquanto que para Wood e Carvalho (1994), a discriminação na sociedade brasileira se baseia em um preconceito negativo com relação aos mais pobres ao invés da cor/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.

Diante do reconhecimento por lei da união de pessoas de mesmo sexo⁴ no mundo, e também no Brasil, esses novos arranjos familiares podem ser considerados um avanço no que se refere aos novos direitos conquistados pelo segmento populacional LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais ou Transgêneros). Em função dessa nova realidade, cada vez mais acentuada, deve-se questionar se os avanços nos aspectos legais avançam na mesma velocidade dos aspectos culturais. Em outros termos, observa-se um novo componente nessa discussão sobre características dos indivíduos e a relação com resultados do mercado de trabalho, agora no tocante a questão da sexualidade/orientação sexual.

Assim sendo, se faz apropriado analisar essa questão da relação entre a orientação sexual e a desigualdade em termos de remuneração, uma vez que o mercado de trabalho parece remunerar com base na orientação sexual dos indivíduos, o que pode denotar a existência de discriminação em função da orientação sexual; que, segundo Rios (2001), no direito brasileiro, fere o princípio constitucional da igualdade⁵.

Em função disso, essa pesquisa se utiliza de coleta de dados primários, a partir

4 A literatura que versa sobre orientação sexual denomina gays e lésbicas, respectivamente, como homem homossexual e a mulher homossexual.

5 Rios (2001) ainda fornece a compreensão geral do princípio da igualdade tanto do ponto de vista formal, quanto do ponto de vista material e aponta suas repercussões diante da orientação sexual homossexual.

de questionário eletrônico divulgado por uma lista de e-mails disponibilizada por uma instituição que atende diretamente ao segmento populacional LGBT na cidade de Fortaleza, no Ceará. Espera-se que a partir das informações coletadas, seja possível analisar se existe diferença de ganhos salariais entre homossexuais e heterossexuais.

Cabe destacar que a metodologia proposta se constitui em uma amostra de conveniência, devido à inviabilidade econômica de coletar dados a partir de uma randomização. A amostra é dividida em dois grupos, sendo os homossexuais aqueles que respondem os questionários e que possuem irmãos heterossexuais e que também respondem ao questionário. Sendo assim, consideram os homossexuais como grupo de tratamento, em função da orientação sexual, e seus irmãos heterossexuais como grupo de controle.

A escolha por essa estratégia deriva do fato de que os irmãos possuem o mesmo ambiente e background familiar. Acredita-se ainda que eles possuem a mesma distribuição em termos de cor/raça e mesmas oportunidades em termos educacionais. Sendo assim, a diferença salarial entre os grupos, no ambiente familiar, seja decorrente da orientação sexual.

Para alcançar esses resultados, optou-se por estruturar o artigo em cinco seções. Em seguida, apresenta-se o referencial teórico abordando os estudos que se dedicam a analisar possíveis diferenças de remuneração do trabalho entre heterossexuais e homossexuais. A questão metodológica e os procedimentos adotados para a coleta e análise dos dados compõem a terceira seção. Em seguida, são apresentados e discutidos os resultados. E, por fim, são tecidas as considerações finais.

Revisão de Literatura

Badgett (1995) busca identificar possíveis discriminações existentes no mercado de trabalho americano a partir de um olhar econômico e, para isso, considera a discriminação sexual contra gays, lésbicas e bissexuais. O estudo oferece como resultado evidências que corroboram com a existência de diferenças econômicas entre pessoas com diferentes orientações sexuais, avaliadas a partir de seus comportamentos. Homens gays e/ou bissexuais ganham, em média, de 11% a 27% menos que homens heterossexuais; e, em relação as mulheres, ele não observa diferença significativa entre mulheres lésbicas e as heterossexuais. 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 para implementação de políticas e leis antidiscriminação.

Utilizando como base os dados do censo norte americano de 1990, Klawit-

ter e Flatt (1998) encontram resultado similar ao estudo realizado por Badgett (1995); ou seja, observam 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. Além disso, eles também observaram 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. Os autores ressaltam que este resultado para lésbicas pode ser justificado pela carga em horas semanais de trabalho e não pelo efeito discriminação.

Em um novo estudo, Badgett (2001) ampliou o período de observação, considerado como limitação do primeiro estudo. Nesse, o debate consiste no que ela intitula como mito, a riqueza gay e a crença de que os homossexuais possuem melhor condição ou vantagem financeira nos EUA. Para isto, busca considerar questões sociais e culturais que expliquem tal comportamento econômico e, mais uma vez observa vantagem comparativa financeira entre homens heterossexuais frente a homens homossexuais, e um resultado estatisticamente insignificante entre mulheres lésbicas frente a mulheres heterossexuais.

Ainda em relação ao mercado de trabalho americano, Clain e Leppel (2001) verificam que os homens que vivem com parceiros do mesmo sexo tendem a ganhar menos do que os outros homens, e as mulheres que vivem com parceiras do sexo feminino tendem a ganhar mais do que outras mulheres. A explicação para os ganhos mais altos das lésbicas, deve-se ao fato das mulheres heterossexuais serem mais propensas a se engajarem em responsabilidades domésticas e de criação de filhos.

Nessa mesma linha, Allegretto e Arthur (2001), assim como o estudo de Klawitter e Flatt (1998), utilizam dados do censo americano de 1990 para estudar as diferenças de rendimento salarial entre homossexuais e heterossexuais. Os resultados estimados para a amostra homossexual, constituída por homens gays em relacionamentos de parceria não casados, possuem, em média, ganho de 15,6% inferior ao de homens heterossexuais casados com qualificação similar e de 2,6% menos que heterossexuais não casados. Além disso, eles identificam que além da discriminação, há uma penalidade no diferencial salarial por não serem casados. Berg e Lien (2002), Blanford (2003), Carpenter (2005), confirmam também o padrão identificado nos demais estudos realizados.

Ainda com os dados do censo americano de 1990, Black *et. al.* (2000) analisam o que eles denominam como demografia gay. Os autores observam que os parceiros do mesmo sexo, geralmente, atingem níveis mais altos de educação do que outros indivíduos. Os dados revelam que, em média, 13% dos homens gays têm educação pós-universitária e outros 23,7% obtiveram diplomas universitários. As taxas correspondentes para homens heterossexuais casados são, em média, 10,3% e 17%, respectivamente.

Comportamento similar também são identificados em estudos para o mercado de trabalho na Europa. O estudo de Plug e Berkhout (2004) teve como objeto de análise um grupo de jovens altamente qualificados e, em termos de resultados, eles evidenciam a partir da análise de dados para os Países Baixos, que a orientação sexual afeta os ganhos no início da carreira de trabalho. Para os homens, verificam uma diferença negativa de 3% para os trabalhadores gays; enquanto que para as mulheres, eles observam uma diferença positiva de 4%, em favor, das trabalhadoras lésbicas. Os autores ainda argumentam que a entrada dos mesmos ainda que recente no mercado de trabalho, não gera fortes diferenças salariais, e que as diferenças encontradas se referem ao exato efeito líquido da diferença de ganhos por orientação sexual.

As regressões salariais documentaram rendimentos mais baixos para os homossexuais, mas mostraram repetidamente maiores rendimentos para as lésbicas. O que aponta uma existência de vantagem comparativa, mesmo que pequena, das lésbicas em relação às mulheres heterossexuais. Diante disso, Weichselbaumer (2003) realizou um experimento no mercado de trabalho na Áustria a partir do envio de resposta aos anúncios de emprego. Ele considerou os pedidos de emprego por candidatos que possuem capital humano equivalente, mas diferem em sua orientação sexual. Além disso, ele testa se o aumento da masculinidade afeta os resultados do mercado de trabalho, os candidatos diferem em sua identidade de gênero percebida.

Em outros termos, Weichselbaumer (2003) busca captar se existe discriminação no ato da contratação, por acreditar na hipótese de que a orientação sexual pode ter uma influência separada no mercado de trabalho, quando diz respeito a contratação e convite a uma entrevista de emprego. Os resultados apontam que as lésbicas estão sujeitas a discriminação e, que o aumento da masculinidade funciona como uma desvantagem. Embora os resultados mostrem um forte efeito negativo para a orientação lésbica, a identidade de gênero não tem um impacto global significativo nas chances de contratação.

Arabsheibani, Marin e Wadsworth (2005) analisam os ganhos de homossexuais e testaram uma possível existência de discriminação por orientação sexual no Reino Unido. 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. Os autores concluem que, em média, os homossexuais de forma geral, gays e lésbicas, ganham mais do que não gays. Porém, ao decompor o grupo homossexual, registraram-se indícios de que homens homossexuais podem estar sujeitos a discriminação salarial, no sentido de que ganham menos do que homens heterossexuais com características semelhantes.

A partir de dados de funcionários de seis Universidades britânicas, Frank

(2006) não observa diferença significativa e discriminação 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 outro estudo para o Reino Unido, Aksoy, Carpenter e Frank (2017) consideram um conjunto de dados maior e, encontram uma ampla vantagem para as lésbicas e penalidade para os gays em comparações baseadas em casais, mas mostram que esses efeitos estão ausentes em modelos que levam em consideração apenas trabalhadores não casados. Esses resultados sugerem que as amostras baseadas apenas em casais superestimam as diferenças em ganhos atribuídos a orientação sexual minoritária.

Río e Villar (2019) consideram 453 ocupações na amostra para analisar possíveis divergências salariais dentro dos estratos ocupacionais na economia americana, para gays e lésbicas. A amostra é composta por quase 7 milhões de trabalhadores, sendo 53.032 (0,7%) indivíduos que vivem com pessoas do mesmo sexo (25.874 gays e 27.158 lésbicas), 4.235.209 (56,5%) indivíduos que vivem com pessoas de sexo diferente (heterossexuais) e 2.661.913 (42,9%) de trabalhadores solteiros. De acordo com os resultados, eles observam que homens gays recebem 11% a mais do salário médio dos trabalhadores. Enquanto que as mulheres lésbicas recebem, em média, 8% a menos em relação as mulheres heterossexuais casadas. Ao equiparar as características 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 vantagens) salariais em função da orientação sexual.

A partir de uma revisão sistemática da literatura sobre discriminação de orientação sexual no local de trabalho, Ozeren (2014) analisou 52 artigos e identificou a desigualdade salarial como um dos principais temas na literatura. Ele ainda destaca os efeitos da (não) discriminação GLBT no local de trabalho e nos resultados dos negócios. E, conclui que a formulação de políticas inclusivas de apoio ao grupo LGBT, bem como a consolidação dessas políticas, em breve, se tornará um pré-requisito para as empresas que buscam obter vantagens competitivas no mercado de trabalho.

No Brasil, destacam-se alguns estudos no campo econômico que tentam analisar o comportamento e a existência da discriminação por orientação sexual nos rendimentos salariais. Correa, Irffi e Suliano (2013) analisam as diferenças de rendimentos para gays e lésbicas frente aos heterossexuais nos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Ceará. Os autores argumentam que a escolha por esses estados decorre do fato de preservarem (ou possuírem) características específicas que os diferencia e os torna representativos; eles utilizam os dados do Censo Demográfico de 2010 realizado pelo IBGE e identificam os arranjos familiares de forma similar aos dos padrões internacionais. Para estimar se existe diferencial

de salário, empregam o procedimento de Heckman para o controle de seleção na entrada no mercado de trabalho e, em termos de resultados, se diferenciam da literatura internacional, uma vez que observam efeitos positivos da homossexualidade sobre o rendimento para ambos os sexos (isto é, gays e lésbicas).

Vale ressaltar que Correa, Irffi e Suliano (2013) fazem uma autocrítica em relação aos resultados, haja vista que possa existir autosseleção na amostra. Eles corroboram com os argumentos de Almeida (2007), ou seja, pessoas bem-sucedidas, possuem maior liberdade sexual e se sentem mais motivados em revelar sua orientação sexual, e que tal sucesso está intimamente ligado a maiores níveis de educação.

Casari, Monsueto e Duarte (2014) também desenvolve um estudo com base nos dados do Censo brasileiro de 2010, porém, eles restringem o estudo à região metropolitana de São Paulo. E, por meio de regressões quantílicas, concluem de forma similar a Correa, Irffi e Suliano (2013), que os homossexuais possuem efeito positivo sobre os rendimentos, tanto de homens quanto de mulheres; e, ainda, que este efeito tende a se elevar nos quantis de maiores rendimentos. Os autores reforçam na conclusão a crítica aspirada pelo estudo anterior, que relaciona o efeito positivo sobre o rendimento a um índice de viés amostral, que acreditam os autores que possa ser resolvido a longo prazo com uma base de dados mais robusta. Reforçam também que leis que contemplem a aceitação da união civil homossexual e políticas que visem minimizar a discriminação contra a união homossexual, possam aumentar autodeclarações em todos os estratos da sociedade e, a longo prazo, os estudos possam captar o efeito da discriminação no Brasil.

Com esteio nessa revisão, essa pesquisa visa contribuir com a literatura por utilizar uma amostra de conveniência para comparar os resultados salariais entre irmãos no mercado de trabalho em Fortaleza, Ceará.

Metodologia

A pesquisa consiste em um estudo transversal, com caráter exploratório a partir de uma amostra não probabilística, a qual adota-se o método de amostra por conveniência⁶, que consiste em selecionar uma amostra da população que seja acessível. Para isto, a pesquisa teve a contribuição de uma instituição não governamental, sediada em Fortaleza no Ceará, que atende ao segmento populacional LGBT. A organização disponibilizou uma lista de e-mails de usuários, sendo a amostra composta por grupos de irmãos com orientação sexual distinta. Para o desenvolvimento da pesquisa foi disponibilizado um questionário ao longo de 44 dias, no período compreendido por novembro de 2017 a dezembro de 2017, aplicado de forma eletrônica⁷.

6 Para mais detalhes, ver: Saunders, Lewis e Thornhill (2012).

7 O questionário pode ser acessado no link: <https://goo.gl/forms/dlaZQ2S208YUVNI83>.

Como o objetivo da pesquisa consiste comparar as remunerações obtidas por indivíduos heterossexuais e homossexuais, optou-se por disponibilizar o questionário para aqueles que possuem irmãos(as) com orientação sexual distinta do segmento LGBT. Ou seja, a amostra considera para cada homossexual incluído na base de dados, informações sobre o seu irmão heterossexual. Sendo assim, pode-se dizer que a amostra por conveniência ainda adota o processo bola de neve⁸, uma vez que o irmão foi indicado para participar.

A escolha por irmãos se justifica para mitigar possíveis heterogeneidades de oportunidades e *background* familiar; ou seja, espera-se com isso que o mesmo conjunto de condições, circunstâncias e antecedentes sociais e educacionais sejam estabelecidos no ambiente familiar. Em outros termos, pode-se dizer que essa estratégia consiste em mitigar diferenças de padrões de *background* familiar entre os homossexuais e heterossexuais, que possam existir em termos de aspectos raciais, culturais, sociais e educacionais.

Mesmo assim, deve-se levar em consideração que, conforme Lima Silva *et. al.* (2015), a partir de uma pesquisa para compreender a vivência de homens com orientação homossexual e a construção dos significados da homossexualidade em suas respectivas famílias de origem, a partir das narrativas dos participantes, observou que os preconceitos socialmente mantidos em relação às diversas formas dos indivíduos vivenciarem sua sexualidade dificultam a aceitação da homossexualidade masculina também no ambiente familiar. Nascimento e Scorsolini-Comin (2018) revelam a partir de uma revisão integrativa da literatura que os sentimentos que acarretam a revelação da orientação sexual nas famílias possuem tantos contextos, que os conflitos prevaleceram a outros nos quais houve acolhimento por parte dos entes.

Em função dos resultados de Lima Silva *et. al.* (2015) e Nascimento e Scorsolini-Comin (2018) e, diante do objetivo dessa pesquisa, a questão do preconceito, discriminação e/ou apoio familiar quanto a revelação da homossexualidade no ambiente familiar deve ser objeto de outros estudos, de forma a ampliar a discussão e a visibilidade desse processo.

Outra questão considerada na construção da amostra e que merece destaque, é a escolha por considerar o irmão com idade mais próxima, evitando grandes discrepâncias geracionais. Para limitar a divergência de idade, estabeleceu-se uma margem máxima de 10 anos de diferença, na qual foram descartadas as observações que não atendessem a esse padrão. O respondente homossexual preencheu dois formulários eletrônicos, inserindo as suas informações e a do seu irmão.

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, uma vez que o uso de uma amostra de conveniência pode levar a um desbalancea-

mento dos parâmetros populacionais. Sendo assim, ressalta-se a preocupação em tornar a base mais representativa possível dos padrões populacionais da sociedade cearense em função dos percentuais de gênero, cor/raça e faixa etária.

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 apontam 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.

Análise dos Resultados

A partir do preenchimento e colaboração de forma eletrônica dos questionários, foi possível tabular e analisar os dados a fim de perceber um efeito discriminação entre os grupos. O tratamento inicial das informações consiste em excluir todas aquelas colaborações que, de alguma forma, não atendiam os pré-requisitos básicos estabelecidos para construção dos grupos de homossexuais e heterossexuais. Entre as características observadas e que geraram a exclusão dos dados obtidos, pontua-se como relevante a diferença máxima de idade entre os irmãos, excluindo aqueles com pelo menos 10 anos de diferença, por ser uma condição estabelecida para manter um cenário econômico, social e geracional entre os irmãos.

A divergência em apontar a orientação sexual também foi critério de exclusão. Ou seja, a divergência em relação ao grupo em que o indivíduo é inserido no estudo, isto é, heterossexuais considerados como homossexuais e, vice-versa. Irmãos também homossexuais não são considerados, haja vista o objetivo em comparar um heterossexual com seu irmão homossexual. E, questionários com inconsistência nas respostas, de forma a ser contraditório, também não são considerados na análise. Diante desses filtros, a amostra em questão é composta por 112 (cento e doze) observações, sendo 56 (cinquenta e seis) autodeclarados homossexuais e outros 56 (cinquenta e seis) apontados como heterossexuais, pelos seus irmãos.

A composição das características demográficas como gênero, idade e raça/cor da pele são apresentadas na Tabela 1. Note que existe uma similaridade entre os percentuais de homens e mulheres entre os grupos homossexual e heterossexual. Os padrões de gênero encontrados se aproximam dos observados na população, pois existem mais homossexuais gays do que lésbicas⁹ no Brasil. A média de

9 Em 2009, em uma pesquisa realizada pela Universidade de São Paulo em 10 capitais do Brasil, 7,8% dos homens diziam-se homossexuais e 2,6% bissexuais, para um total de 10,4%; 4,9% das mulheres diziam-se lésbicas e 1,4% bissexuais, para um total de 6,3%.

idade também se aproxima do padrão populacional¹⁰ e é semelhante para ambos os grupos. Quanto a raça/cor da pele, nota-se também um comportamento semelhante ao populacional, com ampla maioria de pardos nos dois grupos.

Além disso, na amostra de homossexuais, apesar de existir um maior número de negros, ocorre uma incidência proporcionalmente maior de pessoas que se autodeclararam 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. Adicionalmente, o grupo homossexual possui uma maior incidência relativa do sexo masculino, que aponta o IBGE possuírem maiores salários frente aos seus similares em nível de instrução do sexo oposto.

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

Características demográfica		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 pelos autores com dados da pesquisa.

Na Tabela 2, são apresentados os resultados para as características matrimoniais. Observa-se que o grupo heterossexual possui uma maior incidência de casados ou residindo em mesmo domicílio do que o grupo declarado homossexual. Entretanto, esse novo arranjo matrimonial não é ínfimo. Note que o percentual de divorciados entre os homossexuais é maior, entretanto, não foi questionado o motivo do divórcio na pesquisa. O que pode-se inferir é que existem gays ou lésbicas que provavelmente mantiveram relacionamento com parceiros de sexo diferente, haja vista 14,29% declararem possuir filhos. Nota-se também que, pelo menos 1/3 dos heterossexuais possuem filhos e, conforme Correa, Irffi e Suliano (2013) destacam que a preferência heterossexual exerce um efeito positivo sobre demanda por crianças. Todavia, a média de filhos dos que se declaram homossexuais, entre os que declararam possuir filhos, supera a do grupo heterossexual.

10

Segundo o IBGE, a média de idade da população brasileira é 32,6 anos em 2010.

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

Características familiares		Homossexual	Heterossexual
Estado Civil	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 pelos autores com dados da pesquisa.

(*) Média de filhos entre os que declararam ter filhos.

Quanto ao nível educacional, a Tabela 3 apresenta diversos níveis educacionais para os dois grupos estudados. Note que aqueles com orientação homossexual possuem maior média educacional do que os heterossexuais, ao povoarem estratos superiores na tabela. Existem duas hipóteses que sustentam esse resultado: i) Os homossexuais possuem menor demanda por responsabilidades domésticas e menor estrutura familiar, assim, podem intensificar seus estudos procurando atingir um maior nível de especialização, ou; ii) A visão levantada por Almeida (2007), que existe uma correlação positiva entre a autodeclaração e o nível educacional, por consequência do nível de renda. Esta última hipótese também é defendida por Correa, Irff e Suliano (2013) para justificar os maiores ganhos homossexuais.

Esse padrão demográfico também é observado por Black et. al. (2000), com base no censo americano de 1990, onde os homossexuais possuem maior nível educacional que heterossexuais. Vale ressaltar que os autores também alertaram para o problema de seleção amostral, pois também evidenciaram que os pais dos gays possuíam maiores níveis educacionais que dos pais dos heterossexuais.

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 pelos autores com dados da pesquisa.

A Tabela 4 apresenta as características do mercado de trabalho, em termos de renda e ocupação, conforme a orientação sexual. Observe que apenas 5,36% dos homossexuais relataram não estar trabalhando ou estudando, enquanto a média de desocupação entre os heterossexuais é de 10,71%. Esse resultado pode ser

sustentado pelo fato de mais heterossexuais terem declarado possuir filhos. Em relação as demais faixas de renda, considerando a quantidade de salários mínimos, verifica-se uma maior concentração nas faixas salariais mais baixas, com até 2 (dois) salários mínimos, entre os homossexuais (51,78%), enquanto entre os heterossexuais no máximo 46,42% estão nessa faixa de renda. Além disso, os heterossexuais, mesmo com menor nível de educação (Tabela 3), se concentram nas faixas intermediárias/superiores de rendimentos estabelecidas na pesquisa, dado que pelo menos 14% deles recebem no mínimo 5 (cinco) salários mínimos. O que pode denotar discriminação entre os grupos, pois Frank (2006) detectou na sua pesquisa para o Reino Unido que, mesmo não havendo diferença significativa de rendimentos entre heterossexuais e os homossexuais, há uma discriminação salarial em relação aos cargos mais elevados.

Tabela 4: Características de renda e mercado de trabalho.

Nível de Renda	Homossexual		Heterossexual	
	Quantidade	%	Quantidade	%
Sem trabalhar ou estudando	3	5,36	6	10,71
até 1 salário mínimo	6	10,71	2	3,57
de 1 até 2 salários mínimos	20	35,71	18	32,14
de 2 até 3 salários mínimos	14	25,00	13	23,21
de 3 até 5 salários mínimos	10	17,86	9	16,07
de 5 até 8 salários mínimos	2	3,57	4	7,14
acima de 8 salários mínimos	1	1,79	4	7,14
Total	56	100	56	100
Média Salarial*	2,30		2,75	

Fonte: Elaborada pelos autores com dados da pesquisa.

(*) A média para intervalos de classe considera o valor médio da classe.

Analisando um recorte da amostra apenas para os casados ou residindo em mesmo domicílio, a amostra reduz para 24 (vinte e quatro) homossexuais e 26 (vinte e seis) heterossexuais. O casamento apresenta um efeito positivo no ganho salarial para ambos os grupos, comparando os resultados da Tabela 5 com o da Tabela 4. Entretanto, observa-se que o aumento salarial do grupo dos heterossexuais é superior ao aumento salarial para o grupo dos homossexuais. Esse efeito matrimônio é discutido por Allegretto e Arthur (2001), em que a diferença salarial entre homossexuais e heterossexuais pode ser pelo efeito casamento e não pela discriminação.

Verifica-se vantagem comparativa dos heterossexuais em relação aos homossexuais, pelo fato de manterem relação conjugal matrimonial, com média de 3,15 salários mínimos contra 2,38 salários mínimos do grupo homossexual, então, ganham em média 0,77 salários mínimos a mais (32,35%). Considerando a amostra completa, Tabela 4, os heterossexuais recebem, em média, 0,45 salários mínimos a mais (19,6%). Esses resultados corroboram os de Frank et. al. (2017), uma vez que a diferença salarial se acentua entre os casados.

Tabela 5: Características de renda e mercado de trabalho considerando questões matrimoniais.

Nível de Renda (em salários mínimos) considerando ser Casado ou Residindo em mesmo domicílio	Homossexual		Heterossexual	
	Quantidade	%	Quantidade	%
Sem trabalhar ou Estudar	0	0	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	0	0	3	11,54
Total	24	100	26	100
Média Salarial*	2,38		3,15	

Fonte: Elaborada pelos autores com dados da pesquisa.

(*) A média para intervalos de classe considera o valor médio da classe.

Com base nos resultados educacionais e salariais, pode-se dizer que existem indícios de discriminação no mercado de trabalho em função da orientação sexual. Haja vista que os homossexuais possuem um nível médio de instrução superior aos heterossexuais, porém, não conseguem refletir seu nível educacional nos seus salários.

Para analisar se essa diferença salarial entre homossexuais e heterossexuais é estatisticamente significativa, optou-se por realizar um teste de diferença de médias, reportado na Tabela 6. Note que o rendimento médio para do grupo heterossexual é de 2,75 salários mínimos, enquanto o grupo homossexual recebe em média 2,30 salários mínimos. Todavia, não se observa diferença estatística entre os grupos; sendo assim, a partir dessa amostra por conveniência, não se pode inferir que o mercado de trabalho cearense discrimine em função da orientação sexual.

Tabela 6: Teste-t: duas amostras presumindo variâncias diferentes.

<i>Rendimento</i>	<i>Homossexuais</i>	<i>Heterossexuais</i>
Média	2,3036	2,7589
Variância	2,6425	4,8181
Observações	56	56
Hipótese da diferença de média	0	
GI	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 pelos autores com dados da pesquisa.

Esse resultado não corrobora com Correa, Irffi e Suliano (2013) e Casari, Monsueto e Duarte (2014), entretanto, estes trabalhos possuem a limitação da autosseleção amostral, fato que a presente pesquisa busca resolver com a amostra de conveniência. Destarte, se faz necessário mais investigações sobre essa temática em função dos resultados da literatura internacional corroborarem com a hipótese de discriminação em decorrência da orientação sexual.

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 contra os homossexuais 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 do mesmo sexo. A base de dados foi constituída em dois grupos: Heterossexuais e Homossexuais, definidos como grupos de controle e tratamentos respectivamente. Os grupos são formados por irmãos, logo, carregam em si o mesmo background familiar e condições sociais.

Os resultados apontam que, diferentemente do que encontraram Correa, Irfi e Suliano (2013) e Casari, Monsueto e Duarte (2014), evidenciou-se que o grupo homossexual não possui diferenciais estatísticos relevantes frente ao grupo intitulado como controle, composto por pessoas apontadas como heterossexuais. Desta forma, pode-se fortalecer a ideia de que ambos os estudos que encontram efeito positivo, possam de fato residir no problema de vies de autosseleção em suas bases obtidas a partir do Censo 2010.

Pode-se destacar também o maior nível de instrução registrado entre os homossexuais, tal fato pode ser um indicio de discriminação, pois seus níveis de instrução não refletem seus ganhos, ou que os próprios homossexuais já antecipam a discriminação existente no mercado para compensar tal realidade se especializando, para se tornarem mais competitivos.

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.

Referências

AKSOY, C. G.; CARPENTER, C. S.; FRANK, J. Sexual Orientation and Earnings: New Evidence from the United Kingdom. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 71, n. 1, p. 242–272, 2017.

ALLEGRETTO, S.; 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.

ALMEIDA, A. C. **A Cabeça do Brasileiro**. Rio de Janeiro: Record, 2007.

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

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

BADGETT, M. V. L. (2001). **Money, myths, and change**: the economic lives of lesbians and gay men. Chicago, University of Chicago Press.

BERG, N.; LIEN, D. Measuring the effect of sexual orientation on income: evidence of discrimination? **Contemporary Economic Policy**, v. 20, n. 4, p. 394-414, 2002.

BLACK, D.; GATES, G., SANDERS, S.; TAYLOR, L. Demographics of the gay and lesbian population in the United States: Evidence from available systematic data sources. **Demography**, v. 37, n. 2, p. 139-154, 2000.

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.

CARPENTER, S. C. Self-reported sexual orientation and earnings: evidence from California. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 58, n. 2, p. 258-273, 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.; LEPPEL, 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 Iguaçu. **Anais**. Foz do Iguaçu: ANPEC, 2009, p. 1-20.

FRANK, J. Gay Glass Ceilings. **Economica**, v. 73, n. 291, p. 485-508, 2006.
IBGE (2011), Censo Demográfico 2010. Características da População e dos Domicílios.

IBGE (Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 2015. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Rio de Janeiro: IBGE.

LIMA SILVA, M. M.; FRUTUOZO, J. F. F.; FEIJÓ, M. R.; VALERIO, N. I.; CHAVES, U. H. Família e Orientação Sexual: Dificuldades na Aceitação da Homossexualidade Masculina. **Trends in Psychology – Temas em Psicologia**, v. 23, n. 3, p. 677-692, 2015.

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

KLAWITTER, M. M.; FLATT, V. The effect of State and local antidiscrimination policies on earnings for gays and lesbians. **Journal of Policy Analysis Management**, v. 17, n. 4, p. 658-686, 1998.

NASCIMENTO, G. C. M.; SCORSOLINI-COMIN, F. A Revelação da Homossexualidade na Família: Revisão Integrativa da Literatura Científica. **Trends in Psychology / Temas em Psicologia**, v. 26, n. 3, p. 1527-1541, 2018.

OZEREN, E. Sexual orientation discrimination in the workplace: a systematic review of literature. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, v. 109, n. 8, 2014.

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

RÍO, D. C.; VILLAR O. A. Occupational segregation by sexual orientation in the U.S.: exploring its economic effects on same-sex couples. **Review of Economics of the Household**, v. 17, n. 2, p. 439-467, 2019.

RIOS, R. R. A homossexualidade e a discriminação por orientação sexual no direito brasileiro. **Direito e Democracia**, v. 2, n. 2, p.383-408, 2001.

SAUNDERS, M.; LEWIS, P.; THORNHILL, A. **Research Methods for Business Students**. 6th ed., Harlow: Pearson Education Limited, 2012.

WEICHSELBAUM, D. Sexual orientation discrimination on 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.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 201-218, 2014.

Recebido em abril de 2019

Aprovado em setembro de 2019.