

Orientação sexual e resultados no mercado de trabalho brasileiro: análises para 2019^a

Sexual Orientation and Results in the Brazilian Labor Market: Analyzes for 2019

Ana Carolina Tedesco^b 

Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Belo Horizonte, Brasil

Resumo: Este artigo investiga se a orientação sexual influencia a participação dos indivíduos no mercado de trabalho brasileiro. Utilizando microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) de 2019 e um modelo probit, o estudo analisa a participação no mercado de trabalho entre grupos formados por indivíduos em casais de sexo oposto e indivíduos em casais de mesmo sexo. Os resultados indicam que indivíduos em casais de mesmo sexo apresentam maior probabilidade de participação no mercado de trabalho, tendem a receber salários mais altos e, em média, são mais jovens em comparação aos indivíduos em casais de sexo oposto. Além disso, o estudo evidencia disparidades de gênero persistentes: mulheres, independentemente da orientação sexual, enfrentam maiores penalizações no mercado de trabalho em relação aos homens, sendo essa desigualdade especialmente acentuada entre mulheres em relações heteroafetivas.

Palavras-chave: Oferta de trabalho. Orientação sexual. Casais de mesmo sexo. Probit. Discriminação.

Abstract: This article investigates whether sexual orientation influences individuals' participation in the Brazilian labor market. Using microdata from the 2019 Continuous National Household Sample Survey (PNADC) and a probit model, the study analyzes labor market participation among groups formed by individuals in opposite-sex couples and same-sex couples. The results indicate that individuals in same-sex couples are more likely to participate in the labor market, tend to earn higher wages, and are, on average, younger compared to individuals in opposite-sex couples. Furthermore, the study highlights persistent gender disparities: women, regardless of sexual orientation, face

Editor responsável: Victor Cruz e Silva

^a Submissão: 25/02/2022 | Aprovação: 21/11/2024 | DOI: 10.5380/re.v45i87.84824

^b anacarolinaftedesco@gmail.com



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

greater penalties in the labor market compared to men, with this inequality being especially pronounced among women in heterosexual relationships.

Keywords: Labor Supply. Sexual Orientation. Same-sex Couples. Probit. Discrimination.

JEL: D63. J15. J71.

1. Introdução

Despertou-se, no século XXI, um movimento de valorização do público LGBT, formado por lésbicas, gays, bissexuais e transsexuais, inicialmente focado em publicidade e propagandas (Mattos *et al.*, 2017), evoluindo, com o passar do tempo, para vagas de emprego direcionadas, sob *slogans* de promoção de diversidade (Kelly; Lubitow, 2015). Parte do avanço em direção à valorização dessa população pelas empresas do setor privado deve-se a debates realizados no século XX, mais precisamente, a partir da segunda metade deste século, em que, muito ancorado no Movimento Feminista, foi ganhando cada vez mais espaço na academia e na sociedade como um todo, com crescentes pautas, desde então, em diversos debates na Organização das Nações Unidas - ONU (Rodrigues; Hernandez, 2020).

No Brasil, a inclusão de pautas LGB¹ nos debates e pesquisas também tem avançado, embora a passos menores relativamente a países Europeus e da América do Norte. Prova disso é que a primeira pesquisa de abrangência nacional a incluir perguntas sobre cônjuge do mesmo sexo, possibilitando, assim, a inferência sobre indivíduos em casais de mesmo sexo, foi o Censo Demográfico de 2010, como enfatizado por Gruppi (2018) e Tedesco (2022). Desde então, novas pesquisas passaram a adotar a prática, como a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, PNADC, que aplicou essa mesma questão do Censo desde 2012.

No setor privado brasileiro, é possível encontrar propagandas e anúncios de vagas de emprego exclusivas para pessoas LGB (Silva e Bezerra, 2020). Por outro lado, ressalta-se a constante inércia do setor público brasileiro no que tange à inclusão da população LGB no mercado de trabalho, como mostrado por Mello *et al.* (2012).

Segundo a teoria econômica neoclássica, a participação dos indivíduos no mercado de trabalho depende de alguns fatores: salários recebidos, salários-reserva, horas dedicadas ao mercado de trabalho, quantidade de lazer que o indivíduo deseja e entre outros (Becker, 1981). Contudo, essa teoria foi criada a partir da observação de indivíduos geralmente brancos, de sexo masculino e heteroafetivos (Badgett, 1995; 2001), de modo que, para indivíduos que fogem desse padrão, essas razões são influenciadas por outros fatores, alguns observáveis,

¹ Sigla para “lésbicas, gays e bissexuais”, utilizada quando a base de dados permite apenas a inferência ou respostas acerca da orientação sexual dos indivíduos. Retira-se o “T” da sigla original (LGBT+).

como escolaridade e experiência, e outros não observáveis, como preconceito e discriminação.

Nesse contexto, o presente trabalho avalia como ocorre a participação de indivíduos em casais de sexo oposto e em casais de mesmo sexo no mercado de trabalho brasileiro. Mais precisamente, o artigo identifica diferenças e similitudes entre os grupos, e analisa alguns dos fatores que influenciam na participação no mercado de trabalho aos quais estão sujeitos os diferentes grupos. O trabalho contribui com a incipiente literatura econômica brasileira que se dedica a incluir a população em casais de mesmo sexo, e procura fazer isso por meio de resultados no mercado de trabalho, tendo em vista as ideias lançadas por Kelly e Lubitow (2015) e Badgett *et al.* (2019), que mostram as vantagens da diversidade no mercado de trabalho e na sociedade em geral.

Em mais detalhes, o artigo utiliza o modelo de maximização de utilidade aplicado ao mercado de trabalho, detalhadamente exposto em Varian (1992) e Mas-Collel (1995), somado a um modelo probit, com microdados oriundos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, no ano de 2019. Os dados são organizados em grupos de análise separados pela orientação sexual, com finalidade de comparar os resultados do mercado de trabalho para os grupos citados. É escolhido o ano de 2019 a fim de não capturar os efeitos da pandemia de COVID-19, no entanto, em trabalhos futuros, pode ser interessante incluir o ano de 2020 e subsequentes na análise, com o intuito de observar quais grupos foram mais afetados pela pandemia.

Além dessa introdução, existem mais cinco seções, algumas divididas em subseções. A seção a seguir dedica-se à revisão de literatura, expondo, na primeira, o modelo econômico, bem como algumas de suas limitações. Na segunda, discute sobre estudos que analisam a participação da população LGB no mercado de trabalho, com fins de nortear as variáveis que serão empregadas neste artigo. A terceira seção expõe a base de dados utilizada, sendo subdividida entre detalhes sobre a estratégia de identificação de indivíduos em casais de mesmo sexo na PNADC-2019, das limitações da base, das variáveis explicativas que alimentarão o modelo e respectivas análises dos dados. A seção quatro explica o modelo econométrico, e a seção seguinte expõe os resultados das estimações, tecendo algumas discussões sobre eles. Por fim, a sexta seção conclui o trabalho e aponta direções para trabalhos futuros.

2. Revisão de literatura

Essa seção apresenta quais são as bases teóricas e bibliográficas em que o trabalho está ancorada. Para facilitar ter êxito neste objetivo, a seção é dividida em duas subseções, sendo a primeira a tratar sobre o modelo teórico, referente à abordagem da teoria econômica seguida no trabalho, e a segunda dedicada a literatura empírica sobre a população LGB. De antemão, adverte-se que, na segunda parte desta seção, os resultados dos artigos citados foram obtidos por métodos econométricos e bases de dados geralmente diferentes em relação aos do presente artigo. Essa característica serve, inclusive, para exemplificar as contribuições de cunho metodológico deste artigo, pioneiro da aplicação da referida metodologia e base de dados.

2.1 Modelo teórico

Na teoria econômica tradicional neoclássica, a participação no mercado de trabalho está relacionada à oferta de trabalho.² De acordo com essa teoria, a decisão de ofertar trabalho ocorre em um contexto de maximização de utilidade dos indivíduos, em que os argumentos da função utilidade são definidos pela quantidade de bens (G) e horas de lazer (L). Essa maximização está sujeita a uma restrição orçamentária, que é diretamente influenciada pelo preço dos bens (P_G), pelo preço do lazer (P_L), pelo número total de horas disponíveis (T), pelo tempo de lazer (L) e pela renda não-oriunda do trabalho (V). Essas relações podem ser expressas formalmente como:

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

sujeito a

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

Dessa forma, o número de horas trabalhadas, representado por H , é dado pela diferença entre o total de horas disponíveis e as horas destinadas ao lazer, como definido abaixo:

² Para maiores detalhes, ver Varian (1992) e Mas-Collel (1995), que apresentam panoramas específicos da teoria microeconômica neoclássica. Para análises teóricas e econométricas da oferta de trabalho, consultar Borjas (1995) e Berndt (1996).

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

A restrição orçamentária determina que os gastos totais com bens sejam iguais à soma da renda do trabalho e da renda oriunda de outras fontes. Das condições de primeira ordem do problema de maximização, decorre a relação:

$$\frac{\partial U}{\partial L} = TMS_{GL} = PP_G L \quad (4)$$

A Equação (4) revela que a razão das utilidades marginais é igual à taxa marginal de substituição entre bens (TMS_{GL}), que por sua vez é igual aos preços relativos dos bens, $P^P G^L$. Essa condição implica a tangência entre a curva de indiferença e a restrição orçamentária, determinando o número de horas trabalhadas e a quantidade de bens consumidos. No entanto, essa condição só é válida em soluções interiores, nas quais $L < T$ e $H > 0$.

Em soluções de canto, a curva de indiferença tangencia a restrição orçamentária no ponto em que $L=T$ e $H=0$. Nesse caso, a TMS_{GL} é maior que os preços relativos, ou seja, $TMS_{GL} > P^P G^L$. Isso significa que o indivíduo valoriza mais uma hora adicional de lazer do que o preço relativo do lazer, optando por não ofertar trabalho.

Nessa configuração, a TMS_{GL} pode ser interpretada como o salário-reserva do indivíduo³. Assim, o indivíduo decide ofertar trabalho se o salário de mercado (P_G) for maior que seu salário-reserva (P_L). Dessa forma, o salário-reserva desempenha papel central na decisão de entrada no mercado de trabalho. Entre indivíduos com salários de mercado potenciais iguais, aqueles com menores salários-reserva têm maior probabilidade de ofertar trabalho.

Diversos fatores podem influenciar o salário-reserva e, conseqüentemente, a decisão de participar do mercado de trabalho. Contudo, no caso da população

³ Berndt (1996) define o salário-reserva como o valor atribuído pelo indivíduo ao seu tempo livre, ou seja, a remuneração necessária para que renuncie a uma hora de lazer.

LGB, essas decisões são moldadas por características que vão além das preferências tradicionais por lazer e bens. A discriminação no mercado de trabalho, por exemplo, frequentemente resulta em salários potenciais mais baixos para pessoas LGB, especialmente em contextos de forte estigma social (Badgett, 2001; 2009). Além disso, fatores como exclusão social e menor apoio de redes familiares tradicionais podem afetar o salário-reserva dessa população, embora as evidências empíricas sobre a magnitude desse efeito ainda sejam limitadas.

Outro elemento importante é a menor adesão da população LGB a estigmas de gênero. Jepsen e Jepsen (2015) mostram que casais formados por pessoas LGB tendem a não aderir à divisão sexual do trabalho, levando a uma distribuição mais equitativa das tarefas domésticas e laborais. Isso influencia positivamente na propensão a participar do mercado de trabalho.

Em relação à educação, a literatura aponta que indivíduos LGB, em média, possuem mais anos de estudo do que suas contrapartes heterossexuais (Black *et al.*, 2007; Gates, 2014). Estudos brasileiros, como os de Gruppi (2018), Jacinto *et al.* (2017) e Suliano *et al.* (2016), corroboram essa tendência, indicando que a busca por maior escolaridade é uma característica presente também no Brasil.

Adicionalmente, a presença de filhos é um fator central para a decisão de participação no mercado de trabalho (Becker, 1973; 1981). Embora casais heterossexuais tenham maior facilidade biológica para terem filhos, práticas como adoção e fertilização *in vitro* possibilitaram que casais LGB também constituíssem famílias com filhos. No entanto, no Brasil, indivíduos LGB ainda enfrentam barreiras legais e burocráticas significativas para adoção, dificultando a análise de dados sobre esses arranjos familiares (Gruppi, 2018).

Por outro lado, a necessidade de independência precoce de redes familiares, muitas vezes marcada por violência ou homofobia, pode levar indivíduos LGB a entrarem no mercado de trabalho mais cedo (Badgett, 1995). Essa realidade, combinada com investimentos educacionais, pode resultar em retornos salariais mais elevados ao longo da vida.

Embora o modelo de maximização de utilidade forneça uma base teórica para compreender decisões de participação no mercado de trabalho, ele apresenta limitações ao analisar a população LGB. Fatores como discriminação, estigmas sociais e acesso desigual a políticas públicas configuram elementos não previstos pelo modelo, mas fundamentais para explicar a oferta de trabalho dessa população.

2.2 Revisão de literatura empírica

Recentemente, iniciativas têm encorajado a elaboração de pesquisas sobre a temática LGBT na economia, como o *Committee on the Status of LGBTQ+ Individuals in the Economics Profession*, da *American Economic Association*, que busca fomentar estudos voltados à população LGBTQ+. Apesar disso, a literatura econômica geral sobre o tema ainda é incipiente, especialmente no Brasil. Essa lacuna é particularmente evidente em tópicos solidificados na economia, como a economia do trabalho. No entanto, a escassez de trabalhos não significa ausência de esforços para compreender essas relações, especialmente em estudos internacionais.

Uma das contribuições mais reconhecidas internacionalmente é Orefice (2011), que analisou como o poder de barganha influencia a oferta de trabalho de indivíduos homoafetivos e heteroafetivos nos Estados Unidos. Representando o poder de barganha por diferenciais de idade e renda não proveniente do trabalho entre o cônjuge e a pessoa de referência no domicílio, Orefice (2011) identificou que todos os tipos de casal, independentemente da orientação sexual, ajustam suas ofertas de trabalho de maneira semelhante, com base nesses fatores.

No Brasil, Gruppi (2018) realizou uma análise pioneira sobre a oferta de trabalho de casais de mesmo sexo, utilizando dados do Censo Demográfico de 2010. Seus resultados sugerem que a diferença de idade entre os parceiros influencia o poder de barganha, com padrões variados entre casais masculinos e femininos. Adicionalmente, a presença de filhos no domicílio reduz a magnitude dos indicadores de poder de barganha, destacando como responsabilidades familiares afetam as decisões laborais.

Outra contribuição significativa é Jacinto *et al.* (2017), que examinaram a oferta de trabalho individual de pessoas em casais de mesmo sexo no Brasil. Os autores observaram que homens em casais de mesmo sexo ofertam menos horas de trabalho do que homens em casais de sexo oposto, enquanto o oposto foi observado para mulheres.

No campo dos diferenciais de rendimentos, Suliano *et al.* (2016) estimaram salários com base em características produtivas e orientação sexual, corrigindo viés de seleção com o modelo de Heckman. Seus resultados indicam que homens em casais de mesmo sexo não apresentam diferenças salariais significativas após a

correção, enquanto mulheres em casais de mesmo sexo apresentam ganhos salariais em relação às de casais de sexo oposto.

Estudos como Lena e Hermeto (2015) e Longo (2011) exploraram padrões de seletividade marital, destacando barreiras educacionais e raciais em uniões no Brasil, sugerindo que essas associações refletem desigualdades sociais mais amplas.

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

Destaca-se que grande parte desses estudos foram elaborados a partir de uma base de dados que faz uma identificação indireta da orientação sexual dos indivíduos, assim como ocorre com o Censo Demográfico e com a PNADC, no caso brasileiro. Contudo, pesquisas mais recentes têm permitido obter a informação sobre a orientação sexual de um indivíduo de forma direta, assim, possibilitaram o surgimento de resultados que confrontam com os já encontrados (Hansen; Martell, 2014; Carpenter; Eppink, 2017).

Embora grande parte dos estudos utilize dados indiretos para inferir orientação sexual, como o Censo Demográfico, pesquisas mais recentes têm se beneficiado de informações diretas, possibilitando avanços significativos (Hansen; Martell, 2014; Carpenter; Eppink, 2017). No entanto, no Brasil, há uma clara necessidade de expandir essa literatura. Dessa forma, ao incorporar elementos das teorias de maximização de utilidade e de poder de barganha, este estudo busca aprofundar a compreensão das dinâmicas que envolvem a participação da população LGB no mercado de trabalho brasileiro, contribuindo para o debate sobre inclusão e diversidade.

3. Base de dados: estratégia de identificação, limitações e descrições

A participação da população LGB no mercado de trabalho brasileiro será analisada por meio de um modelo probit, que permitirá a análise do efeito das características individuais e familiares na probabilidade de participar do mercado de trabalho. Para tanto, foram utilizados os microdados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na Pesquisa Nacional de Amostra a Domicílios Contínua (PNADC), para o ano de 2019⁴.

Para apresentar de forma transparente como se deu a elaboração do estudo empírico, esta seção foi subdividida em mais três tópicos. No primeiro, é exposta à estratégia de identificação de indivíduos em casais de mesmo sexo. A seguir, no segundo tópico, foi abordado o modelo probit, a fim de explicar as razões pelas quais se optou por utilizá-lo. Por fim, no terceiro tópico, foram apresentadas as variáveis explicativas que podem afetar a probabilidade de participação de indivíduos LGB no mercado de trabalho, acompanhadas por uma breve explicação dos conceitos utilizados e da forma com que integram o modelo. Dessa forma, procura-se observar como a participação no mercado de trabalho é afetada pelas variáveis descritas na subseção 4.3 e os impactos destas possíveis relações sobre a população no mercado de trabalho.

3.1 Estratégia de identificação de indivíduos em casais de mesmo sexo

O procedimento para identificação de indivíduos em casais de sexo oposto e indivíduos em casais de mesmo sexo consiste em, primeiramente, identificar as pessoas que residem com cônjuges. Em seguida, verifica-se se este enquadra-se na situação de “cônjuge de mesmo sexo” ou “cônjuge de sexo oposto”. Por último, faz-se a identificação do sexo dos indivíduos para determinar o sexo pertinente aos indivíduos em casais de mesmo sexo; o mesmo é aplicado para indivíduos em casais de sexo oposto.

De acordo com Badgett (2009), é necessário enfatizar que toda base de dados está sujeita a sofrer com a subnotificação quando se busca pela identificação da orientação sexual em uma amostra de indivíduos, devido principalmente ao

⁴ Foi escolhido este ano com intenção de encontrar resultados sem interferências da pandemia de coronavírus, com objetivo de traçar um cenário dessa população no mercado de trabalho sem a intervenção de fatores exógenos. No entanto, trabalhos futuros podem utilizar de microdados mais recentes para capturar os efeitos da pandemia de COVID-19 sobre a população LGB no mercado de trabalho brasileiro.

estigma da homossexualidade, que leva indivíduos a omitirem ou até mesmo mentirem sua orientação sexual quando entrevistados, com fins de evitar represálias. Ademais, dos respondentes à condição "cônjuge do mesmo sexo", é possível coletar apenas a informação referente à relação conjugal da época e não propriamente a orientação sexual dos indivíduos⁵.

3.2 Limitações da base de dados

A utilização da PNADC de 2019 para a análise de casais de mesmo sexo apresenta limitações importantes relacionadas à representatividade dos dados. Embora a estratégia de identificação proposta permita inferir a composição desses casais a partir da convivência no mesmo domicílio, ela exclui automaticamente indivíduos em relacionamentos que não compartilham a mesma residência. Isso pode subestimar a real proporção de casais do mesmo sexo, especialmente considerando que, devido ao estigma social, muitos desses casais optam por viver em situações de maior privacidade ou discrição. Consequentemente, os resultados podem ser enviesados para refletir apenas uma fração da população de interesse, comprometendo a validade externa do estudo.

Outro ponto crítico é o impacto da subnotificação relacionada à orientação sexual. Indivíduos podem evitar reportar suas relações de mesmo sexo devido a pressões sociais, discriminação ou desconfiança no anonimato das pesquisas. Essa subnotificação tende a ser particularmente prevalente em regiões com maior conservadorismo social ou com menor aceitação de relacionamentos homoafetivos. Assim, é provável que a amostra capturada pela PNADC não seja representativa da diversidade da população LGB, e que grupos como pessoas bissexuais ou transgêneros em casais heterossexuais também sejam subestimados ou invisibilizados.

Além disso, a impossibilidade de identificar diretamente a orientação sexual dos indivíduos representa outra limitação. A estratégia de identificação utilizada, descrita na subseção anterior, baseia-se apenas na relação conjugal e no sexo dos cônjuges, o que não captura outras dimensões da orientação sexual ou nuances das

⁵ A PNADC não faz referência à orientação sexual dos indivíduos e apenas permite inferir a existência de gays, lésbicas e bissexuais quando se encontram em situações de coabitação, o que pode interferir nos resultados, embora que essa intromissão não gere grandes distorções nas análises que dizem respeito aos indivíduos LGB.

identidades dos indivíduos. Por exemplo, a base de dados não permite distinguir indivíduos que poderiam ser bissexuais, mas que estão em casais de sexo oposto. Essa simplificação pode levar a interpretações incompletas ou distorcidas, especialmente em análises que busquem inferir padrões de comportamento ou desigualdades baseadas na orientação sexual.

Finalmente, as limitações impostas pela coleta de dados no âmbito da PNADC restringem o estudo a informações vinculadas ao parentesco com a pessoa de referência do domicílio. Essa abordagem exclui informações sobre outras formas de convivência, como uniões informais que não se enquadrem no conceito tradicional de cônjuge, e não permite capturar a experiência de indivíduos solteiros, separados ou viúvos que podem ser parte relevante da população LGB. Tais restrições reforçam a necessidade de cautela ao generalizar os resultados obtidos e destacam a importância de métodos complementares, como dados qualitativos ou bases específicas sobre a população LGBTQIA+, para obter uma compreensão mais abrangente.

3.3 Variáveis explicativas

A revisão de literatura permitiu observar alguns fatores relacionados à participação e permanência de indivíduos LGB no mercado de trabalho. Somando os principais fatores levantados na literatura com as possibilidades oferecidas pela PNADC, chegou-se nas variáveis independentes descritas no Quadro 1. A amostra foi dividida em quatro grupos, sendo eles: masculinos em casais de sexo oposto, masculinos em casais de mesmo sexo, femininos em casais de sexo oposto, e femininos em casais de mesmo sexo.

Ao adentrar na tarefa de participação no mercado de trabalho, percebeu-se que dados referentes à composição da amostra então de acordo com trabalhos brasileiros que se dedicaram a estudar a população LGB, como Tedesco (2022) e Rodrigues e Hernandez (2020). Dessa maneira, a Tabela 1 expõe os principais resultados para a composição da base de dados.

Quadro 1 – Descrição das variáveis

Variável	Descrição
Participação	Assume valor 1 se o indivíduo participa do mercado de trabalho e 0 em caso contrário (variável dependente).
Orientação sexual	Dummy que assume valor 1 se o indivíduo coabitar com cônjuge do sexo oposto e 0 caso contrário.
Pessoa de referência	Variável binária que assume valor 1 se o indivíduo é a pessoa de referência/responsável pelo domicílio e 0 caso contrário; recebe interação com a dummy de orientação sexual.
Cor	Cor do indivíduo, tendo como referência a cor branca; recebe interação com a dummy de orientação sexual.
Pessoa de referência (sexo feminino)	Interação entre sexo, orientação sexual e ser a pessoa de referência do domicílio.
Cor (feminino)	Interação entre sexo feminino, orientação sexual e ser branca.
Educação (feminino)	Interação entre escolaridade, sexo feminino e orientação sexual.

Fonte: elaboração própria.

Independente da orientação sexual, as pessoas de sexo feminino são mais jovens do que as pessoas de sexo masculino, conforme mostra a Tabela 1. As pessoas de sexo feminino em casais de mesmo sexo são mais novas relativamente às de sexo oposto, sendo o grupo mais jovem da amostra. Em contrapartida, masculinos em casais de sexo oposto são o grupo mais velho, com idade média de 42 anos. Esse resultado corresponde com Gruppi (2018), que embora utilize metodologias diferentes, chegou ao mesmo parecer. Esse autor endossa o argumento apresentado por Marsiaj (2003), de que a diferença de idade entre masculinos e femininas em casais de sexo oposto e mesmo sexo pode residir no fato de que a amostra é composta por indivíduos de diferentes gerações, de modo que, devido ao estigma associado à homossexualidade, indivíduos LGB podem temer sofrer algum grau de homofobia ao declararem-se, abertamente, homo ou bissexuais.

Tabela 1 – Base de dados para indivíduos que participavam do mercado de trabalho (2019)

Variáveis	Masculino mesmo sexo	Masculino sexo oposto	Feminino mesmo sexo	Feminino sexo oposto
Média idade	34 (0,1845)	42 (0,0937)	31 (0,1367)	39 (0,1159)
Média renda	R\$ 2.962 (0,2814)	R\$ 2.067 (0,1753)	R\$ 1.890 (0,3865)	R\$ 1.984 (0,1972)
Cor*	16% (0,1579)	20% (0,0814)	29% (0,3875)	23% (0,1350)
Sexo**	36% (0,0937)	50% (0,0000)	64% (0,0370)	50% (0,0001)

Fonte: IBGE/PNADC (2019). Elaboração própria (2024).
Erros-padrão entre parênteses.
*Controle para brancos.
**Controle para sexo feminino.

A Tabela 1 também resume a renda oriunda estritamente do trabalho para cada grupo. Pode-se perceber que masculinos, de modo geral, têm rendimentos do trabalho maiores que pessoas de sexo feminino, independente da orientação sexual. Masculinos em casais de mesmo sexo têm os maiores rendimentos, seguidos pelas pessoas de sexo feminino em casais de mesmo sexo e pelos masculinos em casais de sexo oposto. As pessoas de sexo feminino em casais de sexo oposto, por sua vez, contemplam o único grupo que apresentou rendimentos do trabalho menores do que a média geral, de R\$ 1.984.

Os resultados não são inovadores na literatura econômica e social, servindo como confirmação de que as pessoas de sexo feminino em casais de sexo oposto, quando não são penalizadas com a não participação no mercado de trabalho (Tedesco; Souza, 2020), são penalizadas com salários inferiores em relação a masculinos em casais de sexo oposto, grande parte devido à existência de teto de vidro (Maladozzo, 2010).

Esse resultado segue o padrão encontrado na literatura, que enfatiza que indivíduos LGB apresentam maiores rendimentos do trabalho por sorte de, sobretudo, deterem maior escolaridade (Black *et al.* 2007; Gates, 2014; Suliano *et al.*, 2016; Jacinto *et al.*, 2017; Gruppi, 2018). De acordo com esses autores, indivíduos em casais de mesmo sexo têm maior ímpeto de saírem de casa para viverem suas vidas com maior liberdade, de modo que a universidade acaba por tornar-se um local bastante oportuno e bem-visto, haja vista ser um ambiente

suportivo e incentivador da diversidade sexual, racial e de sexo. Soma-se a isso o fato que, antecipando a discriminação que temem encontrar no mercado de trabalho, indivíduos LGB possam escolher profissões que demandem um nível de instrução maior, com intuito encontrem um ambiente menos suscetível a penalizações homofóbicas.

4. Modelo probit

Nesta seção é apresentado o modelo econométrico probit. Este modelo foi escolhido pois, entendendo melhor as possibilidades que a base de dados oferece, compreendeu-se possível identificar se cada um dos indivíduos ofertou trabalho no período de análise ou não. Neste caso, a sua resposta receberá valor 1 se participou da força de trabalho e 0 caso não tenha participado da força de trabalho no período, caracterizando a variável dependente como binária⁶.

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

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

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

⁶ As variáveis binárias do tipo *dummy* recebem esse nome por atribuírem valores mutuamente exclusivos a um evento, dados por zero ou um, em que 1 representa a presença do evento e 0 a ausência (Gujarati; Porter, 2012).

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

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

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

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

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

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

5. Resultados e discussões

Esta seção apresenta os resultados das estimações do modelo *probit* descrito na seção anterior, organizados em duas etapas. Na primeira, a análise abrange indivíduos em casais de sexo oposto e de mesmo sexo, sem distinção por gênero. Na segunda, restringe-se ao sexo feminino, diferenciando mulheres em casais de sexo oposto e mulheres em casais de mesmo sexo, considerando suas interações com as demais variáveis descritas no Quadro 1.

As Tabelas 2 e 4 mostram as estimações dos coeficientes de participação no mercado de trabalho, e as Tabelas 3 e 5 trazem os efeitos marginais que cada variável apresenta sobre a participação no mercado de trabalho, como descrito na Equação 7.

Como é possível observar nas Tabelas 2, 3, 4 e 5, indivíduos em casais de mesmo sexo apresentam maiores chances de participarem do mercado de trabalho relativamente a indivíduos em casais de sexo oposto, resultado que concorda com a literatura preexistente (Gruppi, 2018).

Conforme a Tabela 3, para indivíduos em casais de sexo oposto, ser pessoa de referência no domicílio aumenta em 16% a probabilidade de participar do mercado de trabalho. Ser de sexo feminino reduz em 25,1%. Ser branco/a aumenta em 0,7%, e a educação aumenta em 2,9% a chance de participar do mercado de trabalho. O mesmo sinal foi obtido para a educação ao quadrado, variável que tenta captar o efeito no mercado de trabalho de um ano a mais de escolaridade.

O padrão de resultados repete-se para indivíduos em casais de mesmo sexo, como expõe a Tabela 5, diferindo apenas na magnitude do impacto. Para estes indivíduos, ser pessoa de referência no domicílio também aumenta a probabilidade de participar do mercado de trabalho, mas aumenta menos relativamente a indivíduos em casais de sexo oposto que são referência no domicílio de família - 10,3% para o primeiro e 16% para o segundo.

Tabela 2 – Estimativas de coeficientes de indivíduos em casais de sexo oposto que participavam do mercado de trabalho (2019)

Variáveis	
Orientação sexual	0.3714*** (0,00299)
Pessoa de referência no domicílio	0.4784*** (0,00274)
Sexo feminino	-0.7405*** (0,00202)
Cor	0.0205*** (0,00238)
Educação	0.0846*** (0,00031)
Educação2	8,75E-21*** (2,44E-22)
Constante	-0.2371*** (0,00365)
Número de observações	1,488,027
Erros-padrão entre parênteses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE/PNADC (2019). Elaboração própria (2024).

Tabela 3 – Efeitos marginais (2019)

Variáveis	
Orientação sexual	0,1225***
	0,00018
Pessoa de referência no domicílio	0,1609***
	0,00016
Sexo feminino	-0,2513***
	0,00012
Cor	0,0071***
	0,00138
Educação	0,0293***
	0,00011
Educação2	3,04E-21
	3,60E-06
Número de observações	1,488,027
Erros-padrão entre parênteses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE/PNADC (2019). Elaboração própria (2024).

Esse resultado está em linha com a literatura, que aponta que pessoas de referência no domicílio tendem a participar do mercado de trabalho para garantir o sustento da família (Tedesco; Souza, 2020). Também era esperado que existisse diferença entre indivíduos em casais de sexo oposto e mesmo sexo, tendo valor menor para aqueles em casais de mesmo sexo, que tendem a ser, em geral, mais desconstruídos do que aqueles em casais de sexo oposto, de modo que papéis de gênero⁷ ou de função econômica dentro da família tenham menos importância, como enfatiza Gruppi, (2018).

⁷ Famílias formadas por cônjuges de sexo oposto frequentemente reproduzem estereótipos de gênero, nos quais homens ocupam a posição de referência no domicílio e desempenham o papel de provedor, enquanto mulheres cuidam das tarefas domésticas (Jepsen; Jepsen, 2015). Há o caso também de famílias formadas por casais de sexo oposto não tradicionais, em que a posição de pessoa de referência no domicílio é ocupada por uma pessoa do sexo feminino. Nessa ocasião, aumenta-se a probabilidade de que a pessoa de sexo feminino participe do mercado de trabalho remunerado, no entanto, Tedesco e Souza (2020) mostram que essa probabilidade aumenta menos do que quando a posição de pessoa de referência no domicílio é ocupada por um masculino, reforçando a discriminação enfrentada pelas pessoas de sexo feminino no mercado de trabalho e os estereótipos de gênero.

Tabela 4 – Estimativas de coeficientes de indivíduos em casais de mesmo sexo que participavam do mercado de trabalho (2019)

Variáveis	
Orientação sexual	0.6190***
	-0,00102
Pessoa de referência no domicílio	0.3027***
	-0,00235
Sexo feminino	-0.6743***
	-0,0023
Cor	0.0326***
	-0,0024
Educação	0.0768***
	-0,0003
Educação2	1,15E-20***
	-2,42E-22
Constante	-0.04002***
	-0,00331
Número de observações	1,488,027
Erros-padrão entre parênteses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE/PNADC (2019). Elaboração própria (2024).

Tabela 5 – Efeitos marginais (2019)

Variáveis	
Orientação sexual	0,1739***
	0,00011
Pessoa de referência no domicílio	0,1036***
	0,000127
Sexo feminino	-0,2303***
	0,00012
Cor	0,0113***
	0,000132
Educação	0,0267***
	0,00012
Educação2	4,02E-21
	2,56E-05
Número de observações	1,488,027
Erros-padrão entre parênteses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE/PNADC (2019). Elaboração própria (2024).

Essa mesma tabela mostra que ser de sexo feminino diminui a chance de participar do mercado de trabalho, mas menos do que quando a pessoa em questão está em um casal com cônjuge de sexo oposto; 23% e 25,1%, respectivamente. Esse fator pode ser explicado pelo fato de que casais femininos não têm outra opção a não ser participar do mercado de trabalho, enquanto que, para pessoas de sexo feminino em casais de sexo oposto, é dada a possibilidade de apenas cuidar da casa e dos filhos, corroborando com a divisão sexual do trabalho (Badgett, 2001). Ademais, como mostram Tedesco e Souza (2020), no mercado de trabalho brasileiro, as pessoas de sexo feminino tendem a ser mais penalizadas do que os masculinos e, segundo as autoras, essa penalização pode ocorrer de várias formas, inclusive a de menor inclusão no mercado de trabalho.

Assim como para indivíduos em casais de sexo oposto, ser branco aumenta a probabilidade de participar do mercado de trabalho para indivíduos em casais de mesmo sexo, e aumenta mais do que quando o indivíduo está em um casal de sexo oposto, com uma diferença de cerca de 0,4% entre os grupos. Essa trajetória

também foi observada para a educação, que embora tenha mostrado-se positiva em influenciar a decisão individual de participar do mercado de trabalho, foi maior para indivíduos em casais de sexo oposto. Com relação à educação ao quadrado, os indivíduos em casais de mesmo sexo são o grupo que recebe maior influência positiva dessa variável, embora o efeito seja muito pequeno para ambos os grupos.

Tabela 6 – Estimativa de coeficientes, variáveis de interação (2019)

Variáveis	
Feminino em casal de sexo oposto	-0.4816*** (0,00321)
Pessoa de referência no domicílio - feminino	-0.3314*** (0,00325)
Cor - feminino	-0.0757*** (0,00305)
Educação - feminino	-0.00479*** (0,00253)
Educação2 - feminino	4,24E-20 (2,19E-22)
Constante	0.5837*** (0,00153)
Número de observações	1,488,027
Erros-padrão entre parênteses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE/PNADC (2019). Elaboração própria (2024).

As Tabelas 6, 7, 8 e 9 dizem respeito à segunda parte da análise, focada em pessoas de sexo feminino e na interação destas com as demais variáveis. As Tabelas 6 e 7 correspondem a tabulações de estimativas de coeficientes de participação no mercado de trabalho e as Tabelas 7 e 9 exibem os efeitos marginais de cada variável. Por conseguinte, seus efeitos sobre a participação das pessoas de sexo feminino no mercado de trabalho.

Pessoas de sexo feminino em casais de sexo oposto apresentam coeficiente negativo para participação no mercado de trabalho, e a Tabela 7 mostra que ser de sexo feminino reduz cerca de 17,9% a probabilidade de participar no mercado de trabalho. No entanto, o oposto ocorre para aquelas em casais femininos, que apresentam coeficiente e efeito marginal positivo, ou seja, ser de sexo feminino e

estar em um casal de mesmo sexo aumenta cerca de 20,5% de chance de participar do mercado de trabalho.

Tabela 7 – Efeitos marginais, variáveis de interação - 2019

Variáveis	
Feminino em casal de sexo oposto	-0,1795*** (0,00011)
Pessoa de referência no domicílio - feminino	-0,1222*** (0,00012)
Cor - feminino	-0,02704*** (0,00011)
Educação - feminino	-0,00169*** (0,00010)
Educação2 - feminino	1,5E-20*** (4,14E-05)
Número de observações	1,488,027
Erros-padrão entre parênteses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE/PNADC (2019). Elaboração própria (2024).

Tabela 8 – Estimativa de coeficientes, variáveis de interação (2019)

Variáveis	
Sexo feminino em casal de mesmo sexo	0.7544*** 0,00518005
Pessoa de referência no domicílio - feminino	-0.1224*** 0,0029334
Cor - feminino	-0.1331*** 0,0030272
Educação - feminino	-0.0203*** -0,002303
Educação2 - feminino	4,59E-20 2,17E-22
Constante	0.5317*** (0,001489)
Número de observações	1,488,027
Erros-padrão entre parênteses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE/PNADC (2019). Elaboração própria (2024).

Esse resultado também pode ser explicado pelos motivos supracitados, em que pessoas de sexo feminino em casais de mesmo sexo não têm outra opção a não ser participar do mercado de trabalho, enquanto, àquelas em casais de sexo oposto, existe a opção de dedicar-se aos cuidados do domicílio e dos filhos, em detrimento de participar do mercado de trabalho. Esses resultados endossam os expostos nas Tabelas 2 a 5, em que a variável sexo feminino reduzia a probabilidade de participação no mercado de trabalho para ambos os grupos, mas diminuía mais quando o indivíduo estava em casal de sexo oposto.

A variável referente a pessoas de referência no domicílio - sexo feminino, apresentou o mesmo sinal, independente da orientação sexual. Para aquelas em casal de sexo oposto, ter essa característica reduz em 12,2% a probabilidade de participar do mercado de trabalho. Já para aquelas em casais de mesmo sexo, esse mesmo atributo reduz cerca de 4,4% a probabilidade de participação no mercado de trabalho.

Embora ambas apresentem o mesmo sinal, há uma diferença razoável entre um grupo e outro, que pode ser explicada pelo fato de que, geralmente, em relações entre casais femininos, a posição que cada pessoa representa no domicílio é mera formalidade, não influenciando tanto na decisão de participar ou não do mercado de trabalho (Jepsen; Jepsen, 2015).

Tabela 9 – Efeitos marginais, variáveis de interação (2019)

Variáveis	
Feminino em casal de mesmo sexo	0.2057*** 0,00013
Pessoa de referência no domicílio - feminino	-0,04415*** 0,000100
Cor - feminino	-0,04801*** 0,000116
Educação - feminino	-0,0071876*** 0,000100
Educação2 - feminino	1,63E-20*** 4,06E-05
Número de observações	1,488,027
Erros-padrão entre parênteses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fonte: IBGE/PNADC (2019). Elaboração própria (2024).

O resultado para a variável cor - sexo feminino sugere que ser branca reduz a probabilidade de participação no mercado de trabalho. Para aquelas em casais de sexo oposto, essa redução é de cerca de 2,7%; para aquelas em casais de mesmo sexo, a redução chega a 4,8%.

Finalmente, o mercado de trabalho revelou ser hostil com a escolaridade das pessoas de sexo feminino, uma vez que, independentemente da orientação sexual, a variável de educação - sexo feminino apresentou sinal negativo, ou seja, é uma variável que reduz as chances de participação de pessoas de sexo feminino no mercado de trabalho. Para aquelas em casais de sexo oposto, essa redução afirma-se em 0,16%, ao passo que, para aquelas em casais de mesmo sexo, essa redução orbita a cifra de 0,71%. A educação ao quadrado, no entanto, revelou-se ser uma aliada delas no mercado de trabalho, embora com efeito bem pequeno e mais favorável às pessoas em casais femininos, resultado que corrobora com o encontrado nas Tabelas 4 e 5, quando o grupo formado por casais de mesmo sexo ainda não havia sido dividido por sexo.

6. Considerações finais

Este artigo teve como objetivo obter um panorama do mercado de trabalho para indivíduos em casais de mesmo sexo em relação a indivíduos em casais de sexo oposto. A análise da base de dados mostrou que, no geral, indivíduos em casais de sexo oposto são mais velhos que indivíduos em casais de mesmo sexo, porém detém rendimentos do trabalho menores que o segundo grupo, tanto para pessoas de sexo masculino quanto para pessoas de sexo feminino. Relativamente às pessoas de sexo masculino, as pessoas de sexo feminino tendem a ser mais jovens e possuírem menores rendimentos do trabalho, independentemente do sexo do cônjuge.

Com relação à participação no mercado de trabalho, uma das principais conclusões é que pessoas de sexo feminino merecem análises à parte, uma vez que os resultados diferem quando a análise se centra em indivíduos em casais de sexo oposto ou mesmo sexo, isto é, sem distinção por sexo, de quando a amostra se restringe à análise somente de pessoas de sexo feminino em casais de mesmo sexo ou sexo oposto. Quando a interação entre *sexo feminino* e as demais variáveis não foi aplicada, os resultados sugeriram que indivíduos em casais de mesmo sexo tendem a ser mais ativos no mercado de trabalho, e que, para as duas categorias - indivíduos em casais de mesmo sexo ou sexo oposto -, ser pessoa de referência no domicílio influencia positivamente a decisão de participar ou não do mercado de trabalho, bem como variáveis relacionadas à cor e escolaridade. No entanto, ser de sexo feminino diminui as chances de participar do mercado de trabalho independentemente à orientação sexual, tendo maior efeito negativo para aquelas em casais com cônjuge de sexo oposto.

Quando é aplicada a interação entre *sexo feminino* e as demais variáveis, alguns resultados são destoantes, a exemplo de variáveis relacionadas à cor e escolaridade, independentemente da orientação sexual da pessoa. O que muda de uma orientação sexual à outra é a probabilidade de participar do mercado de trabalho, em que, para aquelas em casais de sexo oposto, é reduzida em cerca de 17,9%, ao passo que, para aquelas em casais de mesmo sexo, a chance de participação é de 20,5%.

Além disso, aquelas em casais de sexo oposto pessoas de referência no domicílio apresentam menores chances de participar do mercado de trabalho

relativamente àquelas em casais de mesmo sexo responsáveis pelo domicílio, embora essa variável reduza as chances para ambos os grupos.

Foi possível perceber que o mercado de trabalho continua sendo hostil à presença de pessoas de sexo feminino, independentemente da sexualidade do cônjuge. As pessoas de sexo feminino em casais de cônjuges com sexo oposto, porém, são mais penalizadas, seja em participação e variáveis que ajudam a explicar essa participação, seja em salários e remunerações oriundas do trabalho. As pessoas de sexo feminino em casais de mesmo sexo, em comparação com pessoas em casais de sexo oposto, têm vantagem apenas na renda do trabalho.

Os resultados seguiram no caminho indicado pela escassa literatura preexistente na área. No entanto, no presente trabalho, avança-se no entendimento de como a orientação sexual influencia na participação no mercado de trabalho brasileiro ao utilizar dados recentes da PNADC. A inovação apresentada nesse artigo, contudo, reside nos controles aplicados ao sexo feminino em casais de mesmo sexo. Em se tratando de orientação sexual, faz-se necessário a constante realização de esforços de pesquisa afim de testar e comparar novos resultados com desfechos antigos, tendo em vista que o Brasil avança - embora em passos lentos - em direção à maior promoção e inclusão da diversidade sexual na sociedade.

Uma vez que não é volumoso o número de estudos que buscam compreender a relação entre pessoas LGB e mercado de trabalho, novas pesquisas podem lançar-se sobre este tema incluindo outras variáveis no escopo da investigação, como a presença de filhos, a região em que se encontram e recebimento ou não de benefícios do governo, fatores que se revelaram interessantes na compreensão do mercado de trabalho brasileiro.

Referências

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

BADGETT, M. V. L. Gender, sexuality, and sexual orientation: All in the feminist family? *Feminist Economics*, v. 1, n.1, p. 121-139. 1995.

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

BADGETT, M. V. L. *When gay people get married: what happens when societies legalize same-sex marriage*. Nova York: New York University Press. 2009.

BADGETT, M-V.; WAALDIJK, K.; RODGERS, Y. The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. *World Development*, v. 120, p. 1-14. 2019.

BECKER, G. S. A theory of marriage: Part I. *Journal of Political Economy*, v. 81, n. 4, p. 813-846. 1973.

BECKER, G. S. Division of Labor in Households and Families. In: BECKER, G. S. *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press, 1981.

BERNDT, E. R. *The practice of econometrics: classic and contemporary*. AddisonWesley Publishers. 1996.

BLACK, D.; SANDERS, G. S.; TAYLOR, J. L. The economics of lesbian and gay families. *Journal of Economic Perspectives*, v. 21, n. 2, 2007.

BORJAS, G. *Economia do trabalho*. Porto Alegre: AMGH, 2009.

CARPENTER, C. S.; EPPINK, S. T. Does It Get Better? Recent Estimates of Sexual Orientation and Earnings in the United States. *Southern Economic Journal*, v. 84, n. 2, 2017.

GATES, G. J. *LGBT demographics: Comparisons among population-based surveys*. The Williams Institute, 2014.

GRUPPI, M. *Uma análise coletiva da oferta de trabalho de casais de mesmo sexo e casais de sexo oposto brasileiros*. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico). Departamento de Economia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

GUJARATI, D.; PORTER, D. *Econometria básica*. São Paulo: McGraw Hill Brasil, 2012.

HANSEN, M. E.; MARTELL, M. E. *Self-Identified Sexual Orientation and the Lesbian Earnings Differential*. American University, Department of Economics. 2014.

JACINTO, P. A.; FRIO, G. S.; UHR, D. A. P.; UHR, J. G. Z. Offer of work and sexual orientation: evidence of Brazil. *The empirical Economics Letters*, v. 16, n. 7, 2017.

JEPSEN, C. A.; JEPSEN, L. K. The sexual division of labor within households: comparisons of couples to roommates. *Eastern Economic Journal*, v. 32, n. 2, 2015.

KELLY, M.; LUBITOW, A. Pride at Work: Organizing at the Intersection of the Labor and LGBT Movements. *Labor Studies Journal*, v. 39, n. 4, 2015.

LENA, F. F.; HERMETO, A. M. Padrões de seletividade relacionados aos casais homossexuais e heterossexuais no Brasil. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 32, 2015.

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

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

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

MAS-COLLEL, A.; WHINSTON, M.; GREEN, J. *Microeconomic Theory*. Oxford: Oxford University Press, 1995.

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

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

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

OREFFICE, S. Sexual orientation and household decision-making: Same-sex couples' balance of power and labor supply choices. *Labour Economics*, v. 18, n. 2, 2011.

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

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

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

SULIANO, D.; IRFFI, G.; CORRÊA, M. V.; CALVANCANTE, A.; OLIVEIRA, J. Orientação Sexual e Diferencial de Salários no Mercado de Trabalho Brasileiro. *Economia Aplicada*, v. 20, n. 3, 2016.

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

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

TEDESCO, A. Modelos de racionalidade coletiva aplicados para casais homo e heteroafetivos brasileiros: análises e estimações para o período de 2012 a 2020. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico). Departamento de Economia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. 2022.

VARIAN, H. *Microeconomic Analysis*. W. W. Nova York: Norton Company, 1992.