

# O Custo Econômico da Exclusão Baseada em Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Gênero e Características Sexuais no Mercado de Trabalho Brasileiro

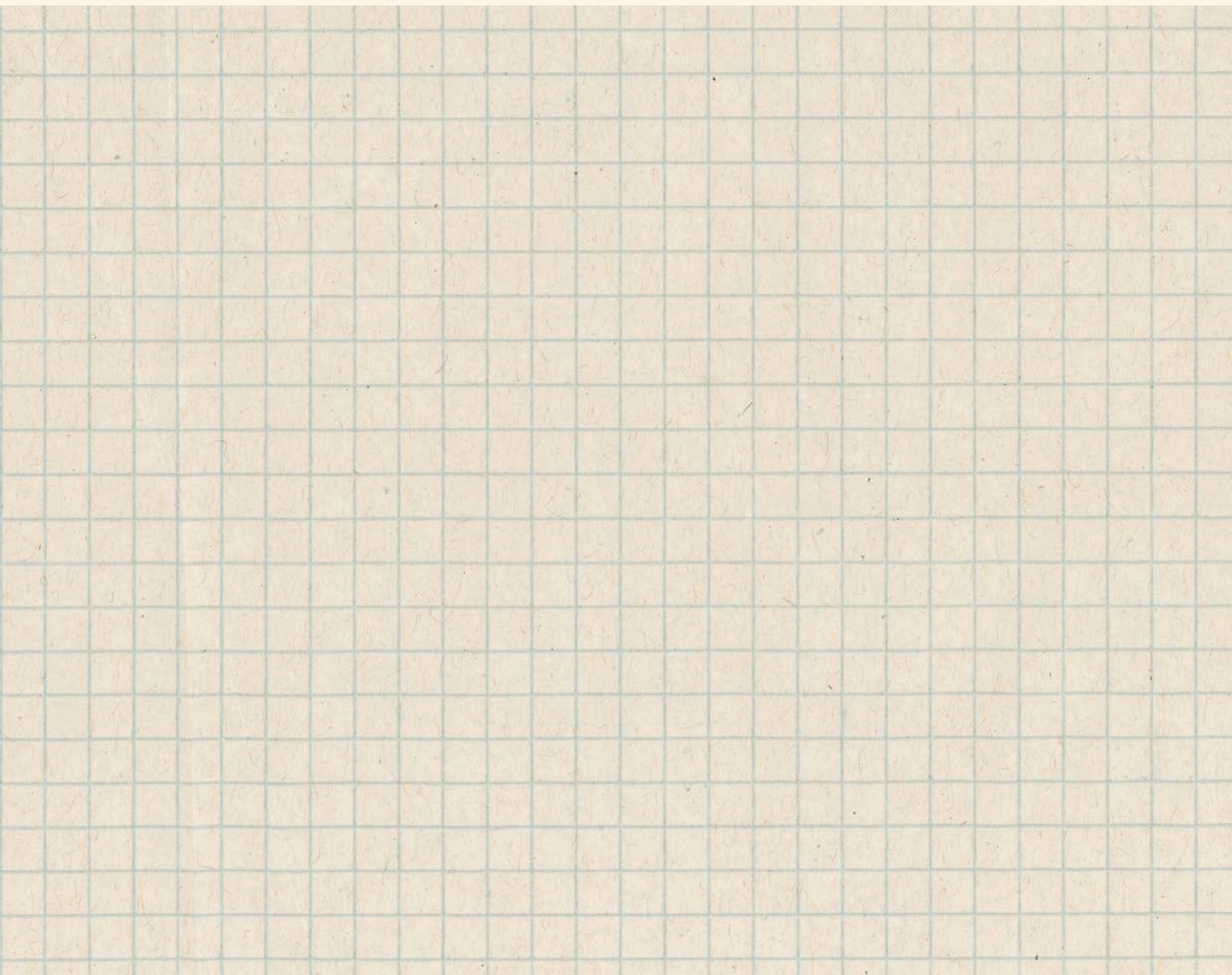
2026





# **O Custo Econômico da Exclusão Baseada em Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Gênero e Características Sexuais no Mercado de Trabalho Brasileiro**

2026



## Sumário

<b>Abreviaturas, siglas e acrônimos</b> . . . . .	4
<b>Agradecimentos</b> . . . . .	7
<b>Resumo executivo</b> . . . . .	10
<b>1. Introdução</b> . . . . .	12
<b>2. Exclusão da população LGBTI+ na República Federativa do Brasil</b> . . . . .	16
<b>3. Metodologia</b> . . . . .	20
<b>4. Dados demográficos</b> . . . . .	24
<b>5. Experiências de discriminação e exclusão no local de trabalho envolvendo pessoas LGBTI+</b>	27
<b>6. Custo econômico e fiscal da exclusão baseada em OSIEGCS</b> . . . . .	35
<b>7. Conclusão</b> . . . . .	47
<b>8. Recomendações</b> . . . . .	49
<b>Anexo 1. Dados demográficos</b> . . . . .	54
<b>Anexo 2.</b> . . . . .	61
<b>Anexo 3. Questionário</b> . . . . .	69
<b>Anexo 4. Variação do tamanho presumido da população LGBTI+.</b> . . . . .	94

## Figuras

<b>Figura 1  </b> Frequência de experiências negativas no local de trabalho por subgrupo LGBTI . . . . .	28
<b>Figura 2  </b> Emprego, desemprego e inatividade por subgrupo LGBTI+ e nível de discriminação no local de trabalho . . . . .	30
<b>Figura 3  </b> Níveis de discriminação no local de trabalho em diferentes características sociodemográficas . . . . .	33

## Tabelas

**Tabela 1** | Características sociodemográficas da amostra não ponderada da população LGBTI+ e da população brasileira . . . . . 24

**Tabela 2** | Indicadores e lacunas do mercado de trabalho . . . . . 38

**Tabela 3** | Mediana das rendas brutas anuais e das atividades laborais da população em geral e da amostra LGBTI+ por níveis de discriminação . . . . . 49

**Tabela 4** | Perdas econômicas anuais . . . 41

**Tabela 5** | Perdas econômicas anuais por sexo . . . . . 42

**Tabela 6** | Estimativas de perdas econômicas relacionadas à discriminação e exclusão de pessoas LGBTI+ no local de trabalho; Brasil, 2025 . . . . . 44

**Tabela 7** | Perdas fiscais por ano . . . . . 45

**Tabela 8** | Perdas fiscais por sexo . . . . . 45

**Tabela A.1** | Distribuição por orientação sexual — Amostra CEE-Brasil . . . . . 54

**Tabela A.2** | Distribuição por identidade de gênero — Amostra CEE-Brasil . . . . . 55

**Tabela A.3** | Distribuição territorial: Amostra CEE-Brasil versus população nacional . . 55

**Tabela A.4** | Distribuição etária: Amostra CEE-Brasil versus população nacional . . 57

**Tabela A.5** | Distribuição por raça/cor: Amostra CEE-Brasil versus população nacional . . . . . 57

**Tabela A.6** | Distribuição por local de residência/território: Amostra CEE-Brasil versus população nacional . . . . . 57

**Tabela A.7** | Distribuição por pertencimento a povo ou comunidade tradicional: Amostra CEE-Brasil versus população nacional . . . . . 58

**Tabela A.8** | Distribuição por escolaridade: Amostra CEE-Brasil versus população nacional . . . . . 58

**Tabela A.9** | Amostra não ponderada e ponderada da população LGBTI+ comparada à população geral . . . . . 58

**Tabela A.10** | Prevalência de pessoas LGBTI+ por sexo e idade (padrão Gallup, %) . . . . 64

**Tabela A.11** | População LGBTI+ estimada por gênero (idades de 18 a 60 anos, em milhões) . . . . . 64

**Tabela A.12** | Resultados ajustados pela distribuição da Pesquisa Gallup e prevalência de 9,3% . . . . . 65

**Tabela A.13** | Perdas econômicas por gênero (em bilhões de R\$ por ano) . . . . 66

**Tabela A.14** | Perdas econômicas por gênero, normalizadas (total fixo em R\$ 94,6 bilhões) . . . . . 66

**Tabela A.15** | Impactos fiscais por gênero (em milhões de R\$ por ano) . . . . . 67

**Tabela A.16** | Indicadores e lacunas por sexo e raça (prevalência de 9,3%) . . . . . 67

**Tabela B** | Perdas econômicas anuais por cenário (em bilhões de R\$ por ano) . . . . . 94

**Tabela C** | Perdas econômicas anuais por cenário (em bilhões de R\$ por ano) . . . . . 95

## Abreviaturas, siglas e acrônimos

<b>ABGLT</b>	Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos
<b>Antra</b>	Associação Nacional de Travestis e Transexuais
<b>Cade</b>	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
<b>CadÚnico</b>	Cadastro Único
<b>CAPI</b>	entrevista pessoal assistida por computador ( <i>computer assisted personal interviewing</i> )
<b>CAWI</b>	entrevista online assistida por computador ( <i>computer assisted web interviewing</i> )
<b>CBO</b>	Classificação Brasileira de Ocupações
<b>CBPS</b>	escore de propensão com balanceamento de covariáveis ( <i>covariate balancing propensity score</i> )
<b>CEE-Brasil</b>	Custo Econômico da Exclusão de Pessoas LGBTI+ no Brasil
<b>CNJ</b>	Conselho Nacional de Justiça
<b>CNLGBTQIA</b>	Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+
<b>Conaq</b>	Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas
<b>eSocial</b>	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
<b>FBSP</b>	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
<b>GBM</b>	Grupo Banco Mundial
<b>GF</b>	grupo focal
<b>IBGE</b>	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>INSS</b>	Instituto Nacional do Seguro Social
<b>Ipea</b>	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
<b>IRPF</b>	Imposto de Renda Pessoa Física
<b>LGBTI+</b>	lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros/transexuais/travestis, intersexos e outras identidades relacionadas

<b>LGPD</b>	Lei Geral de Proteção de Dados
<b>MDHC</b>	Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania
<b>MEI</b>	microempreendedor individual
<b>MTE</b>	Ministério do Trabalho e Emprego
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>ONG</b>	organização não governamental
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>OSIEGCS</b>	Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Gênero e Características Sexuais
<b>PADF</b>	Fundação Pan-Americana para o Desenvolvimento ( <i>Pan American Development Foundation</i> )
<b>PIB</b>	produto interno bruto
<b>PNAD Contínua</b>	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
<b>PNS</b>	Pesquisa Nacional de Saúde
<b>PPA</b>	plano plurianual
<b>Sebrae</b>	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
<b>Senac</b>	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
<b>Senai</b>	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
<b>SIS</b>	Sistema de Informação Social
<b>STF</b>	Supremo Tribunal Federal
<b>SuSo</b>	Plataforma de Soluções de Pesquisas ( <i>Survey Solutions Platform</i> )

© 2026, The World Bank

1818 H Street NW Washington D.C. 20433

Telefone: +1 202 473 1000; Internet: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

Alguns direitos reservados.

Esta obra é um produto do Banco Mundial. As constatações, interpretações e conclusões aqui expressas não refletem necessariamente as opiniões do Banco Mundial, de seu Conselho de Diretores Executivos, ou dos governos que representam.

O Banco Mundial não garante a exatidão, integridade ou atualidade dos dados apresentados nesta obra, tampouco assume a responsabilidade por erros, omissões ou discrepâncias nas informações, nem pelo uso ou não de informações, métodos, processos ou conclusões aqui apresentados. As fronteiras, cores, denominações, *links*/notas de rodapé e outras informações apresentadas nesta obra não indicam qualquer julgamento por parte do Banco Mundial quanto à situação jurídica de algum território, nem o endosso ou a aceitação de tais fronteiras. A citação de obras de terceiros não significa que o Banco Mundial endossa as opiniões expressas por esses autores ou o conteúdo de suas obras.

Nada aqui constitui ou deve ser interpretado ou considerado como uma limitação ou renúncia aos privilégios e imunidades do Banco Mundial, todos os quais são especificamente reservados.

### Direitos e permissões

O material desta obra está sujeito a direitos autorais. Visto que o Banco Mundial estimula a disseminação de seus conhecimentos, esta obra poderá ser total ou parcialmente reproduzida para fins não comerciais desde que lhe sejam dados os créditos devidos.

**Atribuição — Favor citar a obra como segue:** Banco Mundial. *Custo econômico da exclusão baseada em orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais no mercado de trabalho brasileiro*. Banco Mundial. 2026.

Eventuais dúvidas sobre direitos e licenças, inclusive direitos subsidiários, deverão ser encaminhadas a:

World Bank Publications | The World Bank, 1818 H Street NW, Washington, D.C., 20433, USA | Fax: +1 202 522 2625 | E-mail: [pubrights@worldbank.org](mailto:pubrights@worldbank.org).

Imagem da capa: © 2023 Krakenimages.com/Shutterstock.

Exemplo de crédito para uma imagem que não pertence ao Banco Mundial: © Ami Vitale / Panos Pictures. Utilizada com a permissão de Ami Vitale / Panos Pictures. É necessária permissão adicional para a reutilização.

Exemplo de crédito para uma imagem que pertence ao Banco Mundial: © Curt Carnemark / Banco Mundial. É necessária permissão adicional para a reutilização.

Projeto gráfico: Rec Design

## Agradecimentos

A pesquisa sobre o *Custo econômico da exclusão baseada em orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais no mercado de trabalho brasileiro* foi realizada por meio de uma parceria entre o Banco Mundial e um consórcio liderado pelo Instituto Matizes, em colaboração com a organização Mais Diversidade. O consórcio também incluía as seguintes instituições: to.gather, Fundação Pan-Americana para o Desenvolvimento (PADF), Antra, ABGLT, ONG Olívia, Grupo Conexão G de Cidadania LGBT de Favelas, Casa Neon Cunha, Motirô Bahia e TozziniFreire Advogados.

Após a realização da pesquisa, os resultados foram analisados graças ao incansável empenho e dedicação da equipe de pesquisa do Instituto Matizes, liderada por Lucas Bulgarelli (diretor executivo), com importantes contribuições de Samuel Araújo Gomes da Silva (coordenador), Fernanda Fortes de Lena (economista), Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira (economista), Arthur Fontgaland (diretor), Hannah Maruci Aflalo (gerente) e Raíssa Marques Sampaio Sidrim (pesquisadora). O estudo também se beneficiou das valiosas contribuições da equipe de pesquisa qualitativa, coordenada por Regina Facchini (coordenadora de Pesquisa Qualitativa), com a participação de Isadora Lins França (pesquisadora), Juliana Souza Oliveira (pesquisadora), Inácio Santos (pesquisador) e Francisco Sena (pesquisador). A equipe reconhece ainda o papel fundamental da organização Mais Diversidade como líder da estratégia de disseminação e divulgação para garantir ampla visibilidade e engajamento significativo com os principais atores do estudo. O trabalho dedicado de Helen Faquinetti (diretora executiva), Giselly Aquiles (analista de Relacionamentos), Joyce Harabara (coordenadora institucional) e Ju Motter (da equipe de Comunicação do Instituto Matizes) foi fundamental para garantir que o estudo refletisse a realidade dos grupos mais vulneráveis em todo o país. Agradecemos, também, à organização to.gather pelo apoio técnico no desenvolvimento das ferramentas de visualização de dados que fortaleceram a acessibilidade e a clareza analítica dos resultados.

A equipe agradece o apoio e a parceria do governo brasileiro, em especial por meio da Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+, vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), sob a liderança da secretária nacional Symmy Larrat. Um agradecimento especial é dirigido ao ministro Macaé Evaristo e a toda a equipe da secretaria. A equipe também agradece ao Ministério do Trabalho e Emprego ao Ministério dos Povos Indígenas por suas valiosas contribuições, especialmente no que diz respeito às estratégias de acesso a comunidades de difícil acesso. A equipe reconhece, ainda, as valiosas contribuições do Programa de Estatísticas de Gênero do IBGE, cujo envolvimento e diálogo técnico ajudaram a fortalecer o intercâmbio institucional sobre a produção e análise de dados com perspectiva de gênero.

Durante a coleta de dados, o estudo contou com contribuições essenciais de redes LGBTI+ locais e nacionais, entre as quais: All Out Brasil, Aliança Nacional LGBTI+, Associação Brasileira de Famílias Homotransafetivas (ABRAFH), Associação Cearense

pela Diversidade e Inclusão (Acedi), Associação da Parada do Orgulho LGBT de São Paulo (APOLGBT-SP), Assotram, Apib, Caminhada de Mulheres Lésbicas e Bissexuais de São Paulo, Casarão Brasil, Casa1, Caroá, Centro de Pesquisa Transfeminista, Coletivo Empregay, Coletivo LGBT da CUT, Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero da OAB/PI, Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, Gaia+, Grupo Dignidade, Grupo Arco-Íris de Cidadania, Instituto Brasileiro de Transmasculinidades (Ibrat), Intersexo Brasil, Liga Brasileira de Lésbicas (LBL), Movimentos Ballroom, Museu da Diversidade Sexual, NoFront — Empoderamento Financeiro, Parada de Goiás, Rede Afro LGBT, Rede Cidadã, Rede Gay Latino, Velcro Choque, TODXS e TransEmpregos. Essas organizações desempenharam um papel fundamental nos esforços de divulgação, na implementação das ações em campo e no incentivo à participação na pesquisa.

No Banco Mundial, o estudo foi liderado por Dominik Koehler (líder da força-tarefa), com a orientação de Clifton Cortez (consultor global em Inclusão de OSIG) e contribuições essenciais de Mariah Rafaela Silva e Francisco Winter (consultores de Desenvolvimento Social). Andrew Hall prestou excelente assistência editorial.

Este trabalho só foi possível graças à liderança estratégica e ao compromisso institucional de David Warren (gerente da Prática de Normas Ambientais e Sociais, LCR) e William Wiseman (gerente da Prática de Políticas Sociais, LCR), além de Nikolas Myint (gerente global de Políticas Sociais) e Robin Mearns (diretor global para questões de Gênero), cuja orientação e gestão garantiram um forte alinhamento à agenda de Políticas Sociais. Agradecemos aos muitos líderes que defenderam e promoveram este trabalho, o que reforçou sua relevância no diálogo do Banco Mundial sobre políticas e operações.

Os autores também agradecem os valiosos conselhos e orientações fornecidos pelos revisores e consultores, entre os quais Jose Antonio Cuesta Leiva (economista líder, SSIDR), Hugo Rolando Nopo Aguilar (economista sênior, ELCPV), Gabriel Lara Ibarra (economista sênior, WKPEP), Gabriela Lima De Paula (especialista em Desenvolvimento Social, SLCM2), Cornelius Fleischhaker (economista sênior, ELCMU), André dos Santos de Souza (consultar de Economia), Joana Silva (economista-chefe adjunta Desenvolvimento Humano), Phillippe Leite (economista sênior de Proteção Social, HLCSP) e Juliana Paiva (especialista sênior em Desenvolvimento Social, SLCM2).

O estudo contou ainda com as contribuições de um comitê consultivo composto por representantes de instituições reconhecidas nacional e internacionalmente, a saber: Ângela Pires (Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos), Hiago Mendes Guimarães (MDHC), Anatalina Lourenço da Silva (Ministério do Trabalho e Emprego), Sofia Machado Monti (IBGE), Barbara Cobo (IBGE), Alberto Luís Araújo Silva Filho (Ipea), Felipe Matheus Silva Cavalcanti (Ipea), Janaína Barbosa (CNLGBTQIA+) e Walmir Siqueira (CNLGBTQIA+).

A equipe também expressa seu agradecimento ao CNLGBTQIA+ pela orientação e apoio incondicional na elaboração da estratégia de divulgação e do processo nacional de consultas.

A equipe agradece o apoio constante das equipes do Grupo Banco Mundial no Brasil, incluindo Alexandre Haddad Mussa Aebi (diretor associado de Investimentos), Tamires Silva (especialista em Desenvolvimento Social), Sara Messagi Macedo (especialista em Desenvolvimento Social), Maria Elisa Dias Diniz da Costa (diretor sênior de Relações Externas), Mariana Kaipper Ceratti (associada de Assuntos Externos), Kayo Barbosa de Mello Borges (assistente de equipe), Ana Carla de Abreu Malta Jorge (assistente de equipe), Lorryne Calixto Martins (receptionista), Carla Zardo (assistente de programa), Luiza Guaraciaba Alexander (assistente executiva sênior) e Gabrielle Lui Santana (consultora).

Por fim, os autores expressam sua sincera gratidão a Johannes Zutt (vice-presidente para o Sul da Ásia e ex-diretor nacional para o Brasil), Cecile Fruman (diretora nacional para o Brasil) e Jorge Coarasa (gerente de Operações para o Brasil) por sua liderança e apoio inabalável à agenda de inclusão relacionada a orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais (OSIEGCS) e a esta pesquisa.

Eventuais erros nesta obra são de responsabilidade exclusiva dos autores. As constatações, interpretações e conclusões aqui expressas não refletem necessariamente as opiniões do Banco Mundial, de seu Conselho de Diretores Executivos, ou dos governos que representam.

Este estudo foi generosamente financiado pelo Fundo Fiduciário da Iniciativa de Sustentabilidade Social para Todos (SSI4ALL).

### **Nota sobre terminologia**

Para facilitar a leitura deste relatório, a sigla LGBTI+ é utilizada em todo o documento para representar a diversidade de orientações sexuais, identidades e expressões de gênero e características sexuais, incluindo mulheres lésbicas; homens gays; pessoas bissexuais; travestis e pessoas trans; pessoas intersexo; e outras expressões de gênero e características sexuais. Nos casos em que for apropriado, será omitida a letra G, quando o texto se referir ao subconjunto populacional de mulheres LBTI+; ou a letra L, quando se referir ao subconjunto populacional de homens GBTI+. Isso difere da terminologia adotada pela Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+ do Brasil. Ao se referir especificamente ao trabalho da secretaria, este relatório usa a sigla LGBTQIA+; caso contrário, é utilizada a sigla LGBTI+.

## Resumo executivo

Cada vez mais evidências confirmam que o estigma, a discriminação e a exclusão social que afetam pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans, intersexo e de outras identidades relacionadas (LGBTI+) impõem custos econômicos significativos aos países, prejudicando sua capacidade de criar mais e melhores empregos. A discriminação e a exclusão reduzem a participação na força de trabalho, diminuem o retorno dos investimentos em educação e formação profissional e limitam a aprendizagem continuada no trabalho — canais essenciais pelos quais o capital humano se traduz em rendimentos ao longo da vida, redução da pobreza e crescimento econômico<sup>1</sup>. Mesmo quando há proteções legais, o estigma persistente limita o uso eficaz dos talentos, levando a uma má alocação de habilidades, menor produtividade e redução da geração de empregos no setor privado.

Os objetivos deste estudo são dois. Primeiramente, ele pretende estimar o custo econômico associado à exclusão de pessoas LGBTI+ no Brasil. Em segundo lugar, busca fornecer aos formuladores de políticas públicas, aos atores da sociedade civil, ao setor privado e aos parceiros de desenvolvimento novas evidências empíricas para fundamentar o diálogo atual sobre políticas públicas e apoiar esforços para fortalecer a inclusão social e econômica. Para atingir esses objetivos, o relatório desenvolve e aplica dois modelos teóricos complementares centrados nos resultados do mercado de trabalho e nos impactos fiscais.

O primeiro modelo estima as perdas salariais acumuladas associadas à exclusão do mercado de trabalho. Ele captura três mecanismos distintos, porém relacionados: (i) rendimentos mais baixos entre indivíduos LGBTI+ empregados que não conseguem utilizar plenamente suas competências e qualificações; (ii) reduções na renda associadas ao maior desemprego entre indivíduos LGBTI+ que estão ativamente em busca de emprego; e (iii) perdas de rendimento resultantes da menor participação na força de trabalho entre indivíduos que saíram completamente do mercado de trabalho. O modelo também reconhece que esses efeitos no mercado de trabalho geram consequências econômicas mais amplas, que vão além das perdas de renda individual, incluindo a redução da produtividade e do desenvolvimento de capital humano. O segundo modelo estima as implicações fiscais da exclusão, quantificando as perdas na arrecadação de impostos e os aumentos nos gastos públicos associados a essas distorções do mercado de trabalho.

Para se estimar o custo econômico da exclusão, foi necessário gerar novos dados sobre o mercado de trabalho da população LGBTI+ no Brasil. Embora algumas pesquisas públicas já incluam dados sobre a orientação sexual e a identidade de gênero, as fontes de dados existentes não capturam toda a diversidade das identidades LGBTI+. Para eliminar essa lacuna, o estudo realizou uma pesquisa por amostragem intencional com

---

<sup>1</sup> Badgett, M. V. L.; Park, A.; Flores, A. *Links Between Economic Development and New Measures of LGBT Inclusion*. Los Angeles, CA: Williams Institute, 2018.

peças LGBTI+ no Brasil em meados de 2025, coletando informações sobre salários, situação laboral, participação na força de trabalho e experiências autodeclaradas de estigma e discriminação<sup>2</sup> no local de trabalho. Entrevistas em grupos focais forneceram mais detalhes sobre como ocorrem a discriminação e a exclusão e como isso afeta desproporcionalmente as pessoas LGBTI+ mais marginalizadas. O próprio esforço de coleta de dados constituiu uma importante contribuição para aprimorar a base de evidências sobre a inclusão de pessoas LGBTI+ no Brasil.

A análise revela diversos achados importantes:

Os entrevistados LGBTI+ eram **mais jovens**, **residiam em áreas urbanas e tinham maior nível de escolaridade** que a população brasileira em geral, o que reflete características de pesquisas *online* e da população LGBTI+.

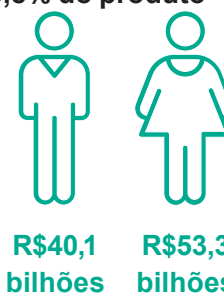
**A taxa de desemprego entre indivíduos LGBTI+** foi estimada em 15,2%, o que supera em muito a taxa nacional de 7,7%, com níveis de desemprego especialmente altos entre as pessoas que relataram níveis mais elevados de discriminação e estigma no local de trabalho.



**A inatividade na força de trabalho** também foi maior entre os entrevistados LGBTI+ (**37,4%**) que na população em geral (**33,4%**).

As experiências de **discriminação no local de trabalho** foram relatadas com maior frequência por pessoas trans, não binárias e intersexo.

**As perdas salariais anuais totais** associadas à exclusão de pessoas LGBTI+ foram estimadas em R\$ 94,4 bilhões (US\$ 18,2 bilhões), o que equivale a aproximadamente **0,8% do produto interno bruto (PIB) do Brasil em 2024**. Entre os homens, as perdas totalizaram R\$ 40,1 bilhões (US\$ 7,7 bilhões) e, entre as mulheres, R\$ 54,3 bilhões (US\$ 10,5 bilhões), com



**perdas especialmente elevadas observadas entre mulheres LGBTI+ e entre pessoas que relataram altos níveis de discriminação e estigma**. Isso revela claros padrões associados ao gênero, à raça e ao território, além de desigualdades estruturais no mercado de trabalho.

**As perdas fiscais estimadas** totalizaram R\$ 14,6 bilhões (US\$ 2,8 bilhões) ao ano, o que corresponde a **0,12% do PIB**.



Em conjunto, os achados demonstram que a exclusão de pessoas LGBTI+ impõe custos econômicos e fiscais significativos e mensuráveis. O marco analítico e os novos dados desenvolvidos no âmbito deste estudo fornecem uma base para quantificar esses custos e destacam os potenciais ganhos econômicos da redução do estigma e da discriminação. Para realizar esses ganhos, será necessário aplicar efetivamente as proteções legais existentes, fortalecer os marcos jurídicos e institucionais onde ainda houver lacunas e manter esforços contínuos para reduzir o estigma social em relação às pessoas LGBTI+.

2 Devido à ausência de uma base amostral para a população LGBTI+ no Brasil e à dependência de recrutamento intencional, os achados do estudo podem não ser plenamente representativos da população LGBTI+ no país, especialmente de seus membros mais vulneráveis do ponto de vista socioeconômico.

# 1.

## Introdução

Os resultados econômicos individuais não são moldados apenas pelo esforço de uma pessoa, mas também são produto de desigualdades políticas, sociais e econômicas (Goffman, 1963).

O bem-estar econômico de uma pessoa reflete os efeitos combinados de suas circunstâncias individuais e das estruturas políticas, sociais e econômicas que as moldam. No Brasil, as desigualdades relacionadas a sexo, raça, território, orientação sexual e identidade de gênero criam disparidades de escolaridade, emprego e renda<sup>3</sup>. Além dos custos para os indivíduos marginalizados, essas restrições acarretam custos econômicos mais amplos em nível nacional, ao reduzirem a produtividade<sup>4</sup> e impedirem que os indivíduos contribuam plenamente para a sociedade e a economia de seu país<sup>5</sup>. Consequentemente, a discriminação e a exclusão impõem um ônus alto para o crescimento econômico do país.

**O governo brasileiro enfatizou seu comprometimento em combater a pobreza e a desigualdade social, inclusive por meio da criação de mais e melhores empregos.** A Estratégia de Parceria com o País (CPF) do Grupo Banco Mundial referente aos exercícios financeiros de 2024 a 2028 apoia a agenda do governo, concentrando seus resultados de alto nível na produtividade e na criação de melhores empregos, na inclusão de populações carentes e numa economia mais verde e resiliente. Este relatório demonstra que o fortalecimento dos fundamentos das políticas de emprego e a promoção de um ambiente de negócios inclusivo, conforme prevê o Plano Nacional de Trabalho

---

3 Akotirene, C. *Interseccionalidade*. São Paulo, SP: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

4 Ver, por exemplo: Flores, A. et al. *The Economic Cost of Exclusion Based on Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics in the Labor Market in the Republic of North Macedonia*. Washington, D.C.: World Bank, 2023; e Flores A. et al. *The Economic Cost of Exclusion Based on Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics in the Labor Market in the Republic of Serbia*. Washington, D.C.: World Bank, 2023.

5 Badgett, M. V. L. *The Economic Cost of Stigma and Exclusion of LGBT People: A Case Study of India*. Washington, D.C.: World Bank, 2014.

Digno LGBTQIA+ do Brasil<sup>6</sup>, podem destravar um potencial econômico adicional para o Brasil ao tratarem da exclusão baseada em orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais (OSIEGCS), promovendo, assim, mais produtividade, inclusão e crescimento sustentável.

**Para alcançar os dois objetivos do Banco Mundial — erradicar a pobreza extrema e promover prosperidade compartilhada num planeta habitável — é necessário superar as barreiras estruturais que impedem a participação igualitária de grupos marginalizados na sociedade.** A exclusão restringe as oportunidades de mobilidade socioeconômica e reduz a produtividade e a acumulação de capital humano. Os modelos de custos econômicos e fiscais demonstram que a exclusão gera ônus para o país. A desigualdade não é apenas uma questão social e de direitos, mas também um obstáculo ao desenvolvimento, à eficiência e ao crescimento.

**No Brasil, as disparidades de gênero, raça e território no mercado de trabalho estão bem documentadas em estudos anteriores<sup>7</sup>.** A documentação dessas características em estudos representativos é algo comum, que revela disparidades na participação na força de trabalho, nos rendimentos, na segregação ocupacional e na distribuição do trabalho remunerado e não remunerado<sup>8</sup>. A exclusão sistêmica de grupos marginalizados de oportunidades de educação, emprego formal e crescimento salarial leva a reduções persistentes de capital humano, e as perdas de produtividade resultam em custos tangíveis para os países<sup>9</sup>. O modelo desenvolvido para este estudo inspirou-se, inicialmente, na modelagem do custo da exclusão de pessoas com deficiência<sup>10</sup>, mas foi modificado para levar em consideração como a exclusão de outros grupos sociais pode ser prejudicial ao bem-estar econômico de um país.

**A ausência de dados sistemáticos sobre OSIEGCS nas estatísticas oficiais do mercado de trabalho brasileiro representa uma barreira para a descrição das disparidades que também podem afetar as populações LGBTI+.** As abordagens atuais baseiam-se em dados derivados de grupos familiares compostos por casais do mesmo sexo coletados no âmbito da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

---

6 Plano Nacional de Trabalho Digno LGBTQIA+, 2025. <https://static.poder360.com.br/2025/10/Plano-Nacional-de-Trabalho-Digno-LGBTQIA-22out2025.pdf>.

7 Por exemplo: Menezes, T.; Azzoni, C. Convergência de salários entre as regiões metropolitanas brasileiras: Custo de vida e aspectos de demanda e oferta de trabalho. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 36(3), pp. 449–488. 2006; Vianna, L. et al. Assessing earnings inequalities by gender and race in the cultural sector in Brazil. *Creative Industries Journal*, pp. 1–23. 2024; ou Gomes, M. et al. Challenges in the Brazilian labor market: Pre- and post-pandemic wage gaps. *Finance Research Letters*, Elsevier, vol. 85. 2025.

8 Hirata, H.; Kergoat, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos De Pesquisa*, 37(132), pp. 595–609. 2007; Jesus, J. C. et al. An Empirical Method for Adjusting Time Use Data in Brazil. *Dados*, 66(4). 2023; Costa, J. S. et al. Desigualdades no mercado de trabalho e pandemia da Covid-19. *Texto para Discussão*, 2684. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2021; Osório, R. G. A desigualdade racial no Brasil nas três últimas décadas. *Texto para Discussão*, 2657. Rio de Janeiro, Brasília: Ipea, 2021; e França, M; Portella, A. (eds.). *Números da discriminação racial: desenvolvimento humano, equidade e políticas públicas*. Editora Jandaíra, 2023.

9 Backup, S. The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work. *International Labour Organization (ILO) Working Papers*. Geneva: ILO, 2009.

10 Ibid.

Contínua (PNAD Contínua)<sup>11</sup> e, no caso das orientações sexuais, obtidos por meio da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS)<sup>12</sup>. Essas abordagens resultam na probabilidade de:

1. Subnotificação, porque nem todas as pessoas LGBTI+ estão numa relação com uma pessoa do mesmo sexo, ou se identificam como LGB; e/ou
2. Classificação incorreta resultante de informação equivocada sobre o sexo do parceiro.<sup>13</sup>

A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) fornece estatísticas importantes sobre a prevalência e o bem-estar físico das minorias sexuais, mas não sobre resultados econômicos<sup>14</sup>. Assim como em outras lugares (por exemplo, Índia, Macedônia do Norte e Sérvia), o Banco Mundial apoiou o desenvolvimento de um marco analítico para mensurar os impactos econômicos da discriminação e exclusão de pessoas LGBTI+ nos mercados de trabalho<sup>15</sup>. As barreiras à contratação e à retenção aumentam o desemprego e a inatividade, o que diminui os rendimentos e a produtividade, ao mesmo tempo que aumenta a dependência dos sistemas de proteção social em alguns contextos<sup>16</sup>. Em conjunto, as perdas econômicas relacionadas à discriminação e à exclusão, juntamente com o aumento dos gastos com proteção social, impedem o país de realizar seu pleno potencial econômico.

**Atualmente, o Brasil carece de análises que demonstrem os potenciais impactos econômicos negativos da exclusão de pessoas LGBTI+ de seu mercado de trabalho.** Esta pesquisa visa a eliminar essa lacuna com um levantamento original dos resultados das pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho com base no marco do custo da exclusão<sup>17</sup> e em estudos anteriores conduzidos na Macedônia do Norte e na Sérvia<sup>18</sup>. Esses dados são complementados por entrevistas qualitativas com grupos focais para enriquecer os achados da pesquisa.

- 
- 11 A PNAD Contínua é o principal instrumento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para o monitoramento da dinâmica do mercado de trabalho e das condições de vida no Brasil. A PNAD Contínua é a fonte oficial utilizada para acompanhar os indicadores do mercado de trabalho ao longo do tempo e serve como principal *benchmark* de composição populacional e análise econômica no Brasil.
  - 12 A PNS é uma ampla pesquisa domiciliar representativa em nível nacional, realizada pelo IBGE em parceria com o Ministério da Saúde. A PNS é uma das principais fontes oficiais de informação sobre morbidade, desigualdades em saúde e fatores de risco no Brasil.
  - 13 Carvalho, A. A.; Barreto, R. C. V. A invisibilidade das pessoas LGBTQIA+ nas bases de dados: Novas possibilidades na Pesquisa Nacional de Saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(9), pp. 4059–4064. Rio de Janeiro, 2021; Lena, F. F. D.; Oliveira, A. M. H. C. Padrões de seletividade relacionados aos casais homossexuais e heterossexuais no Brasil. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 32, pp. 121–137. Rio de Janeiro, 2015.
  - 14 Szwarcwald, C. L. et al. Sexual behavior and self-declaration of sexual orientation among people 18–64 years in Brazil: results from the Knowledge, Attitudes, and Practices survey, 2013 and the National Health Survey, 2019. *BMC Public Health*, 23, p. 1476. Springer Nature, 2023.
  - 15 Ver Badgett (2014); Flores et al. *North Macedonia*. 2023; Flores et al. *Serbia*. 2023; e Grupo Banco Mundial. *A Comparative Analysis of the Socioeconomic Dimensions of LGBTI Exclusion in Serbia*. Washington, D.C.: World Bank, 2019.
  - 16 Badgett (2014).
  - 17 Backup (2009).
  - 18 Flores et al. *North Macedonia*. 2023; Flores et al. *Serbia*. 2023.

**Este relatório se baseia em evidências globais sobre o custo econômico da exclusão de pessoas LGBTI+, aplicando a metodologia ao contexto brasileiro.** Nesse contexto, o estudo busca atingir três objetivos principais:

1. Ampliar os conhecimentos baseados em evidências sobre a exclusão de pessoas LGBTI+ por meio da coleta de dados primários em grande escala;
2. Estimar os custos econômicos e fiscais da exclusão de pessoas LGBTI+ no Brasil; e
3. Fornecer evidências qualitativas que contextualizem os achados quantitativos.

**Para atingir esses objetivos, o Banco Mundial estabeleceu uma parceria com a Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+<sup>19</sup>.** Parceiros como a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), a Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABGLT), a Casa Neon Cunha, a Conexão G, o Motirô e a ONG Olivia realizaram ações de divulgação junto a grupos e regiões de mais difícil acesso. Foi fornecido apoio técnico pela Fundação Pan-Americana para o Desenvolvimento (PADF) e pela organização to.gather.

**O restante deste relatório está organizado da seguinte forma:** a seção 2 apresenta uma visão geral das evidências atuais sobre a exclusão de pessoas LGBTI+ na República Federativa do Brasil, situando a análise no contexto jurídico, institucional e social nacional. A seção 3 descreve a concepção de métodos mistos do estudo e o perfil demográfico da amostra. A seção 4 fornece dados demográficos sobre a população brasileira. A seção 5 examina experiências de discriminação e exclusão no ambiente de trabalho. A seção 6 apresenta as estimativas de custos econômicos e fiscais da exclusão baseada em Orientação Sexual, Identidade de Gênero, Expressão de Gênero e Características Sexuais (OSIGECS)<sup>20</sup>. As seções 7 e 8 concluem com uma síntese dos achados e recomendações para políticas públicas.

---

19 No contexto brasileiro, o termo travesti refere-se a uma identidade de gênero específica dentro da comunidade trans em geral, historicamente enraizada em experiências sociais, culturais e políticas da América Latina. Não é sinônimo de *mulher trans*, já que muitas travestis usam o termo como uma identidade autônoma e afirmativa.

20 Neste relatório, adota-se a forma em português OSIGECS (Orientação Sexual, Identidade de Gênero, Expressão de Gênero e Características Sexuais). Essa formulação corresponde ao acrônimo em inglês SOGIESC (*Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics*), amplamente utilizado em publicações internacionais. A opção pelo uso em português busca facilitar a compreensão e adequação ao contexto nacional, mantendo equivalência conceitual com a terminologia internacional.

# 2.

## Exclusão da população LGBTI+ na República Federativa do Brasil

**O Brasil realizou avanços notáveis no reconhecimento legal e institucional dos direitos das pessoas LGBTI+ ao longo da última década.** A decisão de 2011 do Supremo Tribunal Federal (STF) de reconhecer uniões estáveis entre pessoas do mesmo sexo marcou um momento crucial<sup>21</sup>. Os direitos de adoção para casais do mesmo sexo foram, em seguida, consolidados por meio de decisões judiciais em 2015 e pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2023<sup>22</sup>. Desde 2018, pessoas trans e com diversidade de gênero podem atualizar seus documentos sem a necessidade de cirurgia, laudos médicos ou autorização judicial do STF. Em 2019, o STF decidiu que a violência motivada por ódio e a discriminação no trabalho com base em orientação sexual e identidade de gênero são passíveis de processo judicial, de acordo com a Lei Antirracismo vigente no Brasil. O Tribunal Superior do Trabalho decidiu que negar o acesso de uma trabalhadora trans ao banheiro feminino é discriminatório e prejudicial à saúde<sup>23</sup>.

**Apesar dos avanços na lei, ainda há desafios significativos para o avanço da inclusão de pessoas LGBTI+.** A exclusão de pessoas LGBTI+ no Brasil começa cedo, frequentemente no ambiente familiar, e se estende a todas as áreas da vida<sup>24</sup>. A população LGBTI+ enfrenta restrições no acesso à educação, a serviços de saúde, a

- 
- 21 Supremo Tribunal Federal; Conselho Nacional de Justiça; Instituto Max Planck. *Direito das pessoas LGBTQIAP+. Cadernos de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: Concretizando direitos humanos*, 138 p. Brasília: CNJ, 2022.
- 22 Agência Brasil. *Justiça brasileira proíbe recusas de adoção com base em orientação sexual*. Agência Brasil, 14 de novembro de 2023. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/en/justica/noticia/2023-11/brazilian-justice-bans-adoption-refusals-based-sexual-orientation>.
- 23 Tribunal Superior do Trabalho. *Empresa é condenada por proibir auxiliar trans de usar banheiro feminino*. 2023. <https://www.tst.jus.br/-/empresa-percentC3percentA9-condenada-por-proibir-auxiliar-trans-de-usar-banheiro-feminino>.
- 24 Marinho, M. H.; Englert, P. *Por que sua marca deveria saber o que a comunidade LGBTQIA+ espera dela: Invasão de cenários 2019*. Think with Google, 2019. <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/pt-br/futuro-do-marketing/gestao-e-cultura-organizacional/diversidade-e-inclusao/por-que-sua-marca-deveria-saber-o-que-comunidade-lgbtqia-espera-dela/>.

oportunidades econômicas e ao mercado de trabalho<sup>25</sup>. Muitos desafios são enfrentados por pessoas LGBTI+, especialmente travestis e pessoas trans, pessoas negras LGBTI+ e pessoas que vivem em áreas periféricas e socioeconomicamente marginalizadas. O monitoramento anual realizado pela Antra indica que, em 2024, dez pessoas trans foram assassinadas todo mês no Brasil, em média<sup>26</sup>. As vítimas eram, em sua maioria, mulheres negras trans e travestis, predominantemente jovens entre 15 e 29 anos, que viviam em situações de elevada vulnerabilidade econômica. Os achados do Atlas da Violência 2025, produzido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) em parceria com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), documentam aumentos acentuados nos casos de violência contra pessoas LGBTI+ no sistema de saúde, principalmente mulheres trans e travestis<sup>27</sup>. O monitoramento da violência melhorou, pois o serviço Disque 100 permite que indivíduos denunciem violações anonimamente; contudo, o assédio continua, inclusive em ambientes digitais<sup>28</sup>. A documentação dos casos ainda é insuficiente em todo o território nacional, e as limitadas capacidades institucionais locais dificultam a documentação adequada dos casos de discriminação<sup>29</sup>.

**Entre as pessoas LGBTI+, especialmente estudantes trans e com diversidade de gênero, as taxas de evasão/abandono escolar são desproporcionalmente altas<sup>30</sup>.** No Brasil, aproximadamente 70% das mulheres trans e travestis não concluíram o ensino médio, e apenas cerca de 0,02% estão matriculadas no ensino superior<sup>31</sup>. Isso se deve a restrições ao uso de nomes sociais e de banheiros, à falta de representatividade nos currículos, à violência doméstica ou expulsão de casa, a condições adversas de saúde e à limitada preparação das equipes pedagógicas para lidar com questões de OSIEGCS<sup>32</sup>.

- 
- 25 Fundo Brasil de Direitos Humanos. *As dificuldades enfrentadas pelas pessoas LGBTQIA*”. Fundo Brasil de Direitos Humanos, 27 de agosto de 2021. <https://www.fundobrasil.org.br/blog/as-dificuldades-enfrentadas-pelas-pessoas-lgbtqia/>.
  - 26 Benevides, B. G. *Dossiê: Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2024*. Brasília: Antra — Associação Nacional de Travestis e Transexuais; Distrito Drag, 2025.
  - 27 Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP). *Atlas da Violência 2025*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2025. <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/5999-atlasdaviolencia2025.pdf>.
  - 28 Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. *LGBTQIA+fobia: a violência motivada pela orientação sexual ou identidade de gênero das pessoas LGBTQIA+*. 4 de outubro de 2024. <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/outubro/lgbtqia-fobia-a-violencia-motivada-pela-orientacao-sexual-ou-identidade-de-genero-das-pessoas-lgbtqia>.
  - 29 Instituto Matizes. *Índice de Monitoramento dos Direitos LGBTQIA+ no Brasil*. Instituto Matizes, 2025. <https://institutomatizes.com.br/indice-de-monitoramento/>.
  - 30 MDHC. *Cadernos de Evidências em Direitos Humanos: 1º Ciclo da Rede Nacional de Evidências em Direitos Humanos*. MDHC, 2025.
  - 31 Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra). *Nota da Antra sobre cotas e reservas de vagas em universidades destinadas a pessoas trans*. 17 de dezembro de 2020. <https://antrabrasil.org/2020/12/17/nota-antra-cotas-universidades-pessoas-trans/>.
  - 32 Reis, T. et al. *Pesquisa nacional sobre o ambiente educacional no Brasil 2015: As experiências de adolescentes e jovens lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais em nossos ambientes educacionais*. Curitiba, PR: ABGLT, 2016.

**Pesquisas de base comunitária revelam como a sobreposição de identidades exacerbam as disparidades educacionais.** As pessoas LGBTI+ enfrentam um risco maior de nunca ingressarem no ensino médio e de abandonarem os estudos<sup>33</sup>. Entre as que se matriculam no ensino médio, 33% abandonam os estudos antes de concluí-los, e das 11,7% que concluem o ensino médio e ingressam na faculdade, 69% não chegam ao final do curso<sup>34</sup>.

**Em termos comparativos, os dados sobre educação da PNAD Contínua<sup>35</sup> (representativos em nível nacional) destacam como esses padrões de evasão e abandono escolar divergem acentuadamente daqueles observados na população em geral.** Em 2024, 93,4% dos adolescentes com idade entre 15 e 17 anos estavam na escola, o que implica uma taxa de abandono/evasão ou exclusão escolar de 6,6% nessa faixa etária; e cerca de 23,3% estavam fora do nível educacional apropriado para a idade. Entre os jovens de 15 a 29 anos, 18,5% não estavam estudando nem envolvidos em qualquer programa de educação ou formação. Esses dados refletem um processo cumulativo de abandono escolar e ressaltam a natureza persistente do abandono escolar associado à exclusão de pessoas LGBTI+.

**O abandono escolar precoce, as trajetórias educacionais interrompidas e o acesso limitado ao ensino superior restringem o capital humano das pessoas LGBTI+.**

A discriminação no mercado de trabalho é um dos canais mais claros pelos quais a exclusão se traduz em custos econômicos para as pessoas LGBTI+, restringindo o acesso ao emprego, limitando a estabilidade no trabalho e a progressão na carreira, e reduzindo os rendimentos ao longo do tempo. Estudos internacionais sobre práticas de auditoria indicam taxas de retorno sistematicamente mais baixas para candidatos a emprego percebidos como LGBTI+<sup>36</sup>. Essas barreiras de recrutamento enfrentadas por pessoas LGBTI+ frequentemente resultam em empregos precários ou informais com relatos de tratamento discriminatório, principalmente entre homens gays e bissexuais e pessoas trans<sup>37</sup>.

---

33 Silva, R. et al. *GRUPO CONEXÃO G - Primeiro Dossiê Anual do Observatório de Violências LGBTI+ em Favelas: Violação dos Direitos e Episódios de Violência Contra Pessoas LGBTI+ de Favelas em 2023*. Grupo Conexão G, 2023.

34 Reis, T. et al. (2016).

35 IBGE. *Educação 2024: PNAD Contínua [Informativo]*. 2025.

36 Dilmaghani, M.; Robinson, M. The blue of the rainbow: queerness and hiring discrimination in blue-collar occupations. *Review of Social Economy*, 82, pp. 1–29. London: Taylor & Francis, 2024; e Hammarstedt, M. et al. Sexual Prejudice and Labor Market Outcomes for Gays and Lesbians: Evidence from Sweden. *Feminist Economics*, 21, pp. 90–109. London: Taylor & Francis, 2015.

37 Mantovani, G. G.; Staduto, J. A. R. The rainbow reality: income difference and discrimination based on sexual orientation and occupations. *International Journal of Manpower*, 44 (5), pp. 825–858. Leeds: Emerald Publishing, 2023; Suliano, D. et al. Sexual Orientation and Wage Differentials in Brazilian Labour Market. *Economia Aplicada* 20, n.º 3, pp. 195–221. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2016; e Suliano, D. Sexual orientation and wage differentials using anthropometric and health measures. *Estudos Econômicos*, 51(1), pp. 111–142. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2021.

**Quando empregados, os trabalhadores LGBTI+ ocultam suas identidades, o que aumenta seu estresse e prejudica sua produtividade**<sup>38</sup>. Uma pesquisa nacional revelou que aproximadamente sete em cada dez profissionais LGBTI+ deixaram de se candidatar a vagas ou consideraram desistir de oportunidades de emprego devido a preocupações com a cultura da empresa e sua segurança psicológica. Além disso, 72,7% relataram ter sofrido preconceito no local de trabalho, e 64% relataram eventos repetidos de discriminação, o que teve consequências negativas para seu desempenho e permanência na empresa<sup>39</sup>.

**A saúde física e mental das pessoas LGBTI+ é afetada pela discriminação, pelo assédio e pela pressão para ocultar suas identidades.** Estudos realizados no Brasil e no exterior apontam resultados piores em saúde mental e menos satisfação com a vida entre pessoas LGBTI+ em comparação com a população em geral<sup>40</sup>. As taxas de pensamentos e tentativas de suicídio são muito mais elevadas — até seis vezes maiores em alguns estudos — que entre pessoas heterossexuais com características semelhantes. Muitos trabalhadores LGBTI+ no Brasil sentem-se inseguros ao revelar suas identidades no trabalho, o que aumenta o estresse, enfraquece o senso de pertencimento e prejudica a retenção de talentos e o crescimento profissional<sup>41</sup>.

**Qual é o custo econômico e fiscal da discriminação e exclusão continuadas de pessoas LGBTI+?** Os efeitos múltiplos e cumulativos da discriminação e da exclusão indicam que, mesmo com a inclusão legal, os custos econômicos, sociais e sanitários podem persistir. Este estudo documenta quais são os custos econômicos tangíveis atuais para o Brasil, mesmo nos casos em que o espírito da lei prevê proteções.

- 
- 38 Lauriano, L. A.; Coacci, T. Losing control: The uncertain management of concealable stigmas when work and social media collide. *Academy of Management Journal*, 66(1), pp. 222–247. Valhalla, NY: Academy of Management, 2023; e Morgenroth, T. et al. Heteroprofessionalism: The power of the gender/sex binary in the workplace. *Current Opinion in Psychology*, 60, Article 101908. Elsevier, 2024.
- 39 CNN Brasil. Pesquisa: 7 em cada 10 LGBT desistem de vagas por temer cultura da empresa. CNN Brasil, 27 de junho de 2025. <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/pesquisa-7-em-cada-10-lgbt-desistem-de-vagas-por-temer-cultura-da-empresa/>.
- 40 Tampellini, J. Latin American pride: Labor market outcomes of sexual minorities in Brazil. *Journal of Development Economic*. 167. Elsevier, 2024.
- 41 Mais Diversidade. O cenário brasileiro LGBTI+. Mais Diversidade, 2021. [https://pagina.maisdiversidade.com.br/cenario-lgbti#:~:text=A percent20Mais percent20Diversidade percent20 percentC3 percentA9 percent20a,no percent20Brasil percent20e percent20no percent20mundo.](https://pagina.maisdiversidade.com.br/cenario-lgbti#:~:text=A%20Mais%20Diversidade%20percentC3%20percentA9%20a,no%20Brasil%20e%20no%20mundo.)

# 3.

## Metodologia

**Com o propósito de calcular os custos econômicos e fiscais da exclusão de pessoas LGBTI+ no Brasil, este estudo adota uma abordagem de métodos mistos que combina dados quantitativos em grande escala com dados qualitativos.** Com base em estudos anteriores realizados na Macedônia do Norte e na Sérvia, foi realizada uma pesquisa nacional com 11.231 pessoas LGBTI+ adultas (com 18 anos ou mais) mediante uma combinação de entrevistas *online* e presenciais. Os participantes foram selecionados por meio de um método não probabilístico, e os dados foram usados em modelos econômicos e fiscais para estimar os custos totais da discriminação e exclusão de pessoas LGBTI+ no ambiente de trabalho. Além disso, foram criados 16 grupos focais com pessoas LGBTI+, com aproximadamente 14 pessoas por grupo, nas cidades de Belém, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo, reunindo um total de 228 participantes. Este estudo adapta o marco econômico utilizado na Macedônia do Norte e na Sérvia, preservando seus fundamentos conceituais e incorporando diferenças demográficas, raciais, territoriais e socioeconômicas específicas do Brasil. As oportunidades no mercado de trabalho, a renda, a razão entre trabalho formal e informal e o acesso à proteção social variam substancialmente entre os territórios, o que afeta a forma como a discriminação e a exclusão se manifestam<sup>42</sup>.

### CONCEPÇÃO DO QUESTIONÁRIO E COLETA DE DADOS

**O instrumento de pesquisa foi desenvolvido para comparar os participantes com os resultados da PNAD Contínua do IBGE no que diz respeito às características de base.** A coleta de dados ocorreu ao longo de um período de três meses, de 12 de junho a 12 de setembro de 2025. Um painel *online* que comparava a composição da amostra com a PNAD Contínua de 2023 e o Censo de 2022 foi usado como referência para idade, sexo atribuído ao nascimento, raça/cor e região. Foram feitos ajustes em tempo real na seleção de participantes nos casos em que a composição não atingiu esses parâmetros. Três verificações amplas foram realizadas quando se chegou ao marco de 5 mil, 7.500 e 10 mil entrevistas concluídas. Essas verificações se concentraram em:

---

42 Ver Gomes et al. (2025).

- 1. Qualidade dos dados:** Consistência interna e integralidade das respostas relatadas;
- 2. Coerência da amostra:** Estabilidade da composição da amostra ao longo do tempo, apesar do contato direcionado a grupos de difícil acesso; e
- 3. Avaliação comparativa (benchmarking):** Comparação das distribuições agregadas com os parâmetros demográficos nacionais.

Para melhorar a comparabilidade com a população em geral, foi feito um ajuste adicional nos dados da pesquisa usando técnicas de reponderação e correspondência (ver anexo 2). Todos os procedimentos seguiram diretrizes éticas rigorosas, incluindo consentimento informado, anonimato e protocolos para trabalho de campo seguro em áreas de alta vulnerabilidade. A plataforma Survey Solutions (SuSo) foi utilizada para fornecer uma infraestrutura de dados segura, parados (por exemplo, registros de data e hora e tempo total de conclusão da pesquisa) e procedimentos de validação automatizados.

**A população LGBTI+ é de difícil acesso, e não existe um cadastro amostral no Brasil.**

A pesquisa baseia-se no recrutamento intencional *online* e presencial. É amplamente reconhecido o fato de que pesquisas realizadas exclusivamente *online* tendem a alcançar mais facilmente indivíduos com acesso estável à internet, alfabetização digital e condições de vida mais seguras<sup>43</sup>. Como resultado, certos grupos podem estar sub-representados, incluindo pessoas que vivem em famílias de renda baixa, residentes de áreas urbanas periféricas ou comunidades rurais, indivíduos em situação de instabilidade habitacional e idosos, sendo a sub-representação particularmente acentuada entre pessoas trans e travestis que enfrentam maior vulnerabilidade socioeconômica. A seleção de participantes levou em consideração essas limitações: os dados foram coletados por meio de entrevistas *online* assistidas por computador (CAWI) e entrevistas pessoais assistidas por computador (CAPI), sendo as últimas feitas de forma presencial por pesquisadores da comunidade local para aumentar a abrangência.

**O recrutamento para as entrevistas presenciais foi intencionalmente programado para diversificar a participação.** Foram lançadas campanhas de divulgação direcionadas durante grandes eventos de interesse da comunidade LGBTI+, como a Parada do Orgulho LGBTI+ de São Paulo, e às margens de conferências regionais sobre políticas públicas para a população LGBTI+. Esses esforços aumentaram a participação de forma substancial e foram complementados por trabalho de campo presencial em diversos territórios, incluindo áreas urbanas periféricas e outras regiões com histórico de menor participação em pesquisas.

**As organizações comunitárias desempenharam um papel fundamental no recrutamento de participantes.** A iniciativa de divulgação combinou disseminação digital via WhatsApp, parcerias territoriais e recrutamento presencial em centros comunitários, espaços culturais, abrigos, eventos LGBTI+ e áreas periféricas e rurais.

---

43 Bethlehem, J. Selection Bias in Web Surveys. *International Statistical Review*, 78: PP. 161–188. New York: Wiley, 2010.

A pesquisa avaliou identidades LGBTI+, dados demográficos, indicadores do mercado de trabalho e experiências de discriminação no local de trabalho. O questionário utilizou perguntas padronizadas para medir a orientação sexual, a identidade e expressão de gênero e as características sexuais (OSIEGCS) dos entrevistados (ver anexo 3). Os participantes foram classificados como LGBTI+ se relatassem uma orientação não heterossexual, uma identidade ou expressão de gênero diferente do sexo atribuído ao nascimento ou características intersexo. Na apresentação dos resultados, as análises são apresentadas considerando esses subgrupos. As análises de subgrupos também agruparam todos os participantes que indicaram ser pessoas intersexo, depois pessoas não binárias e, por fim, pessoas trans (categoria que agrega mulheres trans, homens trans, transmasculinos e travestis) em categorias mutuamente exclusivas. Mulheres lésbicas, homens gays e pessoas bissexuais foram subdivididos por orientação sexual e sexo. A renda e a situação laboral (conforme critérios da OIT) foram medidos para refletir as estatísticas oficiais. Uma série adicional de perguntas foi utilizada para compreender as experiências de exclusão no local de trabalho vivenciadas por pessoas LGBTI+. Essas questões foram combinadas para criar uma escala de exclusão no local de trabalho, que foi, então, usada para embasar como a exclusão individual afeta o custo geral da exclusão.

## DADOS QUALITATIVOS

**A pesquisa foi complementada por 16 grupos focais para aprofundar e contextualizar os resultados.** O recrutamento dos grupos focais se concentrou na diversidade em termos de orientação sexual, identidade de gênero, raça, idade e contexto territorial, com o propósito de dar voz às pessoas LGBTI+ mais marginalizadas. Esses grupos focais forneceram informações sobre os mecanismos pelos quais a exclusão se manifesta nas trajetórias cotidianas do mercado de trabalho, como discriminação na contratação, assédio no local de trabalho, instabilidade no emprego e opções ocupacionais limitadas. Os dados qualitativos foram gravados em áudio, transcritos e analisados utilizando análises temáticas estruturadas. Os achados qualitativos são apresentados em quadros destacados ao longo deste relatório.

## ESTIMATIVA DO CUSTO ECONÔMICO E FISCAL DA DISCRIMINAÇÃO E EXCLUSÃO

**O estudo compara os resultados no mercado de trabalho das pessoas LGBTI+ entrevistadas com aqueles da população em geral.** Como a pesquisa com pessoas LGBTI+ se baseia em participação voluntária e não constitui uma amostra aleatória da população, sua composição bruta difere da observada na PNAD Contínua de 2024 (ver anexo 1). Os dados sobre a população LGBTI+ foram ajustados para refletir a estrutura demográfica da população da PNAD. Esse ajuste garante que as diferenças observadas em termos de emprego, desemprego, informalidade, inatividade e rendimentos não sejam impulsionadas pelo fato de a amostra LGBTI+ ter, por exemplo, mais jovens ou

participantes com nível de escolaridade mais elevado que a média nacional<sup>44</sup>. Em vez de padronizar a população geral com base na amostra LGBTI+, este relatório apresenta estimativas que comparam os custos de exclusão caso a população LGBTI+ espelhasse a população geral em suas características. Dadas as diferenças conhecidas entre a população LGBTI+ e a população em geral, alguns ajustes são necessários para aumentar a comparabilidade.

O custo econômico e fiscal da exclusão compara, então, as diferenças entre os indicadores do mercado de trabalho. Ambos os modelos dependem do tamanho da população LGBTI+. Há estimativas variadas da população LGBTI+ no país, dependendo da metodologia de medição e da estratégia de amostragem, passando de um mínimo de 1,8%<sup>45</sup> a um máximo de 14%<sup>46</sup>. Na ausência de estimativas confiáveis e completas do tamanho dessa população, o estudo adota a premissa de que 9,3% da população brasileira é LGBTI+, com base numa estimativa de 2025 realizada pela Gallup sobre os EUA<sup>47</sup>. A estimativa da Gallup representa um ponto médio razoável dentro da gama de estimativas existentes para enumerar a população LGBTI+<sup>48</sup>. No anexo 4, dois cenários adicionais são apresentados usando estimativas da PNS do Brasil (1,8%) e da Pesquisa Nacional de Caracterização Socioeconômica do Chile (Casen) (3,7%)<sup>49</sup>. Esses cenários alternativos refletem a gama de estimativas existentes nos dados populacionais atuais.

- 
- 44 Isso diverge da abordagem de estudos anteriores baseados em amostras da Macedônia do Norte e da Sérvia.
- 45 IBGE. *Pesquisa Nacional de Saúde 2019: Orientação sexual autoidentificada da população adulta*. [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_media/ibge/arquivos/dc3c7903468565be702f076f9795980a.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_media/ibge/arquivos/dc3c7903468565be702f076f9795980a.pdf).
- 46 Ipsos. *LGBT+ Pride: A 30-country Ipsos global advisor survey*. 2023. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-05/Ipsos percent20LGBT percent2B percent20Pride percent202023 percent20Global percent20Survey percent20Report percent20- percent20rev.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-05/Ipsos%20LGBT%20Pride%202023%20Global%20Survey%20Report%20-%20rev.pdf).
- 47 Gallup. *LGBTQ+ Identification in U.S. Rises to 9.3%*. 20 de fevereiro de 2025. <https://news.gallup.com/poll/656708/lgbtq-identification-rises.aspx>.
- 48 Um estudo adicional (Spizzirri et al. Proportion of ALGBT adult Brazilians, sociodemographic characteristics, and self-reported violence. *Sci Rep* 12, 11176. 2022. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-15103-y>) estima que aproximadamente 12% da população brasileira adulta pode ser classificada como assexual ou LGBT, com base em perguntas sobre identidade de gênero, orientação sexual, atração sexual e dimensões relacionadas.
- 49 Essas estimativas medem apenas a identificação LGB a partir de pesquisas governamentais, que podem ser sensíveis a um nível significativo de subnotificação e não abrangem todo o espectro de OSIEGCS.

# 4.

## Dados demográficos

Em termos gerais, a amostra LGBTI+ apresenta características comumente observadas em pesquisas *online* e mistas de grande escala: um perfil mais jovem, mais urbano e mais escolarizado que o da população brasileira como um todo (tabela 1). Esses padrões refletem diferenças tanto em relação a quem se identifica como LGBTI+ quanto no acesso a tecnologias digitais, mobilidade e participação em pesquisas. Devido a essas diferenças, este relatório ajusta a amostra LGBTI+ para refletir a população em geral. Dentro da amostra LGBTI+, homens gays e mulheres lésbicas representam a maior parcela, seguidos por mulheres e homens bissexuais e pansexuais; além disso, uma proporção significativa das pessoas entrevistadas se identifica como trans, travesti, não binária ou intersexo. Essas categorias não são mutuamente exclusivas, pois os indivíduos podem relatar mais de uma identidade (orientação sexual, identidade de gênero ou características sexuais); portanto, as porcentagens dos subgrupos não somam 100%.

**Tabela 1 |** Características sociodemográficas da amostra não ponderada da população LGBTI+ e da população brasileira

Grupo LGBTI+	LGBTI+		POPULAÇÃO EM GERAL	
	n	%	n	%
Mulheres lésbicas	2.059	18,3	-	-
Homens gays	4.231	37,7	-	-
Mulheres bissexuais	1.960	17,5	-	-
Homens bissexuais	1.068	9,5	-	-
Pessoas bissexuais não binárias	466	4,2	-	-
Pessoas trans (combinadas)	2.371	21,1	-	-
Mulheres trans/travestis	1.407	12,5	-	-

	LGBTI+		POPULAÇÃO EM GERAL	
<b>Homens trans/transmasculinos</b>	964	8,6		
<b>Pessoas não binárias</b>	820	7,3	-	-
<b>Pessoas intersexo</b>	296	2,6	-	-
<b>Total</b>	11.231			
<b>Faixa etária</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>18–24</b>	1.987	18	21.613	10
<b>25–34</b>	4.533	40	32.474	15
<b>35–44</b>	2.659	24	33.020	16
<b>45–59</b>	1.628	14	39.664	19
<b>60+</b>	424	4	34.052	16
<b>Total</b>	11.231	100	211.851	76
<b>Raça/cor</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Branca</b>	5.575	50	91.321	42
<b>Parda</b>	3.207	29	98.898	46
<b>Preta</b>	2.009	18	22.814	11
<b>Indígena/amarela</b>	434	4	2.570	1
<b>Total</b>	11.225	100	215.603	100
<b>Local de residência (território)</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Área rural, fazenda ou campo</b>	345	3,2	25.600	13
<b>Área urbana ou cidade</b>	10.335	96,8	177.500	87
<b>Total</b>	10.680	100	203.100	100
<b>Escolaridade</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Sem escolaridade</b>	10	0,1	8.706	5
<b>Ensino fundamental</b>				
<b>Incompleto</b>	111	1	44.315	25,4
<b>Completo</b>	357	3,3	14.857	8,5
<b>Ensino médio</b>				

	LGBTI+		POPULAÇÃO EM GERAL	
Incompleto	320	2,9	14.384	8,2
Completo	1.949	17,8	54.281	31,1
<b>Ensino superior ou além</b>				
Incompleto	2.420	22,1	9.263	5,3
Completo	5.797	52,9	28.796	16,5
<b>Total</b>	10.964	100	174.602	100
<b>Pertencimento a povos ou comunidades tradicionais</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Quilombola	535	4,8	1.330	0,7
Indígena	178	1,6	1.694	0,8
<b>Total</b>	11.204	-	203.100	-

Fonte: Custo econômico da exclusão de pessoas LGBTI+ no Brasil (CEE-Brasil) (2025); IBGE, PNAD Contínua (2024).

Observações: A amostra LGBTI+ não foi ajustada à população em geral. A tabela A.9, na seção de anexos, apresenta a amostra ponderada de indivíduos LGBTI+.

**Apesar das limitações metodológicas e técnicas, a pesquisa conseguiu alcançar participantes de grupos e áreas que raramente são incluídos em conjuntos de dados de grande escala no Brasil.** Isso inclui indivíduos intersexo; pessoas trans, travestis e não binárias (ver anexo 1); pessoas indígenas e quilombolas<sup>50</sup>; pessoas negras; e indivíduos residentes em áreas urbanas periféricas, incluindo vilas e favelas. Esse elemento da pesquisa reflete a eficácia do uso de redes de base e organizações comunitárias para ter acesso a algumas das pessoas LGBTI+ mais vulneráveis. Além disso, a distribuição territorial dos entrevistados se aproxima bastante da estrutura populacional do Brasil em suas principais regiões, um resultado que não é negligenciável em pesquisas não probabilísticas<sup>51</sup> e que reflete o uso combinado de trabalho de campo sustentado, divulgação territorial e monitoramento contínuo durante a coleta de dados.

50 Segundo a Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas (Conaq), as populações quilombolas são grupos étnico-raciais definidos por autoidentificação, com trajetórias históricas próprias, relações territoriais específicas e presumida ascendência negra ligada à resistência contra a opressão histórica.

51 Ver Couper, M. P. Web surveys: A review of issues and approaches. *Public Opinion Quarterly*, 64(4), pp. 464–494. Oxford: Oxford University Press, 2000; Kalton, G.; Flores-Cervantes, I. Weighting methods. *Journal of Official Statistics*, 19(2), pp. 81–97. Sage Journals, 2003; e Tourangeau, R. et al. *The science of web surveys*. Oxford University Press, 2013.

# 5.

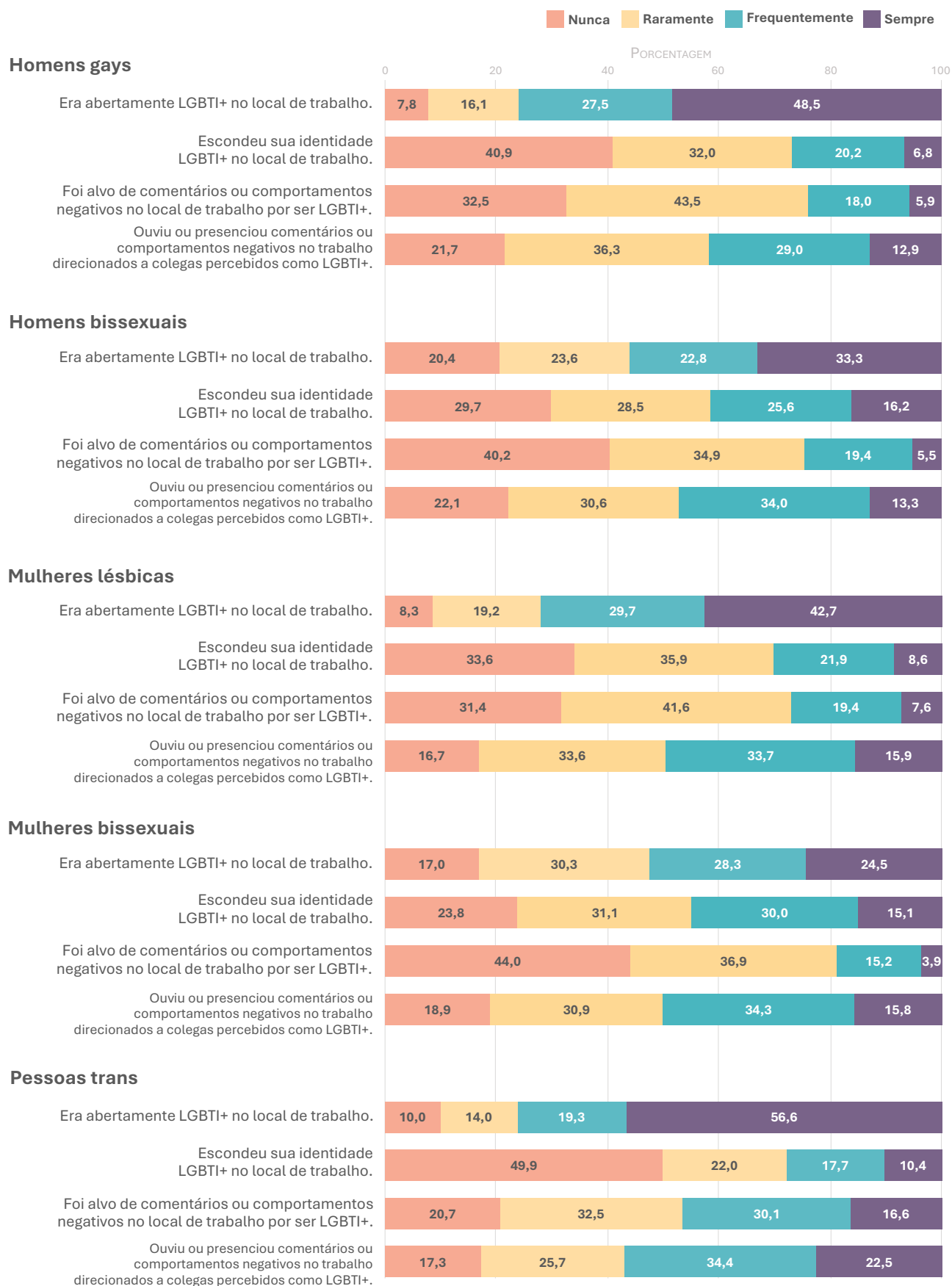
## Experiências de discriminação e exclusão no local de trabalho envolvendo pessoas LGBTI+

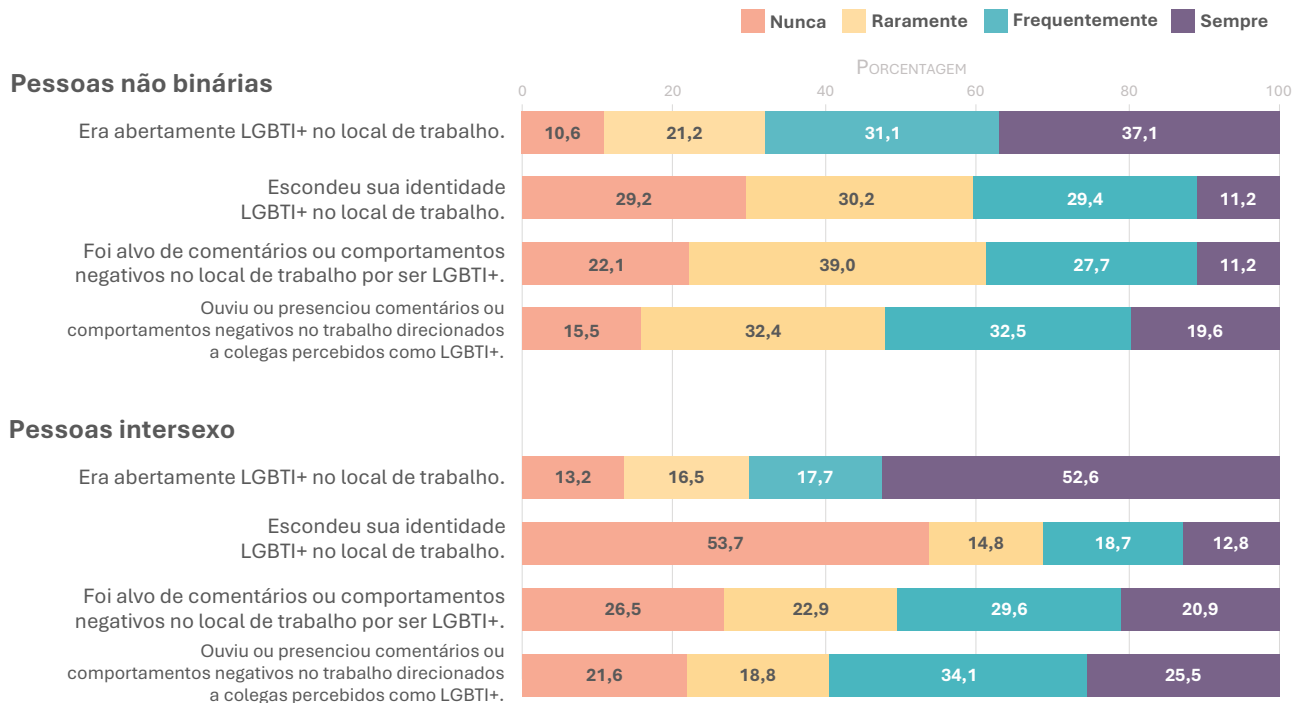
**A exclusão se manifesta em diversas interações cotidianas, que moldam as decisões, oportunidades e trajetórias de pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho brasileiro.** Para revelar o estigma e a discriminação no local de trabalho, os participantes foram perguntados sobre sua abertura (isto é, se costumavam revelar sua identidade) e suas experiências de assédio e/ou tratamento desigual relacionadas a OSIEGCS.

**Os dados indicam que as experiências de hostilidade são generalizadas em todos os subgrupos LGBTI+: de metade a dois terços dos entrevistados, aproximadamente, relatam exposição frequente a comentários ou comportamentos negativos por parte de outras pessoas no local de trabalho, atribuídos a sua orientação sexual ou identidade de gênero.** Na maioria dos grupos, de 40% a 60% dos entrevistados relataram ter ouvido ou testemunhado comentários ou condutas discriminatórias direcionadas a colegas percebidos como LGBTI+, o que demonstra que ambientes de trabalho hostis muitas vezes vão além da vitimização direta. Os níveis de hostilidade relatados são frequentemente mais altos entre pessoas trans, não binárias e intersexo, para as quais a exposição frequente a comportamentos discriminatórios se aproxima do limite superior da faixa. Em conjunto, esses padrões apontam para um ambiente de trabalho no qual a exclusão é generalizada e constantemente reforçada, mesmo quando a discriminação não é explicitamente direcionada a um indivíduo específico.



**Figura 1 |** *Frequência de experiências negativas no local de trabalho por subgrupo LGBTI*





**Observações:** Os grupos não são mutuamente exclusivos. Mulheres lésbicas, homens gays e homens e mulheres bissexuais podem se identificar como pessoas trans, não binárias e intersexo. A categoria trans engloba todas as identidades trans (mulheres trans, homens trans e travestis). Os dados não foram ajustados à população em geral.

## Quem é contratado?

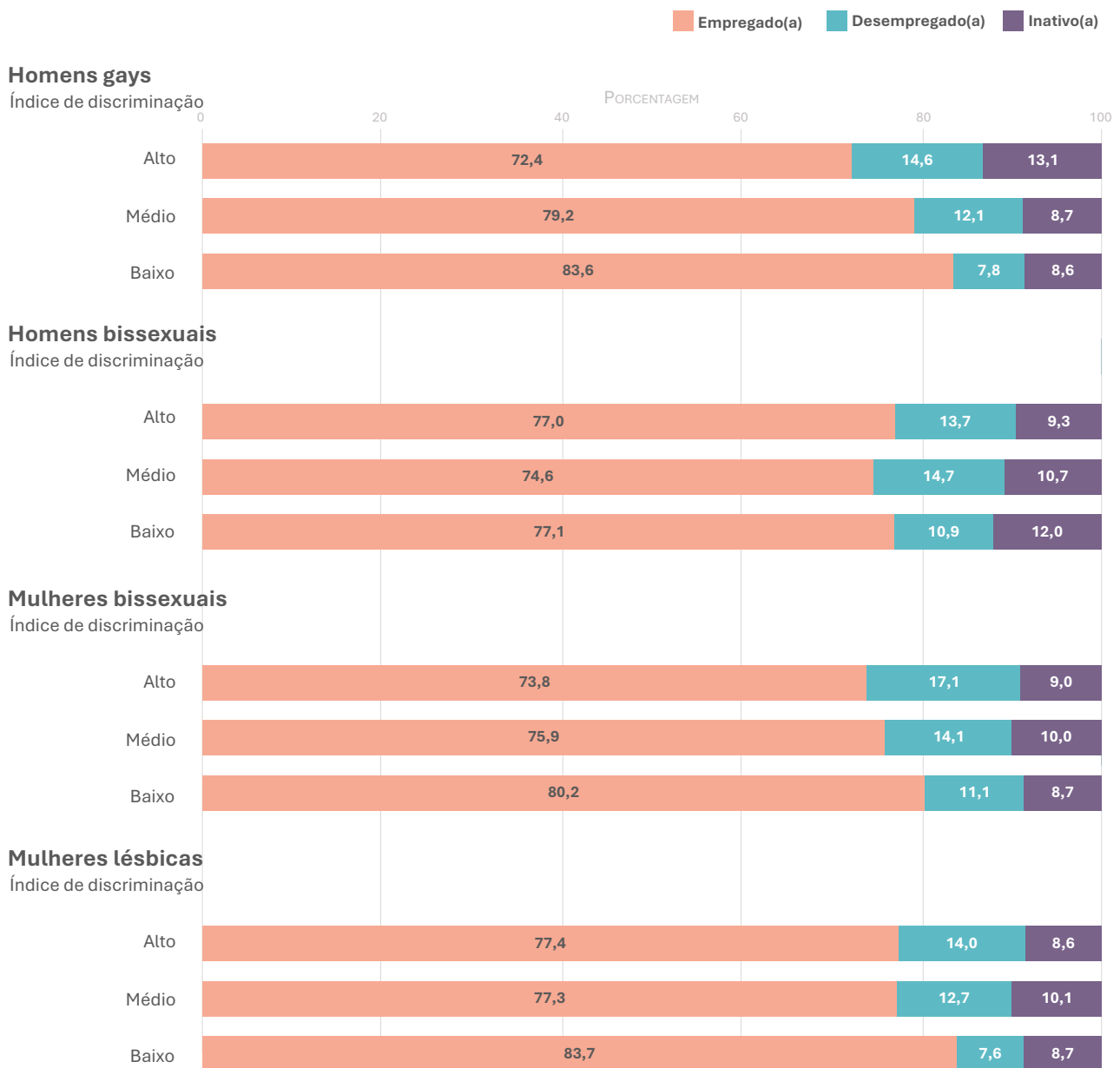
Os achados qualitativos indicam que a discriminação nas fases de recrutamento e contratação é frequentemente explícita e estruturada em torno da expressão de gênero, raça e conformidade com as normas de gênero tradicionais. Em diversos grupos, a exclusão se manifesta tanto por meio de práticas formais de contratação quanto por meio de controle informal de acesso, afetando desproporcionalmente pessoas trans e travestis; mulheres negras, indígenas e de comunidades periféricas; e pessoas cuja sexualidade ou expressão de gênero se desvia das normas dominantes. Uma participante trans relatou ter perdido uma oportunidade de emprego após o gerente responsável pela contratação perguntar (em relação à logística no local de trabalho):

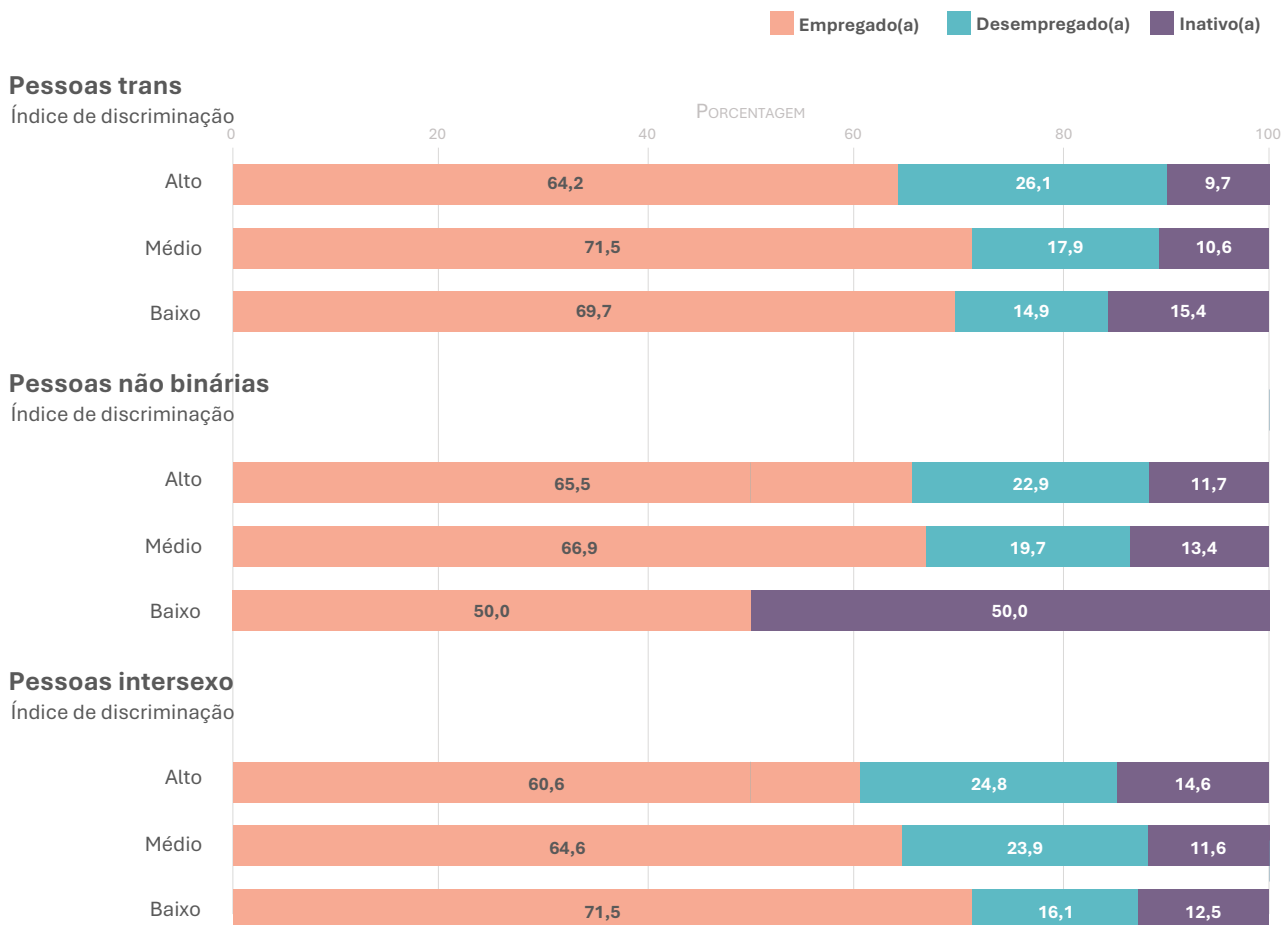
*“Qual banheiro essa pessoa usaria? Isso não é possível, não temos um banheiro exclusivo para essa pessoa.”*

Essas dinâmicas frequentemente restringem o acesso ao emprego formal e reforçam a dependência de redes informais, que oferecem proteção limitada e desigual contra a exclusão prolongada no mercado de trabalho.

**As experiências de discriminação e exclusão no ambiente de trabalho foram resumidas por meio de um indicador composto construído especificamente para esse fim.** As respostas foram somadas num índice de discriminação aditivo ( $\alpha = 0,67$ ), que foi posteriormente agrupado em categorias de exposição baixa (0 a 1), média (2 a 3) e alta (4 ou mais) para capturar a intensidade das experiências discriminatórias em vez de eventos isolados. Uma exposição *baixa* indica ausência ou pouquíssima experiência de discriminação; *média*, experiências discriminatórias recorrentes, mas não generalizadas; e *alta*, exposição contínua e cumulativa a múltiplas formas de estigma no local de trabalho.

**Figura 2 | Emprego, desemprego e inatividade por subgrupo LGBTI+ e nível de discriminação no local de trabalho**





**Observações:** Os grupos não são mutuamente exclusivos. Mulheres lésbicas, homens gays e homens e mulheres bissexuais podem se identificar como pessoas trans, não binárias e intersexo. A categoria trans engloba todas as identidades trans (mulheres trans, homens trans e travestis). Os dados não foram ajustados à população em geral.

**A figura 2 apresenta a distribuição da situação laboral nos três níveis de discriminação no local de trabalho dentro de cada subgrupo de pessoas LGBTI+.** Entre homens gays e mulheres lésbicas, a maioria está empregada em níveis de discriminação baixo, médio e alto, com pequenos aumentos nos níveis de desemprego e inatividade à medida que a discriminação se intensifica. Entre homens e mulheres bissexuais, um nível mais alto de discriminação está mais claramente associado a uma maior taxa de desemprego, ao passo que a inatividade permanece comparativamente limitada. Entre as pessoas trans, a discriminação média e alta coincide com níveis mais elevados de desemprego e inatividade, embora o padrão não seja estritamente monotônico. Destaca-se o fato de que, no subgrupo de pessoas não binárias e intersexo, a situação de inatividade é substancial, mesmo quando a discriminação relatada é baixa; isso parece indicar que as barreiras à participação no mercado de trabalho podem existir independentemente das experiências capturadas pelo índice de discriminação, ou até mesmo antes delas.

## Entre aceitação e punição

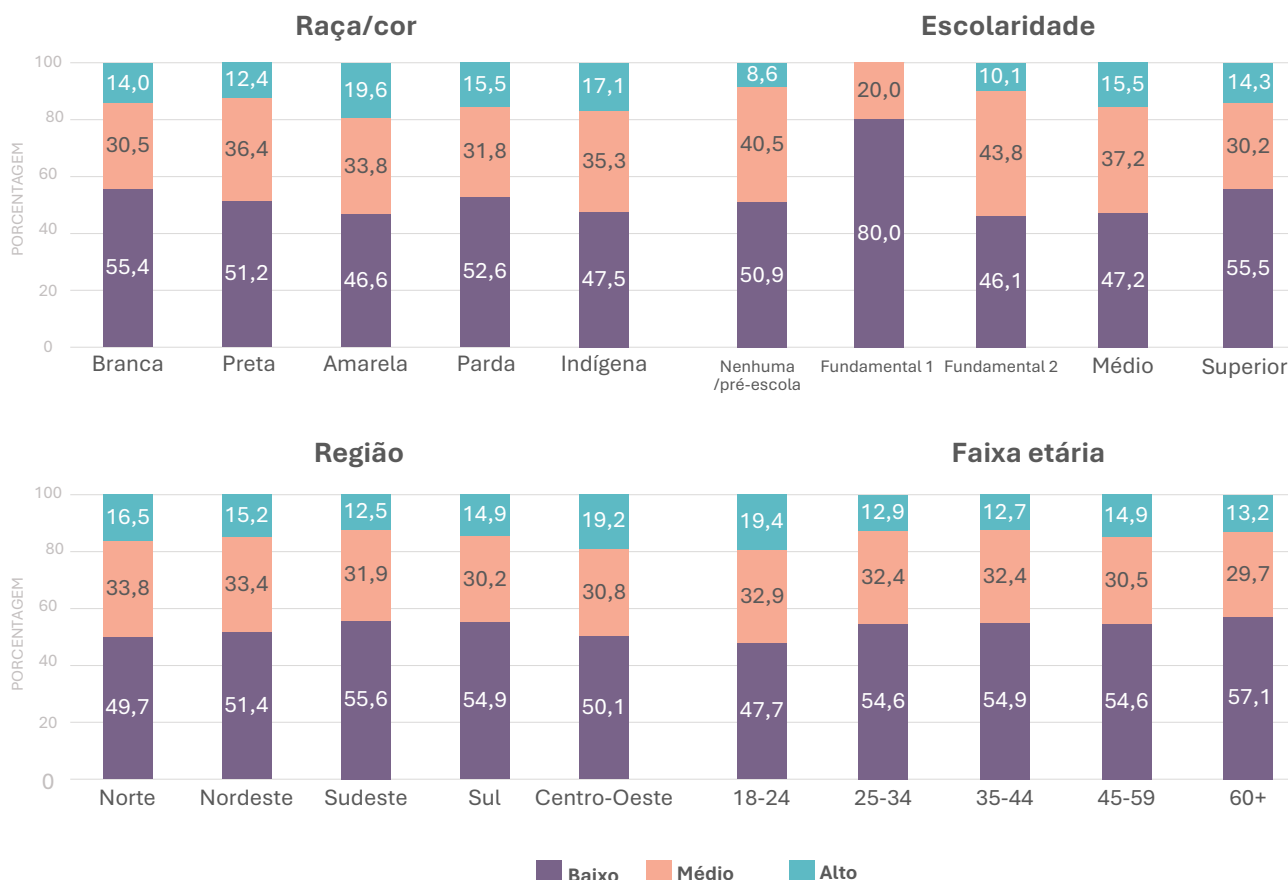
Evidências qualitativas indicam que a exclusão no local de trabalho ocorre num espectro contínuo, abrangendo desde atos explícitos — como demissões injustificadas, assédio e agressão — até práticas mais sutis, como pressão para que a pessoa se adapte às normas de gênero, aceitação condicional baseada no ocultamento, escrutínio intrusivo das vidas de pessoas trans e normalização da autocensura por motivos de segurança. As pessoas entrevistadas descrevem o questionamento rotineiro da competência de travestis e mulheres trans, o ocultamento estratégico entre homens bissexuais e a sexualização de interações cotidianas. Uma pessoa entrevistada explicou que, em alguns locais de trabalho, opta por

*“usar um pouquinho de maquiagem... para não parecer tanto com um menino”, ilustrando as estratégias cotidianas usadas para reduzir a exposição à discriminação.*

Em conjunto, essas dinâmicas geram sofrimento psicossocial persistente, incluindo exaustão, ansiedade, trauma e burnout, todos associados à exposição prolongada à hostilidade no ambiente de trabalho e à necessidade constante de comprovar sua competência.



**Figura 3 | Níveis de discriminação no local de trabalho em diferentes características sociodemográficas**



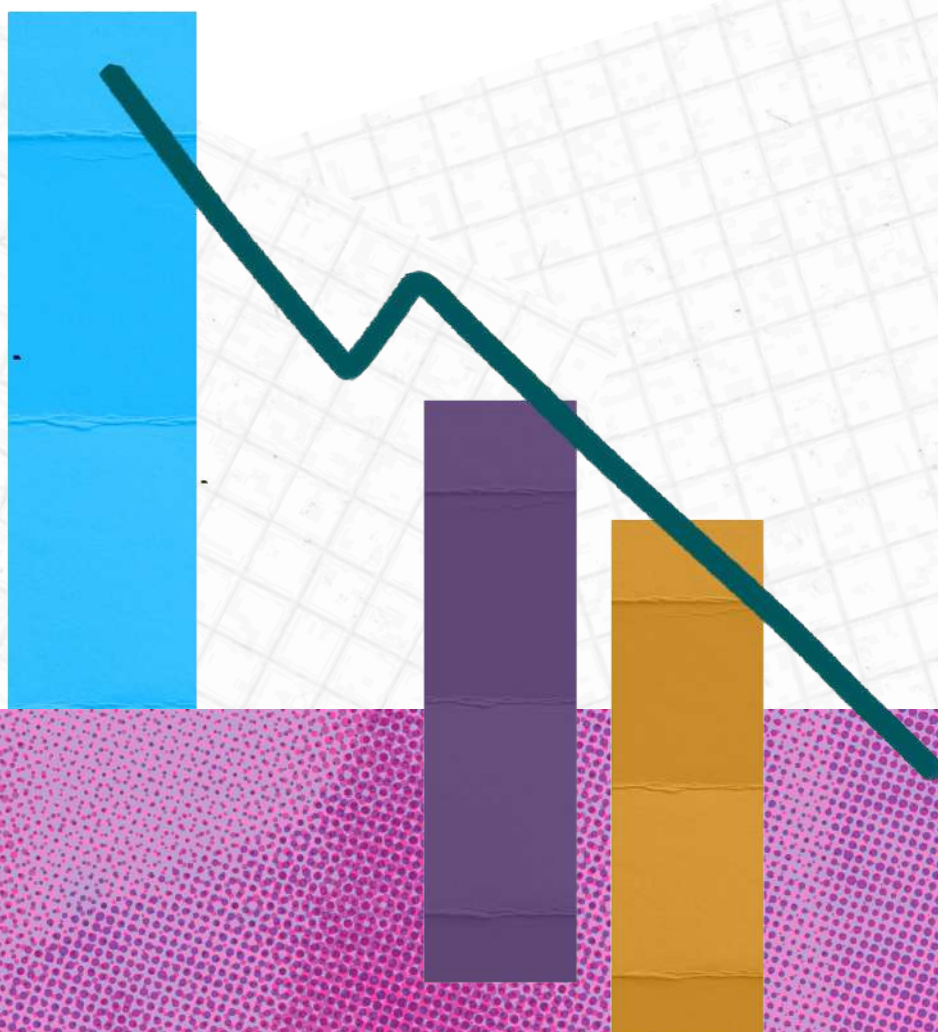
A figura 3 ilustra como os níveis de relatos de discriminação no local de trabalho variam de acordo com as principais características sociodemográficas dentro da amostra LGBTI+. Gradientes mais claros emergem em relação à idade e, em menor medida, à escolaridade. Respondentes mais jovens (18–24 anos) estão mais frequentemente concentrados na categoria de alta discriminação, enquanto grupos mais velhos — particularmente aqueles com 60 anos ou mais — apresentam maiores proporções na categoria de baixa discriminação.

Os padrões por escolaridade são menos monotônicos: embora indivíduos com ensino superior estejam relativamente mais representados no grupo de baixa discriminação, aqueles com ensino médio completo apresentam maior exposição à alta discriminação, o que sugere uma alocação heterogênea entre diferentes segmentos do mercado de trabalho. Observa-se também heterogeneidade racial e regional. Respondentes asiáticos e indígenas reportam maiores proporções de alta discriminação, enquanto a região Sudeste apresenta exposição comparativamente menor em relação ao Norte e ao Centro-Oeste. Essas diferenças devem ser interpretadas à luz do caráter estruturalmente segmentado do mercado de trabalho brasileiro, no qual variações na informalidade, na alocação setorial e na qualidade dos empregos moldam a forma como a discriminação se traduz em resultados no mercado de trabalho. A estrutura sociodemográfica ilustrada na figura condiciona a magnitude e a persistência das perdas econômicas e fiscais estimadas.

## Barreiras iniciais, efeitos duradouros

Os debates nos grupos focais indicam que as experiências de exclusão do mercado de trabalho muitas vezes começam cedo na vida, especialmente entre pessoas LGBTI+ mais jovens com menos qualificações acadêmicas. Os participantes descreveram a entrada no mercado de trabalho em condições nas quais a discriminação e o estigma aumentam a pressão para demonstrar um desempenho excepcional ou aceitar formas de emprego menos estáveis. Um participante relatou sentir a necessidade de assumir

*“muito mais trabalho do que deveria” para ser aceito no ambiente de trabalho, uma pressão que acabou por levá-lo a abandonar a universidade.*



# 6.

## Custo econômico e fiscal da exclusão baseada em OSIEGCS

**A partir dos modelos teóricos desenvolvidos e testados em pesquisas anteriores na Macedônia do Norte e na Sérvia, esta seção traduz as lacunas observadas no mercado de trabalho em estimativas de suas implicações econômicas e fiscais.** O primeiro modelo quantifica as perdas de produtividade associadas a (i) perda salarial, (ii) maior desemprego, (iii) maior inatividade e (iv) informalidade específica do Brasil e desvantagens para microempreendedores individuais (MEIs)<sup>52</sup>. Semelhante ao que foi feito em estudos anteriores, o modelo adapta o marco de perda salarial da OIT, que decompõe as perdas agregadas de produtividade por situação no mercado de trabalho. Nesta aplicação, o marco é ampliado para refletir explicitamente o mercado de trabalho segmentado do Brasil, incorporando a informalidade e, assim, capturando as perdas de renda ligadas não apenas ao desemprego, mas também ao emprego em funções de menor qualidade e com menos proteção.

**O modelo do custo econômico da exclusão de pessoas LGBTI+ compara os rendimentos e a situação laboral entre pessoas LGBTI+ e a população em geral.** Uma estimativa dos salários relativos que as pessoas LGBTI+ receberiam se não tivessem sofrido exclusão ( $\beta$ ) é feita comparando os salários médios da população em geral com os salários médios das pessoas LGBTI+. Essa estimativa é subdividida por sexo e pela prevalência com que pessoas LGBTI+ relatam ter sofrido exclusão e discriminação no local de trabalho. A partir dessa estimativa, um fator de ajuste de perda salarial ( $\gamma^L$ ) e um fator de ajuste de ganho salarial ( $\gamma^G$ ) são estimados com base nos rendimentos relativos das pessoas LGBTI+ e sua situação laboral<sup>53</sup>. As perdas, nesse contexto, referem-se aos custos estimados para os países resultantes da exclusão de pessoas LGBTI+; e os ganhos são as contribuições que as pessoas LGBTI+ já fazem, apesar de viverem num

---

52 No Brasil, o termo MEI refere-se a uma categoria jurídica criada para formalizar trabalhadores autônomos e pequenos empresários individuais. O sistema MEI permite que indivíduos se registrem como microempreendedores com obrigações fiscais simplificadas, contribuições reduzidas para a seguridade social e requisitos de relatórios simplificados. Os MEIs podem emitir notas fiscais, contribuir para a seguridade social e operar legalmente como pequenas empresas, desde que fiquem abaixo de determinado teto de receita anual.

53 Ver Flores et al. *North Macedonia*. 2023; Flores et al. *Serbia*. 2023.

ambiente estigmatizante. Isso permite compreender os custos gerais e como esses custos são mais extremos para subgrupos específicos de pessoas LGBTI+.

## Modelo de custo econômico

As consequências da discriminação e da exclusão podem ser divididas em categorias distintas associadas a custos:

1. Pessoas LGBTI+ em idade ativa que estão empregadas em trabalhos formais ou informais, mas não conseguem utilizar seu capital humano ao máximo, o que resulta em salários mais baixos;
1. Pessoas LGBTI+ em idade ativa que não estão empregadas devido às maiores barreiras enfrentadas por pessoas LGBTI+, mas que estão ativamente buscando emprego — o que resulta em aumento do desemprego; e
1. Pessoas LGBTI+ em idade ativa que desistiram de procurar emprego e deixaram o mercado de trabalho ativo, o que resulta em menor participação e perda de contribuição.

Essas categorias são usadas para produzir as estimativas de custos gerais, comparando as porcentagens de emprego, desemprego e inatividade de pessoas LGBTI+ (com dados ajustados para a população em geral) com as da população em geral. Isso resulta nos seguintes cálculos, em que  $i$  indica cada participante LGBTI+ e  $j$  é uma variável de agrupamento (por exemplo, sexo ou região):

$$\gamma_{ij}^L = \underbrace{(\beta_{ij}^* - \beta_{ij})e_{ij}(x_{ij})}_{\text{Parte I}} + \underbrace{\beta_{ij}^*(u_{ij}(x_{ij}) - u_j)}_{\text{Parte II}} + \underbrace{\beta_{ij}^*(d_{ij}(x_{ij}) - d_j)}_{\text{Parte III}} \text{ quando } \in \{\text{Parte I, Parte II, Parte III}\} \geq 0.$$

$$\gamma_{ij}^G = \underbrace{(\beta_{ij}^* - \beta_{ij})e_{ij}(x_{ij})}_{\text{Parte I}} + \underbrace{\beta_{ij}^*(u_{ij}(x_{ij}) - u_j)}_{\text{Parte II}} + \underbrace{\beta_{ij}^*(d_{ij}(x_{ij}) - d_j)}_{\text{Parte III}} \text{ quando } \in \{\text{Parte I, Parte II, Parte III}\} \leq 0.$$

$\beta$  e  $\beta^*$  são pesos salariais que relacionam os salários reais e potenciais das pessoas LGBTI+, respectivamente. Esses pesos salariais podem assumir valores  $[0, \infty)$ , embora normalmente estejam próximos a 1. Quando  $\beta = \beta^*$ , os salários reais e potenciais das pessoas LGBTI+ são iguais. Quando  $\beta < \beta^*$ , os salários reais das pessoas LGBTI+ são menores que seus salários potenciais. Quando  $\beta > \beta^*$ , os salários reais das pessoas LGBTI+ são maiores que seus salários potenciais. Os modelos consideram, então, a porcentagem de emprego ( $e$ ), a porcentagem de desemprego ( $u$ ) e a porcentagem de inatividade de participantes LGBTI+ ( $d$ ) com os dados ajustados à população geral) em relação aos da população geral. O ajuste é indicado como  $x_{ij}$  nos modelos acima.

O segundo modelo traduz a perda de renda do trabalho em perda de receitas (isto é, na forma de arrecadação do Imposto de Renda Pessoa Física — IRPF e contribuições para o Instituto Nacional de Seguro Social — INSS) e em despesas adicionais (isto é, na forma de seguro-desemprego e transferências relacionadas à inatividade). O marco econômico do Brasil também leva em consideração o trabalho formal e o informal. Esse ajuste reflete o fato de que uma parcela substancial da atividade econômica no Brasil ocorre no setor informal (37,8%) e não gera imposto de renda nem contribuições para a seguridade social<sup>54</sup>. Portanto, o modelo adota a premissa de que aproximadamente 60% da população esteja empregada formalmente para garantir o realismo fiscal. Ao aplicar esse ajuste, o modelo evita superestimar perdas ou ganhos fiscais e limita as estimativas de impostos e contribuições à parcela da renda do trabalho que provavelmente ocorre na economia formal.

### Modelo de perda fiscal

A saúde financeira de um governo também pode ser afetada pela redução das receitas e pelo aumento das despesas. Esses custos incluem a diminuição da arrecadação tributária (ou seja, perda de receitas) e aumento das despesas com programas ativos relacionados ao mercado de trabalho e benefícios de desemprego (ou seja, perdas financeiras). As perdas de receitas ( $R$ ) comparam as perdas fiscais das pessoas LGBTI+ (ajustadas às da população em geral) com as da população em geral, calculando primeiro a diferença entre os salários brutos e os salários líquidos de cada grupo ( $T$ ). As perdas de receitas correspondem às perdas adicionais em comparação com as da população em geral:

$$R = T \cdot e - T^{LGBTI+}(x) \cdot e^{LGBTI+}(x)$$

O  $(x)$  indica que os dados dos participantes LGBTI+ são ajustados aos da população em geral antes que as comparações sejam feitas.

As perdas de despesas são calculadas de forma semelhante, comparando as taxas de desemprego entre os participantes LGBTI+ e a população em geral. Em seguida, os gastos médios do Brasil com o apoio a pessoas desempregadas são utilizados para entender como a exclusão da comunidade LGBTI+ amplia esses custos. A soma das perdas de receitas e de despesas é o prejuízo fiscal.

São feitos os ajustes necessários para produzir estimativas realistas de perdas fiscais, considerando as contribuições feitas aos programas de emprego formal em comparação com o emprego informal.

---

54 IBGE (2025).

## CUSTO ECONÔMICO DA EXCLUSÃO DE PESSOAS LGBTI+

Após os ajustes referentes às características demográficas observáveis, os adultos LGBTI+ apresentam taxas de desemprego mais altas (15,2%), maior inatividade (37,4%) e taxas de emprego mais baixas (47,4%) que a população em geral (7,7%, 33,4% e 58,9%, respectivamente; ver tabela 2). Nem todas as diferenças observadas podem ser atribuídas apenas à discriminação, pois também podem refletir outras formas de exclusão, incluindo restrições estruturais e escolhas adaptativas moldadas pela desigualdade de oportunidades. A persistência dessas lacunas aponta para disparidades sistemáticas enfrentadas por pessoas LGBTI+ no acesso a empregos estáveis e bem protegidos.

Uma vez consideradas as lacunas de participação, a população LGBTI+ no Brasil recebe apenas 91% da renda da população em geral, o que implica uma diferença líquida na renda do trabalho de 9%. A tabela 2 destaca um importante efeito de composição na avaliação das lacunas no mercado de trabalho. À primeira vista, a população LGBTI+ relata uma renda média mensal do trabalho mais alta que a da população em geral (R\$ 3.470 *versus* R\$ 2.953), refletindo o fato de que os trabalhadores LGBTI+ empregados na amostra são, em média, mais escolarizados e concentrados em ocupações com salários mais altos. No entanto, essa comparação — baseada unicamente nos salários observados entre os participantes empregados — mascara uma exclusão substancial em estágios anteriores da participação no mercado de trabalho. As taxas de desemprego e inatividade são consideravelmente mais altas entre pessoas LGBTI+, o que resulta numa taxa de emprego significativamente menor (47,4% *versus* 58,9%). Logo, a métrica relevante passa a ser a renda relativa do trabalho, que combina os rendimentos condicionados ao emprego e a probabilidade de estar empregado. O resultado demonstra que os salários mais elevados observados entre os empregados não compensam as perdas de renda agregadas associadas ao alto nível de desemprego, à inatividade e à maior exposição a formas de trabalho informais e precárias.

**Tabela 2 |** Indicadores e lacunas do mercado de trabalho

INDICADOR	POPULAÇÃO EM GERAL	POPULAÇÃO LGBTI+	LACUNA
Taxa de desemprego (%)	7.70%	15.20%	7.50%
Taxa de inatividade (%)	33.40%	37.40%	4.00%
Taxa de emprego (%)	58.90%	47.40%	-11.5%
Trabalho autônomo (%)	25.00%	30.00%	5%
Trabalho informal (%)	40.00%	46.00%	6%
Renda média mensal do trabalho (R\$)	2,953.89	3,470.00	516.11
Renda relativa do trabalho (geral = 100%)	100%	91%	-9%

**Observações:** PNAD 2024 comparada à CEE-Brasil. A amostra LGBTI+ foi ajustada à composição da PNAD.

## Como contornar a exclusão

As evidências qualitativas indicam que a economia gig surge como tática central para “burlar o sistema” e obter mais autonomia, muitas vezes tornando-se a única maneira de encontrar “paz” e escapar do preconceito presente no emprego formal — de carteira assinada. Um homem trans usa a palavra correria para descrever a própria rotina:

*“Eu faço um monte de coisas. Corto cabelo; preparo bebidas; trabalho com produção de eventos. Então, é tudo na correria. Labuta mesmo.”*

**Além das diferenças entre a população em geral e a amostra LGBTI+, a relação entre discriminação/exclusão no local de trabalho e resultados no mercado de trabalho varia de maneira significativa entre os subgrupos LGBTI+.** Entre os homens LGBTI+, os níveis mais altos de discriminação estão associados não apenas a rendimentos mais baixos — com a renda mediana anual caindo de cerca de R\$ 39 mil entre aqueles que não relataram discriminação para aproximadamente R\$ 31 mil em casos de alta discriminação — mas também a uma clara transição do emprego para o desemprego, que cresce de cerca de 10% para mais de 18%, indicando barreiras nas fases de contratação e retenção. Entre as mulheres LGBTI+, o mesmo aumento na discriminação corresponde mais fortemente às saídas do mercado de trabalho para a inatividade, com a inatividade ultrapassando 50% mesmo quando os níveis de discriminação são baixos, e a renda mediana anual caindo para cerca de R\$ 23 mil em casos de alta discriminação. Isso resulta em desânimo, desistência da busca de emprego ou restrições relacionadas a ambientes de trabalho inseguros ou hostis (tabela 3).

**Essas trajetórias distintas indicam que a discriminação não ocorre por meio de um único canal.** Para alguns grupos, ela está associada a mais desemprego, ao passo que, para outros coincide com uma redução geral da participação no mercado de trabalho. Em ambos os grupos, os gradientes de renda — em que  $\beta$  indica como a renda mediana do grupo se compara à da população geral do mesmo sexo<sup>55</sup> — refletem uma combinação de menos acesso ao trabalho remunerado, horários de trabalho limitados e mobilidade ocupacional descendente, revelando que a discriminação está associada não apenas ao fato de os indivíduos trabalharem ou não, mas também à qualidade e à remuneração dos empregos que conseguem obter.

55 Considerando  $\beta = 1$  como sinônimo de renda igual; valores abaixo de 1 indicando uma renda menor; e valores acima de 1 indicando uma renda maior.

**Tabela 3 |** Mediana das rendas brutas anuais e das atividades laborais da população em geral e da amostra LGBTI+ por níveis de discriminação

HOMENS					
Grupo	Mediana da renda bruta anual (R\$)	$\beta$	Empregados (%)	Desempregados (%)	Inativos (%)
População em geral	40.800	–	66,8	6,4	26,8
Amostra LGBTI+ (pareada)	37.500	0,92	57,8	12,4	29,8
Nível de discriminação					
Nenhum	39.200	1	63	9,8	27,2
Baixo	42.900	1,1	60,5	11,1	28,4
Moderado	35.600	0,91	56,3	14,7	29
Alto	31.400	0,8	51,8	18,2	30
MULHERES					
Grupo	Mediana da renda bruta anual (R\$)	$\beta$	Empregadas (%)	Desempregadas (%)	Inativas (%)
População em geral	34.200	–	44	9,3	46,7
Amostra LGBTI+ (pareada)	30.000	0,88	30	18,3	51,7
Nível de discriminação					
Nenhum	32.800	1	35,8	14,4	49,8
Baixo	35.400	1,08	33,6	16,1	50,3
Moderado	28.100	0,86	29	19,6	51,4
Alto	22.700	0,71	25,5	26,3	52,1

**Observações:** Mediana da renda anual = 12 vezes a mediana da renda mensal normal do grupo.

$\beta$  – índice relativo = Mediana da renda do grupo / Mediana da renda da população geral do mesmo sexo.

**A exclusão de pessoas LGBTI+ resulta em perdas anuais substanciais na renda do trabalho.** Considerando o tamanho estimado da população LGBTI+, com base no estudo Gallup (9,3% da população geral se identifica como LGBTI+), a economia perde R\$ 94,4 bilhões — aproximadamente US\$ 17,5 bilhões — por ano, ou 0,8% do PIB brasileiro, como resultado de principalmente quatro mecanismos: excesso de desemprego (R\$ 44,5 bilhões), excesso de inatividade (R\$ 23,9 bilhões), desvantagens salariais residuais (R\$ 20,6 bilhões) e segregação ocupacional/informalidade (R\$ 4,8 bilhões). Essas estimativas nacionais não são relativas a uma única região; os resultados desagregados demonstram perdas de produtividade consistentes em todas as regiões do Brasil, com diferenças que refletem as estruturas locais do mercado de trabalho (ver tabelas no anexo 2).

### Território, marginalização e caminhos rumo à segurança

As evidências qualitativas indicam que viver em áreas marginalizadas gera estigma, oportunidades limitadas, barreiras à mobilidade e exposição à violência institucional, o que afeta desproporcionalmente mulheres trans, travestis e mulheres bissexuais em comunidades quilombolas e ribeirinhas. Uma pessoa entrevistada descreveu como o estigma territorial influencia a percepção dos empregadores e o acesso a empregos qualificados:

*“Viver em bairros distantes ou periféricos significa não apenas percorrer longas distâncias, mas também ser visto como alguém que ‘não pertence’ a ambientes de trabalho qualificados.”*

Ao mesmo tempo, o trabalho comunitário, o anonimato urbano, as redes de apoio locais e a visibilidade LGBTI+ podem facilitar a mobilidade rumo a áreas centrais mais seguras e livres.

**Tabela 4 | Perdas econômicas anuais**

COMPONENTE	R\$ EM BILHÕES
Excesso de desemprego	44.8
Excesso de inatividade	24.1
Mistura ocupacional/informalidade	4.8
Lacuna salarial residual	20.7
<b>Perda econômica anual total</b>	<b>94.4</b>
<b>Perda de PIB (%)</b>	<b>0.8</b>

Observações: O PIB do Brasil em 2024 foi de R\$ 11,8 trilhões. Ver <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>.

**As perdas econômicas não são distribuídas igualmente entre homens e mulheres (ver tabela 5).** As mulheres LGBTI+ respondem por R\$ 54,3 bilhões da renda perdida — um valor substancialmente superior aos R\$ 40,1 bilhões estimados para os homens GBTI+. As mulheres enfrentam maiores perdas relacionadas ao desemprego e à inatividade, ao passo que os homens sofrem uma perda maior atribuível à lacuna salarial residual. Esses padrões de gênero indicam vulnerabilidades interseccionais que agravam as desigualdades tradicionais e estruturais do mercado de trabalho.

**Tabela 5 | Perdas econômicas anuais por sexo**

COMPONENTE	HOMENS GBTI+ (EM BILHÕES DE R\$)	MULHERES LGBTI+ (EM BILHÕES DE R\$)
Desemprego	17.6	27.9
Inatividade	8.8	15.6
Informalidade	3.8	1.0
Lacuna salarial residual	9.8	9.8
<b>Perda econômica anual total</b>	<b>40.1</b>	<b>54.3</b>
<b>Perda de PIB (%)</b>	<b>0.34</b>	<b>0.46</b>

**Observações:** As estimativas pressupõem que 9,3% da população brasileira seja LGBTI+.

**A desagregação por gênero e raça dos conjuntos de dados ponderados entre PNAD e população LGBTI+ revela que a exclusão da população LGBTI+ é influenciada tanto por gênero quanto por raça.** Em todos os indicadores — desemprego, inatividade, informalidade, trabalho autônomo e remuneração — as pessoas LGBTI+ pardas e pretas enfrentam desvantagens sistematicamente maiores que seus pares brancos. Essas disparidades aumentam conforme o gênero: as mulheres pardas e pretas LGBTI+ enfrentam as maiores disparidades, com diferenças significativas em relação ao desemprego e à inatividade, que são até duas vezes maiores que as observadas entre homens brancos GBTI+ (ver anexo 2). Esses padrões destacam como as formas interseccionais de estigma agravam as vulnerabilidades no mercado de trabalho, reforçando resultados econômicos e fiscais desiguais entre subgrupos. Essas disparidades são observadas em todas as regiões, indicando que gênero, raça e território influenciam conjuntamente a exposição a desvantagens no mercado de trabalho entre pessoas LGBTI+ (ver anexo 2).

## Desigualdades persistentes apesar das políticas de inclusão

Os achados da análise qualitativa indicam que homens gays brancos, cis e com traços mais “masculinizados” tendem a ocupar posições mais privilegiadas, ao passo que mulheres lésbicas relatam ser frequentemente ignoradas. Homens transmasculinos descrevem a invisibilidade em programas que priorizam outras identidades trans ou grupos LGB cis; e travestis e mulheres trans são constantemente identificadas como as mais excluídas, com visibilidade mínima de suas necessidades específicas. Os participantes também questionam a eficácia dos “selos de diversidade” empresariais, observando que, apesar da imagem inclusiva da marca, os cargos de liderança continuam sendo dominados por homens brancos cis, e que travestis negras estão praticamente ausentes de posições de liderança. Como observou um participante:

*“Os homens gays, especialmente os brancos e mais ‘masculinos’, são os que acabam ocupando as melhores posições.”*

## CUSTO ECONÔMICO DA EXCLUSÃO DE PESSOAS LGBTI+ CONFORME O ÍNDICE DE DISCRIMINAÇÃO

**Tanto entre os homens quanto entre as mulheres, as perdas econômicas aumentam à medida que a exposição à discriminação se intensifica, o que destaca o papel central da discriminação como mecanismo estruturante da exclusão no mercado de trabalho.** Aqueles que relatam discriminação de nível médio a alto equivalem a uma parcela desproporcionalmente maior das perdas de produtividade. Esse padrão está em consonância com evidências anteriores que revelam que a discriminação ocorre de forma cumulativa — influenciando decisões de contratação, manutenção do emprego, segregação ocupacional e condições de trabalho — em vez de ocorrer como eventos isolados. Esses padrões cumulativos tornam-se tangíveis quando traduzidos em termos monetários. Entre os homens, as perdas estimadas aumentam de aproximadamente R\$ 9 bilhões entre aqueles que relatam baixa discriminação para mais de R\$ 27 bilhões entre aqueles que relatam alta discriminação. Da mesma forma, entre as mulheres, as perdas aumentam de aproximadamente R\$ 7 bilhões em casos de baixa discriminação para quase R\$ 23 bilhões em casos de alta discriminação. Essas diferenças não são impulsionadas apenas pelo tamanho do grupo, mas também pelos efeitos cumulativos da exclusão repetida sobre os rendimentos, a estabilidade no emprego e a capacidade produtiva. Em conjunto, esses dados ilustram como uma situação de discriminação persistente e severa concentra as perdas econômicas nos grupos mais expostos, amplificando o custo geral da exclusão para o mercado de trabalho e para a economia como um todo (ver tabela 6).

**Tabela 6 | Estimativas de perdas econômicas relacionadas à discriminação e exclusão de pessoas LGBTI+ no local de trabalho; Brasil, 2025**

HOMENS			
Nível de discriminação	Baixo	Moderado	Alto
Porcentagem de pessoas no grupo (%)	34.2	33.8	32.0
Número de pessoas no grupo (milhares)	1,169	1,154	1,093
Fator de ajuste da perda de produtividade ( $\gamma_i^L$ )	0.028	0.052	0.091
Fator de ajuste do ganho de produtividade ( $\gamma_i^G$ )	-0.061	-0.104	-0.182
$(P^* \times n_i \times \gamma_i^L)$ (em milhões de R\$)	2,887.8	5,166.3	9,019.0
$(P^* \times n_i \times \gamma_i^G)$ (em milhões de R\$)	6,290.8	10,310.7	18,052.6
<b>Perda econômica total (em milhões de R\$)</b>	<b>9,178.6</b>	<b>15,477.0</b>	<b>27,071.8</b>
MULHERES			
Nível de discriminação	Baixo	Moderado	Alto
Porcentagem de pessoas no grupo (%)	35.5	31.4	33.1
Número de pessoas no grupo (milhares)	1,214	1,073	1,131
Fator de ajuste da perda de produtividade ( $\gamma_i^L$ )	0.035	0.061	0.104
Fator de ajuste do ganho de produtividade ( $\gamma_i^G$ )	-0.048	-0.087	-0.153
$(P^* \times n_i \times \gamma_i^L)$ (em milhões de R\$)	3,054.7	5,333.2	9,077.1
$(P^* \times n_i \times \gamma_i^G)$ (em milhões de R\$)	4,201.1	7,604.1	13,510.4
<b>Perda econômica total (em milhões de R\$)</b>	<b>7,256.0</b>	<b>12,937.3</b>	<b>22,587.7</b>

### CUSTO FISCAL DA EXCLUSÃO DE PESSOAS LGBTI+

**A exclusão também impõe um ônus mensurável às finanças públicas (ver tabela 7).** Anualmente, o Brasil perde aproximadamente R\$ 14,6 bilhões, ou 0,12% do PIB, devido à queda na arrecadação de impostos (R\$ 10,6 bilhões) e aos gastos adicionais com proteção social associados ao desemprego e à inatividade (R\$ 4 bilhões).

**Esses achados demonstram que a discriminação no local de trabalho afeta as finanças públicas por meio de dois canais que se reforçam mutuamente.** Do ponto de vista das receitas, a exclusão limita a base tributária, empurrando indivíduos LGBTI+ para empregos com salários mais baixos, trabalho informal, desemprego ou inatividade, o que reduz a arrecadação de impostos sobre a renda e as contribuições

previdenciárias. Do lado das despesas, aumenta a procura por subsídios de desemprego e outros programas de proteção social associados à exclusão do mercado de trabalho. Em conjunto, a diminuição das receitas e o aumento das despesas criam um fardo fiscal persistente. Isso indica que a discriminação não gera apenas um entrave à produtividade, mas também uma pressão estrutural sobre os orçamentos públicos, com implicações de longo prazo para a sustentabilidade fiscal.

**Tabela 7 | Perdas fiscais por ano**

COMPONENTE	
<b>Perda de receitas</b> (em bilhões de R\$)	10,6
<b>Despesas adicionais resultantes do desemprego</b> (em bilhões de R\$)	3,1
<b>Despesas adicionais resultantes da inatividade</b> (em bilhões de R\$)	0,9
<b>Impacto fiscal total</b> (em bilhões de R\$)	14,6
<b>Perda de PIB (%)</b>	0,124

**Observações:** As estimativas fiscais pressupõem que 9,3% da população seja LGBTI+, e que aproximadamente 60% dos trabalhadores tenham um emprego formal, refletindo a taxa de emprego informal do Brasil de 37,8% e limitando os cálculos de impostos e contribuições à renda gerada na economia formal.

**Os impactos fiscais também variam de acordo com o sexo (ver tabela 8).** Entre os homens GBTI+, as perdas fiscais totais chegam a R\$ 5,9 bilhões, impulsionadas principalmente pela perda de receitas. Entre as mulheres LBTI+, o total é significativamente maior — R\$ 8,7 bilhões — refletindo tanto rendimentos mais baixos quanto maiores probabilidades de desemprego e inatividade. Assim como os resultados econômicos, as desigualdades fiscais refletem padrões mais amplos de desvantagem estrutural de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

**Tabela 8 | Perdas fiscais por sexo**

COMPONENTE	HOMENS	MULHERES
<b>Perda de receitas</b> (em bilhões de R\$)	4,2	6,4
<b>Despesas resultantes do desemprego</b> (em bilhões de R\$)	1,3	1,8
<b>Despesas resultantes da inatividade</b> (em bilhões de R\$)	0,4	0,5
<b>Perdas fiscal total</b> (em bilhões de R\$)	5,9	8,7
<b>Perda de PIB (%)</b>	0,05	0,074

**Observações:** As estimativas pressupõem que 9,3% da população brasileira seja LGBTI+.

**Em todos os cenários, a exclusão de pessoas LGBTI+ se traduz em perdas econômicas e fiscais substanciais para o Brasil.** No cenário de referência mais elevado, a perda de renda do trabalho e o aumento das pressões fiscais representam perdas significativas (0,8% do PIB) e um encargo adicional para os recursos públicos (0,12% do PIB), refletindo os efeitos cumulativos do aumento do desemprego, da maior inatividade, das desvantagens salariais e do acesso limitado a empregos estáveis e protegidos, conforme documentado ao longo do relatório. Quando são consideradas hipóteses de maior prevalência, essas perdas aumentam drasticamente, destacando que a exclusão funciona como uma restrição estrutural ao desempenho econômico, e não como uma questão marginal. Em conjunto, os resultados demonstram que a discriminação persistente contra pessoas LGBTI+ gera custos que vão além dos resultados individuais, afetando a produtividade, as finanças públicas e o uso eficiente do capital humano em toda a economia.



# 7.

## Conclusão

**A exclusão de pessoas LGBTI+ reduz sistematicamente suas oportunidades de emprego, renda e participação formal no mercado de trabalho e acarreta perdas econômicas e fiscais substanciais para o Brasil.** As desvantagens mais severas afetam as mulheres lésbicas e bissexuais, as pessoas pretas e pardas LGBTI+ e as populações trans, não binárias e travestis, resultando em perdas anuais equivalentes a 0,8% do PIB. Vale notar que o principal custo econômico da discriminação não resulta apenas dos salários mais baixos, mas também da menor participação na força de trabalho e do menor vínculo com o emprego produtivo, o que prejudica a aprendizagem no trabalho, o principal fator de acumulação de capital humano na idade adulta e de potencial salarial ao longo da vida. Além disso, a exclusão impõe um ônus significativo aos recursos públicos, equivalente a perdas de aproximadamente 0,12% do PIB.

**Os achados também revelam que a exclusão ocorre de forma diferente dependendo do gênero.** Entre os homens GBTI+, uma parcela maior das perdas econômicas é explicada por retornos mais baixos no emprego, refletidos em desvantagens salariais persistentes. Entre as mulheres LBTI+, as perdas estão mais fortemente associadas ao desemprego e à inatividade, indicando uma forma extensa de exclusão que expulsa completamente as pessoas do mercado de trabalho. Essa distinção é crucial: embora as desvantagens salariais reduzam a produtividade entre aqueles que permanecem empregados, as desistências reduzem diretamente a força de trabalho disponível na economia e prejudicam a produtividade, gerando perdas cumulativas maiores ao longo do tempo.

**É importante destacar que o contexto brasileiro amplifica esses custos por meio da informalidade do mercado de trabalho.** A informalidade não é apenas um componente contábil das estimativas de custos, mas também um mecanismo por meio do qual a exclusão é perpetuada. Muitas pessoas são impelidas ao trabalho informal ou ao empreendedorismo por necessidade como resposta à discriminação, priorizando a autoproteção em detrimento das oportunidades. Cerca de 30% dos indivíduos LGBTI+ trabalham na informalidade ou por conta própria (em comparação com 25% da população em geral). Logo, essa situação está mais relacionada à forma de lidar com a exclusão que à busca por ascensão econômica. Embora o trabalho por demanda

(*gig*) e o microempreendedorismo demonstrem resiliência, muitas vezes essas opções representam uma renda mais baixa, proteção social mínima e potencial de crescimento limitado, reforçando a informalidade estrutural e restringindo os ganhos de produtividade tanto para os trabalhadores quanto para as empresas.

**Contudo, como em qualquer pesquisa que envolva populações de difícil acesso, há limitações.** A estratégia de amostragem intencional limita a possibilidade de generalizar os resultados para todas as pessoas LGBTI+ no Brasil. É provável que algumas das pessoas LGBTI+ mais marginalizadas não tenham podido participar, como, por exemplo, aquelas que não têm moradia estável e acesso à internet, ou que ocultam sua identidade por questões de segurança. A análise também não abrange os custos adicionais associados aos impactos na saúde mental, absenteísmo, violência, interrupções educacionais ou perdas em inovação, empreendedorismo e diversidade cognitiva dentro das empresas. Além disso, o cálculo dos custos representa um fluxo anual de perdas, quando, na realidade, a exclusão sistemática provavelmente gera perdas cumulativas muito maiores ao longo da vida, uma vez que a exposição repetida à discriminação agrava as desvantagens por meio do desemprego prolongado, de trajetórias informais e da limitada progressão de renda. O estudo contribui, portanto, para a compreensão de uma das maneiras pelas quais a exclusão da comunidade LGBTI+ tem consequências para a sociedade como um todo.

**Os achados também enfatizam a necessidade de as estatísticas oficiais continuarem a expandir os esforços de coleta de dados para incluir e mensurar todas as pessoas LGBTI+.** Pesquisas subsequentes sobre os impactos econômicos da exclusão no Brasil se beneficiarão de uma coleta de dados mais ampla. Para aprofundar a compreensão e refinar as prioridades das políticas públicas, seria útil aprimorar as metodologias para melhor identificar populações não binárias; expandir a análise para outros setores de políticas públicas; e fortalecer os esforços de coleta de dados com representatividade nacional.

**Os achados comprovam que a exclusão da comunidade LGBTI+ acarreta custos econômicos evitáveis para o Brasil, o que ressalta a necessidade de políticas de inclusão baseadas em evidências.** Ao reduzir a discriminação e ampliar as oportunidades para pessoas LGBTI+, o Brasil tem potencial para fortalecer seu capital humano, melhorar o desempenho do mercado de trabalho e consolidar sua trajetória de desenvolvimento no longo prazo. O setor privado desempenha um papel crucial nesse processo, uma vez que as práticas dos empregadores em matéria de recrutamento, retenção e progressão na carreira são fundamentais para superar as barreiras enfrentadas por pessoas LGBTI+. A discriminação e o controle informal limitam o uso de habilidades, reduzem a produtividade e prejudicam o desempenho das empresas. A exclusão do mercado de trabalho também gera exclusão financeira, pois o acesso limitado a serviços financeiros restringe ainda mais o crescimento e perpetua a vulnerabilidade econômica. Uma abordagem coordenada entre os setores público e privado para promover a inclusão pode gerar benefícios mensuráveis em termos de produtividade, resiliência e prosperidade compartilhada.

# 8.

## Recomendações

**Este estudo pretende complementar os marcos de direitos humanos existentes, considerando dados de desenvolvimento e ferramentas analíticas que ajudam a dar visibilidade aos impactos econômicos da exclusão de pessoas LGBTI+ do mercado de trabalho.** Ao fornecer novos dados que podem ser usados pelos governos federal, estaduais e municipais, pelo setor privado, por organizações da sociedade civil e por parceiros regionais e internacionais, o estudo promove a inclusão de pessoas LGBTI+ por meio da futura formulação de políticas públicas com base em evidências.

Para sustentar a trajetória de desenvolvimento do Brasil e alinhá-la à ênfase da CPF em produtividade e inclusão, as evidências apresentadas neste relatório apontam três áreas para ações futuras, em consonância com as atuais prioridades governamentais:



### 1. FORTALECIMENTO DAS BASES PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGOS.

**As evidências deste estudo podem subsidiar a elaboração e implementação das políticas públicas em vigor no Brasil.** Políticas relacionadas a emprego e renda — como o Plano Nacional de Trabalho Digno LGBTQIA+, lançado em 2025 por meio de uma parceria entre o MDHC e o Ministério do Trabalho e Emprego — apresentam oportunidades valiosas para refinar as recomendações e aprimorar a cooperação entre os governos federal, estaduais e municipais no desenvolvimento de soluções baseadas em evidências para melhorar os resultados no mercado de trabalho para pessoas LGBTI+. Os achados indicam que a taxa de desemprego entre indivíduos LGBTI+ (15,2%) é significativamente maior que a taxa nacional (7,7%), e a inatividade na força de trabalho também é elevada (37,4% em comparação com 33,4% em nível nacional). Essas lacunas indicam que o fortalecimento de programas de geração de emprego e renda alinhados ao Plano Nacional de Trabalho Digno LGBTQIA+ poderia contribuir para a redução das barreiras à participação no mercado de trabalho e para a melhoria do acesso a empregos estáveis e produtivos. A eficácia desses programas ainda precisa ser comprovada, mas os achados iniciais indicam uma redução significativa das desigualdades. O Ministério da Educação também desempenha um papel estratégico, uma vez que as políticas

educacionais que tratam de desigualdades estão intimamente ligadas às trajetórias no mercado de trabalho e aos resultados de inclusão no longo prazo. Os achados qualitativos destacam que a exclusão muitas vezes começa mais cedo na vida, especialmente para pessoas trans, não binárias, travestis e intersexo, que registram altos níveis de evasão e abandono escolar e barreiras para concluir o ensino médio e superior (ver quadro intitulado *Barreiras iniciais, efeitos duradouros*). O aumento de ambientes educacionais inclusivos e o apoio à permanência na escola podem, portanto, contribuir, no longo prazo, para a melhoria dos resultados no mercado de trabalho das pessoas LGBTI+.

**Expandir a produção, a padronização e o uso de dados baseados em OSIEGCS nos atuais sistemas e registros administrativos e nas pesquisas oficiais fortalece os fundamentos analíticos das políticas públicas.** Com base no trabalho já realizado pelo IBGE e outras instituições afins, são necessários esforços coordenados para melhorar a disponibilidade e a qualidade dos dados sobre a população LGBTI+, de forma a apoiar a formulação de políticas públicas baseadas em evidências e promover um mercado de trabalho mais inclusivo e equitativo no Brasil. Por exemplo, a Pesquisa Nacional sobre Diversidade Sexual e de Gênero de 2021 — Endiseg (México), o Censo de 2021 (Canadá) e a Pesquisa Nacional de Caracterização Socioeconômica de 2017 e 2022 (Chile) representam marcos significativos na documentação sistemática das populações LGBTI+ para subsidiar a formulação de políticas públicas sustentadas por evidências. Os achados deste relatório ressaltam o valor dos esforços continuados para ampliar a coleta de dados, uma vez que muitas das disparidades documentadas (especialmente aquelas que afetam pessoas trans, não binárias e intersexo) ainda não são sistematicamente capturadas pelos atuais sistemas estatísticos oficiais. Os órgãos que produzem estatísticas oficiais devem continuar seu trabalho e expandir a coleta de dados sobre populações LGBTI+, realizando, também, verificações contínuas sobre a confiabilidade e validade das medições.

**O fortalecimento dos mecanismos de planejamento, financiamento e monitoramento pode apoiar ainda mais as iniciativas de inclusão.** As disparidades persistentes nos índices de emprego, desemprego e participação na força de trabalho entre pessoas LGBTI+ ressaltam a importância de monitorar o progresso por meio de indicadores claros e consistentes. A utilização de um conjunto limitado e claramente definido de indicadores, alinhados aos instrumentos de políticas em vigor — como o Plano Nacional de Trabalho Digno LGBTQIA+ — relacionados a participação no mercado de trabalho, estabilidade no emprego, acesso ao crédito e transições para fora da informalidade, pode apoiar o monitoramento ao longo do tempo e facilitar a ampliação de soluções comprovadas.



## **2. CAPACITAÇÃO DOS MERCADOS E EMPRESAS PARA QUE GEREM EMPREGOS E REDUZAM AS BARREIRAS AO EMPREGO.**

**Expandir o acesso a oportunidades de emprego de qualidade é essencial para melhorar a participação das pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho.** Os achados qualitativos deste estudo indicam que jovens LGBTI+ se sentem excluídos das

oportunidades de emprego e formação existentes (ver quadro intitulado *Barreiras iniciais, efeitos duradouros*). Os atuais programas públicos (como o projeto-piloto do Empodera+) podem ajudar a embasar serviços de orientação vocacional e aumentar a oferta de vagas para estagiários e aprendizes que sejam acessíveis a jovens LGBTI+, pessoas trans e pessoas negras LGBTI+.

**O fortalecimento da colaboração entre governos, setor privado e organizações da sociedade civil também pode contribuir para o desenvolvimento de marcos nacionais de referência para ambientes de trabalho mais inclusivos.** O setor privado pode promover mais inclusão no ambiente de trabalho adotando medidas concretas, como a instituição de claras políticas antidiscriminatórias; a implementação de práticas padronizadas e atentas a vieses nas fases de contratação e promoção; e a manutenção de canais confidenciais para o relato de preocupações no ambiente de trabalho. A colaboração entre empresas, por exemplo, por meio de espaços como o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+<sup>56</sup>, permite o compartilhamento de estratégias bem-sucedidas e lições aprendidas, ajudando as empresas a evitar a repetição de erros comuns e acelerando a adoção de iniciativas de inclusão mais eficazes. Ao monitorar métricas de recrutamento, retenção e promoção em conformidade com as leis de proteção de dados, as empresas fortalecem coletivamente culturas de respeito, aumentam a retenção de talentos e reduzem os custos da discriminação, beneficiando toda a força de trabalho. Além disso, o setor privado pode se basear em políticas e boas práticas já vigentes no setor público, inclusive no Ministério Público do Trabalho, bem como linhas diretas nacionais de direitos humanos (como o Disque 100 operado pelo MDHC) com o propósito de promover ambientes de trabalho mais seguros e produtivos para todos, e não apenas para pessoas LGBTI+.

**A promoção de resultados mais equitativos no mercado de trabalho exige iniciativas multissetoriais que combinem apoio à contratação, incentivos à formalização e acesso à assistência psicossocial.** O relatório constata que, apesar de terem níveis médios de escolaridade mais elevados, as pessoas LGBTI+ ganham apenas 91% da renda da população em geral. Isso aponta para barreiras persistentes em termos de progressão na carreira, igualdade salarial e oportunidades de liderança, e não apenas na contratação em si. As empresas precisam reforçar os esforços de diversidade implementando medidas específicas, como revisões regulares dos processos de promoção, auditorias de equidade salarial e critérios de ascensão transparentes, especialmente para aqueles que enfrentam múltiplas formas de exclusão. Os achados qualitativos também revelam que barreiras administrativas e de documentação dificultam o acesso a empregos e a serviços públicos, principalmente para pessoas trans e não binárias. Uma melhor coordenação entre órgãos públicos e empresas privadas pode reduzir a incompatibilidade da documentação, os desafios na atualização de registros e eventuais inconsistências na verificação, facilitando o acesso aos serviços e as transições profissionais. Por exemplo, a Lei Estadual n.º 11.587/2023 do Rio Grande do Norte prevê uma cota de 5% das vagas de emprego para pessoas trans e travestis em empresas que

---

56 Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. <https://www.forumempresaslgbt.com/>.

recebem incentivos fiscais ou possuem contratos com o estado, o que reduz as barreiras de acesso e promove a inclusão da força de trabalho.

**Esses esforços podem ser complementados por mais oportunidades de capacitação.** Tanto os achados quantitativos quanto os qualitativos deste estudo indicam que muitas pessoas LGBTI+ ainda enfrentam barreiras significativas no acesso a empregos estáveis, o que reflete a importância da qualificação profissional e de caminhos abertos que levem a empregos de qualidade. Parcerias entre governos, atores do setor privado, universidades e instituições de formação profissional (como aquelas do Sistema S: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial — Senai, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial — Senac e Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas — Sebrae, que oferecem treinamento profissional em grande escala e apoio ao empreendedorismo em todo o Brasil) podem ajudar a garantir que os programas de formação profissional estejam alinhados às necessidades setoriais e apoiem o desenvolvimento de habilidades relevantes. Essas entidades oferecem formação técnica em grande escala, programas de mentoria e apoio ao registro e formalização de empresas. Esses esforços devem ser integrados a iniciativas federais como o programa Empodera+, liderado pelo MDHC, que se concentra na qualificação profissional e na inclusão no mercado de trabalho de indivíduos LGBTI+ por meio de treinamento especializado e parcerias empresariais. Esta recomendação é sustentada pelos achados qualitativos deste relatório, que indicam que muitas pessoas LGBTI+, principalmente pessoas trans, não binárias e intersexo, interrompem seus percursos educacionais devido à discriminação encontrada em escolas tradicionais, o que destaca a necessidade vital de ambientes profissionalizantes mais inclusivos e programas personalizados de acesso ao mercado de trabalho. O Banco Mundial já apoia esforços semelhantes, como, por exemplo, no âmbito do Empréstimo para Políticas de Desenvolvimento (DPL) de Empregos Inclusivos em São Paulo. O Banco poderia ajudar o governo estadual a explorar formas de aproveitar as reformas em curso (por exemplo, Trampolim, SuperAção SP e as simplificações administrativas no âmbito do Facilita SP) para lançar e testar percursos mais inclusivos que levem pessoas LGBTI+ a empregos de maior qualidade.



### **3. EXPANSÃO DO ACESSO A OPORTUNIDADES DE FINANCIAMENTO E EMPREENDEDORISMO.**

**O empreendedorismo desempenha um papel significativo na geração de renda para muitas pessoas LGBTI+.** As evidências deste estudo indicam que, no contexto de barreiras ao emprego formal, muitos indivíduos LGBTI+ recorrem a trabalhos temporários ou por demanda (*gig*), trabalho autônomo e atividades empreendedoras de pequena escala como estratégias para gerar renda e garantir sua autonomia econômica (ver quadro intitulado *Como contornar a exclusão*). É essencial expandir os serviços financeiros inclusivos por meio de instituições financeiras públicas, privadas e comunitárias para apoiar pequenas empresas lideradas por pessoas LGBTI+, especialmente aquelas que mais enfrentam exclusão do mercado de trabalho. Ao oferecer microcrédito personalizado, critérios de empréstimo adaptados, ferramentas de mitigação de riscos e educação financeira que levem em consideração rendimentos e históricos de crédito

não tradicionais, as instituições financeiras podem melhorar a viabilidade das empresas e seu acesso ao capital. Testar essas soluções com segmentos específicos de clientes permite que os fornecedores entendam melhor suas necessidades, reduzam os riscos e construam confiança antes de uma implementação mais ampla.

Esforços coordenados entre empresas privadas, universidades, instituições de pesquisa e sistemas de formação — como o Senai, o Senac e o Sebrae — podem ajudar a fortalecer programas de incubação e aceleração, educação empreendedora e desenvolvimento de modelos de negócios voltados ao aumento da inclusão de pessoas LGBTI+. Evidências de outros contextos latino-americanos indicam que tais ecossistemas são altamente eficazes. Por exemplo, a *Câmara de Comerciantes LGBT da Colômbia (CCLGBTCO)* e a *Câmara de Comércio LGBTQ+ da Argentina (CCGLAR)* demonstram como alguns programas de diversidade e certificação profissional com foco nos fornecedores podem integrar com sucesso os empreendedores LGBTI+ às cadeias de valor nacionais e internacionais. Centros comunitários, arranjos produtivos locais e polos da economia criativa também podem apoiar o crescimento de redes empreendedoras e fomentar ambientes mais favoráveis para pequenas empresas.

A identificação dos custos da discriminação e exclusão de pessoas LGBTI+ indicam as lacunas na formulação e implementação de políticas públicas. Os incríveis avanços do Brasil rumo à igualdade legal das pessoas LGBTI+ permanecerão limitados se não alterarem as experiências vividas por essas pessoas. Um maior esforço de implementação e documentação de políticas pode concretizar as promessas que a inclusão formal almeja. As evidências de revisões internacionais indicam que a igualdade legal formal deve ser acompanhada por mecanismos de implementação específicos, como cursos de sensibilização no local de trabalho, protocolos de recrutamento inclusivos e criação de redes empresariais de diversidade. Um exemplo regional bem-sucedido desse tipo de esforço conjunto é a rede chilena *Pride Connection*, que trabalha com mais de cem empresas para padronizar práticas trabalhistas inclusivas e monitorar seu impacto por meio do índice *Equidad CL*. Este relatório enfatiza que muito mais pode ser feito para promover a inclusão de pessoas LGBTI+, o que beneficiará a todos no Brasil.

# Anexo 1.

## Dados demográficos

Este anexo apresenta o perfil demográfico dos participantes da pesquisa CEE-Brasil e fornece informações descritivas detalhadas sobre a composição da amostra LGBTI+ antes das ações de reponderação e pareamento. As tabelas incluídas neste anexo documentam características sociodemográficas importantes — como idade, raça/cor, local de residência, escolaridade e pertencimento a povos ou comunidades tradicionais — e as comparam às distribuições correspondentes observadas na população geral do Brasil, conforme mensurado pela PNAD Contínua.

O objetivo deste anexo é documentar, de forma transparente, como a amostra bruta da pesquisa difere da estrutura populacional nacional e contextualizar os ajustes metodológicos aplicados na análise principal. Essas estatísticas descritivas devem ser interpretadas como características da amostra da pesquisa, e não como estimativas populacionais da população LGBTI+ no Brasil.

**Tabela A.1** | *Distribuição por orientação sexual — Amostra CEE-Brasil*

	N	%
<b>Bissexual</b>	2.475	22,0
<b>Gay</b>	4.231	37,7
<b>Heterossexual</b>	957	8,5
<b>Lésbica</b>	2.059	18,3
<b>Pansexual</b>	1.104	9,8
<b>Outra</b>	283	2,5
<b>Não sei/Prefiro não responder</b>	122	1,1
<b>Total</b>	<b>11.231</b>	<b>100</b>

Fonte: CEE-Brasil (2025).

**Tabela A.2 | Distribuição por identidade de gênero — Amostra CEE-Brasil**

	N	%
Homem cis	4.376	39,0
Homem trans	717	6,4
Mulher cis	3.339	29,7
Mulher trans	910	8,1
Pessoa não binária	820	7,3
Travesti	497	4,4
Transmasculino	247	2,2
Outra	201	1,8
Não sei/Prefiro não responder	124	1,1
<b>Total</b>	<b>11.231</b>	<b>100</b>

Fonte: CEE-Brasil (2025).

**Tabela A.3 | Distribuição territorial: Amostra CEE-Brasil versus população nacional**

REGIÃO/ESTADO	CEE (N)	CEE (%)	POPULAÇÃO NACIONAL (%)
<b>Norte</b>	<b>1.171</b>	<b>10,4</b>	<b>8,5</b>
Acre	57	0,5	0,4
Amapá	95	0,8	0,4
Amazonas	154	1,4	1,9
Pará	602	5,4	4,0
Rondônia	119	1,1	0,8
Roraima	78	0,7	0,3
Tocantins	66	0,6	0,7
<b>Nordeste</b>	<b>2.373</b>	<b>21,2</b>	<b>26,9</b>
Alagoas	223	2,0	1,5
Bahia	704	6,3	7,0

REGIÃO/ESTADO	CEE (N)	CEE (%)	POPULAÇÃO NACIONAL (%)
Ceará	403	3,6	4,3
Maranhão	141	1,3	3,3
Paraíba	252	2,2	2,0
Pernambuco	211	1,9	4,5
Piauí	191	1,7	1,6
Rio Grande do Norte	163	1,5	1,60
Sergipe	85	0,8	1,1
<b>Centro-Oeste</b>	<b>895</b>	<b>8,0</b>	<b>8,1</b>
Distrito Federal	423	3,8	1,4
Goiás	239	2,1	3,5
Mato Grosso	107	1,0	1,8
Mato Grosso do Sul	126	1,1	1,4
<b>Sudeste</b>	<b>5.451</b>	<b>48,6</b>	<b>41,8</b>
Espírito Santo	165	1,5	1,9
Minas Gerais	788	7,0	10,1
Rio de Janeiro	1,144	10,2	7,9
São Paulo	3,354	29,9	21,9
<b>Sul</b>	<b>1.316</b>	<b>11,7</b>	<b>14,7</b>
Paraná	498	4,4	5,6
Rio Grande do Sul	410	3,7	5,4
Santa Catarina	408	3,6	3,7
<b>Total</b>	<b>11.206</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: CEE-Brasil (2025).

**Tabela A.4 | Distribuição etária: Amostra CEE-Brasil versus população nacional**

FAIXA ETÁRIA	CEE-BRASIL		POPULAÇÃO BRASILEIRA (MILHARES)	
	n	%	n	%
18-24	1.987	18	21.613	10
25-34	4.533	40	32.474	15
35-44	2.659	24	33.020	16
45-59	1.628	14	39.664	19
60+	424	4	34.052	16
<b>Total</b>	<b>11.231</b>	<b>100</b>	<b>211.851</b>	<b>76</b>

Fonte: CEE-Brasil (2025); IBGE, PNAD Contínua (2024).

Observação: A população em geral não totaliza 100% porque a faixa etária de 0 a 17 anos foi omitida.

**Tabela A.5 | Distribuição por raça/cor: Amostra CEE-Brasil versus população nacional**

RAÇA/COR	CEE-BRASIL		BRASIL EM 2023 (MILHARES)	
	n	%	n	%
Branca	5.575	50	91.321	42
Parda	3.207	29	98.898	46
Preta	2.009	18	22.814	11
Indígena/amarela	434	4	2.570	1
<b>Total</b>	<b>11.225</b>	<b>100</b>	<b>215.603</b>	<b>100</b>

Fonte: CEE-Brasil (2025); IBGE, PNAD Contínua (2024).

**Tabela A.6 | Distribuição por local de residência/território: Amostra CEE-Brasil versus população nacional**

	CEE-BRASIL	%	IBGE (MILHARES)	%
Área rural, fazenda ou campo	345	3,2	25.600	13
Área urbana ou cidade	10.335	96,8	177.500	87
<b>Total</b>	<b>10.680</b>	<b>100</b>	<b>203.100</b>	<b>100</b>

Fonte: CEE-Brasil (2025); IBGE, Censo (2022).

**Tabela A.7 | Distribuição por pertencimento a povo ou comunidade tradicional: Amostra CEE-Brasil versus população nacional**

	CEE-BRASIL	%	IBGE (MILHARES)	%
Quilombola	535	4,8	1.330	0,7
Indígena	178	1,6	1.694	0,8
<b>Total</b>	<b>11.204</b>	<b>-</b>	<b>203.100.000</b>	<b>-</b>

Fonte: CEE-Brasil (2025); IBGE, Censo (2022).

**Tabela A.8 | Distribuição por escolaridade: Amostra CEE-Brasil versus população nacional**

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	STATUS	CEE		PNAD 2023 (MILHARES)		CEE		PNAD 2023 (MILHARES)		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
<b>Sem escolaridade</b>	Completo	10	0,1	8.706	5,0	-	-	-	-	
<b>Ensino fundamental</b>	Incompleto	111	10,	44.315	25,4	Completo	357	3,3	14.857	8,5
<b>Ensino médio</b>	Incompleto	320	2,9	14.384	8,2	Completo	1.949	17,8	54.281	31,1
<b>Ensino superior ou além</b>	Incompleto	2.420	22,1	9.263	5,3	Completo	5.797	52,9	28.796	16,5
<b>Total</b>		<b>10.964</b>	<b>100</b>	<b>174.602</b>	<b>100</b>					

Fonte: CEE-Brasil (2025); IBGE, PNAD Contínua (2024)

**Tabela A.9 | Amostra não ponderada e ponderada da população LGBTI+ comparada à população geral**

Grupo LGBTI+	LGBTI+		AMOSTRA PONDERADA LGBTI+		POPULAÇÃO EM GERAL	
	n	%	n	%	n	%
<b>Mulheres lésbicas</b>	2.059	18,4	2.055	18,3	-	-
<b>Homens gays</b>	4.231	37,9	4.234	37,7	-	-
<b>Mulheres bissexuais</b>	1.960	17,6	1.965	17,5	-	-

	LGBTI+		AMOSTRA PONDERADA LGBTI+		POPULAÇÃO EM GERAL	
Homens bissexuais	1.068	9,6	1.067	9,5	-	-
Outras orientações sexuais	1.853	16,5	1.909	17,0	-	-
Pessoas trans	2.371	21,11	2.370	21,1		
Mulheres trans / Travestis	1.407	12,53	1.404	12,5	-	-
Homens trans / Transmasculinos	964	8,58	966	8,6	-	-
Pessoas não binárias / Outras	1.426	12,7	1.393	12,4	-	-
Pessoas intersexo	296	2,64	296	2,64	-	-
<b>Total</b>	<b>11.231</b>				<b>-</b>	<b>-</b>
Faixa etária	n	%	n	%	n	%
18-24	1.987	18	1.933	17,2	21.613	10
25-34	4.533	40	3.010	26,8	32.474	15
35-44	2.659	24	2.752	24,5	33.020	16
45-59	1.628	14	2.663	23,7	39.664	19
60+	424	4	876	7,8	34.052	16
<b>Total</b>	<b>11.231</b>	<b>100</b>	<b>11.231</b>	<b>100</b>	<b>211.851</b>	<b>76</b>
Raça/cor	n	%	n	%	n	%
Branca	5.575	50	4.905	43,7	91.321	42
Parda	3.207	29	3.581	31,9	98.898	46
Preta	2.009	18	2.739	24,4	22.814	11
Indígena/amarela	434	4	22	~0,0*	2.570	1
<b>Total</b>	<b>11.225</b>	<b>100</b>	<b>11.225</b>	<b>100</b>	<b>215,603</b>	<b>100</b>
Local de residência / Território	n	%	n	%	n	%
Área rural, fazenda ou campo	345	3,20	1.399	13,1	25.600	13
Área urbana ou cidade	10.335	96,80	9.281	86,9	177.500	87
<b>Total</b>	<b>10.680</b>	<b>100</b>	<b>10.680</b>	<b>100</b>	<b>203.100</b>	<b>100</b>

	LGBTI+		AMOSTRA PONDERADA LGBTI+		POPULAÇÃO EM GERAL	
	n	%	n	%	n	%
<b>Escolaridade</b>						
<b>Sem escolaridade</b>	10	0,10	230	2,1	8.706	5
<b>Ensino fundamental</b>						
<b>Incompleto</b>	111	1,00	921	8,4	44.315	25,4
<b>Completo</b>	357	3,30	1.272	11,6	14.857	8,50
<b>Ensino médio</b>						
<b>Incompleto</b>	320	2,90	735	6,7	14.384	8,20
<b>Completo</b>	1.949	17,80	5.460	49,8	54.281	31,10
<b>Ensino superior ou além</b>						
<b>Incompleto</b>	2.420	22,10	921	8,4	9.263	5,30
<b>Completo</b>	5.797	52,90	1.425	13,0	28.796	16,50
<b>Total</b>	<b>10.964</b>	<b>100</b>	<b>10.964</b>	<b>100</b>		<b>100</b>
<b>Pertencimento a povos ou comunidades tradicionais</b>						
<b>Quilombola</b>	535	4,80	538	4,8	1.330	0,70
<b>Indígena</b>	178	1,60	179	1,6	1.694	0,80
<b>Total</b>	<b>11.204</b>	<b>-</b>	<b>11.204</b>	<b>100</b>		

**Observações:** A amostra bruta do estudo CEE-Brasil difere substancialmente da população brasileira, refletindo a natureza não probabilística da coleta de dados. A reponderação alinha a amostra LGBTI+ à população da PNAD Contínua por idade, sexo, raça/cor, escolaridade e região. Todas as estimativas de perdas são baseadas na amostra ajustada de pessoas LGBTI+.

# Anexo 2.

## Seção A

### JUSTIFICATIVA PARA UTILIZAÇÃO DA PNAD CONTÍNUA COMO POPULAÇÃO DE REFERÊNCIA

O marco analítico deste estudo baseia-se na comparação dos resultados de pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho com aqueles da população brasileira em geral. Essa comparação exige uma definição clara do *benchmark* populacional e do cenário contrafactual em relação ao qual os resultados da população LGBTI+ são avaliados. A PNAD Contínua de 2024 é adotada como população de referência por três razões inter-relacionadas: validade estatística, relevância para políticas públicas e clareza de identificação.

Em primeiro lugar, a PNAD Contínua, produzida pelo IBGE, é a pesquisa nacional oficial sobre as famílias brasileiras, baseada num plano de amostragem probabilística com pesos populacionais conhecidos. Ela oferece estimativas confiáveis sobre o tamanho, a estrutura demográfica e os resultados no mercado de trabalho dos brasileiros com 18 anos ou mais. Dessa forma, a PNAD Contínua define a estrutura empírica do mercado de trabalho brasileiro e serve como referência adequada para qualquer exercício que busque verificar os custos da economia como um todo.

Em segundo lugar, a CEE-Brasil é uma pesquisa *online* não probabilística e voluntária, concebida para eliminar uma lacuna de dados estruturais: a ausência de variáveis OSIEGCS nas estatísticas oficiais. Seu valor está na mensuração dos resultados no mercado de trabalho e das experiências de discriminação *entre* a população LGBTI+, e não na representação da distribuição populacional geral do Brasil. Como é comum em pesquisas *online* direcionadas a populações de difícil acesso, a amostra bruta do estudo CEE-Brasil super-representa certos grupos — como indivíduos mais jovens, mais urbanos e mais instruídos — em relação à população nacional.

Em terceiro, a questão sobre políticas públicas abordada neste relatório é explicitamente contrafactual por natureza: partindo do pressuposto de que a população LGBTI+ espelha a população em geral (levando em conta as características contextuais), como se comparam os resultados no mercado de trabalho de indivíduos LGBTI+ com aqueles da

população em geral? Para responder a essa pergunta, é necessário alinhar a amostra LGBTI+ à estrutura populacional observada na PNAD Contínua, em vez de remodelar a população geral para que se assemelhe à pesquisa CEE-Brasil.

## JUSTIFICATIVA PARA A REPONDERAÇÃO DA PESQUISA LGBTI+ COM BASE NA PNAD CONTÍNUA

A estratégia de reponderação adotada neste estudo calibra a pesquisa CEE-Brasil sobre a população LGBTI+ de forma que sua distribuição entre as principais variáveis sociodemográficas corresponda à da PNAD Contínua. Essa escolha se baseia na estratégia de identificação da análise e não deve ser interpretada como uma tentativa de tornar a pesquisa CEE-Brasil representativa da população LGBTI+ no país.

Do ponto de vista conceitual, a reponderação constrói uma *pseudopopulação estatisticamente comparável* de indivíduos LGBTI+ que compartilham as mesmas características observáveis — idade, sexo, raça/cor, escolaridade e estado de residência — da população em geral. Isso garante que as diferenças estimadas em termos de emprego, desemprego, inatividade, informalidade e rendimentos não sejam impulsionadas mecanicamente por diferenças de composição entre os conjuntos de dados, mas, sim, reflitam disparidades condicionais no mercado de trabalho associadas ao *status* de pessoa LGBTI+.

O ajuste é implementado usando uma abordagem de escore de propensão com balanceamento de covariáveis (CBPS, na sigla em inglês)<sup>57</sup>, que atribui pesos maiores ou menores aos participantes LGBTI+ para que suas características agregadas se alinhem às da PNAD. Esse procedimento é seguido por uma etapa iterativa de ponderação que ajusta os pesos para corresponder exatamente aos totais populacionais da PNAD em relação a idade, sexo, raça/cor e território. Em conjunto, esses métodos criam uma amostra LGBTI+ estatisticamente comparável sem descartar observações. O procedimento de reponderação não reduz significativamente o número de observações LGBTI+ da pesquisa CEE-Brasil. Com esse formato, a pesquisa CEE-Brasil inclui 11.231 participantes. Todas as observações são mantidas após a reponderação. O tamanho efetivo da amostra (ESS = 5.288) reflete a variância dos pesos e não deve ser interpretado como uma redução no número de observações.

Essa abordagem difere da utilizada em aplicações anteriores do mesmo marco na Sérvia e na Macedônia do Norte. Nesses casos, tanto as amostras da população LGBTI+ quanto aquelas da população em geral foram coletadas usando instrumentos *online* harmonizados, e nenhum dos conjuntos de dados constituiu um parâmetro de referência populacional claro. Portanto, foi necessária uma reponderação simétrica para alcançar a comparabilidade interna. No Brasil, diferentemente disso, a PNAD Contínua oferece um parâmetro externo excepcionalmente robusto, com dados populacionais e agregados do mercado de trabalho bem conhecidos. A decisão de ancorar a análise na PNAD

---

57 Imai, K.; Ratkovic, M. Covariate balancing propensity score. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Statistical Methodology)*, 76(1), 243–263. 2014.

aumenta a validade externa e garante consistência com as estatísticas oficiais utilizadas nas análises macroeconômicas e fiscais.

É importante ressaltar que a reponderação da pesquisa CEE-Brasil com base na PNAD não elimina o viés de seleção relacionado a características não observadas, nem significa que as estimativas resultantes capturam os efeitos causais da discriminação. Em vez disso, o procedimento produz comparações condicionais que podem ser interpretadas como estimativas do limite inferior da exclusão do mercado de trabalho, condicionadas às características observadas. Quaisquer diferenças remanescentes podem refletir uma combinação de discriminação, restrições estruturais, escolhas adaptativas e heterogeneidade não observada, sendo interpretadas de acordo no texto principal.

## Seção B

### OBJETIVO DO EXERCÍCIO

Esta subseção avalia a robustez do marco de ponderação e custos, introduzindo uma referência externa para os padrões de prevalência da população LGBTI+ com base em dados da Pesquisa Gallup. A PNAD Contínua de 2024 continua sendo a principal referência populacional para o Brasil; ela define a estrutura demográfica e os parâmetros do mercado de trabalho utilizados ao longo da análise. O exercício baseado na Pesquisa Gallup é implementado exclusivamente como um teste de sensibilidade para avaliar se suposições alternativas sobre a *distribuição* da população LGBTI+ por gênero e idade afetam significativamente as estimativas agregadas de perdas econômicas e fiscais, ou, em vez disso, se alteram principalmente sua distribuição interna.

É importante ressaltar que esse teste de robustez não modifica as lacunas do mercado de trabalho (parâmetros  $\lambda$ ), os níveis salariais, as taxas de informalidade ou as premissas fiscais. Todas as diferenças entre os cenários decorrem exclusivamente de efeitos de composição.

### PADRÕES DE PREVALÊNCIA BASEADOS EM DADOS DA GALLUP, POR SEXO E IDADE

Dados internacionais da Gallup demonstram que a identificação de uma pessoa como LGBTI+ varia substancialmente de acordo com a faixa etária e o gênero, com maior prevalência entre os indivíduos mais jovens e gradientes de gênero acentuados. A tabela A.10 apresenta as taxas de prevalência relativas utilizadas neste anexo, as quais são aplicadas à estrutura populacional da PNAD 2024 para indivíduos com idades entre 18 e 60 anos.

**Tabela A.10** | Prevalência de pessoas LGBTI+ por sexo e idade (padrão Gallup, %)

FAIXA ETÁRIA	HOMENS	MULHERES
18–29 (Geração Z)	10,6	28,5
30–44 (Geração Y, ou Millennials)	5,4	12,4
45–60 (Geração X e Baby Boomers)	3,5	4,0

Fonte: Gallup (2024). Taxas de prevalência aplicadas às parcelas populacionais da PNAD 2024.

Essas taxas de prevalência heterogêneas não são forçadas a reproduzir a prevalência agregada de 9,3% usada no cenário de referência. Em vez disso, refletem a variação observada empiricamente, permitindo que a análise isole os efeitos da composição pura.

## POPULAÇÃO LGBTI+ IMPLÍCITA SOB DIFERENTES HIPÓTESES DE PREVALÊNCIA

A aplicação das taxas de prevalência baseadas na Pesquisa Gallup à PNAD 2024 resulta numa população LGBTI+ total ligeiramente menor que no cenário de prevalência uniforme, uma vez que a maior prevalência se concentra em coortes mais jovens com menor peso populacional. A tabela A.11 compara a população LGBTI+ implícita por gênero nos dois cenários.

**Tabela A.11** | População LGBTI+ estimada por gênero (idades de 18 a 60 anos, em milhões)

CENÁRIO	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Prevalência uniforme (9,3%)	8,10	8,45	16,55
Prevalência baseada na Pesquisa Gallup	6,35	9,60	15,95

Fonte: Estrutura populacional da PNAD 2024 combinada a padrões de prevalência da Pesquisa Gallup.

A modesta redução na população total no cenário da Pesquisa Gallup reflete a composição demográfica, e não mudanças no comportamento do mercado de trabalho.

**Tabela A.12** | Resultados ajustados pela distribuição da Pesquisa Gallup e prevalência de 9,3%

<b>HOMENS</b>			
<b>Nível de discriminação</b>	<b>Baixo</b>	<b>Moderado</b>	<b>Alto</b>
Porcentagem de pessoas no grupo	34,2	33,8	32,0
Número de pessoas no grupo (milhares)	917	905	858
Fator de ajuste da perda de produtividade ( $\gamma_i^L$ )	0,028	0,052	0,091
Fator de ajuste do ganho de produtividade ( $\gamma_i^G$ )	-0,061	-0,104	-0,182
$(P^* \times n_i \times \gamma_i^L)$ (em milhões de R\$)	2.266,4	4.054,6	7.078,3
$(P^* \times n_i \times \gamma_i^G)$ (em milhões de R\$)	4.937,2	8.092,0	14.168,0
<b>Perda econômica total (em milhões de R\$)</b>	<b>7.203,6</b>	<b>12.146,6</b>	<b>21.246,5</b>
<b>MULHERES</b>			
<b>Nível de discriminação</b>	<b>Baixo</b>	<b>Moderado</b>	<b>Alto</b>
Porcentagem de pessoas no grupo	35,5	31,4	33,1
Número de pessoas no grupo (milhares)	1.532	1.355	1.428
Fator de ajuste da perda de produtividade ( $\gamma_i^L$ )	0,035	0,061	0,104
Fator de ajuste do ganho de produtividade ( $\gamma_i^G$ )	-0,048	-0,087	-0,153
$(P^* \times n_i \times \gamma_i^L)$ (em milhões de R\$)	3.856,0	6.732,2	11.458,1
$(P^* \times n_i \times \gamma_i^G)$ (em milhões de R\$)	5.303,1	9.598,8	17.054,4
<b>Perda econômica total (em milhões de R\$)</b>	<b>9.159,4</b>	<b>16.331,0</b>	<b>28.512,9</b>

## PERDAS ECONÔMICAS: ROBUSTEZ AGREGADA E COMPOSIÇÃO DE GÊNERO

Utilizando parâmetros idênticos de lacunas no mercado de trabalho e de renda, as perdas econômicas totais diferem levemente entre os cenários, o que se deve exclusivamente à composição da população. A tabela A.13 apresenta as perdas econômicas anuais por gênero, considerando ambas as hipóteses de prevalência.

**Tabela A.13** | Perdas econômicas por gênero (em bilhões de R\$ por ano)

CENÁRIO	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Prevalência uniforme (9,3%)	53,7	40,9	94,6
Prevalência baseada na Pesquisa Gallup	42,1	46,5	88,6

Fonte: Cálculos dos autores.

Para isolar os efeitos distributivos independentemente da escala, a tabela A.14 normaliza o cenário baseado na Pesquisa Gallup para o mesmo total agregado do cenário de prevalência uniforme.

**Tabela A.14** | Perdas econômicas por gênero, normalizadas (total fixo em R\$ 94,6 bilhões)

CENÁRIO	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Prevalência uniforme (9,3%)	53,7	40,9	94,6
Padrão Gallup (normalizado)	44,9	49,7	94,6

A normalização revela que a prevalência heterogênea desloca uma parcela substancial das perdas totais para as mulheres, mesmo quando as perdas totais são mantidas constantes.

## IMPACTOS FISCAIS POR GÊNERO

Os impactos fiscais são calculados utilizando a mesma taxa de receita efetiva (11,4% de perda de renda do trabalho) e o mesmo envelope de despesas adicionais agregadas da análise principal. A tabela A.15 apresenta os impactos fiscais por gênero em ambos os cenários.

**Tabela A.15** | Impactos fiscais por gênero (em milhões de R\$ por ano)

CENÁRIO	GÊNERO	PERDAS DE RECEITA	DESPESAS ADICIONAIS	IMPACTO FISCAL TOTAL
Uniforme (9.3%)	Homens	6.213,9	2.172,6	8.386,4
	Mulheres	4.570,5	1.598,0	6.168,6
	<b>Total</b>	<b>10.784,4</b>	<b>3.770,6</b>	<b>14.555,0</b>
Padrão Gallup	Homens	4.628,0	1.618,1	6.246,1
	Mulheres	6.156,4	2.152,5	8.308,9
	<b>Total</b>	<b>10.784,4</b>	<b>3.770,6</b>	<b>14.555,0</b>

Fonte: Cálculos dos autores.

**Tabela A.16** | Indicadores e lacunas por sexo e raça (prevalência de 9,3%)

GRUPO	TAXA DE DESEMPREGO (%) — POPULAÇÃO GERAL	TAXA DE DESEMPREGO (%) — POPULAÇÃO LGBTI+	DIFERENÇA NA TAXA DE DESEMPREGO	TAXA DE INATIVIDADE (%) — POPULAÇÃO GERAL	TAXA DE INATIVIDADE (%) — POPULAÇÃO LGBTI+	DIFERENÇA NA TAXA DE INATIVIDADE	TRABALHO AUTÔNOMO (%) — POPULAÇÃO GERAL	TRABALHO AUTÔNOMO (%) — POPULAÇÃO LGBTI+	DIFERENÇA SALARIAL RESIDUAL (LGBTI+ VERSUS POPULAÇÃO GERAL)
Homens brancos	5,5%	10,5%	5	22%	24%	2	3	4	-6%
Mulheres brancas	7,5%	14,5%	7	38%	42%	4	4	5	-8%
Homens pardos	7,0%	14,5%	7,5	28%	32%	4	5	7	-9%
Mulheres pardas	9,5%	19,5%	10	48%	54%	6	6	8	-11%
Homens pretos	8,5%	17,5%	9	30%	35%	5	6	8	-10%
Mulheres pretas	11,0%	22,0%	11	50%	57%	7	7	9	-13%

Fonte: Cálculos dos autores

A partir das estimativas reponderadas descritas acima, a tabela A.16 apresenta alguns indicadores do mercado de trabalho e as respectivas disparidades entre indivíduos LGBTI+ e a população geral, desagregados por raça e gênero. Ao alinhar a amostra LGBTI+ à estrutura demográfica da PNAD Contínua, essas comparações buscam isolar as diferenças que não são impulsionadas por fatores composicionais como idade, sexo atribuído ao nascimento, raça/cor ou território. Em todos os grupos, as pessoas LGBTI+ apresentam resultados sistematicamente piores em termos de desemprego, inatividade, informalidade e qualidade do emprego em comparação a seus pares não LGBTI+. Essas disparidades não são uniformes: elas são constantemente maiores entre as pessoas pretas e pardas e são ainda mais acentuadas entre as mulheres. Em particular, as mulheres pretas e pardas LGBTI+ enfrentam as maiores desvantagens na maioria dos indicadores, inclusive quanto às disparidades de desemprego e inatividade, e apresentam uma maior prevalência de emprego informal ou precário. As lacunas salariais seguem um padrão semelhante, com diferenciais negativos maiores observados nos grupos racialmente marginalizados. De forma geral, a tabela ilustra como a exclusão do mercado de trabalho se manifesta por meio de eixos de desigualdade que se cruzam, reforçando as desvantagens cumulativas de gênero e raça dentro da população LGBTI+.

Embora os dados incluam pessoas indígenas e “amarelas”, as amostras são insuficientes para permitir uma análise estatisticamente robusta desses subgrupos dentro do marco reponderado. Consequentemente, quaisquer estimativas para esses grupos seriam altamente instáveis e sensíveis a pequenas variações nos dados, podendo levar a interpretações enganosas. Por esse motivo, esses participantes não foram incluídos nos resultados comparativos apresentados nesta tabela. Essa exclusão não deve ser interpretada como uma ausência dessas populações no estudo, mas sim como uma limitação de seu poder estatístico. A inclusão desses grupos na pesquisa continua sendo de suma importância, e pesquisas futuras devem priorizar estratégias de coleta de dados direcionadas para garantir uma representação adequada e possibilitar análises desagregadas confiáveis.

## **INTERPRETAÇÃO E IMPLICAÇÕES PARA A ESTRATÉGIA DE PONDERAÇÃO**

Este teste de robustez leva a duas conclusões claras. Em primeiro lugar, as estimativas agregadas de perdas econômicas e fiscais são estáveis em diferentes hipóteses de prevalência, confirmando que os principais resultados não são influenciados por premissas robustas sobre a prevalência uniforme da população LGBTI+. Em segundo lugar, a distribuição das perdas — especialmente por gênero — é sensível à heterogeneidade demográfica realista.

Esses achados reforçam a escolha da PNAD Contínua como população de referência primária e validam a estratégia de ponderação aplicada à pesquisa CEE-Brasil. Os padrões de prevalência baseados na Pesquisa Gallup não invalidam os resultados principais; pelo contrário, fornecem evidências complementares de que as interpretações de subgrupos devem levar em conta os efeitos da composição demográfica.

# Anexo 3.

## Questionário

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Sociodemográfico</b>			
<b>Idade</b>	Quantos anos você tem?	numeric: integer	
<b>EstadoMoradia</b>	Em que estado você mora atualmente?	11	Rondônia
		12	Acre
		13	Amazonas
		14	Roraima
		15	Pará
		16	Amapá
		17	Tocantins
		21	Maranhão
		22	Piauí
		23	Ceará
		24	Rio Grande do Norte
		25	Paraíba
		26	Pernambuco
		27	Alagoas
		28	Sergipe
		29	Bahia

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Sociodemográfico</b>			
<b>EstadoMoradia</b>	Em que estado você mora atualmente?	31	Minas Gerais
		32	Espírito Santo
		33	Rio de Janeiro
		35	São Paulo
		41	Paraná
		42	Santa Catarina
		43	Rio Grande do Sul
		50	Mato Grosso do Sul
		51	Mato Grosso
		52	Goiás
		53	Distrito Federal
		99	Moro no exterior
		<b>DescricaoLugarMoradia</b>	Como você descreve o lugar em que você mora?
2	Área rural, sítio ou fazenda		
<b>PartePovo</b>	Você se considera parte de algum destes povos ou comunidades tradicionais?	1	Indígenas
		2	Quilombolas
		3	Ribeirinhos
		4	Pescadores artesanais
		5	Comunidades de terreiro
		6	Outros
		7	Não

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Sociodemográfico</b>			
<b>LocalizacaoMoradia</b>	Sua casa/apartamento está localizada em alguma dessas áreas?	1	Em uma comunidade, favela ou assentamento informal
		2	Em uma área periférica distante do centro
		3	Em um bairro planejado ou com infraestrutura completa PRÓXIMO ao centro
		4	Em um bairro planejado ou com infraestrutura completa DISTANTE do centro
		5	Não se aplica / Nenhuma dessas opções
<b>NumMoradores</b>	Incluindo você, quantas pessoas moram atualmente na sua casa/apartamento?	numeric: integer	
<b>Moradores</b>	Quem são essas pessoas?	1	Pai / Padrasto
		2	Mãe / Madrasta
		3	Irmão(s) / Irmã(s)
		4	Outros parentes
		5	Companheiro(a)
		6	Filhos/enteados menores de 14 anos
		7	Filhos/enteados com 14 anos ou mais
		8	Amigos / Agregados
		9	Colegas de quarto/república/ pensionato
		10	Colegas de trabalho
<b>NumMoradoresIrmãos</b>	Quantos irmão(s) e/ou irmã(s) moram com você?	numeric: integer	

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Sociodemográfico</b>			
<b>NumMoradoresParentes</b>	Quantos parentes moram com você?	numeric: integer	
<b>NumMoradoresFilhos14menos</b>	Quantos filhos/enteados menores de 14 anos moram com você?	numeric: integer	
<b>NumMoradoresFilhos14mais</b>	Quantos filhos/enteados com 14 anos ou mais moram com você?	numeric: integer	
<b>NumMoradoresAmigos</b>	Quantos amigos/agregados moram com você?	numeric: integer	
<b>NumMoradoresRepublica</b>	Quantos colegas de quarto/república/pensionato moram com você?	numeric: integer	
<b>NumMoradoresColTrab</b>	Quantos colegas de trabalho moram com você?	numeric: integer	
<b>RacaCor</b>	Qual sua cor ou raça?	1	Branca
		2	Preta
		3	Amarela
		4	Parda
		5	Indígenas
<b>SexoNasc</b>	Qual sexo foi atribuído a você ao nascer?	1	Masculino
		2	Feminino
		3	Ignorado
<b>SexoVariacao</b>	Você nasceu com variações das características sexuais?	1	Sim
		2	Não
		3	Não sei / Prefiro não responder

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Sociodemográfico</b>			
<b>Genero</b>	Qual a sua identidade de gênero?	1	Mulher Cis
		2	Mulher Trans
		3	Travesti
		4	Homem Cis
		5	Homem Trans
		6	Transmasculino
		7	Não binária
		8	Outra
		9	Não sei / Prefiro não responder
<b>GeneroTxt</b>	Qual outra identidade de gênero?	text	
<b>PessoaTrans</b>	Você é uma pessoa trans?	1	Sim
		2	Não
<b>OrientacaoSexual</b>	Considerando sua orientação sexual, você se define como:	1	Gay
		2	Lésbica
		3	Bissexual
		4	Pansexual
		5	Heterossexual
		6	Outra
		7	Não sei / Prefiro não responder
<b>OrientacaoSexualTxt</b>	Qual outra orientação sexual?	text	

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Sociodemográfico</b>			
<b>Pcd</b>	Você tem alguma dificuldade permanente em...	1	Enxergar: dificuldade permanente de visão, mesmo utilizando óculos ou lentes de contatos
		2	Ouvir: dificuldade permanente na audição, mesmo usando aparelhos auditivos
		3	Mobilidade com os membros inferiores: dificuldade permanente em anda subir degraus, mesmo usando prótese, bengala ou aparelho de auxílio
		4	Coordenação motora fina: dificuldade permanente para pegar pequenos objetos ou abrir e fechar tampas de garrafas, mesmo usando aparelhos de auxílio
		5	Coordenação motora fina: dificuldade permanente para pegar pequenos objetos ou abrir e fechar tampas de garrafas, mesmo usando aparelhos de auxílio
		6	Não possui nenhuma dificuldade permanente
<b>PcdGrauEnxergar</b>	Qual o seu grau de dificuldade em Enxergar?	1	Não consegue de modo algum
		2	Muita dificuldade
		3	Alguma dificuldade
		4	Nenhuma dificuldade
<b>PcdGrauOuvir</b>	Qual o seu grau de dificuldade em Ouvir?	1	Não consegue de modo algum
		2	Muita dificuldade
		3	Alguma dificuldade
		4	Nenhuma dificuldade

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO DESCRIÇÃO	CATEGORIAS	
		TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Sociodemográfico</b>			
<b>PcdGrauMobMembInf</b>	Qual o seu grau de dificuldade em Mobilidade com os membros inferiores?	1	Não consegue de modo algum
		2	Muita dificuldade
		3	Alguma dificuldade
		4	Nenhuma dificuldade
<b>PcdGrauCoordMotora</b>	Qual o seu grau de dificuldade em Coordenação motora fina?	1	Não consegue de modo algum
		2	Muita dificuldade
		3	Alguma dificuldade
		4	Nenhuma dificuldade
<b>PcdGrauFuncaoMental</b>	Qual o seu grau de dificuldade em Funções mentais?	1	Não consegue de modo algum
		2	Muita dificuldade
		3	Alguma dificuldade
		4	Nenhuma dificuldade
<b>Ensino</b>	Atualmente, você está frequentando alguma escola ou instituição de ensino?	1	Sim
		2	Não
<b>EnsinoAtual</b>	Qual é o nível de ensino que você está frequentando atualmente?	1	Educação infantil (creche ou pré-escola)
		2	Ensino fundamental
		3	Ensino médio
		4	Educação de jovens e adultos (EJA)
		5	Curso técnico de nível médio
		6	Graduação (ensino superior)
		7	Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado)
		8	Outro

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Sociodemográfico</b>			
<b>EnsinoAtualTxt</b>	Qual outro?	text	
<b>EnsinoParou</b>	Qual foi o último ano ou série concluído com aprovação?	1	Nunca estudou
		2	Até a 4ª série/5º ano do fundamental
		3	Até a 8ª série/9º ano do fundamental
		4	Ensino médio completo
		5	Curso técnico completo
		6	Superior completo
		7	Pós-graduação completa
		8	Outro
<b>EnsinoParouTxt</b>	Qual outro?	text	
<b>Atividade econômica</b>			
<b>AtividadeRemunerada</b>	Na semana passada, você trabalhou ou estagiou pelo menos uma hora em alguma atividade remunerada?	1	Sim
		2	Não
		3	Estou/estava temporariamente afastado(a) do trabalho
<b>RemuneracaoComo</b>	Como você foi remunerado(a) por este trabalho?	1	Exclusivamente em dinheiro
		2	Exclusivamente em produtos, moradia ou alimentação
		3	Parte em dinheiro e parte em produtos, moradia ou alimentação
<b>Ocupacao</b>	Na semana passada, qual era a sua ocupação principal?	text	
<b>ComecouVagasAfirmLGBT</b>	Você começou a trabalhar neste emprego a partir de vagas de ação afirmativa para pessoas LGBTI?	1	Sim
		2	Não

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO DESCRIÇÃO	CATEGORIAS	
		TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Atividade econômica</b>			
<b>AjudouSemReceber</b>	Na semana passada, você ajudou, sem receber pagamento, em alguma atividade profissional, negócio próprio ou trabalho agropecuário ou pescueiro de alguém que mora na mesma casa que você?	1	Sim
		2	Não
<b>AtividadeRecebeuPagto</b>	Durante a semana passada, você fez algum trabalho eventual, informal ou por conta própria pelo qual recebeu algum pagamento (sem contar as tarefas domésticas pelas quais recebeu alguma renda de outro pessoa que mora com você)?	1	Sim
		2	Não
<b>MotivoNaoTrabalhou</b>	Qual é o principal motivo pelo qual você não trabalhou na semana anterior?	1	Férias, folga ou jornada de trabalho variável
		2	Treinamento profissional
		3	Redistribuição de horas de trabalho / compensação por horas extras, até 3 meses
		4	Licença médica
		5	Doença/acidente
		6	Licença maternidade/ paternidade
		7	Greve ou paralisação
		8	Afastamento do próprio negócio/empresa por motivo de gestação, doença, acidente etc., sem ser remunerado por instituto de previdência
		9	Fatores ocasionais (má condição climática, paralisação nos serviços de transporte etc)

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Atividade econômica</b>			
<b>MotivoNaoTrabalhou</b>	Qual é o principal motivo pelo qual você não trabalhou na semana anterior?	10	Falta de trabalho (atividade sazonal)
		11	Outro
<b>MotivoNaoTrabalhouTxt</b>	Qual outro motivo?	text	
<b>RecebeDuranteAusencia</b>	Durante essa ausência, você recebe algum pagamento pelo trabalho do qual está ausente?	1	Sim
		2	Não
<b>RealizaAtividadesAusente</b>	Você realiza tarefas e atividades relacionadas ao trabalho mesmo quando está ausente?	1	Sim
		2	Não
<b>TempoAusenteTrabalho</b>	Quanto tempo no total você espera ficar ausente do trabalho?	text	
<b>Empregabilidade</b>			
<b>ProcurouTrabalho</b>	Nos últimos 30 dias (contados até o último domingo), você procurou trabalho ou tomou alguma providência para iniciar um negócio próprio?	1	Sim
		2	Não
<b>EncontrouTrabalho</b>	Você encontrou algum trabalho nesse período?	1	Sim, mas ainda não comecei a trabalhar
		2	Sim, comecei a trabalhar entre o último domingo e hoje
		3	Não
<b>PrevisaoTrabalhoProx3m</b>	Você tem previsão de começar a trabalhar nos próximos 3 meses?	1	Sim
		2	Não
<b>GostariaTrabalhar</b>	Mesmo que não tenha procurado, você gostaria de trabalhar, mesmo que fosse por poucas horas?	1	Sim
		2	Não

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Empregabilidade</b>			
<b>MotivoNaoProcurarTrabalho</b>	Qual o principal motivo para você não ter procurado trabalho nas últimas 4 semanas?	1	Não havia trabalho disponível na minha área
		2	Estava estudando ou em curso de formação
		3	Problemas de saúde ou deficiência
		4	Precisava cuidar de filhos ou parentes
		5	Outros motivos familiares
		6	Motivos pessoais (ex: desânimo, não se sente capaz)
		7	Estava aguardando retorno de uma empresa
		8	Discriminação/Exclusão
		9	Outros (especifique):
<b>MotivoNaoProcurarTrabalhoTxt</b>	Qual outro motivo?	text	
<b>MotivoNaoQuerTrabalhar</b>	Qual o principal motivo pelo qual você não quer trabalhar neste momento?	1	Estou estudando ou em formação
		2	Problemas de saúde ou deficiência
		3	Cuido de crianças ou familiares
		4	Outros motivos familiares
		5	Incapacidade física, mental ou doença permanente
		6	Muito jovem para trabalhar
		7	Discriminação/Exclusão
		8	Aposentadoria/Pensão
		9	Não desejava trabalhar
		10	Outros

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Empregabilidade</b>			
<b>InicioTrabalhoProxSemana</b>	Se você encontrasse um trabalho hoje, conseguiria começar até o fim da próxima semana?	1	Sim
		2	Não
<b>MotivoImpedeComeçar</b>	Qual o principal motivo que te impediria de começar a trabalhar em até 7 dias?	1	Estou estudando ou em formação
		2	Problemas de saúde ou deficiência
		3	Cuido de filhos ou parentes
		4	Outros
<b>MotivoImpedeComeçarTxt</b>	Qual outro motivo?	text	
<b>MotivoCuidaAlguem</b>	Qual é o principal motivo pelo qual você cuida pessoalmente de crianças, adultos com deficiência ou familiares idosos?	1	Não há serviços adequados disponíveis (muito distantes, sem vaga, não elegível etc.)
		2	Não tenho condições financeiras de pagar pelos serviços disponíveis
		3	Prefiro cuidar pessoalmente dessas pessoas
		4	Outros
<b>PrincipalFonteRenda</b>	Qual é sua principal fonte de renda atualmente?	1	Rendimentos/pensões de cônjuges/pais/outros membros da família
		2	Ajuda de parentes ou amigos
		3	Pensão própria
		4	Seguro-desemprego
		5	Bolsa de estudos/empréstimo estudantil
		6	Trabalhos ocasionais/pequena produção agrícola

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO DESCRIÇÃO	CATEGORIAS	
		TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Empregabilidade</b>			
<b>PrincipalFonteRenda</b>	Qual é sua principal fonte de renda atualmente?	7	Benefício social (ex: Bolsa Família, BPC etc.)
		8	Pensão alimentícia
		9	Renda de aluguel, juros ou dividendos
		10	Poupança própria
		11	Empréstimos ou crédito bancário
		12	Ajuda de organizações humanitárias ou religiosas
		13	Outros
<b>BeneficioSocial</b>	Qual benefício social você recebe?	1	Bolsa Família
		2	Benefício de Prestação Continuada (BPC/Loas)
		3	Programa de Erradicação do Trabalho Infantil - PETI
		4	Seguro-desemprego
		5	Pé-de-Meia Licenciaturas
		6	Outros
<b>BeneficioSocialValor</b>	Qual o valor mensal do seu benefício?	numeric: integer	
<b>BeneficioSocialTempo</b>	Há quanto tempo você recebe este benefício?	text	
<b>QtdTrabalhoUltimamente</b>	Quantos trabalhos você tinha nos últimos 30 dias (contadas até o último domingo)?	1	Um
		2	Dois
		3	Três ou mais

DICIONARIO ECOE_BR		
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS
	DESCRIÇÃO	TIPO    DESCRIÇÃO
<b>Empregabilidade</b>		
<b>StatusProfissionalTrabalho</b>	Qual das opções abaixo melhor descreve sua situação no trabalho principal da semana passada?	1    Funcionário público
		2    Assalariado com carteira assinada
		3    Assalariado sem carteira assinada
		4    Trabalhador doméstico com carteira assinada
		5    Trabalhador doméstico sem carteira assinada
		6    Pesquisador bolsista
		7    Autônomo formal (CNPJ ou MEI)
		8    Autônomo informal (sem CNPJ, bico, contrato verbal)
		9    Empresário/empregador com CNPJ
		10    Empresário/empregador sem CNPJ
		11    Trabalhador familiar auxiliar (sem remuneração)
		12    Trabalho sexual presencial (ex: programas, acompanhantes, casas, rua ou locais específicos)
		13    Trabalho sexual digital (ex: conteúdo adulto em plataformas como OnlyFans, Privacy, webcam, "cam girls", venda de nudes, etc.)
		14    Outros
<b>StatusProfissionalTrabalhoTxt</b>	Qual outro?	text

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Empregabilidade</b>			
<b>OndeExerceTrabalho</b>	Onde você exerce esse trabalho?	1	Empresa privada
		2	Órgão público (governo, autarquias, universidades etc.)
		3	Organização da sociedade civil (ONG, associação etc.)
		4	Empresa terceirizada que presta serviço para outra empresa privada
		5	Empresa terceirizada que presta serviço para órgão público
		6	Trabalho por conta própria (inclui autônomos, MEI, freelancers)
		7	Cooperativa
		8	Outro (inclui organizações internacionais ou outras formas)
		9	Casas, rua, local específico ou plataformas online
<b>OndeExerceTrabalhoTxt</b>	Qual outro?	text	
<b>ContribuemINSSAposentadoria</b>	Na sua atividade principal da semana passada, houve contribuição para sua aposentadoria pelo INSS ou outro tipo de previdência?	1	Sim, apenas meu empregador contribuiu para minha aposentadoria
		2	Sim, apenas eu contribuí por conta própria (como autônomo, MEI, etc.)
		3	Sim, eu e meu empregador contribuimos para minha aposentadoria
		4	Nem eu nem meu empregador contribuimos
		5	Não sei

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Empregabilidade</b>			
<b>TipoContratoAtividade</b>	Qual é o tipo de contrato ou acordo que você tem na sua atividade principal?	1	Contrato formal sem prazo para terminar (efetivo, carteira assinada)
		2	Contrato formal com prazo para terminar (temporário, estágio, jovem aprendiz)
		3	Sem contrato, mas trabalho de forma contínua ou regular
		4	Sem contrato, trabalho só quando sou chamado(a) ou quando aparece serviço (por demanda, eventual)
		5	Sou autônomo(a) ou trabalho por conta própria, sem vínculo com empresa ou patrão
		6	Outro tipo de acordo
		7	Não sei dizer
<b>TipoContratoAtividadeTxt</b>	Qual outro tipo?	text	
<b>CargaHoraria</b>	Qual é a sua carga horária de trabalho na sua atividade principal?	1	Tempo parcial (menos do que uma jornada completa)
		2	Tempo integral (jornada completa, geralmente 8 horas por dia)
		3	Escalas especiais (plantões e/ou jornada 12x36)
		4	Jornada prolongada (mais de 44 horas semanais ou mais de 8 horas por dia)
		5	Sem jornada definida
		6	Prefiro não responder

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Renda de emprego</b>			

### Assalariado

<b>RendaAssalariada</b>	Você recebeu alguma renda como pessoa assalariada (empregada) nos últimos 12 meses, mesmo que tenha sido em trabalho temporário, sazonal ou sem contrato?	1	Sim
		2	Não
<b>TiposContrato</b>	Quais tipos de contrato você teve nesse período?	1	Contrato de trabalho com prazo determinado ou indeterminado, incluindo CLT
		2	Contrato de trabalho temporário
		3	Contrato de prestação de serviços (PJ)
		4	Contrato de autoria
		5	Sem contrato (acordo verbal)
		6	Outros
<b>ContratoMaiorParteRenda</b>	Qual foi o contrato em que você obteve a maior parte da sua renda?	1	Contrato de trabalho com prazo determinado ou indeterminado, incluindo CLT
		2	Contrato de prestação de serviços (PJ)
		3	Contrato de prestação de serviços (PJ)
		4	Contrato de autoria
		5	Sem contrato (acordo verbal)
		6	Outro

DICIONARIO ECOE_BR																
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS														
	DESCRIÇÃO	TIPO    DESCRIÇÃO														
<b>Renda de emprego</b>																
<b>Assalariado</b>																
<b>MediaValorMensal</b>	Considerando todas as suas atividades de trabalho (formais ou informais), qual foi o rendimento habitual mensal que você recebeu nos últimos 12 meses, já com os descontos (o que realmente entrou no seu bolso)?	numeric: integer														
<b>MesesRenda</b>	MediaValorMensal	numeric: integer														
<b>FaixaRendaMensal</b>	Em qual das faixas abaixo se encaixa, aproximadamente, a sua renda mensal líquida (o que você realmente recebeu por mês) nos últimos 12 meses, considerando todas as atividades de trabalho?	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Até 1 salário mínimo (até R\$ 1.518)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>De 1 a 2 salários mínimos (R\$ 1.519 a R\$ 3.036)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>De 2 a 3 salários mínimos (R\$ 3.037 a R\$ 4.554)</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>De 3 a 5 salários mínimos (R\$ 4.555 a R\$ 7.590)</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>De 5 a 10 salários mínimos (R\$ 7.591 a R\$ 15.180)</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Acima de 10 salários mínimos (mais de R\$ 15.180)</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Não sei / Prefiro não responder</td> </tr> </table>	1	Até 1 salário mínimo (até R\$ 1.518)	2	De 1 a 2 salários mínimos (R\$ 1.519 a R\$ 3.036)	3	De 2 a 3 salários mínimos (R\$ 3.037 a R\$ 4.554)	4	De 3 a 5 salários mínimos (R\$ 4.555 a R\$ 7.590)	5	De 5 a 10 salários mínimos (R\$ 7.591 a R\$ 15.180)	6	Acima de 10 salários mínimos (mais de R\$ 15.180)	7	Não sei / Prefiro não responder
1	Até 1 salário mínimo (até R\$ 1.518)															
2	De 1 a 2 salários mínimos (R\$ 1.519 a R\$ 3.036)															
3	De 2 a 3 salários mínimos (R\$ 3.037 a R\$ 4.554)															
4	De 3 a 5 salários mínimos (R\$ 4.555 a R\$ 7.590)															
5	De 5 a 10 salários mínimos (R\$ 7.591 a R\$ 15.180)															
6	Acima de 10 salários mínimos (mais de R\$ 15.180)															
7	Não sei / Prefiro não responder															
<b>Autônomo</b>																
<b>RendaAutonomo</b>	Nos últimos 12 meses, você teve alguma renda trabalhando por conta própria, como autônomo(a), MEI ou freelancer?	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Sim</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Não</td> </tr> </table>	1	Sim	2	Não										
1	Sim															
2	Não															
<b>MediaValorMesAutonomo</b>	Qual foi o valor habitual mensal líquido (o que você realmente recebeu por mês) do seu salário como trabalhador(a) autônomo(a) nos últimos 12 meses?	numeric: integer														

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Renda de emprego</b>			
<b>Autônomo</b>			
<b>MesesRendaAutonomo</b>	Número de meses com essa renda habitual:	numeric: integer	
<b>FaixaRendaMensalAutonomo</b>	Em qual das faixas abaixo se encaixa, aproximadamente, a sua renda mensal líquida (o que você realmente recebeu por mês) nos últimos 12 meses, considerando todas as atividades de trabalho?	1	Até 1 salário mínimo (até R\$ 1.518)
		2	De 1 a 2 salários mínimos (R\$ 1.519 a R\$ 3.036)
		3	De 2 a 3 salários mínimos (R\$ 3.037 a R\$ 4.554)
		4	De 3 a 5 salários mínimos (R\$ 4.555 a R\$ 7.590)
		5	De 5 a 10 salários mínimos (R\$ 7.591 a R\$ 15.180)
		6	Acima de 10 salários mínimos (mais de R\$ 14.120)
		7	Não sei / Prefiro não responder
<b>BeneficioPrejuizoAutonomo</b>	Você teve algum outro benefício ou prejuízo como trabalhador(a) autônomo(a), incluindo retirada do negócio ou perdas?	1	Sim
		2	Não
<b>ValorLucrosPrejuizoAutonomo</b>	Qual foi o valor total líquido do lucro ou prejuízo obtido com sua atividade autônoma nos últimos 12 meses?	numeric: integer	
<b>Lucro</b>	Lucro (benefício líquido)	numeric: integer	
<b>Prejuizo</b>	Prejuízo (perda líquida)	numeric: integer	
<b>Benefícios Sociais</b>			
<b>SeguroDesemprego</b>	Você recebeu seguro-desemprego nos últimos 12 meses?	1	Sim
		2	Não

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Renda de emprego</b>			
<b>Benefícios Sociais</b>			
<b>MediaValMesSegDesemprego</b>	Qual foi o valor médio mensal recebido como seguro-desemprego nos últimos 12 meses?	numeric: integer	
<b>MesesRendaSegDesemprego</b>	Número de meses com essa renda:	numeric: integer	
<b>Discriminação no trabalho</b>			
<b>AvalFreqAbertamenteLgbti</b>	Foi abertamente LGBTI+ no trabalho (sobre sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, ou intersexo)	1	Nunca
		2	Quase nunca
		3	Quase sempre
		4	Sempre
		5	Não se aplica
<b>AvalFreqEscondeuOrientSex</b>	Escondeu sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, ou características sexuais no ambiente de trabalho	1	Nunca
		2	Quase nunca
		3	Quase sempre
		4	Sempre
		5	Não se aplica
<b>AbalFreqFoiAlvoComent</b>	Foi alvo de comentários ou atitudes negativas no trabalho devido à sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero ou ser intersexo	1	Nunca
		2	Quase nunca
		3	Quase sempre
		4	Sempre
		5	Não se aplica

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Discriminação no trabalho</b>			
<b>AvalFreqOuvIUComentNeg</b>	OuvIU ou viu comentários ou atitudes negativas no trabalho direcionadas a colegas percebidos como LGBTI+	1	Nunca
		2	Quase nunca
		3	Quase sempre
		4	Sempre
		5	Não se aplica
<b>AbertoColegasOrientSex</b>	Para quantos dos seus colegas de trabalho atuais você é aberto(a) ou se assumiu em relação à sua orientação sexual?	1	Nenhum
		2	Alguns
		3	A maioria
		4	Todos
		5	Não se aplica a mim / Não sei
<b>VivDesigOrientSex</b>	Nos últimos 5 anos, você já vivenciou pessoalmente em seu trabalho a situação de ser discriminado com base na sua orientação sexual? Em quais das seguintes situações isso aconteceu?	1	Quando fui contratado(a)
		2	Quando fui demitido(a)
		3	Avanço profissional/promoção
		4	Quando o valor do salário foi determinado
		5	O tipo de tarefas que me foram atribuídas
		6	Outra situação relacionada ao trabalho
		7	Nunca aconteceu
		8	Não estive empregado(a) nos últimos 5 anos (não procurei emprego)
		9	Não sei
<b>VivDesigOrientSexTxt</b>	Qual outra situação relacionada ao trabalho?	text	

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Discriminação no trabalho</b>			
<b>DescrimOrientSexUlt12m</b>	Alguma destas discriminações associadas a orientação sexual aconteceu nos últimos 12 meses?	1	Sim
		2	Não
<b>VivDesigGenero</b>	Nos últimos 5 anos, você já vivenciou pessoalmente em seu trabalho a situação de ser discriminado com base na sua identidade de gênero ou expressão de gênero? Em quais das seguintes situações isso aconteceu?	1	Quando fui contratado(a)
		2	Quando fui demitido(a)
		3	Avanço profissional/promoção
		4	Quando o valor do salário foi determinado
		5	O tipo de tarefas que me foram atribuídas
		6	Outra situação relacionada ao trabalho
		7	Nunca aconteceu
		8	Não estive empregado(a) nos últimos 5 anos (não procurei emprego)
		9	Não sei
<b>VivDesigGeneroTxt</b>	Qual outra situação relacionada ao trabalho?	text	
<b>DescrimGeneroUlt12m</b>	Alguma destas discriminações associadas a sua identidade de gênero ou expressão de gênero aconteceu nos últimos 12 meses?	1	Sim
		2	Não

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Discriminação no trabalho</b>			
<b>VivDesigCaractSex</b>	Nos últimos 5 anos, você já vivenciou pessoalmente em seu trabalho a situação de ser discriminado com base em suas características sexuais (por ser uma pessoa intersexo)? Em quais das seguintes situações isso aconteceu?	1	Quando fui contratado(a)
		2	Quando fui demitido(a)
		3	Avanço profissional/promoção
		4	Quando o valor do salário foi determinado
		5	O tipo de tarefas que me foram atribuídas
		6	Outra situação relacionada ao trabalho
		7	Nunca aconteceu
		8	Não estive empregado(a) nos últimos 5 anos (não procurei emprego)
		9	Não sei
<b>VivDesigCaractSexTxt</b>	Qual outra situação relacionada ao trabalho?	text	
<b>DescrimCaractSexUlt12m</b>	Alguma destas discriminações associadas a sua característica sexual aconteceu nos últimos 12 meses?	1	Sim
		2	Não
<b>DemitidoPorGenOrinSexCarcSex</b>	Você já foi demitido(a) em função da sua identidade de gênero, orientação sexual, expressão de gênero ou características sexuais?	1	Sim
		2	Não
<b>PediuDemissaoVivenciadoDesig</b>	Você pediu demissão de um emprego remunerado nos últimos cinco anos por ter vivenciado tratamento desigual em razão da sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, ou por ser intersexo?	1	Sim, uma vez
		2	Sim, mais de uma vez
		3	Não
		4	Nunca estive empregado(a)

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO DESCRIÇÃO	CATEGORIAS	
		TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Discriminação no trabalho</b>			
<b>AfastamentoVivenciarDesig</b>	Você já precisou se afastar temporariamente do trabalho (licença ou pausa não planejada) por conta de tratamento desigual relacionado à sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, ou por ser intersexo?	1	Sim, uma vez
		2	Sim, mais de uma vez
		3	Não
		4	Nunca estive empregado(a)
<b>SenteSegDenunciaTrabalho</b>	Você sente segurança para denunciar casos de discriminação que ocorram no trabalho principal?	1	Sim
		2	Não
<b>TrabalhoPossuiCanalDenuncia</b>	O seu local de trabalho principal possui canais internos para denúncia de discriminação ou assédio?	1	Sim
		2	Não
		3	Não sei
<b>Como soube da pesquisa</b>			
<b>ComoSoubePesquisa</b>	Como você soube sobre esta pesquisa?	1	Alguém me contou
		2	Vi no Facebook/Instagram ou em alguma outra rede social
		3	Vi em um aplicativo ou site de namoro (Grindr, Planet Romeo, Hornet, Scruff, Hers, salas de bate-papo etc.)
		4	Por aplicativos de mensagem (como WhatsApp/Telegram etc.)
		5	Vi no site de uma organização LGBTI
		6	Vi em algum outro site (incluindo jornal online)
		7	Recebi um e-mail de uma pessoa/organização/rede online LGBTI

DICIONARIO ECOE_BR			
CÓDIGO DA VARIÁVEL	QUESITO	CATEGORIAS	
	DESCRIÇÃO	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Como soube da pesquisa</b>			
<b>ComoSoubePesquisa</b>	Como você soube sobre esta pesquisa?	8	Recebi um e-mail de alguma outra OSC/rede online
		9	Li sobre isso em um jornal
		10	Vi em um panfleto/cartaz (centro LGBTI, bar/clube)
		11	De alguma outra fonte, qual?
<b>HowLearnSurveyTxt</b>	What other source?	text	

# Anexo 4.

## Variação do tamanho presumido da população LGBTI+

Este anexo apresenta as perdas econômicas e fiscais estimadas em diferentes cenários de prevalência da população LGBTI+, pois esse parâmetro é um determinante fundamental da magnitude dos custos. Na ausência de estimativas nacionais plenamente consolidadas, o cenário de linha de base adota uma prevalência de 9,3%, com base em evidências internacionais.

Como alternativas, são considerados dois cenários adicionais baseados em fontes mais conservadoras:

1. Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) do Brasil, que coleta dados sobre a orientação sexual de uma amostra representativa da população e indica uma prevalência de 1,8%, embora com escopo limitado em termos das dimensões cobertas; e
2. Pesquisa Casen do Chile, um levantamento domiciliar amplamente utilizado para caracterização socioeconômica na América Latina, que estima uma prevalência de 3,7%.

Esses cenários refletem importantes diferenças metodológicas na mensuração (por exemplo, no que se refere a abrangência conceitual e concepção da amostragem) e permitem uma avaliação da sensibilidade das estimativas, mantendo constantes as diferenças no mercado de trabalho. Logo, mesmo se adotada a premissa de que a população LGBTI+ representa uma porcentagem menor da população brasileira, as perdas anuais custariam bilhões ao Brasil.

**Tabela B |** Perdas econômicas anuais por cenário (em bilhões de R\$ por ano)

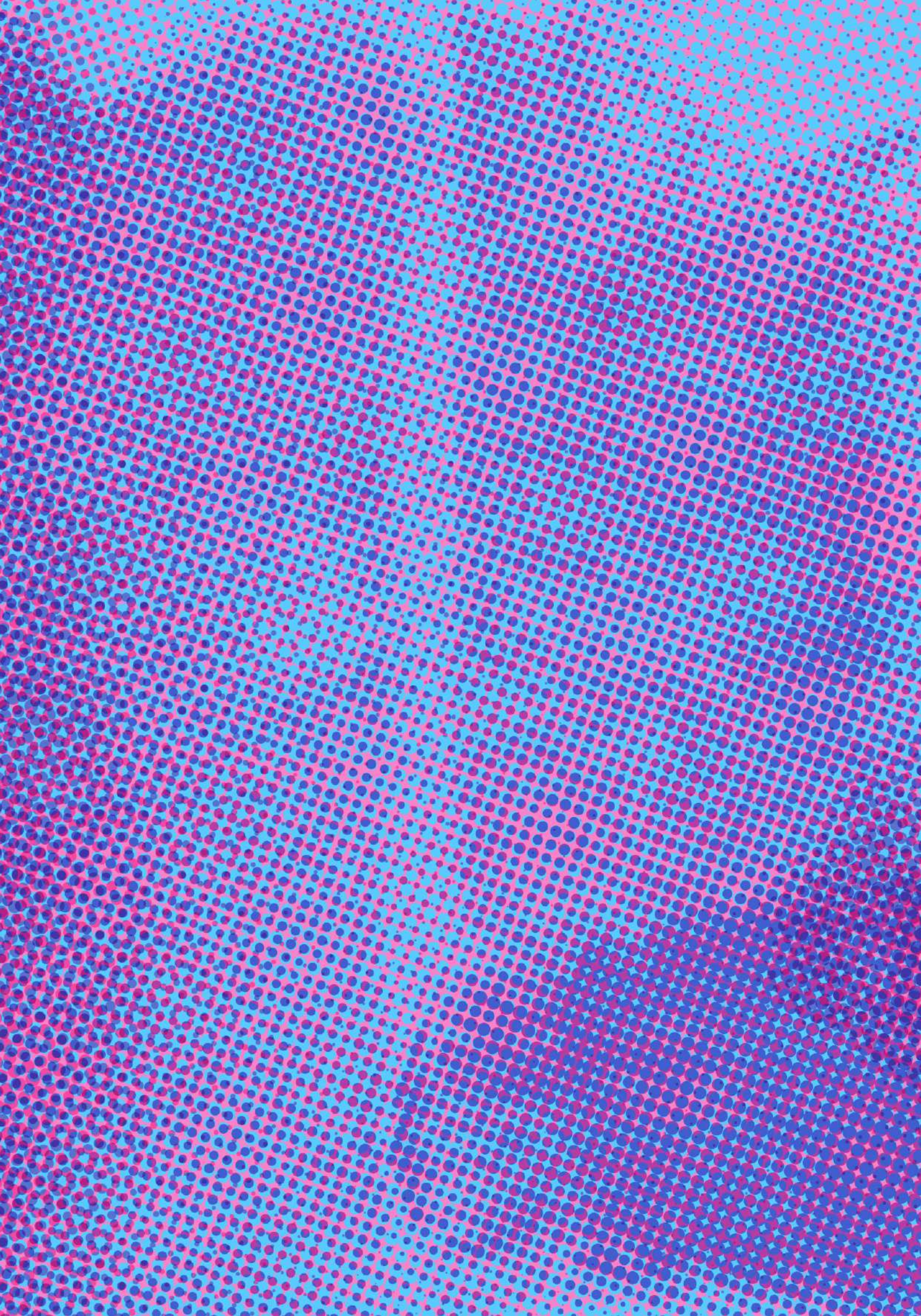
COMPONENTE	PORCENTAGEM DE PESSOAS LGBTI+		
	Baixa (1,8%)	Média (3,7%)	Alta (9,3%)
Excesso de desemprego	8,6	17,7	44,8
Excesso de inatividade	4,6	9,5	24,1

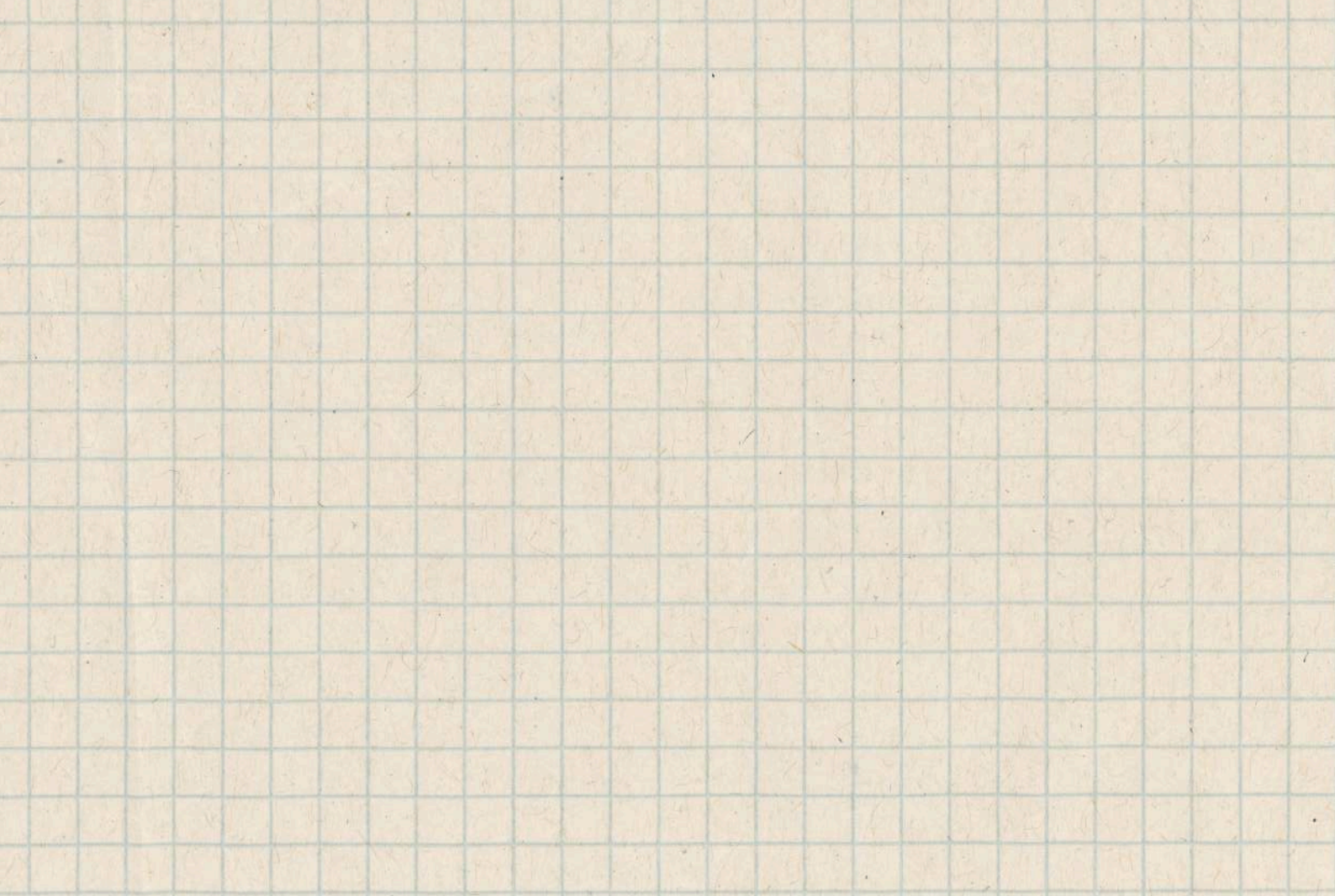
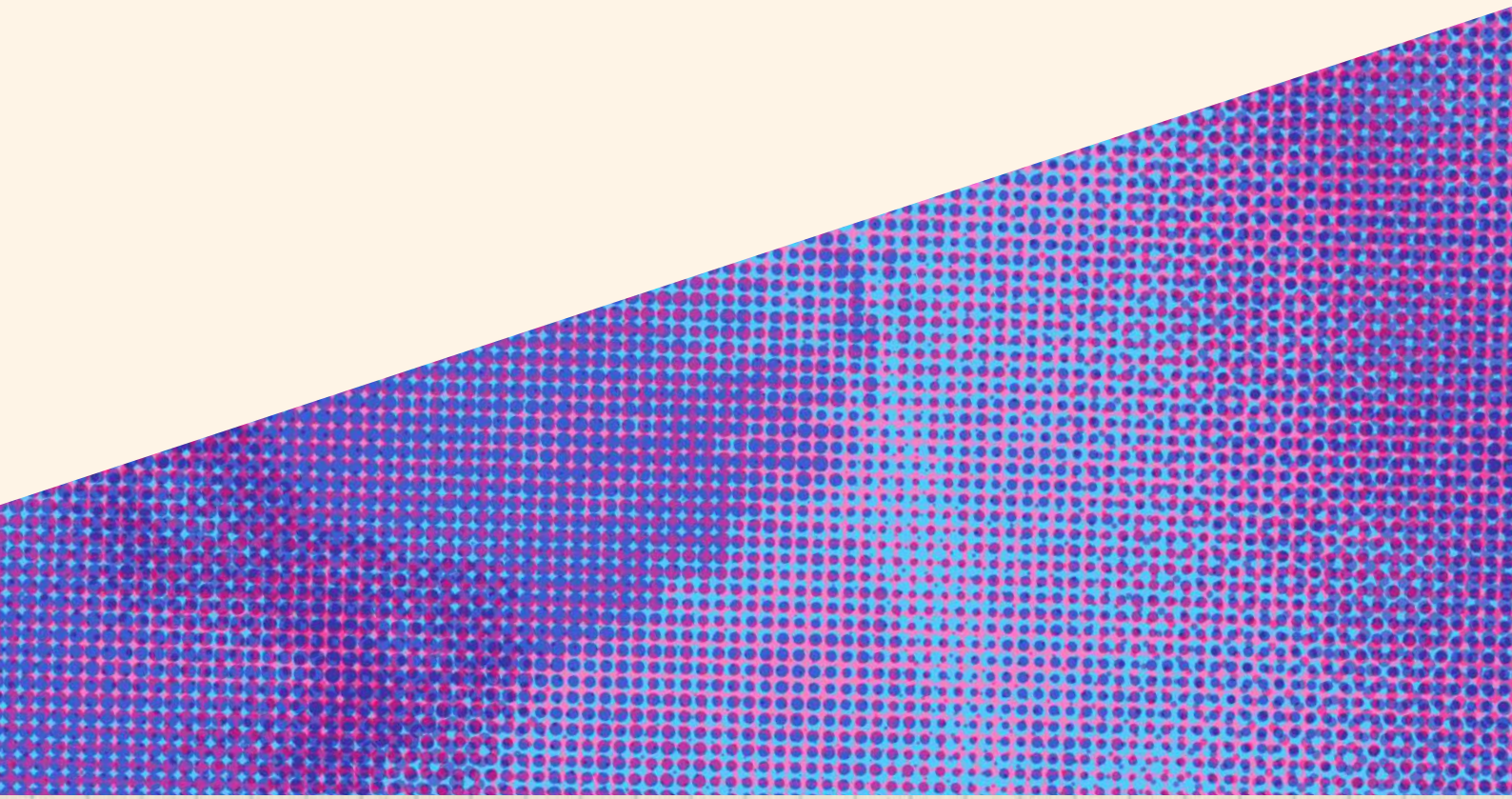
COMPONENTE	PORCENTAGEM DE PESSOAS LGBTI+		
	Baixa (1,8%)	Média (3,7%)	Alta (9,3%)
Mistura ocupacional / Informalidade	0,9	1,9	4,8
Lacuna salarial residual	4,0	8,2	20,7
Perda econômica anual total	18,1	37,3	94,4

**Tabela C** | Perdas econômicas anuais por cenário (em bilhões de R\$ por ano)

COMPONENTE	PORCENTAGEM DE PESSOAS LGBTI+		
	Baixa (1,8%)	Média (3,7%)	Alta (9,3%)
Perda de receitas	≈2,0	≈4,3	≈10,6
Despesas adicionais resultantes do desemprego	0,61	1,25	3,1
Despesas adicionais resultantes da inatividade	0,12	0,24	0,6
Despesas adicionais totais	0,73	1,49	3,7
Impacto fiscal total	2,7–2,8	5,8	14,6







**THE WORLD BANK**  
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP