



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIAS,
CONTABILIDADE E SECRETARIADO EXECUTIVO
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

IARA AMARAL LOURENÇO

APARÊNCIA FÍSICA, GÊNERO E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL NO BRASIL

FORTALEZA

2015

IARA AMARAL LOURENÇO

APARÊNCIA FÍSICA, GÊNERO E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL NO BRASIL.

Monografia apresentada à Faculdade de Economia,
Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado
Executivo como requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. José Raimundo de Araújo Carvalho Jr.

FORTALEZA

2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

L892a Lourenço, Iara Amaral.
Aparência física, gênero e discriminação salarial no Brasil / Iara Amaral Lourenço. – 2015.
48 f. : il. color. ; 30 cm.

Monografia (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Ciências Econômicas, Fortaleza, 2015.
Orientação: Prof. Dr. José Raimundo de Araújo Carvalho Junior.

1. Salários. 2. Discriminação estética. I. Título.

CDD 330

IARA AMARAL LOURENÇO

Aparência física, gênero e discriminação salarial no Brasil

Esta monografia foi submetida à Coordenação do Curso de Ciências Econômicas como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de bacharel em Ciências Econômicas, outorgado pela Universidade Federal do Ceará – UFC e encontra-se à disposição dos interessados na Biblioteca da referida Universidade.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida desde que feita de acordo com as normas de ética científica.

Aprovada em 16 de junho de 2015

Nota

Prof. José Raimundo de Araújo Carvalho Jr.
(Orientador)

Nota

Prof^a Mércia Santos da Cruz
(Membro da Banca Examinadora)

Nota

Sylvia Cristina Lavor dos Santos
(Membro da Banca Examinadora)

AGRADECIMENTOS

Agradeço muito primeiramente ao meu Pai e Senhor pela minha vida e por todas as oportunidades que Ele me concedeu durante esses 4 anos e meio de faculdade, por todas as dificuldades e provações que Ele me ajudou a superar.

Agradeço especialmente aos meus pais, Jackson e Lidete, que sempre priorizaram minha educação, me apoiaram nas minhas escolhas e sempre souberam me aconselhar para decidir pelo que me fizesse feliz. Ao meu irmão Lucas, que mesmo a continentes de distância, demonstra sempre o amor e o carinho que ele tem por mim. Vocês são tudo na minha vida.

Agradeço ao meu namorado, Lauro, pelo apoio constante e incentivo diário, que me ensinou a amar, compreender, e a dar o meu melhor, sendo sempre meu suporte durante os momentos de crise e desespero, e companheiro pra todas as horas.

Ao Centro Cultural Mar Alto, que sempre estive de portas abertas para as minhas tardes de estudo e que me ensinou a amar e a santificar meu trabalho.

Ao Professor José Raimundo por ter aceitado ser meu orientador, por ter me cobrado disciplina, me acalmado nos momentos de angústia e acreditado na minha capacidade. Obrigada por me ajudar a realizar este trabalho.

À Sylvia, por ter me socorrido sempre que tive dificuldades com o SPSS, pela disponibilidade em me ajudar e por ter aceitado fazer parte da Banca Examinadora. À professora Mércia por ter aceitado fazer parte da Banca Examinadora.

Aos meus mestres professores Raul dos Santos, Eveline Barbosa, Marcelo Callado, Henrique Félix, Jair do Amaral, Cristina de Melo, que, com empenho e grande conhecimento, contribuíram para minha formação acadêmica; e a todos os funcionários da FEAAC.

Aos meus queridos colegas de faculdade Letícia, minha companheira de todas as duplas e tardes de estudo, Isabelle, Mirza, Rodrigo, Lucas, Guilherme, amigos de tantas madrugadas, listas e trabalhos, Vanessa, Isabela, José Wilson, Bruna, Gérson e Marcelo, pela presença e auxílio diário que me trouxeram tanta alegria e que formaram parte do que sou.

À minha cunhadinha Manuela, que nessa luta comigo presenciou todas as dificuldades e medos e soube me acalmar e aconselhar como só ela sabe fazer. Amo você demais.

Às minhas amigas Paulinha, Ingrid, Catarina, Marcela, Sarinha, Ana Lara, Jéssica, que sempre torceram pelo meu sucesso.

“Fazei tudo por Amor. – Assim não há coisas
pequenas: tudo é grande. – A perseverança
nas pequenas coisas, por Amor, é heroísmo”
(São Josemaria Escrivá)

RESUMO

A desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho é frequentemente discutida por especialistas que buscam entender suas causas e encontrar formas de reduzir suas disparidades, estando presente nas pautas de diversos movimentos sociais e políticas públicas favoráveis às mulheres. As variáveis que compõem os rendimentos salariais são diversas e algumas delas difíceis de serem medidas com precisão. Este trabalho tem como objetivo investigar os componentes do salário, observando de que forma as características do indivíduo e variáveis relacionadas à sua produtividade impactam seus rendimentos. A partir de uma breve revisão bibliográfica abordando as causas das diferenças salariais e as teorias da discriminação, construiremos dois modelos econométricos utilizando variáveis usualmente encontradas em estudos de discriminação, nos debruçando com mais detalhes sobre efeito da satisfação do indivíduo com sua própria aparência física, variável ainda pouco explorada nesse tipo de estudo. Depois de controlar todos os fatores, encontraremos quanto desse hiato salarial entre homens e mulheres é causado pela discriminação de gênero no mercado de trabalho. Os dados utilizados foram retirados de uma pesquisa realizada pelo Consórcio de Informações Sociais da Universidade de São Paulo em 2010. Os resultados obtidos corroboraram os demais estudos sobre o tema e mostraram a existência de um prêmio salarial quando os indivíduos estão totalmente satisfeitos com sua aparência física, e esse prêmio é maior para as mulheres do que para os homens.

Palavras-chave: Discriminação, gênero, aparência física, desigualdade salarial, mercado de trabalho.

ABSTRACT

Gender wage gap in the labor market is often discussed by experts who seek to understand its causes and find ways to reduce their disparities, being present on the agendas of many social movements and public policies favorable to women. The variables which compose the wage income are diverse and some of them difficult to measure accurately. This work aims at investigating the components of the salary, noting how the characteristics of the individual and variables related to productivity impact the income. From a brief literature review through the causes of the pay gap and theories of discrimination, we built two econometric models using parameters usually found in studies of discrimination, addressing in more detail on individual satisfaction effect with their own physical appearance, variable not too explored in this type of study. After controlling all the factors, we find how much of this wage gap between men and women is caused by gender discrimination in the labor market. The data were taken from a survey conducted by the Social Information Consortium of the University of São Paulo in 2010. The results corroborated other studies on the subject and showed the existence of a wage premium when individuals are totally satisfied with their physical appearance and this award is greater for women than for men.

Keywords: Discrimination, gender, physical appearance, wage gap, labor market.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Síntese das variáveis utilizadas no modelo.....	33
Quadro 2 - Variáveis utilizadas no Modelo de Regressão.....	38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição da ocupação dos indivíduos por sexo.....	29
Tabela 2 – Distribuição do estado civil dos indivíduos por sexo	29
Tabela 3 – Distribuição dos anos de estudos por sexo	30
Tabela 4 – Distribuição da raça/cor por sexo (espontânea).....	31
Tabela 5 – Número de horas trabalhadas na semana de referência	31
Tabela 6 – Distribuição da renda auferida no mês anterior considerando salários, benefícios, aposentadoria e outras fontes de renda	32
Tabela 7 – Satisfação com a própria aparência física por sexo do indivíduo.....	32
Tabela 8 – Distribuição da região de residência do indivíduo por sexo.....	33
Tabela 9 - Distribuição da área de residência por sexo do indivíduo.....	33
Tabela 10 – Estatísticas Descritivas das variáveis.....	34
Tabela 11 – Resultados da Estimação do modelo: aparência como variável independente....	38
Tabela 12 – Resultados da Estimação do modelo: aparência mediada pelo sexo	41

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	11
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1.	CAUSAS DAS DIFERENÇAS DE GANHOS SALARIAIS	15
2.1.1.	Segregação no local de trabalho	15
2.1.2.	Capital Humano	16
2.1.3.	Diferenciais compensatórios	18
2.1.4.	Discriminação	19
2.2.	TEORIAS DA DISCRIMINAÇÃO ECONÔMICA	20
2.2.1.	Preferência por discriminar: Modelo de Becker	20
2.2.2.	Informação: Teoria da Discriminação Estatística	21
2.3.	MENSURANDO A DISCRIMINAÇÃO	22
2.4.	DIMENSÕES DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO	24
2.4.1.	Atributos Físicos e Mercado de Trabalho	25
3.	BASE DE DADOS	28
3.1.	CONSÓRCIO DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – USP	28
3.2.	ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	29
4.	MODELO ECONOMÉTRICO	35
4.1.	MODELO DE REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA	35
4.2.	A APARÊNCIA COMO VARIÁVEL INDEPENDENTE	37
4.3.	APARÊNCIA MEDIADA PELO SEXO	40
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
	REFERÊNCIAS	46
	APÊNDICE	48

1. INTRODUÇÃO

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho nas últimas três décadas proporcionado pelo acesso a maiores níveis de educação e pelos avanços constitucionais que buscam assegurar maior igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e na participação social, vem reduzindo as disparidades, antes mais evidentes, das diferenças entre os sexos, na tentativa de gerar oportunidades mais similares para ambos principalmente no mercado de trabalho (OIT, 2010; BARSTED, 2011)

A pauta discriminação no mercado de trabalho vem dominando grande parte das discussões acerca da participação da mulher na sociedade, uma vez que esta tem adentrado cada vez mais em diversas áreas profissionais, alterando o panorama de oferta de emprego no mercado de trabalho brasileiro.

Diversas áreas de estudos se debruçam sobre esse campo para buscar entender suas causas, efeitos e sua evolução no mercado de trabalho. Em geral, este fenômeno está associado à cor, ao gênero e aos portadores de deficiência e geralmente não se encontra somente no mercado de trabalho, mas em diferentes âmbitos sociais e comportamentais (OIT, 2010). O problema da discriminação passou a ser mais amplamente estudado a partir da década de 1970 com as teorias da discriminação de Becker, e segue hoje como um tópico intrigante para estudiosos dada a dificuldade de identificar todos os fatores causadores dos diferenciais salariais entre indivíduos ou grupo de indivíduos.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desocupação¹ da população em 2013 caiu 2,3 pontos percentuais em relação ao ano de 2004, registrando 4,9% entre os homens e 8,3% entre as mulheres. A proporção de mulheres ocupadas² aumentou 18,1% entre 2004 e 2013, enquanto a ocupação masculina cresceu 15,3%. Essa melhoria da participação feminina também foi vista em termos salariais. O rendimento médio³ das mulheres aumentou 48,9% em nove anos, alcançando R\$ 1.322,00, e o dos homens, 41,5%, atingindo R\$ 1.808,00. Dentro da estrutura de mercado de trabalho, o número de trabalhadores ocupados em empregos formais aumentou 47,8% em nove anos, e os trabalhos informais sofreram uma redução de 10,1%. Além disso, 88% das mulheres ocupadas com 16 ou mais anos de idade realizavam afazeres domésticos, completando uma jornada de trabalho semanal de 56,4 horas.

¹ Percentagem de pessoas desocupadas em relação às pessoas economicamente ativas.

² Percentagem de pessoas ocupadas em relação às pessoas economicamente ativas.

³ Média do rendimento mensal proveniente do trabalho e de outras fontes de renda de todos os trabalhadores

A taxa de atividade⁴ para as mulheres economicamente ativas entre 16 e 59 anos de idade é de 64%, enquanto que para os homens é de 86,5%, o que mostra que há um grande número de mulheres que não estão inseridas no mercado de trabalho, estando desempregadas ou se dedicando exclusivamente aos serviços domésticos e ao cuidado dos filhos.

A chamada divisão sexual do trabalho, que atribui aos homens prioritariamente as funções produtivas e às mulheres as reprodutivas, tem grande impacto nas escolhas profissionais das mulheres, que tendem a buscar empregos com horários mais flexíveis com uma menor carga horária. No entanto, não se pode associar esse fato exclusivamente a uma atitude discriminatória do homem com relação à mulher, mas deve-se considerar também como consequência de suas próprias escolhas. Muitas mulheres, mesmo com diversas oportunidades promissoras no mercado de trabalho, optam por ter uma família numerosa, por dar mais prioridade ao serviço doméstico e à criação dos filhos, mesmo que para isso tenha que aceitar reduções salariais e interrupções na carreira de trabalho.

Dessa forma, se faz necessário investigar como o fator discriminação de gênero no mercado se manifesta efetivamente na sociedade brasileira, a partir de uma análise diferente das demais, que utilizaram a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) como base de dados, dos determinantes das diferenças salariais, que podem estar mais associados a variáveis relacionadas à produtividade e às preferências individuais do que ao fator puramente discriminatório.

Em uma comparação entre Brasil e Estados Unidos, Giuberti e Menezes Filho (2005) constataram a presença de um componente da diferença de rendimentos entre os gêneros que não é explicado pela característica dos indivíduos, o que viria a caracterizar a discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho, tanto brasileiro quanto americano. Seus resultados, baseados na PNAD, mostraram que a educação contribui fortemente para a redução das disparidades salariais, porém o retorno à idade explica grande parte da diferença de rendimentos a favor dos homens, mostrando que a idade das mulheres não reflete sua experiência no mercado de trabalho.

Bruschini (2007) demonstrou em seu estudo que as trabalhadoras brasileiras obtiveram avanços no mercado de trabalho apesar da persistência de inúmeras condições desfavoráveis. O aumento da escolaridade das mulheres possibilitou as mais instruídas ocuparem postos de trabalho em profissões de maior prestígio. No entanto, 30% da força de trabalho feminina

⁴ Percentagem das pessoas economicamente ativas em relação às pessoas de 10 ou mais anos de idade.

continuava alocada em ocupações precárias, revelando os traços de segregação na esfera ocupacional.

Ainda, a aparência pessoal passou a ser um tema importante na literatura econômica internacional a partir da repercussão da “beleza” no mercado de trabalho dentro de uma nova dimensão do estudo de discriminação. Hammermesh e Briddle (1994), constataram empiricamente que as pessoas de aparência mais simples ganham menos do que as pessoas com uma boa aparência, e que a penalidade pela aparência mais simples é de 5% a 10% maior do que o prêmio pela beleza para ambos os sexos. Os autores mostraram que essa discriminação ocorre em todas as ocupações, mas com mais intensidades em ocupações que necessitam de maior contato interpessoal.

De acordo com Harper (1999), os indivíduos dotados de atributos físicos desejáveis possuem vantagens econômicas significantes sobre os que não os possuem. Em seu estudo, os resultados indicaram que a boa aparência é tão importante para os homens quanto para as mulheres. Enquanto a alta estatura era premiada no salário dos homens, as mulheres recebiam uma penalidade pela obesidade. Foi encontrado também que a maior parte do diferencial salarial causado pela aparência advém, robustamente, da discriminação do contratante.

Sachsida (2003) não encontrou a presença de discriminação salarial relacionada à aparência por parte dos clientes e dos empregadores. No entanto, observou que as mulheres com boa aparência recebiam um prêmio de aproximadamente 9% em seus rendimentos, mas que estavam relacionados com sua produtividade, e não com a discriminação, indicando assim a existência de uma relação entre o fator beleza e produtividade do trabalhador.

A discussão sobre discriminação ligada à aparência física no mercado de trabalho pode ser considerada inovadora no Brasil, visto que é uma dimensão da discriminação de gênero ainda pouco explorada pelos estudiosos brasileiros.

Este estudo tem como objetivo específico propor um modelo que demonstre quais variáveis, não só ligadas à produtividade do trabalhador, mas de percepção do indivíduo em relação a si mesmo, a partir das disponíveis na base de dados utilizada, determinam os rendimentos salariais de homens e mulheres. Dos fatores ligados à percepção do indivíduo, vamos investigar a satisfação com a aparência física, analisando, separadamente, seu impacto sobre o salário do homem e da mulher. A base de dados traz a aparência física do indivíduo classificada não pelos parâmetros de beleza considerados do entrevistador, mas pela satisfação do próprio entrevistado, refletindo assim, também, sua autoestima e autoconfiança. A partir de então, iremos averiguar como a discriminação salarial por sexo se manifesta e qual a sua intensidade.

Os resultados encontrados corroboram a existência de discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro, inclusive o valor estimado do diferencial salarial é compatível com outros estudos que utilizam dados da PNAD. A base de dados utilizada nesse estudo se adequa ao nosso objetivo por conter informações relacionadas à satisfação com a aparência física do indivíduo, possibilitando uma discussão sobre seu impacto na discriminação salarial de gênero. O efeito se mostrou relevante apenas quando a aparência física interagia com o sexo do indivíduo, revelando ser, a “beleza”, um prêmio salarial específico das mulheres.

O presente trabalho está estruturado em cinco (5) seções, incluindo esta introdução. Na seção dois será apresentado o referencial teórico contendo as principais causas da diferença salarial entre homem e mulher e as teorias econômicas da discriminação. A base de dados e as variáveis que serão utilizadas no modelo serão apresentadas na seção três. A seção quatro consistirá nos resultados do modelo e de sua interpretação e, por fim, a seção cinco apresentará as considerações finais do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Causas das diferenças de ganhos salariais

As causas para a diferença de salários entre homens e mulheres podem ter origem em diversos fatores. A segregação no local de trabalho, que indica profissões predominadas por um dos sexos; o capital humano individual, formado pela educação, experiência profissional e treinamento; o tipo de trabalho, que pode ser um diferencial compensatório; e a discriminação de gênero, entre outros, são alguns desses fatores. Adiante, veremos com mais detalhes de que forma cada um desses elementos causa as diferenças nos rendimentos do trabalho.

2.1.1 Segregação no local de trabalho

A separação de homens e mulheres em determinadas profissões é chamada segregação, que pode ser horizontal, quando uma ocupação é predominantemente masculina ou feminina, ou vertical, quando os cargos mais altos são dominados por um dos sexos (OLINTO, 2011). A segregação de gênero na força de trabalho é um fenômeno com profundas raízes na divisão do trabalho na história da sociedade. A segregação pode ocorrer dentro das empresas, entre elas, nas diferentes ocupações e serviços e nas indústrias.

O contínuo aumento da proporção de mulheres no mercado de trabalho nas últimas décadas levou-as a ocuparem tanto os espaços já predominadas pelo sexo feminino como ocupações tipicamente masculinas. Essas últimas continuam sendo predominadas por homens e o percentual de mulheres nessas profissões cresce pouco. Dentre elas podemos incluir as profissões de trabalhos de extração e produção, marcenaria, eletricitas, trabalhos relacionados a transportes, mecânicos, garis e pedreiros. Já algumas profissões que há quatro décadas eram majoritariamente masculinas tornaram-se predominantemente femininas, como contabilidade, jornalismo e farmácia (JACOBSEN 2007).

Dentro de uma mesma área profissional pode ser observada também uma forma de segregação, como na área do direito. A maioria das mulheres se encontra em áreas do direito que pagam salários menores e parecem ascender de forma mais lenta para cargos de prestígio mesmo que estejam em uma área mais lucrativa. No entanto, ao mesmo tempo, a diferença no número entre homens e mulheres que ocupam cargos de liderança dentro de uma empresa não necessariamente é reflexo da falta de experiência feminina para assumir tais cargos, mas pode ser explicada também pela diferença de disposição entre os sexos para assumir um cargo superior.

De acordo com Jacobsen (2007), em ocupações tipicamente femininas, os homens nelas empregados costumam estar em posições de liderança, como chefes e supervisores, que por sinal, remuneram melhor do que os cargos inferiores ocupados pelas mulheres. Os homens buscam cada vez mais cargos que remunerem melhor dentro de uma empresa ou áreas profissionais que ofereçam salários mais altos.

Com o aumento do número de mulheres em ocupações que eram predominantemente masculinas podemos questionar se há um processo de *inversão*, que seria um abandono contínuo dos homens em determinada profissão com a entrada massiva de mulheres na mesma, levando a criação de um setor agora dominado pelas mulheres. Como resultados dessa *inversão* poderíamos então observar processos de *nova segregação* – em que as mulheres dominariam o setor, e de *guetização* – em que o número de mulheres poderia estabilizar em alto nível, porém em ocupações que remunerem menos do que os homens. Outro resultado, mas que aparece de forma mais rara, seria uma área profissional bem integrada entre os sexos (JACOBSEN, 2007).

Jacobsen (2007) examina explicações distintas para o fenômeno corrente da segregação entre sexos no mercado de trabalho: 1) diferenças de preferências entre homens e mulheres para atividades profissionais, 2) diferenças de habilidades entre gêneros para a atividade que levam a uma exploração das vantagens comparativas na divisão do mercado de trabalho, 3) eficiência em separar homens e mulheres a fim de evitar possíveis conflitos entre os dois, 4) necessidade de equilibrar trabalho doméstico e atividade profissional, 5) informações incertas em relação às habilidades de cada sexo por parte do empregador, 6) exploração de muitas mulheres por parte dos homens ou de algum setor da sociedade.

Em 2008, Mulligan and Rubinstein mostraram que a convergência salarial entre os anos 1970 e 1990 se deveu em grande parte à mudança de comportamento da mulher para ingressar no mercado de trabalho, investindo principalmente no próprio capital humano, orientando suas escolhas profissionais para ocupações que exigiam mais conhecimento em matemática e finanças. Desse modo, a média salarial das mulheres cresceu mais rápido do que a média salarial masculina devido às escolhas profissionais mais semelhantes as dos homens, modificando também o fenômeno da segregação no mercado de trabalho.

2.1.1 *Capital Humano*

Uma das teorias utilizadas para explicar a diferença salarial no mercado de trabalho é a teoria do capital humano, que tem como formulador o professor da Universidade de Chicago

Theodore Schultz. Seus estudos chegaram à conclusão de que a qualificação do trabalho – por meio da educação - incorpora capital humano e, conseqüentemente, gera ganhos de produtividade ao indivíduo qualificado. Qualquer atividade que possua um componente educacional pode ser um investimento em capital humano, como por exemplo, educação formal, treinamento no trabalho, experiência profissional, cursos, etc. O salário é uma forma mensurável de remunerar o capital humano. Isto implica em uma das possíveis razões pela qual as mulheres ganham salários inferiores ao dos homens: elas provavelmente possuem menos capital humano.

O investimento em educação formal é uma das formas de se incorporar capital humano. Observa-se que homens e mulheres com educação superior possuem médias de ganhos salariais maiores do que os que possuem apenas educação secundária de mesma idade (JACOBSEN, 2007). No entanto, a relação positiva entre educação e ganhos salariais pode ser explicada não só pela teoria do capital humano, mas também pela teoria da sinalização, em que as pessoas investem em educação formal para sinalizar que são mais produtivas, mas essa educação por si só não aumenta a produtividade do indivíduo. De acordo com o IBGE em análise do Censo Demográfico de 2010, as mulheres têm menor taxa de analfabetismo (9,1% contra 9,8% dos homens) e chegam mais ao nível superior, registrando taxa de 15,1% das que têm entre 18 a 24 anos, enquanto os homens somam 11,3%. Dentre as pessoas com mais de 25 anos, as mulheres possuem em média 7,9 anos de estudos, e os homens 7,5 anos. Assim, em termos de educação formal, as mulheres possuem mais capital humano do que os homens.

Outra maneira de se investir em capital humano é através de treinamento no próprio local de trabalho – que pode ter aspecto formal, como algum programa de aprendizagem, ou informal, dado pelo próprio empregador para a execução das tarefas da empresa. Geralmente, os salários iniciais de empregados que estão em empresas que oferecem treinamento são mais baixos do que os do que não costumam oferecer tal treinamento. Porém, após o período treinamento, os primeiros passam a ganhar mais, com a maior qualificação adquirida em relação aos últimos.

Há alguns tipos de emprego para os quais a experiência profissional é fundamental. Nesses tipos de empregos, os salários tendem a aumentar ao longo do tempo, conforme o aumento da experiência do empregado. Segundo a teoria do capital humano, o aumento da experiência profissional pode implicar também em aumento de capital humano. Assim, trabalhadores de meia-jornada adquirem menos experiência do que os de jornada completa, e por isso acumulam menos capital humano. Considerando que a mulher interrompe mais vezes o trabalho do que os homens, elas são mais propensas a ter um perfil de ganhos mais baixos

com uma inclinação mais plana. Isto ocorre porque elas acabam não acumulando capital humano através das experiências profissionais e porque seus estoques de capital humano se depreciam ao longo do tempo.

De fato, diferentemente das outras formas de capital, o capital humano se deprecia quando não é utilizado. Enquanto mulheres desenvolvem diferentes formas de capital humano fazendo trabalhos fora do mercado, o capital humano relacionado ao mercado de trabalho pode se depreciar (JACOBSEN, 2007). Vários estudos encontraram evidências do efeito da depreciação em salários causados pelas interrupções da experiência de trabalho, e assim, as mulheres têm mais dificuldades de retornar ao patamar de ganhos salariais que possuíam antes de interromperem o trabalho. A experiência profissional demonstra ser um dos fatores mais explicativos para as diferenças salariais entre gêneros. No entanto, a teoria do capital humano não pode explicar por completo essas diferenças, visto que, há características mais difíceis de serem observadas em estudos estatísticos, como agilidade, destreza, motivação, características físicas (que afetem o rendimento para um determinado trabalho) e sorte.

2.1.2 Diferenciais compensatórios

Outra explicação para as diferenças de salários entre homens e mulheres está embasada na teoria dos diferenciais compensatórios, fornecida por Rosen (1986) e Viscusy e Aldy (2003). A diferença entre o salário mais alto de trabalhos menos desejados e os salários mais baixos dos trabalhos mais prazerosos é chamada diferencial compensatório. Dessa forma, os trabalhos menos prazerosos deveriam remunerar mais para compensar o ônus do empregado, enquanto que trabalhos mais desejados e prazerosos deveriam remunerar menos, chegando assim, ao equilíbrio de mercado. A classificação dos tipos de trabalho em bons ou ruins não é algo simples de fazer, pois as pessoas têm preferências distintas quanto as suas escolhas profissionais. Considerando a racionalidade do indivíduo, ele tende a escolher um emprego baseado nos rendimentos e nas condições de trabalho disponíveis, estando também de acordo com suas preferências.

Dessa maneira, homens solteiros e sem filhos tendem a preferir empregos com salários mais altos e com menos benefícios marginais (planos de saúde para crianças, seguro de vida), sendo atraídos por firmas que oferecem esse diferencial compensatório. Homens e mulheres costumam ter diferentes prioridades na escolha profissional e costumam avaliar seus empregos de forma distinta. Enquanto os homens avaliam melhor seus empregos em termos de variedade, autonomia, desafio e aplicabilidade de suas habilidades, as mulheres classificam

melhor seus empregos em termos de clareza da atividade exercida. Mesmo que homens e mulheres classifiquem seus trabalhos igualmente em termos de desejabilidade, eles ainda podem diferir em suas preferências como conciliar trabalho doméstico, cuidado das crianças, etc. Diferenças nas preferências nas características do trabalho podem influenciar as diferenças de rendimentos devido à escolha profissional e indiretamente através dos efeitos nos investimentos em capital humano. Pessoas mais interessadas em ganhar dinheiro são mais propensas a ser gerente de negócios, enquanto as que não estão muito interessadas em ganhar muito dinheiro escolhem a área de ciências.⁵

Homens e mulheres também são recompensados de maneira diferente para certas características do trabalho. Por exemplo, homens que indicam um forte desejo de ajudar os outros e trabalhar com pessoas ganham menos do que outros homens, já mulheres que indicam ter um forte desejo de ajudar os outros geralmente não sofrem tanto um corte salarial em relação a outras mulheres (JACOBSEN, 2007).

2.1.3 Discriminação

A discriminação no mercado de trabalho ocorre quando dois indivíduos com produtividade e preferências semelhantes, mas que são membros de grupos diferentes, são remunerados de forma distinta no mesmo local de trabalho. Os economistas tendem a limitar suas discussões sobre discriminação aos contextos salariais, de emprego e promoção. O objetivo de seus estudos é identificar o quanto a prática discriminatória contribui para as diferenças salariais entre gêneros (JACOBSEN, 2007).

A discriminação no mercado de trabalho está baseada no conceito de que os salários devem remunerar a produtividade do empregado, isto é, o salário é função das características produtivas do mesmo. Assim, os salários podem divergir conforme as diferenças características produtivas entre homens e mulheres na remuneração para cada característica, como nível educacional, experiência profissional, campos de especialização, etc. Nesse sentido, uma mera diferença de salários entre amostras de homens e mulheres não é evidência conclusiva de discriminação.

A existência de discriminação leva a escolhas educacionais e profissionais que poderiam ser diferentes caso não houvesse discriminação. As opções ocupacionais de cada indivíduo são geralmente influenciadas pelo retorno a ser obtido no futuro, e se determinados

⁵ Randall K. Filer, "Male-Female Wage Differences: The importance of Compensating Differentials," *Industrial And Labor Relations Review* 38, nº 3 (April 1985)

setores são caracterizados pela existência de discriminação, o investimento em qualificação tende a ser desencorajado.

As duas principais formas de discriminação no mercado de trabalho são: 1) modelo que envolve a preferência por discriminar, derivada do preconceito, 2) modelo básico neoclássico que não envolve preconceito, mas sim uma imperfeição de mercado que leva a um comportamento discriminatório por parte dos empregadores. A discriminação pode surgir não só por parte do empregador, mas também do empregado e do cliente. Dada a importância central do tema, discutiremos na próxima sessão as principais teorias da discriminação.

2.2 Teorias da Discriminação Econômica

Estudos nas mais diversas áreas como psicologia, sociologia e economia buscam explicar por meio de teorias as razões do comportamento discriminatório de um indivíduo. Discriminação econômica ocorre quando trabalhadores não são remunerados de acordo com sua produtividade – quando produtividades iguais não são recompensadas com salários iguais. A existência de discriminação no mercado de trabalho, de acordo com os modelos teóricos da economia da discriminação, é captada quando indivíduos com as mesmas características produtivas, como educação, experiência, treinamento, qualificações, são tratados diferentemente no que se diz respeito aos ganhos salariais, isto é, recebem salários diferentes mesmo possuindo habilidades e características produtivas semelhantes, por motivos de raça, cor, sexo, religião, estado civil, idade, etc.

As principais teorias referentes à economia da discriminação foram desenvolvidas por Becker (1957), moldada a partir do comportamento do empregador em um mercado competitivo, e Arrow (1972) e Phelps (1972), para os quais a discriminação é causada pelas informações imperfeitas obtidas no mercado de trabalho.

2.2.1 Preferência por discriminar: Modelo de Becker

O estudo de Becker (1957) é voltado para a discriminação por raça e gênero e é fundamentado na perspectiva da demanda por trabalho, em que os agentes econômicos em um mercado competitivo, guiados pelas suas preferências pessoais, tomam suas decisões referentes à contratação de seus empregados. Assim, a discriminação é observada quando a utilidade do empregador ao contratar um trabalhador negro ou do sexo feminino se reduz. Os custos relacionados à sua perda de utilidade auferidos na contratação desses determinados

tipos de indivíduos são maiores do que os salários pagos a estes. Dessa forma, observa-se uma preferência por discriminar, por pagar salários diferentes para trabalhadores com produtividades semelhantes. Admitindo que o empregador atua de maneira racional, seu objetivo é maximizar seu lucro buscando conciliar seus gostos e seus respectivos custos, estando disposto a arcar com custos maiores, sejam eles uma redução nos lucros, salários ou renda, a fim de evitar a contratação de indivíduos negros ou do sexo feminino. Como se supõe um mercado competitivo, os custos mais altos e as pressões concorrenciais enfrentados pelos agentes discriminadores deveriam eliminar qualquer tipo de discriminação que pudesse existir (LOUREIRO, 2003). A preferência por discriminar também pode surgir por parte dos consumidores, que desejam ser atendidos por determinado grupo de trabalhadores em detrimento de outros, e suas decisões de consumo serão baseadas sobre a utilidade de tal preferência ajustada ao preço, podendo gerar redução nos salários e segregação profissional desses empregados discriminados. Esta preferência é observada em ocupações onde os trabalhadores estão em contato direto com o cliente. No caso, por exemplo, de manufaturas industriais, o consumidor pagará o preço pela mercadoria independente do grupo de pessoas que a produziu.

2.2.2 *Informação: Teoria da discriminação estatística*

A teoria da discriminação estatística é retratada nos modelos desenvolvidos por Phelps (1972) e Arrow (1972). Nesta abordagem, a discriminação surge a partir da falha de mercado da informação imperfeita, considerando que, em muitos casos, é difícil obter informações necessárias sobre a produtividade de um empregado, e variáveis observáveis como gênero ou raça se tornam *proxies* para a produtividade. Esse tipo de discriminação ocorre quando um indivíduo é julgado com base nas características do grupo ao qual pertence e não pelas suas características pessoais (PHELPS, 1972). Como o empregador enfrenta dificuldades referentes às incertezas quanto ao desempenho do trabalhador, ele baseará suas escolhas a partir de variáveis de mais fácil acesso. Ao observar a média de produtividade de determinados empregados diferentes no passado, o empregador tomará suas decisões a partir de uma crença estatística de que indivíduos de determinado grupo são mais produtivos do que outros. Dessa maneira, devido a essas incertezas, ele irá remunerar seus empregados igualmente produtivos de forma desigual. A suposição básica da teoria de discriminação estatística garante que mulheres e minorias ganham menores salários porque tem menor produtividade em média (LOUREIRO, 2003). Aigner e Cain (1997) também contribuíram

para o modelo da discriminação estatística de Phelps (1972). Na versão desses autores, a firma se baseia em um teste de escore de habilidade utilizado para medir a verdadeira produtividade ou habilidade dos trabalhadores.

Os dois modelos de discriminação diferem quanto ao resultado que os empregadores obtêm ao tomarem suas decisões. Enquanto o modelo de preferência por discriminar gera sempre ineficiência, o modelo de discriminação estatística pode resultar em eficiência ou ineficiência. No primeiro, o agente empregador está disposto a pagar algum valor para manter sua preferência por contratar determinados indivíduos ao seu gosto. Assim, essa discriminação consiste em redução de lucros, salários ou renda, sendo assim, ineficiente. Já a discriminação estatística não supõe um comportamento discriminatório do empregador, mas sim a ausência de informações completas sobre a produtividade do futuro trabalhador, levando-o a tomar suas decisões a partir de características próprias do grupo ao qual pertence. Ela é frequentemente eficiente, pois, dado o seu conhecimento de mercado ou o alto custo de obter informações mais precisas, o empregador utilizará o sexo como variável observável, e observará que, de fato, o sexo leva a produtividades diferentes. Este tipo de discriminação não é baseado em gostos discriminatórios ou preconceitos. Ela também pode ser ineficiente quando dois grupos de trabalhadores possuem, em média, igual produtividade, mas há informações insuficientes sobre um dos grupos para o empregador, levando-o a pagar salários diferentes a um deles.

2.3 Mensurando a Discriminação

A discriminação é um assunto que, ao mesmo tempo em que atrai diversos cientistas sociais e economistas por estar presente em muitas questões de desigualdade, também os frustra por ser muito evasiva e difícil de mensurar. As tentativas e os métodos utilizados para medir a discriminação vêm sendo aprimorados para buscar extrair informações mais precisas que dificilmente são observadas em pesquisas estatísticas. Alguns métodos que utilizam estudos baseados em entrevistas ou análises estatísticas de grande escala podem representar bem a população no geral, mas provocam incertezas quanto às características referentes à discriminação (PAGER, 2006).

Um dos métodos para identificar e mensurar a discriminação é a percepção da discriminação em situações cotidianas. É feito a partir das percepções e interpretações de situações vivenciadas por grupos mais vulneráveis ao preconceito (homossexuais, mulheres, negros). Uma das limitações desse tipo de pesquisa é que ela deixa espaço a interpretações

equivocadas. Os casos podem ser amplificados para além das proporções reais quando se é contado pela vítima do preconceito. O oposto também pode ocorrer; por serem às vezes situações cotidianas e frequentes, a discriminação pode ser imperceptível para a vítima. Assim, esse tipo de método oferece um retrato distorcido da discriminação. Essa linha de pesquisa baseada em percepções pode também se voltar para os grupos dominantes, os possíveis agentes discriminadores, procurando identificar atitudes consideradas discriminação por parte deles. Um dos problemas que comumente pode aparecer nesse tipo de análise é o viés que os entrevistados têm por dar respostas socialmente esperadas, “politicamente corretas”, camuflando, assim, suas reais crenças (PAGER, 2006).

Os estudos observacionais que utilizam equação de salários ainda são bastante utilizados para explorar a diferença de rendimentos entre diversos grupos através de um modelo de regressão linear, que inclui uma variável característica do grupo analisado (raça, sexo) e outras k variáveis para características observáveis relevantes para o modelo relacionadas à produtividade do trabalhador. A equação minceriana de determinação de salários, concebida por Jacob Mincer em 1974, utilizada para medir retornos à educação, à qualidade da educação e à experiência é a base de uma vasta literatura econômica, que buscou explicar como os rendimentos salariais dependiam de fatores como escolaridade, experiência e outros atributos. Muitos países utilizam esse arcabouço teórico para tentar integrar diferentes custos com a educação, como mensalidades, impostos, material didático e custos de oportunidade. A equação minceriana incorpora uma equação de preço, que revela quanto o mercado está disposto a pagar por determinado nível de educação e experiência, e apresenta uma taxa de retorno da educação para determinar a quantidade ótima de investimento em capital humano. A equação é assim definida:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 J + \beta_2 educ + \beta_3 exp + \beta_4 exp^2 + \sum_{l=1}^k \beta_l X_{li} + u_i \quad i = (1, \dots, N)$$

Onde: $\ln w_i$ = logaritmo dos rendimentos; J = dummy para o sexo, em que $J = 1$ para homens e $J = 0$ para mulheres; X_l = outras características observáveis do trabalhador com $l = 1, \dots, k$; u são os resíduos onde $u \sim N(0, \sigma^2)$. Se o coeficiente β_1 for positivo ao estimar a equação, encontraremos que as mulheres sofrem discriminação. O coeficiente β_2 mede quanto um ano a mais de estudo provoca de variação proporcional no salário do indivíduo. Os coeficientes de cada variável em uma equação minceriana revela o efeito marginal bruto relativo controlado em termos de variação de renda. Porém, a equação salários possui suas limitações, pois, além das habilidades individuais que não são medidas pelos anos de estudo, pode ocorrer a omissão

de variáveis que poderiam influenciar nos resultados do processo e não estão incluídas no modelo. Uma forma mais eficaz de medir a discriminação seria comparar indivíduos controlando-os por níveis socioeconômicos e demográficos.

Todavia, a discriminação de gênero pode ocorrer em outras dimensões além da salarial. No tópico a seguir, veremos de que outras formas a mulher pode ser discriminada no mercado de trabalho, dando ênfase ao fator constituído por atributos físicos, que está sendo cada vez mais explorado na literatura econômica referente à discriminação.

2.4 Dimensões da Discriminação de Gênero

A discriminação de gênero no mercado de trabalho não se resume simplesmente ao âmbito salarial, mas pode ser classificada também como discriminação de emprego, de acesso ao capital humano, e de trabalho ou ocupacional. A discriminação salarial, como já explicada anteriormente, refere-se ao hiato entre os rendimentos auferidos por homens e mulheres com igual produtividade, isto é, indivíduos do sexo feminino ganham menos do que os homens mesmo realizando a mesma função com igual produtividade. A discriminação de emprego ocorre quando grupos mais vulneráveis ao preconceito (por exemplo, mulheres e negros) encontram menos oportunidades de emprego, ficando em desvantagem em relação à baixa oferta de emprego, sujeitos a maiores taxas de desemprego. A de acesso ao capital humano se refere à maior restrição imposta às mulheres no que diz respeito ao acesso às formas de aumentar sua produtividade qualificando seu trabalho, seja por meio da educação formal ou através de treinamento no trabalho. Já a discriminação ocupacional ocorre quando mulheres são restringidas de trabalhar em certas ocupações mesmo que sejam tão capazes quanto os homens de realizar tal atividade (LOUREIRO, 2003).

As discriminações do tipo salarial, de emprego e ocupacional podem ser consideradas “discriminação direta”, pois as pessoas já estão inseridas no mercado de trabalho. No entanto, a discriminação ao acesso ao capital humano é chamada “discriminação indireta” por ocorrer antes do indivíduo entrar no mercado de trabalho, e ela dificulta essa entrada (LOUREIRO, 2003).

2.4.1 Atributos físicos e mercado de trabalho

Um dos primeiros estudos econômicos que se propôs a investigar a relação entre atributos físicos e rendimento salarial no mercado de trabalho foi o artigo *Beauty and the Labor Market*, de Daniel S. Hamermesh e Jeff E. Biddle em 1994.

É evidente que há alguns poucos padrões de beleza consistentes em diferentes culturas. O que parece ser menos óbvio é que esses padrões mudam ao longo do tempo dentro de uma mesma cultura, mudanças que vão além dos contextos de preferências e de moda para o contexto de tipo físico, de corpo ideal. Em cada cultura é bastante clara a existência de um modelo padrão de beleza, onde a maioria das pessoas aprova aquele determinado padrão físico como ideal e belo, e esses padrões mudam lentamente ao longo do tempo. O que podemos questionar é: de que forma esse lento processo de mudança nos padrões de beleza influencia as escolhas de homens e mulheres dentro do mercado de trabalho se levar em consideração suas expectativas de anos inseridos nele? A aparência física está relacionada com os ganhos salariais de homens e mulheres da mesma forma? (HAMERMESH, 1994)

De acordo com Toledano (2013), atratividade física é definida em termos de gênero. Isto é, traços que contribuem de forma mais significativa para a aparência física de homens e mulheres estão positivamente correlacionados com masculinidade e feminilidade respectivamente. As diferentes características do quadril, do rosto, do tom de pele, dos olhos, da boca formam padrões que definem uma mulher e um homem atraentes, em consonância com as características biológicas e a forte influência da cultura e dos costumes.

Apesar dos traços serem biologicamente fixos, alguns deles podem ser facilmente manipulados com o uso de diversos cosméticos, serviços estéticos e até procedimentos cirúrgicos que modificam a textura da pele, a cor e o comprimento do cabelo, unhas, nariz, etc. A moda e o estilo também contribuem para alterar a atratividade física de ambos os sexos, colocando em evidência os atributos físicos mais atraentes e disfarçando os que não são vantajosos (Toledano, 2013).

O uso de cosméticos para as mulheres que procuravam obter ganhos dentro da profissão foi examinado em um artigo intitulado “Up the Career Ladder, Lipstick in Hand”, que mostrou que o uso da maquiagem não só aumenta a atratividade feminina como também aumenta sua própria percepção de simpatia, competência e confiança. Estes resultados indicam que, assim como os traços biológicos, as características modificadas para melhorar a aparência física das mulheres afetam seu *status* e suas experiências. *Status* e privilégio

associados à beleza podem ser alcançados por meio do esforço individual somado a boa herança biológica (Toledano, 2013).

Diversos estudos examinaram a correlação entre rendimento e aparência relacionando-os com a idade e com a ocupação específica do indivíduo. Irene Frieze et al. (1991) analisou os rendimentos de profissionais com MBA durante os dez primeiros anos após a graduação. Para os homens, a aparência física estava correlacionada positivamente tanto com o salário inicial quanto com os aumentos subsequentes. Já entre mulheres não havia correlação da beleza com o salário inicial, mas as mulheres mais atraentes conseguiram aumentos salariais mais rápidos ao longo dos anos.

Um das formas de modelar a aparência e os rendimentos no mercado de trabalho é assumir que em algumas profissões os mais atraentes são mais produtivos do que os menos atraentes. Considerando que os postos de trabalho que poderiam ter relação entre produtividade e aparência física são profissões que envolvem relação direta e contínua entre profissional e cliente, essa diferença de produtividade pode ser originada pela preferência do consumidor, com clientes preferindo lidar com indivíduos de melhor aparência; ou pode haver ocupações em que a atratividade física aumenta a capacidade do trabalhador de se envolver em interações produtivas com colegas de trabalho (Hamermesh, 1994).

No entanto, uma das implicações desse modelo envolve a distribuição dos trabalhadores nas ocupações escolhidas. Trabalhadores mais atraentes estarão, em grandes proporções, alocados em ocupações em que a aparência física é recompensada. Porém, encontraremos também profissionais que não são atraentes nessas ocupações em que a aparência física adiciona produtividade caso eles sejam dotados de outros atributos importantes para exercer o cargo. Assim também, indivíduos mais atraentes podem escolher profissões em que não receberão recompensa pela sua aparência física caso possam ser mais bem remunerados por outras habilidades que aumentem sua produtividade.

Sachsida, Dornelles e Mesquita (2003), no artigo *Beauty and the Labor Market – Study One Specific Occupation*, buscaram averiguar o impacto da aparência física sobre o salário de vendedores dos *shoppings* de Brasília. O questionário tentou medir o capital humano individual, características do posto de trabalho, características individuais, motivação no trabalho, e a aparência física individual (classificada, de acordo com o entrevistador, nas categorias: bonito (a), acima da média, na média, abaixo da média, feio (a)). Os resultados encontrados mostraram a ausência de discriminação salarial relacionada à aparência por parte dos clientes e dos empregadores. No entanto, sugeriram que as mulheres com boa aparência recebiam um prêmio de aproximadamente 9% em seus rendimentos, que estavam, todavia,

relacionados com sua produtividade, e não com a discriminação, indicando assim uma relação entre o fator beleza e produtividade do trabalhador.

A importância de analisar o impacto dos atributos físicos para a mão-de-obra no mercado de trabalho não se restringe apenas à observação dos rendimentos relacionados a eles, mas também ao impacto na demanda por bens e serviços ligados à beleza e à melhoria da aparência física. A crescente inserção da mulher no mercado de trabalho e essa nova forma de selecionar os profissionais causaram, nos últimos anos, um forte aumento da procura por bens e serviços de higiene pessoal (Dewck, 1999).

Em suma, as diferenças salariais entre homens e mulheres têm origem em diversos fatores, como mencionado anteriormente. Na próxima seção, descreveremos a base de dados utilizada no presente estudo, mostrando as variáveis escolhidas para compor o modelo econométrico e suas distribuições na amostra por sexo do indivíduo.

3 BASE DE DADOS

3.1 Descrição da Base de Dados

A base de dados a ser utilizada no presente estudo foi produzida pela Fundação Perseu Abramo junto ao Sesc e se encontra na página eletrônica do Consórcio de Informações Sociais (CIS)⁶ da Universidade de São Paulo no estudo “Homens e Mulheres no Brasil no Público e no Privado em 2010”. A pesquisa foi realizada em agosto de 2010 por meio de questionários aplicados a uma amostra de 2.365 mulheres e 1.181 homens com mais de 15 anos de idade, cobrindo áreas urbanas e rurais de 25 estados do país. A amostra feminina foi coletada em 174 municípios e a amostra masculina em 104. O estudo aborda temas ligados à divisão do trabalho e do tempo livre, percepção de ser mulher, feminismo, machismo, saúde reprodutiva, violência doméstica e política.

As perguntas selecionadas para esta análise buscaram englobar diferentes variáveis consideradas possivelmente relevantes na composição dos rendimentos salariais, com o intuito de investigar de que forma cada variável influencia e impacta os salários dos homens e das mulheres no mercado de trabalho. Variáveis como sexo, nível de escolaridade, idade, cor/raça, estado conjugal, região do país, condição domiciliar e autossatisfação com a aparência física foram selecionadas para compor o modelo.

Muitos estudos a cerca da desigualdade de renda entre gênero e/ou raça utilizam a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) como base de dados⁷. No nosso caso, a preferência dada à pesquisa do CIS em detrimento da PNAD se explica pela presença de informações de percepção contidas no questionário do primeiro que não se encontram na última, como a autoclassificação de raça e a satisfação da mulher consigo mesma, fatores que poderiam impactar a renda dos indivíduos e que será o diferencial desta pesquisa. Das desvantagens que a base de dado apresenta: primeiro, a ausência de uma variável que indique a experiência profissional do indivíduo; segundo, a variável renda do indivíduo foi agregada por faixa salarial, e não numericamente. A seguir, faremos uma breve análise exploratória da base de dados.

⁶ O Consórcio de Informações Sociais da USP (CIS) é resultado de um projeto do Núcleo de Apoio à Pesquisa sobre Democratização e Desenvolvimento da Universidade de São Paulo (NADD-USP) em parceria com a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS) e conta com o suporte financeiro do CNPq. Quaisquer membros da comunidade acadêmica podem ter acesso às bases de dados disponibilizadas pelo Consórcio ou contribuir como doadores de banco de dados (CIS – USP).

⁷ (GIUBERTI, MENEZES FILHO, 2005); (BRUSCHINI, 2007); (CAMBOTA, 2005)

3.2 Estatísticas Descritivas

Foram selecionadas na amostra somente as pessoas que, na pergunta de número 77 do questionário, responderam ter alguma atividade remunerada no período de referência. De acordo com a tabela 1, 44,1% das mulheres e 67,0% dos homens possuem alguma atividade remunerada.

Tabela 1. Distribuição da ocupação dos indivíduos por sexo

Ocupação	Feminino	(%) total de mulheres	Masculino	(%) total de homens
Tem alguma atividade remunerada	1.023	44,1%	765	67,0%
Só estuda	250	10,8%	112	9,8%
Aposentado	250	10,8%	142	12,4%
Dona de casa	597	25,7%	0	0,0%
Desempregado	158	6,8%	112	9,8%
Outras	39	1,7%	11	1,0%
Não respondeu	2	0,1%	0	0,0%
Total	2.319	100,0%	1.142	100,0%

Fonte: CIS, 2010. Elaborada pelo autor

A variável independente “sexo do indivíduo” foi transformada em variável *dummy*, onde será atribuído valor 1 para indivíduos do sexo masculino e 0 para mulheres. A partir dela poderemos avaliar como os rendimentos salariais variam para ambos os gêneros.

O mesmo foi feito para a variável “estado civil”, onde o valor 1 será associado aos indivíduos casados ou em união estável, e o valor 0 para indivíduos solteiros, divorciados ou viúvos (Tabela2).

Tabela 2. Distribuição do Estado Civil dos indivíduos por sexo

Estado conjugal	Feminino	(%) total de mulheres	Masculino	(%) total de homens
Não casado (a)	371	38,3%	237	31,7%
Casado (a)	597	61,7%	511	68,3%
Total	968	100,0%	748	100,0%

Fonte: CIS, 2010. Elaborada pelo autor

*Esse valor é diferente do total de vítimas que trabalharam apresentado na tabela 1 por conta dos *missing values* e/ou erro de registro

À variável “anos de estudos” foram atribuídos os seguintes valores: 1 para os que nunca foram a escola ou estudaram até a 3ª série do ensino fundamental; 2 para os que completaram o ensino fundamental; 3 para indivíduos com ensino fundamental incompleto; 4 aos que completaram o ensino fundamental; 5 aos que responderam ter apenas o ensino médio incompleto; 6 para os que concluíram o ensino médio; 7 para os que possuíam ensino superior incompleto e; 8 aos que haviam concluído o ensino superior e/ou que possuíam pós-graduação incompleta ou completa. Evidências empíricas mostram que o desenvolvimento do capital humano é o fator que mais tem contribuído para o estreitamento do hiato entre os rendimentos salariais de homens e mulheres. Nos últimos 25 anos as mulheres estão se tornando mais educadas, e aumentando sua participação em setores antes tipicamente masculinos, adentrando principalmente nas áreas da matemática e da ciência (CNPq, 2010) (Tabela 3).

Tabela 3. Distribuição dos anos de estudos por sexo

Escolaridade	Feminino	(%) total de mulheres	Masculino	(%) total de homens
Até 3a série do 1o grau	80	7,8%	99	12,9%
4a série, primário completo	66	6,5%	74	9,7%
5a a 7a série, fundamental incompleto	116	11,4%	109	14,2%
8a série, fundamental completo	87	8,5%	74	9,7%
Médio -2o grau- incompleto	121	11,9%	84	11,0%
Médio -2o grau- completo	307	30,1%	208	27,2%
Superior incompleto	98	9,6%	57	7,5%
Superior completo	146	14,3%	60	7,8%
Total	1.021	100,0%	765	100,0%

Fonte: CIS, 2010. Elaborada pelo autor

As variáveis cor/raça segundo o próprio indivíduo (autoclassificação) e de acordo com as categorias definidas pelo IBGE estão compreendidas também na base de dados. As pessoas que se classificaram espontaneamente dentro das categorias do IBGE não responderam a pergunta seguinte referente a como ela classificaria sua cor de acordo com o IBGE, e foram consideradas na resposta “não se aplica”. Dessa forma, escolhemos utilizar apenas a variável de autoclassificação de raça criando uma *dummy*, que resultou na distribuição demonstrada pela tabela 4.

Tabela 4. Distribuição da Raça/cor por sexo (espontânea)

Raça/cor IBGE	Feminino	(%) total de mulheres	Masculino	(%) total de homens
Branca	455	44,5%	277	36,2%
Não branca	568	55,5%	488	63,8%
Total	1.023	100,0%	765	100,0%

Fonte: CIS, 2010. Elaborada pelo autor

Uma variável considerada de grande relevância para este estudo é quantidade de horas trabalhadas em atividade remunerada na semana anterior à pesquisa. Vários estudos (CONSAD, 2010) evidenciam o número de horas trabalhadas como um dos fatores mais importantes no diferencial salarial entre homens e mulheres, visto que grande parte dos estudos referente à discriminação salarial de gênero compara a média salarial de homens e mulheres trabalhando em tempo integral. Como se observa na Tabela 5, 16,1% dos homens trabalharam mais de 50 horas na semana de referência, enquanto entre as mulheres esse percentual foi de 11%.

Tabela 5. Número de horas trabalhadas na semana de referência

Números de horas trabalhadas	Feminino	(%) total de mulheres	Masculino	(%) total de homens
Até 20 horas	204	20,9%	57	7,6%
De 20 a 30 horas	132	13,6%	54	7,2%
De 30 a 40 horas	296	30,4%	208	27,9%
De 40 a 50 horas	235	24,1%	307	41,2%
Mais de 50 horas	107	11,0%	120	16,1%
Total	974	100,0%	746	100,0%

Fonte: CIS, 2010. Elaborada pelo autor

Como variável dependente do modelo, a remuneração do indivíduo envolve todos os ganhos obtidos no mês antecedente, considerando salários, benefícios, aposentadorias ou qualquer outra fonte de renda. As respostas foram agrupadas por faixas de renda com base na quantidade de salários mínimos recebidos. Àqueles que receberam até 1 salário mínimo foi atribuído o valor 1; os que receberam de 1 a 2 salários mínimos, valor 2; mais de 2 a 5 salários mínimos, valor 3 e; para os que somaram mais de 5 salários mínimos, valor 4 (Tabela 6).

Tabela 6. Distribuição da renda auferida no mês anterior considerando salários, benefícios, aposentadoria e outras fontes de renda.

Renda individual no mês	Feminino	(%) total de mulheres	Masculino	(%) total de homens
Até um salário mínimo	396	38,7%	168	22,0%
De um a dois salários mínimos	323	31,6%	269	35,2%
Mais de dois a cinco salários mínimos	148	14,5%	202	26,4%
Mais de cinco salários mínimos	42	4,1%	56	7,3%
Nenhuma, não tem renda	18	1,8%	10	1,3%
Não sabe, não lembra	96	9,4%	60	7,8%
Total	1.023	100,0%	765	100,0%

Fonte: CIS, 2010. Elaborada pelo autor

A percepção do indivíduo com relação a ele mesmo é composta pelas perguntas de satisfação relacionadas à própria saúde física, à maneira de aproveitar o tempo livre e à sua aparência física, podendo escolher entre as seguintes respostas: 1 – Insatisfeito (a) totalmente; 2 – Insatisfeito (a) em parte; 3 – Mais ou menos; 4 – Satisfeito (a) em parte e; 5 – Totalmente satisfeito (a). Escolhendo incluir no modelo a variável aparência física e, acreditando que um possível impacto da mesma sobre o salário se daria apenas nos extremos, foi criada uma variável *dummy* onde, 1 – Totalmente satisfeito (a) e; 0 – Caso contrário.

Tabela 7. Satisfação com a própria aparência física por sexo do indivíduo

Aparência física	Feminino	(%) total de mulheres	Masculino	(%) total de homens
Totalmente satisfeita	503	49,9%	275	72,0%
Caso contrário	506	50,1%	107	28,0%
Total	1.009	100,0%	382	100,0%

Fonte: CIS, 2010. Elaborada pelo autor

Sabendo que o nível de renda é inferior no Nordeste e que o diferencial salarial entre homens e mulheres torna-se ainda maior nessa região, criamos uma variável *dummy*, em que 1 – Indivíduos que residem na região Nordeste; 0 – Residem em outras regiões. (Tabela 8).

Tabela 8. Distribuição da região de residência do indivíduo por sexo

Região	Feminino	(%) total de mulheres	Masculino	(%) total de homens
Região Nordeste	242	23,7%	202	72,0%
Outras regiões	781	76,3%	563	73,6%
Total	1.023	100,0%	765	100,0%

Fonte: CIS, 2010. Elaborada pelo autor

Os salários de indivíduos que residem nas zonas urbanas também são maiores se comparados aos dos que habitam na zona rural da cidade. Sendo assim, aos que responderam morar na zona urbana foi-lhes atribuído valor 1, e aos que responderam residir em zona rural, valor 0, conforme distribuição representada na tabela 9.

Tabela 9. Distribuição da área de residência por sexo do indivíduo

Área	Feminino	(%) total de mulheres	Masculino	(%) total de homens
Urbana	898	87,8%	627	82,0%
Rural	125	12,2%	138	18,0%
Total	1.009	100,0%	382	100,0%

Fonte: CIS, 2010. Elaborada pelo autor

O quadro a seguir sintetiza a descrição e os valores atribuídos às respostas de todas as variáveis que serão utilizadas no modelo econométrico.

Quadro 1 – Síntese das variáveis utilizadas no modelo

(continua)

Variável	Descrição	Valores
<i>Sex</i>	Sexo do indivíduo	0 - Mulher 1 - Homem
<i>Idade</i>	Idade em anos do indivíduo	[15;88]
<i>Est_civil</i>	Estado civil do indivíduo	0 - Não casado 1 - Casado
<i>Educ</i>	Nível de escolaridade do indivíduo	1 - Até a 3ª série do Ensino Fundamental 2 - Até a 4ª série do Ensino Fundamental 3 - 5ª a 7ª série do Ensino Fundamental 4 - Até a 8ª série do Ensino Fundamental 5 - Ensino médio incompleto 6 - Ensino Médio completo 7 - Superior incompleto 8 - Superior completo

<i>Horas_trabalho</i>	Número de horas trabalhadas na semana de referência	1 - Até 20 horas 2 - De 20 a 30 horas 3 - De 30 a 40 horas 4 - De 40 a 50 horas 5 - Mais de 50 horas
<i>Renda</i>	Remuneração salarial do mês anterior (por faixa de salários)	1 - Até 1 salário mínimo 2 - De um a dois salários mínimos 3 - Mais de dois a cinco salários mínimos 4 - Mais de cinco salários mínimos
<i>Raça_autoclass</i>	Classificação da raça segundo o próprio indivíduo	1 - Branca 0 - Não branca
<i>Área</i>	Área em que reside	1 - Urbana 0 - Rural
<i>Região</i>	Atual região de residência do indivíduo	1 - Nordeste 0 - Outras regiões
<i>Satisf_aparência</i>	Satisfação com a própria aparência física	1 - Totalmente Satisfeita 0 - Caso contrário

Fonte: Elaborado pelo autor

Depois de escolhidas as variáveis e concluídas todas as modificações necessárias para utilizá-las no modelo, na Tabela 10 encontra-se o resumo das estatísticas descritivas de cada uma.

Tabela 10. Estatísticas Descritivas

Variável	Nº de observações	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Renda	1604	1	4	1,99	0,903
Sexo	1788	0	1	0,43	0,495
Idade em anos	1788	15	88	35,75	12,453
Horas de trabalho	1720	1	5	3,17	1,237
Escolaridade	1786	1	8	4,83	2,133
Satisfação com aparência	1391	0	1	0,56	0,497
Região Nordeste	1788	0	1	0,25	0,432
Área	1788	0	1	0,85	0,354
Estado Civil	1716	0	1	0,65	0,478
Cor/raça	1788	0	1	0,41	0,492

Fonte: Elaborada pelo autor

O próximo capítulo desenvolve o modelo econométrico de regressão linear utilizando as variáveis descritas nesta seção.

4. MODELO ECONOMÉTRICO

4.1. Modelo de Regressão Linear Múltipla

O modelo de regressão linear consiste na realização de uma análise estatística com o objetivo de verificar a existência de uma relação funcional entre uma variável dependente com uma ou mais variáveis independentes. Isto é, busca encontrar como a variação da variável dependente está relacionada com a variação das variáveis independentes no modelo.

A partir de um diagrama de dispersão, pode-se verificar como se comportam os valores da variável dependente (Y) em função das variáveis independentes (X_i). O diagrama permite decidir se um relacionamento linear entre duas variáveis Y e X deve ser assumido e se essa relação é forte ou fraca. Para encontrar o modelo matemático que mais se aproxime dos pontos representados no diagrama de dispersão é necessário verificar qual tipo de curva e equação que melhor se ajustam aos valores observados de Y em função dos níveis de variação das variáveis X_i .

Além disso, o modelo deve ser coerente com o que ocorre na prática de acordo com a teoria econômica, sendo condizente tanto no grau como no aspecto da curva, e deve conter apenas variáveis que sejam relevantes para explicar o fenômeno.

A regressão linear múltipla envolve três ou mais variáveis, ou seja, uma única variável dependente e duas ou mais variáveis independentes que serão as variáveis regressoras do modelo. De modo semelhante à regressão linear simples, a análise com mais variáveis independentes permite melhorar a capacidade de explicação do fenômeno indicado pela variável dependente Y , podendo ser explicado agora, não só por uma variável explanatória, mas por duas ou mais. A equação é dada pela seguinte representação:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + u_i \quad (1)$$

É chamado modelo de regressão linear múltipla com k variáveis regressoras, onde β_0 é o intercepto, que dá o efeito médio sobre Y de todas as variáveis excluídas do modelo e; os coeficientes β_i ($i = 1$ a k) são os coeficientes de regressão parciais.

O modelo clássico de regressão linear considera as seguintes hipóteses:

- i. O modelo é linear nos parâmetros.

- ii. Covariância entre cada variável X e o termo de erro u_i é igual a zero;

$$cov(u_i, X_{2i}) = cov(u_i, X_{3i}) = 0$$

- iii. A média do termo de erro u_i é igual a zero;

$$E(u_i | X_{2i}, X_{3i}) = 0$$

- iv. A variância do erro é constante, é homocedástica;

$$var(u_i) = \sigma^2$$

- v. Ausência de auto correlação entre os termos de erro;

$$cov(u_i, u_j) = 0 \quad i \neq j$$

- vi. Há variações nos valores de X ;

- vii. Ausência de colinearidade exata entre as variáveis X ;

- viii. Ausência de viés de especificação.

Ao tomar a esperança condicional de Y nos dois lados da Equação (1), obtemos:

$$E(Y | X_1, X_2, \dots, X_k) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k \quad (2)$$

Essa equação nos fornece o valor esperado ou a média de Y condicional aos valores dados ou fixados de X_1, X_2, \dots, X_k . (GUJARATI, 2011).

Os coeficientes parciais de regressão significam que: β_1 mede a variação no valor médio de Y , $E(Y)$, por unidade de variação de X_1 , mantendo-se o valor das outras variáveis X_i ($i = 2$ a k) constantes. Isto é, nos dá o efeito “líquido” de uma unidade de variação em X_1 sobre o valor médio de Y , excluídos os efeitos que X_i ($i = 2$ a k) possam ter sobre a média de Y (Ibid).

Para estimarmos o modelo, utilizaremos o método dos mínimos quadrados ordinários (MQO). Para encontrarmos os estimadores, precisamos escolher os valores dos parâmetros desconhecidos de forma que a soma dos quadrados dos resíduos $\sum \hat{u}_i^2$ seja a menor possível.

A seguir, estimaremos dois modelos de regressão linear com múltiplas variáveis para observar de que forma elas impactam a renda do indivíduo. A diferença entre os dois modelos será que o primeiro apresentará a variável *autossatisfação com aparência física* como uma das variáveis independentes, e o segundo mostrará o efeito desse mesmo regressor, porém

mediado pelo sexo, isto é, uma nova variável que mostrará o efeito da aparência sobre o salário quando o sexo do indivíduo for diferente.

4.2. A Aparência como Variável Independente

O mercado brasileiro de beleza está em terceiro lugar no mundo, perdendo apenas para os Estados Unidos e Japão. Nos últimos anos, o consumo de cosméticos cresceu muito, refletindo uma mudança nos hábitos do brasileiro. A maior inserção da mulher no mercado de trabalho, reforçada pela segmentação que existe do mercado de trabalho estimulando a vaidade e a preocupação com a aparência são uns dos fatores que contribuem para o crescimento da demanda por bens e serviços de beleza. (DWEC, 1999).

Além disso, a seletividade do mercado de trabalho passou a exigir que os homens também cuidassem da aparência física, levando-os a buscar cada vez mais os serviços e produtos de beleza. O resultado é uma expansão contínua de salões de beleza e clínicas de estética que oferecem diversos produtos e serviços para atender a crescente demanda, especialmente por parte das mulheres. Nesse sentido, a questão da aparência física está bastante presente na cultura brasileira e no mercado de trabalho.

No entanto, satisfação com a aparência física não se refere apenas ao fator beleza, que pode ser manipulado até diariamente, mas a um conjunto de fatores que agrega implicitamente a autoestima e a disposição do indivíduo.

Portanto, parece clara a importância que os brasileiros dão à estética corporal, influenciados não apenas pela fama brasileira de beleza feminina, mas também pela exigência que o mercado de trabalho impõe aos que buscam ganhar vantagens.

O modelo econométrico a ser analisado neste estudo consiste em modelar a renda do indivíduo observando como e quais variáveis explicam a variação do nível de renda de homens e mulheres.

Quase todas as variáveis escolhidas para compor o modelo são utilizadas nos modelos clássicos de discriminação salarial em diversos estudos (Ver [Giuberti, 2005; Araújo, 2010]) que buscam compreender os determinantes da renda dos indivíduos. A variável autossatisfação com a aparência física não é comumente encontrada nesses estudos e, por isso, testamos uma regressão preliminar para analisar o impacto desta variável no modelo. O Quadro 2 apresenta as variáveis utilizadas no modelo:

Quadro 2 – Variáveis utilizadas no modelo de regressão

Y	$\ln_wage =$ logaritmo da renda (em salários mínimos, onde 1 salário mínimo = R\$ 510,00)
X_1	Sexo (1 se homem, 0 se mulher)
X_2	Idade em anos
X_3	$idade^2$ (idade em anos) ²
X_4	Horas de trabalho
X_5	Escolaridade
X_6	Autossatisfação com a aparência física (1 se totalmente satisfeito, 0 caso contrário)
X_7	Região Nordeste (1 se Região Nordeste, 0 caso contrário)
X_8	Área de habitação (1 se Urbana, 0 Rural)
X_9	Estado Civil (1 se Casado, 0 caso contrário)
X_{10}	Raça/Cor do indivíduo (1 se Branco, 0 caso contrário)

O modelo foi estimado conforme regressão abaixo e seus resultado estão representados na Tabela 10.

$$E(Y|X_i) = \beta_0 + \beta_1 \text{Sexo} + \beta_2 \text{idade}_{\text{anos}} + \beta_3 \text{idade}^2 + \beta_4 \text{horas}_{\text{trabalho}} + \beta_5 \text{escolaridade} + \beta_6 \text{aparência} + \beta_7 \text{regiãoNE} + \beta_8 \text{area} + \beta_9 \text{estadocivil} + \beta_{10} \text{raça}$$

Tabela 11. Resultados da estimação

\ln_wage	Coefficiente	Desvio padrão	t	P> t
sexo	0.2334	0.0259	9.01	0.000*
idade_anos	0.01976	0.0051	3.84	0.000*
idade2	-0.0000	0.0001	-2.01	0.045*
horas_trabalho	0.0636	0.0092	6.89	0.000*
escolaridade	0.0981	0.0058	16.91	0.000*
aparencia	-0.0108	0.0229	-0.47	0.638
regiaoNE	-0.1717	0.0264	-6.50	0.000*
area	0.1418	0.0334	4.24	0.000*
estado_civil	0.0431	0.0243	1.77	0.077*
raça_espont	0.0528	0.0229	2.30	0.021*
_cons	-0.8351	0.1059	-7.88	0.000*
Núm de obs = 1.150		R ² = 0.3650		
Prob F = 0.0000		R ² ajustado = 0.3594		

Fonte: Elaborada pelo autor.

(*) Significante a 10%

De acordo com a tabela em análise, as variáveis *idade2* e *dummy_regiaoNE* tem correlação negativa com a variável dependente e são estatisticamente significantes, ou seja, a curva de *ln_wage* em relação à idade tem formato de uma parábola côncava, a renda do indivíduo cresce ao longo dos anos de vida mas passa a decrescer a partir de uma determinada idade, dado que sua produtividade também cai. Morar na região Nordeste impacta de forma negativa o salário do indivíduo, o que é coerente com o fenômeno da desigualdade de renda, visto que, em média, os salários dessa região são menores em comparação com as demais regiões do Brasil (IBGE, 2013).

O resultado das outras variáveis independentes que afetam o salário é coerente com os obtidos na literatura econômica. Isso significa que, ser do sexo masculino, ser mais velho, ter maior nível de escolaridade, trabalhar mais horas por semana, morar em áreas urbanas, ser casado e ser branco aumentam as chances do indivíduo ganhar mais. Vale salientar que o coeficiente de 0,2334 para o sexo, significa que, *coeteris paribus*, em média, o salário das mulheres equivale a aproximadamente 80% do salário dos homens, como demonstramos abaixo:

$$\begin{aligned}\ln(W_h) &= \ln(W_m) + 0,2334 \\ \ln(W_h/W_m) &= 0,2334 \\ e^{\ln(W_h/W_m)} &= e^{0,2334} \\ \frac{W_h}{W_m} &= e^{0,2334} \\ W_h &= W_m e^{0,2334} \\ W_h &\cong 1,26W_m \quad W_m \cong 0,80W_h\end{aligned}$$

Este resultado corrobora estudos como o relatório sobre disparidades no mercado de trabalho da Organização Internacional do Trabalho, que mostrou que as mulheres ganhavam cerca de 77% do salário dos homens. A PNAD, em 2013, registrou que as mulheres recebiam aproximadamente 74% do salário da população masculina.

Encontramos ainda que apenas a variável aparência não é estatisticamente significativa a 10% e, com isso, não possui nenhum efeito na variável dependente, enquanto que as demais variáveis parecem influenciar no salário dos indivíduos. É um fato curioso encontrar que a aparência física não influencia de maneira alguma o salário, considerando que Hamermesh (1994) encontrou um prêmio salarial para os indivíduos de melhor aparência. Será que no Brasil a aparência física é completamente irrelevante para a determinação de salários?

4.3. Aparência Mediada pelo Sexo

Encontrar na estimação do modelo econométrico que a variável aparência não é estatisticamente significativa, levou-nos a pensar que talvez esta variável pudesse ter comportamento diferente para cada sexo.

A importância dada à beleza pela mulher é encontrada de forma evidente em todas as culturas. Enquanto no passado a beleza era considerada uma característica, na atual economia de mercado a beleza se tornou um produto. A preocupação com a aparência se transformou em objeto de desejo principalmente pelas mulheres e movimentou hoje uma indústria de milhões de dólares, almejada por todas as classes sociais (MARTINS, 2013).

De forma particular, a mulher latino-americana busca um ideal de beleza diferente dos padrões europeus e norte-americanos, valorizando mais a sensualidade do corpo, o cabelo, e a aparência cada vez mais jovem. Essa valorização da aparência pessoal permeia cada vez mais o mercado de trabalho, sendo assim, um dos aspectos mais desejados por aqueles que aspiram ao sucesso profissional.

Ao considerar a beleza como um atributo mais valorizado pela mulher, podemos pensar que o efeito deste aspecto sobre os salários pode ser diferente para cada sexo. Dessa forma, foi criada uma nova variável que interage a *dummy* aparência com a *dummy* sexo:

$$aparenciaXsexo = dummy_Satisf_aparencia * sexo$$

Com a nova variável criada, podemos testar de que maneira a aparência física afeta o salários das mulheres e dos homens de forma separada. O resultado da estimação foi interessante e está representado na Tabela 12:

Tabela 12: Resultados da estimação com aparência mediada pelo sexo

ln_wage	Coefficiente	Desvio Padrão	t	P> t
sexo	0.2855	0.0407	7.01	0.000*
idade_anos	0.0199	0.0051	3.87	0.000*
idade2	-0.000	0.0001	-2.03	0.043*
horas_trabalho	0.0636	0.0092	6.91	0.000*
escolaridade	0.0976	0.0058	16.84	0.000*
aparenciaXsexo	-0.0770	0.0451	-1.71	0.088*
regiaoNE	-0.1700	0.0264	-6.44	0.000*
area	0.1415	0.0334	4.24	0.000*
estado_civil	0.0431	0.0243	1.77	0.076*
raça_espont	0.0539	0.0229	2.35	0.019*
_cons	-0.8411	0.1044	-8.06	0.000*
Núm de obs = 1.150		Prob F = 0.0000		
F (10, 1139) = 65.88		R ² = 0.3665	R ² ajustado = 0.3594	

Fonte: Elaborada pelo autor.

(*) Significante a 10%

Analisando os novos resultados, encontramos agora que a aparência, quando cruzada com o sexo, se torna estatisticamente significativa no modelo e seu coeficiente β é negativo.

Podemos entender esse resultado a partir das derivadas do salário (ln_wage) em relação ao sexo e à aparência física. Dado que:

$$E(Y|X_i) = \beta_0 + \beta_1 \text{Sexo} + \beta_2 \text{idade}_{\text{anos}} + \beta_3 \text{idade}^2 + \beta_4 \text{horas}_{\text{trabalho}} + \beta_5 \text{escolaridade} + \beta_6 \text{sexo.aparência} + \beta_7 \text{regiãoNE} + \beta_8 \text{area} + \beta_9 \text{estadocivil} + \beta_{10} \text{raça}$$

Derivando em relação ao sexo:

$$\frac{\partial E(\log w | X_i)}{\partial \text{sexo}} = \hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_6 \cdot \text{aparência}$$

Considerando aparência = 1 (total satisfação com aparência física) dos dois sexos a variação da esperança do log do salário ao variar o sexo seria $\hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_6 = 0,285 - 0,077 = 0,208$. Isto é, há evidências de discriminação salarial de gênero mesmo quando os dois grupos de indivíduos, homens e mulheres, se auto classificam como de total satisfação com a

aparência. Para aqueles que aparência = 0, essa evidência parece ser maior ainda, já que o resultado da derivada seria apenas o valor de $\hat{\beta}_1 = 0,285$.

Por ser uma variável discreta, podemos explicar a variação a partir da diferença simples da variável $\ln(\text{wage})$ entre homens e mulheres:

$$\Delta w = \ln(\text{wage}|\text{sexo} = 1) - \ln(\text{wage}|\text{sexo} = 0)$$

$$\begin{aligned} \Delta w &= \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 \text{Sexo} + \hat{\beta}_2 \text{idade}_{\text{anos}} + \hat{\beta}_3 \text{idade}^2 + \hat{\beta}_4 \text{horas}_{\text{trabalho}} + \\ &\hat{\beta}_5 \text{escolaridade} + \hat{\beta}_6 \text{sexo.aparência} + \hat{\beta}_7 \text{regiãoNE} + \hat{\beta}_8 \text{area} + \\ &\hat{\beta}_9 \text{estadocivil} + \hat{\beta}_{10} \text{raça} - (\hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 \text{Sexo} + \hat{\beta}_2 \text{idade}_{\text{anos}} + \hat{\beta}_3 \text{idade}^2 + \\ &\hat{\beta}_4 \text{horas}_{\text{trabalho}} + \hat{\beta}_5 \text{escolaridade} + \hat{\beta}_6 \text{sexo.aparência} + \hat{\beta}_7 \text{regiãoNE} + \\ &\hat{\beta}_8 \text{area} + \hat{\beta}_9 \text{estadocivil} + \hat{\beta}_{10} \text{raça}) \\ &= \hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_6 \cdot \text{aparência} \\ &= 0,285 - 0,077 \\ &= 0,208 \end{aligned}$$

Dessa forma, encontramos que, tudo o mais constante, variando apenas o sexo do indivíduo, os homens possuem uma vantagem salarial de 20% sobre as mulheres, evidenciando a presença de discriminação. No caso daqueles que não se consideram com boa aparência física, essa vantagem sobre as mulheres aumenta para 28%, conforme mostrado no coeficiente na Tabela 12.

Analisando agora qual seria o impacto da aparência física no salário de ambos os sexos, derivamos o logaritmo do salário em relação à aparência física:

$$\frac{\partial E(\log w | X_i)}{\partial \text{aparência}} = \hat{\beta}_6 \cdot \text{sexo}$$

Para homens $\text{sexo} = 1$,

$$\frac{\partial E(\log w | X_i)}{\partial \text{aparência}} = \hat{\beta}_6 \cdot 1 = -0,077$$

Para as mulheres, $sexo = 0$,

$$\frac{\partial E(\log w | X_i)}{\partial \text{aparência}} = \hat{\beta}_6 \cdot 0 = 0$$

Portanto, encontramos que a aparência física parece ser mais vantajosa para as mulheres do que para os homens. Isto é, tudo o mais constante, mulheres mais satisfeitas com a própria aparência física parecem auferir maiores ganhos salariais em relação a outras mulheres, e esse prêmio atribuído à aparência é maior entre as mulheres do que entre os homens. Isto é, podemos dizer que o prêmio atributo físico é específico da mulher.

Dessa forma, podemos concluir que, mesmo a satisfação com aparência física trazendo mais vantagens para o salário das mulheres, sendo um prêmio feminino, essa vantagem salarial não é suficiente para anular o suposto efeito de discriminação salarial. Ao compararmos “mulheres bonitas” com “homens bonitos” os homens continuam ganhando salários mais altos, o que presume evidências de discriminação por sexo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de inúmeros estudos realizados sobre discriminação salarial de gênero, este tema continua sendo intrigante para os economistas que buscam entender todas as causas relacionadas ao hiato existente entre o salário dos homens e das mulheres.

O objetivo deste trabalho foi investigar os determinantes dos rendimentos salariais a partir de variáveis comumente usadas na literatura internacional de discriminação econômica, nos aprofundando sobre um aspecto ainda pouco explorado nesse tipo de análise: a satisfação com a aparência física do indivíduo. Utilizando uma base de dados construída pelo Consórcio de Informações Sociais da USP, foi possível criar um modelo econométrico que apresentava o salário como variável dependente de diversos fatores como sexo, educação, idade, estado civil, horas de trabalho, cor/raça, região e autossatisfação com a aparência física.

Ao estimarmos o modelo utilizando aparência física como variável explicativa, encontramos que seu valor era estatisticamente não significativo a um nível de 10% de significância. Como esperado, as variáveis idade² e região apresentaram coeficiente negativo, e as demais variáveis revelaram coeficiente positivo, indicando maior probabilidade de receber maiores salários os indivíduos do sexo masculino, casado, branco, morando fora da região Nordeste, com maior nível de escolaridade e com mais horas de trabalho por semana.

A variável satisfação com aparência física, em seguida, mediada pelo sexo do indivíduo, se mostrou estatisticamente significativa no novo modelo estimado. No entanto, seu coeficiente se revelou negativo, indicando efeitos diferentes desta variável para homens e mulheres. A variação do logaritmo do salário dada a variação do sexo revelou uma vantagem salarial dos homens sobre as mulheres de 20,8% quando os dois se consideram totalmente satisfeitos com a própria aparência física. Essa vantagem sobre as mulheres aumentou para 28% quando os mesmos não estavam completamente satisfeitos com a aparência. Nos dois casos, observamos evidências de discriminação salarial de gênero, porém com intensidades diferentes.

Encontramos que a aparência física parece ser mais vantajosa para as mulheres do que para os homens. Isto é, mulheres mais satisfeitas com a própria aparência física parecem auferir maiores ganhos salariais em relação a outras mulheres, sendo este prêmio atribuído à aparência maior para as mulheres do que para os homens. Podemos, portanto, dizer que o prêmio atributo físico é específico da mulher.

A partir desse estudo, podemos concluir que, mesmo a satisfação com aparência física trazendo mais vantagens para o salário das mulheres, sendo um prêmio feminino, essa

vantagem salarial não é suficiente para anular o efeito de discriminação salarial. Ao compararmos “mulheres bonitas” com “homens bonitos” os homens continuam ganhando salários mais altos, mostrando evidências de discriminação por sexo.

Não podemos afirmar com precisão que há discriminação salarial por sexo, visto que há outros fatores ligados à produtividade do indivíduo que não estão representados no modelo. A presença de um maior número de variáveis relacionadas à produtividade do indivíduo, como experiência profissional e habilidades inatas, ao tipo de ocupação exercida e, os rendimentos salariais explícitos em valores reais, poderiam melhorar o estudo, tornando-o mais próximo da realidade, podendo reduzir, inclusive, o efeito discriminação de gênero.

REFERÊNCIAS

- AIGNER, D. J.; CAIN, G. G. Statistical theories of discrimination in labor market. *Industrial and Labor Relations Review*, 30: p. 175–187, 1977.
- ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. *Revista Econômica do Nordeste*, Fortaleza, v. 33, n.2, abr.-jun. 2002.
- BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações de Trabalho. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v.47, n.77, p.67-83, jan./jun.2008
- BARSTED, L. L. (org.). O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011. p. 07-14. Acesso em 2 junho, 2015.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. São Paulo: Banco de dados da Fundação Carlos Chagas, 2007.
- CAMBOTA, J. N. Discriminação Salarial por Raça e Gênero no Mercado de Trabalho das Regiões Nordeste e Sudeste: Uma Aplicação de Simulações Contrafactuais e Regressão Quantílica. Dissertação (Mestrado em Economia) – CAEN, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 55f. , 2005.
- CONSAD Research Corporation. An Analysis of the Reasons for the Disparity in Wages Between Men and Women. Jan. 2009
- COSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO. Diretório dos Grupos de Pesquisas, 2010. Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/web/dgp/por-area3>
- DWECK, R. H. A Beleza como Variável Econômica: Reflexo nos Mercados de Trabalho e de Bens e Serviços. Rio de Janeiro, 1999.
- FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO E SESC. Homens e mulheres brasileiros no Público e Privado, 2010 (Banco de dados). São Paulo, 2010. In: Consórcio de Informações Sociais, 2012.
- GALETE, R. A. Discriminação no Mercado de trabalho formal: uma análise exploratória por gênero, a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2007. *RACE, Unoesc*, v – 9, n° 1-2, p. 135-152, jan./dez. 2010.
- GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N.. "Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos". *Economia Aplicada*, v. 9, n. 3, p. 369-383, 2005.
- GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. *Econometria Básica*, 5. ed. Bookman: Porto Alegre, 2011.
- HAMERMESH, D. S., BIDDLE, J.E. Beauty and the Labor Market. *American Economic Review*, 84 (1994): 1174-1194.

- IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego – Mulher no Mercado de Trabalho: perguntas e respostas. Mar. 2010. Disponível em:
http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf
- IBGE, Cadastro Central de Empresas (Cempre), 28 Maio de 2014.
- IBGE, Síntese dos Indicadores Sociais, 2014. Disponível em:
ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2014/SIS_2014.pdf
- JACOBSEN, J. P. *The Economics of Gender*. Cambridge: Blackwel Publishers, 2007
- LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Rev. Bras. Econ.* vol.57 n°.1 Rio de Janeiro Jan./Mar. 2003
- MARTINS, V. L. A Beleza como Instrumento de Autoafirmação na Sociedade de Consumo Latino-Americana. *Revista Intr@ciência*, v. 4, p. 100, 2013.
- NERI, M. Equação de Salários Minceriana. Notas de Aula. CPS & EPGE - FGV
- OIT. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: Avanços e Desafios. Brasília, 2010
- OLINTO, G. A Inclusão das Mulheres nas Carreiras de Ciência e Tecnologia. *Inc. Soc.*, Brasília, DF, v. 5 n. 1, p.68-77, jul./dez. 2011
- PAGER, D. Medir a discriminação. *Tempo Social, revista de sociologia da USP*, v. 18, n. 2, P 65-88. São Paulo Nov. 2006
- ROSEN, S. The Theory of Equalizing Differences. Em Ashenfelter, O. & Layard, R., editores, *Handbook of Labor Economics*, North Holland. (1986)
- SACHSIDA, A., DORNELLES, A., AND MESQUITA, C. Beauty and the Labor Market – Study one Specific Occupation. Unpublished paper, University of Brasilia (2003).
- SPM, Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. Brasília, Nov. 2013.
- TOLEDANO, E. T. May be the Best (Looking) Man Win: The Unconscious Role of Attractiveness in Employment Decisions. *Cornell HR Review*, Cornell University. Fev 2013
- VISCUSI, W.K., ALDY, J.E. The Value of Statistical Life: A Critical Review of Market Estimates Throughout the World. *Journal of Risk and Uncertainty*, vol. 27: 5-76. (2003)

APÊNDICE

Variável	Descrição	Valores
<i>Sexo</i>	Sexo do indivíduo	0 - Mulher 1 - Homem
<i>Ocupação</i>	Qual a atual ocupação do indivíduo, se trabalha, só estuda, é aposentado, dona de casa ou desempregado	1 - Tem alguma atividade remunerada 2 - Só estuda 3 - Aposentado 4 - Dona de casa 5 - Desempregado 6 - Outras 9999 - Não respondeu
<i>Idade</i>	Idade em anos do indivíduo	[15;88]
<i>Estado conjugal</i>	Estado civil do indivíduo	0 - Não casado 1 - Casado
<i>Escolaridade</i>	Nível de escolaridade do indivíduo	1 - Até a 3ª série do Ensino Fundamental 2 - Até a 4ª série do Ensino Fundamental 3 - 5ª a 7ª série do Ensino Fundamental 4 - Até a 8ª série do Ensino Fundamental 5 - Ensino médio incompleto 6 - Ensino Médio completo 7 - Superior incompleto 8 - Superior completo 9999 - Não respondeu
<i>Tipo de emprego</i>	Tipo de ocupação exercida	1 - Funcionário público 2 - Assalariado com carteira assinada 3 - Assalariado sem carteira assinada 4 - Conta própria regular 5 - Conta própria temporário 6 - Autônomo universitário 7 - Empregador - mais de dois empregados 8 - Auxiliar de família sem remuneração fixa 9 - Outras situações 8888 - Não se aplica 9999 - Não respondeu
<i>Horas trabalhadas</i>	Número de horas trabalhadas na semana de referência	1 - Até 20 horas 2 - De 20 a 30 horas 3 - De 30 a 40 horas 4 - De 40 a 50 horas 5 - Mais de 50 horas 8888 - Não se aplica 9999 - Não respondeu
<i>Renda</i>	Remuneração salarial do mês anterior (por faixa de salários)	1 - Até 1 salário mínimo 2 - De um a dois salários mínimos 3 - Mais de dois a cinco salários mínimos 4 - Mais de cinco salários mínimos 8888 - Nenhuma, não tem renda 9999 - Não sabe, não lembra

<i>Raça IBGE</i>	Classificação da raça segundo categorias do IBGE	1 - Branca 2 - Preta 3 - Parda 4 - Amarela 5 - Indígena 6 - Outra 8888 - Não se aplica 9999 - Não respondeu
<i>Raça autoclassificação</i>	Classificação da raça segundo o próprio indivíduo	1 - Branca 2 - Preta 3 - Parda 4 - Amarela 5 - Indígena 6 - Morena 7 - Negra 8 - Mulata 9 - Oriental 10 - Mestiça 11 - Morena clara 12 - Morena escura 13 - Outra 9999 - Não respondeu
<i>Satisfação aparência</i>	Satisfação com a própria aparência física	1 - Insatisfeita totalmente 2 - Insatisfeita em parte 3 - Mais ou menos 4 - Satisfeita em parte 5 - Totalmente satisfeita 8888 - Não se aplica 9999 - Não respondeu

Fonte: Elaborado pelo autor