

Beleza e mercado de trabalho: novas evidências

Adolfo Sachsida[§]
Paulo R. A. Loureiro[⊠]
Mário Jorge Cardoso de Mendonça[†]

RESUMO

Este estudo seguiu a linha de pesquisa iniciada por Hamermesh e Biddle (1994), e tentou verificar a influência da aparência física sobre o salário dos indivíduos. A principal conclusão desse artigo é de que foram encontrados indícios de que a aparência física (medida tanto como um conjunto separado de variáveis como por um índice de beleza) afeta o salário dos indivíduos. Dessa maneira, indivíduos com más características físicas recebem uma punição salarial.

Palavras-chave: discriminação, beleza, salário.

ABSTRACT

This study followed the line of research initiated by Hamermesh and Biddle (1994) and has tried to verify the influence of physical appearance upon wages. The principal conclusion of this article is that indications were found proving that physical appearance (measured as a separate set of variables and an index of beauty) does indeed affect the wages of individuals. Thus, individuals with bad physical characteristics suffer wage penalties.

Key words: discrimination, beauty, wages.

JEL classification: J7, J82.

[§] Universidade Católica de Brasília – UCB.

[⊠] Universidade Católica de Brasília – UCB. Email: loureiro@ucb.br and pl100@uol.com.br Endereço para correspondência: Prof. Dr. Paulo R. A. Loureiro, Mestrado em Economia de Empresas, Universidade Católica de Brasília, SGAN 916 – Módulo B - Brasília – DF, CEP: 70.790-160 – Tel: (0XX61)340-5550 – ramal 137– Fax: (061)347-4797 – Brazil.

[†] Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA.

Recebido em julho de 2003. Aceito em janeiro de 2004.

I Introdução

Discriminação salarial é geralmente definida como o tratamento desigual de indivíduos igualmente produtivos com respeito à remuneração. Em seu trabalho pioneiro sobre economia da discriminação Becker (1957) formulou um modelo que mostra como as preferências dos agentes econômicos podem implicar discriminação no mercado de trabalho. A teoria de discriminação de Becker (1957) permite demonstrar que em um mercado competitivo cada agente tem preferências diferentes e pode agir de acordo com essas preferências. Assume-se que os indivíduos têm comportamento racional e maximizam as suas utilidades com base nessas preferências. Dessa maneira, o modelo de Becker gera o que é conhecido na literatura como discriminação por preferência (gosto).

Os modelos de discriminação estatística de Arrow (1972) e de Phelps (1972) explicam o diferencial de salários como uma reação racional à incerteza no mercado de trabalho. A discriminação surge quando características tais como raça ou sexo são utilizadas como critério de seleção. Os empregadores utilizarão essas características em suas decisões de contratação, de modo que os indivíduos são julgados de acordo com a média das características das classes às quais pertencem, bem como por suas próprias características.

Desde o artigo clássico de Hamermesh e Biddle (1994) as questões relacionadas à aparência pessoal passaram a constituir um importante foco de estudo entre os economistas. (Green e Riddell, 2003 e Hamermesh, Meng e Zhang, 2002). Tais trabalhos parecem sinalizar que o fenômeno da discriminação não está restrita somente à raça ou ao sexo do indivíduo, mas se expande inclusive para pessoas que possuem a mesma raça e o mesmo sexo, diferindo somente em sua aparência física.

O objetivo desse estudo é verificar se fatores ligados à aparência pessoal afetam a remuneração do trabalhador. Diferentemente de Hamermesh e Biddle (1994), em que a aparência pessoal está atrelada a um fator subjetivo, como o conceito de beleza, este trabalho procura seguir um enfoque mais objetivo, relacionando aparência física com características mensuráveis do indivíduo, tais como peso, altura, deficiência física etc. Desta maneira, este artigo se propõe a buscar evidências adicionais sobre a possibilidade da ocorrência de discriminação salarial, originada da aparência física do indivíduo.

Para tanto, faz-se uso de um conjunto inédito de dados, coletados na cidade de Brasília-DF (Brasil), que relacionam o salário de uma pessoa com um conjunto de variáveis possivelmente relacionadas à sua produtividade (como educação, experiência, idade etc.),

além de um conjunto inédito de variáveis associadas à sua aparência física, tais como peso e altura fora do padrão normal, presença de deficiência física etc..

Além desta introdução, o trabalho está estruturado da seguinte forma. A seção 2 tenta dar uma idéia acerca da questão da beleza no mercado de trabalho. A seção 3 descreve as características da base de dados empregada nesta pesquisa. A seção 4 apresenta a metodologia e os resultados do modelo econométrico que testa a influência da aparência pessoal sobre o salário. As principais conclusões deste estudo são apresentadas na seção 5.

II Antecedentes

Tal como colocado na introdução deste trabalho, um dos problemas relacionados ao artigo de Hamermesh e Biddle (1994) recai sobre o conceito de beleza. Os referidos autores utilizam uma amostra na qual o entrevistador é quem faz uma classificação de beleza do respondente do questionário. Dessa maneira, o índice de beleza de cada indivíduo depende do conceito de beleza que o entrevistador lhe atribui.

O problema deste procedimento é que o conceito de beleza carrega consigo uma boa dose de subjetividade. Isto é, pessoas tidas como bonitas por um entrevistador podem ser classificadas como de beleza mediana por outro. Embora existam na literatura estudos que apontem no sentido da estabilidade dos padrões de beleza (Hatfield e Sprecher, 1986), muitas questões ainda permanecem em aberto.

De modo a transpor tais dificuldades, a proposta deste trabalho recai na análise de um tema relacionado, que é a questão da aparência pessoal no mercado de trabalho. A aparência pessoal é definida aqui como um conjunto de atributos físicos da pessoa que não estão em conformidade com certos padrões sociais (por exemplo: obesidade, altura inadequada, deficiência física etc.). A vantagem desse procedimento é que, diferentemente do conceito da beleza utilizado por Hamermesh e Biddle (1994), a aparência pessoal é um conceito que pode facilmente ser medido empiricamente.

III Descrição da base de dados

A base de dados foi obtida por meio de entrevistas realizadas em outubro de 2001 com 1.664 indivíduos residentes em Brasília-DF (Brasil). Após a obtenção das respostas, alguns ajustes foram feitos na base de dados: 1) só foram utilizados os questionários nos quais todas as perguntas haviam sido respondidas; 2) para evitar *outliers* foram excluídas as observações nas quais: i) o salário mensal do indivíduo era menor do que R\$ 100,00 (aproximadamente US\$ 37,00) ou maior do que R\$ 10.000,00 (aproximadamente US 3.700,00)¹; ii) o peso da pessoa era menor do que 35Kg ou maior do que 200Kg; e iii) a altura da pessoa era inferior a 1.50m ou maior que 2.00m; e 3) como o interesse recai sobre o mercado de trabalho formal, só foram incluídas na amostra pessoas com carteira de trabalho assinada (isto exclui os trabalhadores por conta própria, os trabalhadores do setor informal e os funcionários públicos). Ao final desse procedimento, a amostra ficou reduzida a um total de 1.007 indivíduos.

A Tabela 1 apresenta a definição das variáveis adotadas neste estudo. As informações estão alocadas em quatro categorias distintas. A primeira procura captar os fatores que estão atrelados à produtividade, tais como a escolaridade, experiência e experiência ao quadrado. A segunda categoria diz respeito aos fatores que geralmente aparecem relacionados com a discriminação, como o sexo, a raça, o estado civil e se o indivíduo tem filhos. A seguir, aparecem as variáveis ligadas à aparência pessoal. Espera-se que todas elas estejam correlacionadas negativamente com o salário dos indivíduos. Por fim, o quarto conjunto de variáveis tenta captar a questão da aparência pessoal como sendo descrita não por fatores tomados individualmente, mas influenciada pela presença conjunta de tais fatores. Este procedimento está de acordo com o que preconizam Hamermesh e Biddle (1994), quando os autores assinalam que a beleza é algo que está associado ao aspecto geral do indivíduo e não há características isoladas.

1 Só permaneceram na amostra os indivíduos que trabalhavam. Tal procedimento é comum nos estudos que procuram verificar a ocorrência de discriminação salarial e está de acordo com o procedimento adotado por Hamermesh e Biddle (1994).

Tabela 1
Definição das Variáveis

Nome das Variáveis	Descrição
I. Produtividade	
Ln W	Log do salário mensal (jornada de trabalho = 40 horas semanais)
Exp*	Tempo, em anos, de experiência com carteira assinada*
Exp2	Tempo de experiência em carteira ao quadrado
Grau0	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo não terminou o 1º grau (menos de 8 anos de estudo) e 0 caso contrário
Grau1	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo terminou o 1º grau (8 anos de estudo) e 0 caso contrário
Grau2	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo terminou o 2º grau (11 anos de estudo) e 0 caso contrário
Grau3	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo terminou o 3º grau (16 anos de estudo) e 0 caso contrário
II. Discriminação/Controle	
Casado	Estado civil (casado ou com relação estável = 1, caso contrário = 0)
Branco	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo é de cor não branca; 0 caso contrário
Sexo	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo é do sexo feminino; 0 caso contrário
Filho	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo possui filhos e 0 caso contrário
norte, nordeste, sudeste, sul e centro-oeste	<i>Dummies</i> regionais que indicam a região de nascimento do indivíduo
III. Componentes da Aparência Pessoal	
Def	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo possui deficiência física e 0 caso contrário
Calvície	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo tem problema visível de calvície e 0 caso contrário
Visível	<i>Dummy</i> que assume valor 1 caso a falta de dente seja visível e 0 caso contrário
Dicção	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo tem problemas de dicção e 0 caso contrário
Fuma	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo fuma e 0 caso contrário

(continua)

(continuação)

Nome das Variáveis	Descrição
FaltaDente	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo tem algum dente faltando e 0 caso contrário.
Prótese	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo possui alguma prótese dentária e 0 caso contrário
Pesoerrado	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo esta fora do peso para sua altura e 0 caso contrário. Esta variável é calculada da seguinte maneira: 1) para homens assume-se que caso $[(\text{altura} \times 100) - \text{peso}]$ esteja dentro do intervalo 90 a 110 então o homem está dentro de seu peso; e 2) para mulheres assume-se que caso $[(\text{altura} \times 100) - \text{peso} - 10]$ esteja no intervalo 90 a 110, então a mulher está dentro do peso certo
Alterada	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo está fora da altura correta e 0 caso contrário. Esta variável é calculada da seguinte maneira: 1) para homens a altura correta é assumida como sendo dentro do intervalo 1.70 a 1.90 metros; e 2) para mulheres a altura correta é assumida como sendo entre 1.60 a 1.80 metros.
Pesoalterado	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo está fora do peso ou fora da altura ideal, e 0 caso contrário.
IV Aparência Pessoal** (conjunto)	
Feio1**	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo possui 4 ou mais maus atributos de beleza, e 0 caso contrário.
Feio2**	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo possui 3 ou mais maus atributos de beleza, e 0 caso contrário.
Feio3**	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo possui 2 ou mais maus atributos de beleza, e 0 caso contrário.
Feio4**	<i>Dummy</i> que assume valor 1 se o indivíduo possui 1 ou mais maus atributos de beleza, e 0 caso contrário.

*: No Brasil, o tempo de trabalho com carteira assinada representa o tempo que o trabalhador passou trabalhando no setor formal da economia.

** Respostas afirmativas para as seguintes variáveis foram consideradas como maus atributos de beleza: fuma, def, raça, careca, faltadente, prótese, aparelho, dicção, pesoerrado e alterada.

A Tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas para homens, mulheres e geral. Como pode ser observado, os homens recebem, na média, maiores salários do que as mulheres. Mas também possuem maior tempo de experiência. Da amostra de homens, 39% são casados e 43% têm filhos, possuem uma altura média de 1.74m e pesam 73.46 quilos. Além disso, 24% (19%) dos homens estão fora do peso (altura) ideal. Já em relação às mulhe-

res, 25% são casadas e 36% têm filhos, medem 1.62m de altura e pesam 57.22 quilos. Destas, 20% (26%) estão fora do peso (altura) ideal.

Tabela 2
Estatística Descritiva das Variáveis da Amostra*

Variável	Homens	Mulheres	Geral
Salário mensal	1266,28 (1083,15)	795,69 (727,24)	1005,52 (932,77)
Exp	7,37 (7,34)	5,41 (5,77)	6,29 (6,58)
Casado	0,39 (.48)	0,25 (.43)	0,31 (.46)
Filho	0,43 (.49)	0,36 (.48)	0,39 (0,48)
Fuma	0,11 (0,32)	0,08 (0,28)	0,10 (0,30)
Def	0,01 (0,11)	,008 (.09)	0,01 (.10)
Peso	73,46 (11,38)	57,22 (8,35)	64,46 (12,71)
Altura	1,74 (.07)	1,62 (.06)	1,67 (.08)
Branco	0,53 (.49)	0,53 (.49)	0,53 (.49)
Calvície	0,10 (0,31)	0,005 (.07)	0,05 (.22)
Faltadente	0,31 (0,46)	0,29 (.45)	0,29 (.45)
Visível	0,05 (0,22)	0,05 (.22)	0,05 (.22)
Prótese	0,09 (0,29)	0,10 (.31)	0,10 (.30)
Aparelho	0,04 (0,19)	0,06 (.24)	0,05 (.22)
Grau0	0,08 (0,27)	0,06 (.23)	0,07 (.25)
Grau1	0,19 (0,39)	0,21 (.40)	0,20 (.40)
Grau2	0,65 (0,47)	0,68 (.46)	0,67 (.46)
Grau3	0,06 (0,25)	0,03 (.19)	0,05 (.22)
Dicção	0,13 (0,34)	0,12 (.32)	0,12 (.33)
Pesoerrado	0,24 (0,43)	0,20 (.40)	0,22 (.41)
Alterrada	0,19 (0,39)	0,26 (.44)	0,23 (.42)
Pesoalterrado	0,40 (0,49)	0,39 (.48)	0,39 (.48)
Feio1	0,11 (0,31)	0,09 (.29)	0,10 (.30)
Feio2	0,24 (0,43)	0,23 (.42)	0,24 (.42)
Feio3	0,56 (0,49)	0,51 (.50)	0,53 (.49)
Feio4	0,85 (0,35)	0,82 (.38)	0,83 (.37)
Número de obs.	.449	558	1007

* Os valores entre parênteses representam os desvios padrões.

IV Metodologia e resultados econométricos

Com vistas a testar a hipótese da existência de efeito da aparência pessoal sobre a renda, tal como aparece em Hamermesh e Biddle (1994), testar-se-á a seguinte especificação para a equação de salário:

$$Lnw = \beta_0 + \beta X + bZ + \varepsilon \quad (1)$$

em que Lnw é o logaritmo natural do salário do indivíduo i , X é o conjunto de variáveis ligadas ao capital humano e que podem influenciar sua produtividade, Z é o conjunto de variáveis ligadas exclusivamente à aparência física da pessoa, sendo tais atributos, por hipótese, não relacionados à produtividade, e ε é o termo aleatório. A razão pela qual o salário é tomado no log se deve ao fato de a equação (1) resultar da solução de um problema de escolha ótima do agente quanto ao impacto do nível de escolaridade sobre sua renda futura descontada. Costuma-se denominar tal equação como equação minceriana do salário.² (Griliches, 1977). É desnecessário dizer que o modelo somente trabalha com pessoas inseridas no mercado de trabalho, o que não constitui um problema, visto que está se tratando de discriminação salarial e não de discriminação no emprego.³

De acordo com por Hamermesh e Biddle (1994), no que tange à aparência, deve-se incluir na equação (1) fatores que identificam correlação entre variáveis de aparência⁴ e de ocupação do indivíduo. A intuição aqui é de que em algumas profissões o aspecto pessoal importa mais que em outras, como no caso do ramo de moda, vendas etc. Assim de acordo com os autores supracitados seria necessário saber quando a aparência pessoal afeta a produtividade e quando ela é gerada por fator de discriminação dado *a priori*. Neste caso, o modelo a ser testado assume o seguinte formato:

$$Lnw = \beta_0 + \beta_1 X + bZ + cATV + \beta_2 ATV * Z + \varepsilon \quad (2)$$

onde ATV é uma variável *dummy* que assume valor 1 (um) se o indivíduo trabalha numa ocupação onde beleza parece ser importante e 0 (zero) caso contrário. No caso em que a

2 A equação minceriana é amplamente utilizada em estudos sobre discriminação salarial. (Oaxaca, 1973 e Oaxaca e Ranson, 1994).

3 A discriminação no emprego é definida como a probabilidade de conseguir emprego, sendo este aspecto um tanto difícil de ser mensurado, pois é necessário levar em consideração não apenas o processo de seleção por parte do empregador como também a decisão do trabalhador de se inserir no mercado de trabalho. Assim, a probabilidade de emprego é formada por um processo bivariado de decisão seqüencial. (Abowd e Farmer, 1982; Heywood e Mohanty, 1995; Mohanty, 2002).

4 Hamermesh e Biddle (1994) trabalham com o conceito de beleza, termo distinto, embora, por hipótese, correlacionado com o conceito de aparência pessoal utilizado neste estudo.

aparência tem efeito sobre a produtividade, tem-se que $\beta_2 > 0$ e $b = c = 0$, enquanto que quando ela deriva de fatores exógenos tem-se que $b > 0$ e $c = \beta = 0$. Com relação a essa questão, devem ser feitas três observações: primeiro, as informações quanto à ocupação do indivíduo infelizmente não estão disponíveis na base de dados utilizada nesta pesquisa; segundo, este fato não invalida o modelo da equação (1) na medida que se quer observar é se, de forma geral, tal como ocorre com outras variáveis, a aparência física exerce efeito sobre o salário; terceiro, quais são as ocupações onde beleza importa. Esta questão é extremamente difícil de ser respondida, uma vez que mesmo indivíduos que tenham a mesma ocupação, mas que trabalhem em empresas diferentes, receberão diferentes graus de exigência de beleza. Por exemplo, considere-se o caso de 2 vendedores de roupa: o primeiro trabalha com produtos populares, enquanto o segundo trabalha numa loja de grife. Talvez beleza não seja tão importante no primeiro caso (onde o preço da mercadoria deve ser o principal determinante), já no segundo caso, talvez um funcionário bonito seja importante para a loja. Assim sendo, apesar de ser interessante tentar controlar a equação (1) por meio da ocupação do indivíduo, tal solução pode, potencialmente, acrescentar mais problemas na equação. Em vista disso, os autores deste artigo reconhecem que a falta de controle para a variável ocupação é problemática, mas reconhecem também que controlar por ocupação pode piorar, ao invés de melhorar, as estimativas.

Neste trabalho a matriz X engloba as seguintes variáveis: exp, exp2, estcivil, filho, grau1, grau2 e grau3. Já a matriz Z foi montada de duas maneiras distintas: a) com as variáveis: fuma, def, raça, careca, faltadente, visível, prótese, aparelho, pesoerrado, alterrada e dicção; e b) com os índices construídos de beleza: feio1, feio2, feio3 e feio4. Além disso, para captar efeitos característicos da região de nascimento do indivíduo, as regressões foram estimadas tanto com *dummies* regionais como sem *dummies* regionais. Entretanto, a inclusão, ou não, de *dummies* regionais altera muito pouco os resultados. Dessa maneira, serão apresentados apenas os resultados que incluem *dummies* regionais.⁵ Ainda de conformidade com Hamermesh e Biddle (1994), a Tabela 3 mostra as regressões tanto para homens como para mulheres. Também são explicitados os resultados para pessoas casadas e solteiras.

De acordo com a Tabela 3, como seria de se esperar, tem-se que as variáveis referentes ao capital humano são importantes na determinação do salário tanto dos homens como das mulheres. Além disso, algumas variáveis referentes à aparência física devem, igualmente, ser levadas em consideração. Por exemplo, pessoas com altura errada (alterrada) recebem entre 11% e 24% a menos de salário do que indivíduos dentro da altura ideal.

5 Os resultados das estimativas sem *dummies* regionais podem ser obtidos diretamente com os autores.

Tabela 3
Impacto da Aparência Física nos Salários[#]

Variável	Homens	Mulheres	Homens Casados	Homens Solteiros	Mulheres Casadas	Mulheres Solteiras
Constante	5,56*	5,49*	5,70*	5,76*	6,1*	5,38*
Exp	0,07*	0,08*	0,04*	0,11*	0,06**	0,10*
Exp2	-0,001*	-0,001*	-0,0006	-0,002*	-0,001	-0,002*
Casado	0,24*	0,19*	-	-	-	-
Filho	0,14**	0,03	0,17***	0,12	0,10	0,003**
Grau1	0,34*	0,15	0,58*	0,09	-0,21	0,24***
Grau2	0,99*	0,76*	1,40*	0,61*	0,42	0,81*
Grau3	1,08*	1,06*	1,48*	0,52**	0,68***	1,11*
Fuma	0,05	0,01	-0,29***	0,18***	-0,02	0,05
Def	-0,22	-0,16	0,13	-0,80***	0,55	-0,37
Branco	-0,09***	-0,08***	-0,22**	-0,05	-0,19	-0,04
Careca	0,02	-0,05	-0,03	0,008	0,66	-0,42
Faltadente	-0,06	0,005	-0,002	-0,16	0,06	-0,008
Visível	0,002	-0,09	0,11	0,06	-0,22	-0,05
Protese	-0,12	-0,01	-0,09	-0,18	0,16	-0,12
Aparelho	-0,08	0,08	-0,02	-0,02	0,21	0,01
Pesoerrado	0,01	-0,04	0,12	-0,05	-0,20	-0,01
Dicção	-0,02	0,12	0,008	-0,02	-0,04	0,22**
Alterrada	-0,24*	-0,13**	-0,22***	-0,23**	-0,19	-0,11***
R ² adj.	0,5013	0,4144	0,5627	0,4393	0,3228	0,3974
N.	449	558	178	271	143	415

#: retirar as variáveis não estatisticamente significantes e reestimar o modelo não afeta qualitativamente o resultado.

*, **, ***: indica que a variável é significante ao nível de 1%, 5% e 10%, respectivamente.

Poderia argumentar-se que na Tabela 3 apenas a variável referente à altura é consistentemente significativa nos modelos. Dessa maneira, as outras variáveis referentes à aparência física deveriam ser descartadas. Entretanto, seguindo novamente Hamermesh e Biddle (1994) pode-se argumentar que talvez a beleza não seja expressa por característi-

cas individuais isoladas. Ao invés disso, talvez a boa aparência seja representada por um conjunto de atributos. Neste caso, algumas variáveis tomadas isoladamente poderiam não ter efeito na regressão. Contudo, quando agregado num índice de beleza, composto por um conjunto de atributos, poderia representar uma *proxy* melhor para boa aparência física. Nesse sentido, a Tabela 4 apresenta regressões que usam como *proxies* de beleza as variáveis construídas: feio1, feio2, feio3 e feio4.

Tabela 4
Beleza Medida Como um Conjunto de Variáveis e Seu Efeito nos Salários[#]

Variável	Homens	Mulheres	Homens Casados	Homens Solteiros	Mulheres Casadas	Mulheres Solteiras
Constante	5,54*	5,56*	5,78*	5,73*	6,16*	5,46*
Expt	0,08*	0,08*	0,04*	0,11*	0,05***	0,09*
Exp2	-0,001*	-0,001*	-0,0007***	-0,002**	-0,0006	-0,002*
Casadol	0,23*	0,19*	-	-	-	-
Filho	0,15*	0,04	0,16	0,12	0,09	0,02
Grau1	0,36*	0,13	0,53*	0,10	-0,04	0,18
Grau2	1,02*	0,77*	1,38*	0,63*	0,57***	0,81*
Grau3	1,10*	1,07	1,57*	0,55**	0,82**	1,07*
Feio1	-0,21***	0,05	-,09	-0,33***	0,15	0,03
Feio2	-0,08	-0,02	-0,03	-0,07	-0,05	-0,03
Feio3	0,02	0,004	0,06	-0,03	-0,06	0,02
Feio4	-0,11	-0,18**	-0,27***	-0,02	-0,31***	-0,13***
Dummies Regionais	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
R ² adj.	0,5005	0,4157	0,5545	0,4299	0,3267	0,3914
N.	449	558	178	271	143	415

[#]: retirar as variáveis não estatisticamente significantes e reestimar o modelo não afeta qualitativamente o resultado.

*, **, ***: indica que a variável é significativa ao nível de 1%, 5% e 10%, respectivamente.

Observa-se na Tabela 4 que as variáveis utilizadas como *proxies* para capital humano continuam apresentando os sinais esperados. Dessa maneira, esses resultados se mostraram robustos a mudança de variáveis. Além disso, novamente foi verificado que a boa

aparência é uma variável importante na determinação dos salários. Para os homens, a presença de 4 ou mais maus atributos (feio1) implica uma punição salarial de 21%. Entretanto, parece que tal punição recai de maneira mais severa nos homens solteiros do que nos casados. Em relação às mulheres, basta a presença de um único mau atributo para que esta receba uma punição salarial de 18%. Contudo, ao contrário dos homens, esta punição parece ser mais severa para as mulheres casadas do que para as solteiras.

Um resultado intrigante que aparece na Tabela 4 é o referente à aparência física. Para homens, apenas a variável Feio1 é estatisticamente significativa. Já para mulheres, a única variável relevante parece ser Feio4. Isto é, um homem pode possuir até três maus atributos de aparência física e ainda assim não sofrer nenhuma punição salarial (afinal, apenas a variável Feio1 é estatisticamente significante). Já para as mulheres, basta a presença de um único mau atributo para que esta receba uma punição salarial (afinal, a variável Feio4 é significativa para mulheres). Isto pode estar sinalizando para graus de tolerância diferentes em relação à beleza masculina e feminina. Ou seja, parece haver um critério mais severo em relação à aparência da mulher do que à do homem.

V Conclusões

Este estudo partiu da linha de pesquisa iniciada por Hamermesh e Biddle (1994) e tentou verificar a influência da aparência física sobre o salário dos indivíduos. Para tanto, fez-se uso de um conjunto inédito de dados coletados especialmente para esse trabalho, em outubro de 2001, na cidade de Brasília-DF (Brasil).

A principal conclusão do artigo é que foram encontrados indícios de que a aparência física (medida tanto como um conjunto separado de variáveis como por um índice de beleza) afeta o salário dos indivíduos. Dessa maneira, indivíduos com más características físicas recebem uma punição salarial.

Um achado curioso do estudo é que as evidências encontradas sugerem que o grau de aparência física da mulher deve ser superior ao do homem, para evitar que esta receba algum tipo de punição salarial. Isto é, parece haver uma maior tolerância com a má aparência física do homem do que com a má aparência da mulher.

O caminho de expansão natural deste artigo seria tentar relacionar os resultados encontrados com a ocorrência de discriminação salarial no mercado de trabalho. Todavia, dois são os desafios neste sentido: a) para fazer tal relação seria necessário um banco de

dados que além da aparência física do indivíduo informasse sobre a ocupação e sobre as características da empresa onde o indivíduo trabalha; e b) definir em quais ocupações e em quais empresas beleza afeta a produtividade. Outra questão interessante seria verificar a ocorrência de discriminação de emprego. Isto é, será que indivíduos com má aparência física são discriminados no momento da contratação? Apesar da relevância desta questão, o banco de dados aqui utilizado não fornece informações suficientes para lidar com o tema em tela. Não obstante, pessoas interessadas neste assunto poderiam iniciar o seu estudo pelo artigo de Mohanty (2002), e tentar gerar um banco de dados que permita a inclusão da variável beleza na estimativa proposta por esse autor.

Bibliografia

- Abowd, J. M.; Farmer, H. S. Job queues and union status of worker. *Industrial and Labor Relations Reviews*, 35, p. 354-67, 1982.
- Arrow, Kenneth J. The models of job discrimination. In: Pascal, Anthony H. (ed.), *Racial discrimination in economics life*. Lexington Books, 1972, p. 83-102.
- Becker, Gary. *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- Green, David. A.; Riddell, Craig W. Literacy and earnings: an investigation of the interaction of cognitive and unobserved skills in earnings generation. *Labour Economics*, v. 10, Issue 2, p. 165-184, April 2003.
- Griliches, Zvi. Stimating the returns to schooling: some econometric problems. *Econometrica*. Econometric Society, v. 45, n. 1, p. 1-22, Jan 1977.
- Hamermesh, D. S.; Biddle, J. F. Beauty and labor market. *American Economic Review*, v. 84, n. 5, p. 1175-1194, 1994.
- Hamermesh, D. S.; Meng, Xing; Zhang, Junsen. Dress for success - does priming pay? *Labour Economics*, v. 9, Issue 3, p. 361-373, July 2002.
- Hatfield, E.; Sprecher, S. *Mirror, mirror... The importance of looks in everyday life*. Albany, NY: State University of New York Press, 1986.
- Heywood, J. S.; Mohanty, M. S. Estimation of the US federal job queue in the presence of an endogenous union queue. *Economica*, 62, p. 479-93, 1995.

- Meng, C.; Schmidt, P. On the cost of partial observability in the bivariate probit model. *International Economic Review*, 26, p. 71-86, 1985.
- Mohanty, M. S. A bivariate probit approach to the determination of employment: a study of teen employment differentials in Los Angeles county. *Applied Economics*, 34, p. 143-156, 2002.
- Oaxaca, R. Male-female wage diferentials in urban labor market. *International Economic Review*, 14, p. 693-704, 1973.
- Oaxaca, R.; Ranson, M. R. On discrimination and decomposition of wage diferentials. *Journal of Econometrics*, 61, p. 5-21, 1994.
- Phelps, Edmund S. The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62, p. 659-661, 1972.