

**INSPER  
INSTITUTO DE ENSINO E PESQUISA**

**BERNARDO GAGLIOTTI FORTUNATO FRIAÇA**

**DIFERENÇAS ENTRE GÊNEROS EM CRENÇAS RELEVANTES PARA A  
INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

**SÃO PAULO  
2019**

**BERNARDO GAGLIOTTI FORTUNATO FRIAÇA**

**DIFERENÇAS ENTRE GÊNEROS EM CRENÇAS RELEVANTES PARA A  
INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Instituto de Ensino e Pesquisa – INSPER – como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Economia

Orientadora: Profa. Dra. Regina Madalozzo

**SÃO PAULO**

**2019**

Friaça, Bernardo Gagliotti Fortunato  
Diferenças entre gêneros em crenças relevantes para a inserção no mercado de trabalho

Bernardo Gagliotti Fortunato Friaça – São Paulo, 2019  
43p.

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Economia - Instituto de Ensino e Pesquisa – Insper, São Paulo, 2019

Orientadora: Profa. Dra. Regina Madalozzo.

1. Crenças. 2. Hiato de Gênero. 3. Competição. 4. Mercado de Trabalho Feminino. I. Bernardo Gagliotti Fortunato Friaça. II. Diferenças entre gêneros em crenças relevantes para a inserção no mercado de trabalho.

**BERNARDO GAGLIOTTI FORTUNATO FRIAÇA**

**DIFERENÇAS ENTRE GÊNEROS EM CRENÇAS RELEVANTES PARA A  
INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso de  
graduação apresentado ao Instituto de  
Ensino e Pesquisa – INSPER – como  
requisito parcial para a obtenção do título de  
Bacharel em Economia

**DATA DE APROVAÇÃO: \_\_/\_\_/\_\_\_\_**

**BANCA EXAMINADORA**

---

**PROFA. DRA. REGINA MADALOZZO  
INSTITUTO DE ENSINO E PESQUISA – INSPER**

---

---

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha orientadora, Profa. Dra. Regina Madalozzo, por sua orientação segura, precisa e cuidadosa, pela confiança na proposta deste trabalho, e por sua paciência.

Agradeço aos meus pais, que sempre me apoiaram nesta caminhada, e que sempre me incentivaram a superar os obstáculos.

## RESUMO

Neste trabalho, desenvolvemos modelos econométricos, usando dados do *World Values Survey*, para investigar hiatos de gênero em crenças que poderiam ser relevantes para a participação feminina na economia e sociedade. Encontramos que, em comparação aos homens, as mulheres atribuem uma maior importância à sorte relativamente ao esforço como determinante do seu sucesso profissional, tendem a considerar em maior proporção que competição é danosa, conferem uma maior responsabilidade ao estado no cuidado das pessoas e têm uma maior rejeição à desigualdade de renda. Nossos modelos incluem controles individuais e nacionais. Finalmente, verificaremos se houve mudanças dos padrões de crenças em relação a trabalhos anteriores (por exemplo, Fisman e O'Neill, 2009).

Palavras-chave: crenças, hiato de gênero, competição, mercado de trabalho feminino

## **ABSTRACT**

In this work, we develop econometric models using data from the World Values Survey to investigate gender gaps in beliefs that could be relevant to women's participation in the economy and society. We find that, compared to men, women give greater importance to luck in comparison to effort as a determinant of their professional success, they tend to consider to a greater extent that competition is harmful, they place greater responsibility to the state in providing for people's needs and they have a greater rejection of income inequality. Our models include individual and national controls. Finally, we have verified if there have been changes in belief patterns in relation to previous work (e.g. Fisman and O'Neill 2009).

Keyword: beliefs, gender gap, competition, female labor market

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>8</b>
<b>2. REVISÃO DA LITERATURA</b>	<b>11</b>
<b>3. METODOLOGIA</b>	<b>16</b>
<b>4. RESULTADOS</b>	<b>22</b>
<b>5. CONCLUSÕES</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>36</b>
<b>ANEXO A</b>	<b>41</b>



## 1. INTRODUÇÃO

Um fator a ser considerado na discriminação feminina no lar, nas ruas, na política e no mercado de trabalho é constituído pelas crenças das mulheres, que podem ter sido moldadas pelas condições que deram origem a essa discriminação, mas que acabam por retroalimentá-la. Conforme analisado por Fisman e O'Neill (2009), a discriminação no trabalho é reforçada pelo padrão de crenças das mulheres, que acaba por promover ainda mais a desigualdade salarial e a dificuldade nos avanços nas carreiras das mulheres. Ainda de acordo com o mesmo estudo, as mulheres tendem a atribuir, em maior proporção do que os homens, o seu sucesso profissional mais à sorte do que ao próprio esforço. Segundo os autores, isso poderia diminuir a percepção dos benefícios potencialmente obtidos em consequência do trabalho árduo, o que poderia levá-las a escolher realizar um menor esforço. Por outro lado, uma possibilidade é que as mulheres prefiram acreditar que foi o azar e não a falta de empenho que causou a dificuldade na sua progressão profissional. Tal tipo de crença atribui ao azar a ausência de sucesso em alguns momentos da carreira, não os relacionando diretamente à discriminação de gêneros nem à falta de mérito da mulher. Isso pode amenizar a chamada “fadiga de gênero”, mencionada por Kelan (2009), que surge em contextos de trabalho onde a discriminação é reconhecida, porém não de forma estrutural, mas antes é atribuída a eventos particulares que aconteceram no passado da mulher e que cabe a ela superar, o que gera um estresse adicional.

No presente trabalho, faremos um estudo sobre o desenvolvimento das crenças das mulheres com relação ao retorno profissional decorrente do esforço e mérito em comparação com o devido à sorte. Pretendemos analisar a se, ao longo dos últimos 10 anos, houve mudanças nos padrões comportamentais observados nas mulheres inseridas no mercado de trabalho em virtude de novos desenvolvimentos de ativismo feminino, desilusão ideológica, mudanças no peso da religião, participação feminina nos poderes executivo, legislativo e judiciário. Verificaremos se houve alteração da proporção entre a crença na sorte e no mérito como determinantes do sucesso profissional. Como Fisman e O'Neill (2009) também encontram que a proporção das mulheres que

consideram que competição é danosa é maior do que a dos homens, investigaremos qual a evolução dessa aversão feminina à competição. Consideraremos também outras posturas relevantes para a participação feminina na economia e sociedade, como sobre o peso do estado no cuidado do cidadão e a aceitação ou rejeição da desigualdade de renda.

Ao longo dos séculos XX e XXI, as mulheres conseguiram conquistar, em grande parte do mundo, direitos civis básicos como resultado de diversos movimentos sociais liderados por mulheres (PINKER, 2011, p. 379-382). Porém, em muitas regiões, como no Norte da África, Kuwait, Qatar e Arábia Saudita essas conquistas ainda não foram alcançadas e há muito o que se fazer para garantir uma real igualdade de gênero (INGLEHART; NORRIS, 2003, p. 5). Mesmo com a grande entrada feminina no mercado de trabalho nas últimas décadas, o problema das diferenças de participação no mercado de trabalho entre gêneros ainda é grande e ultrapassa a barreira da discriminação focada na diferença salarial, pois a proporção de mulheres em cargos de comando é muito pequena, mesmo apresentando crescimento na última década (FORTIN et al., 2017). Assim, nas companhias da S&P 500, apenas 4,8% dos CEOs e 11% dos *top earners* (os que recebem maiores salários) são mulheres (CATALYST, 2018).

Uma importante teoria que busca explicar o aumento da discrepância entre gêneros para posições de maior ganho é a da existência de um teto de vidro (MORRISON et al., 1987), que seria uma barreira invisível para o avanço das carreiras, a partir de uma maior dificuldade de promoção para as mulheres em comparação com homens, um cenário que é amplamente investigado na literatura. Por exemplo, Blau e DeVaro (2007) encontram evidências empíricas de que a probabilidade de promoção para homens é significativamente maior do que para mulheres, assim como os incrementos salariais que acompanham a promoção também são maiores para o gênero masculino.

Em seu trabalho sobre desigualdades salariais, nas faixas mais altas de renda, entre homens e mulheres no Canadá, Suécia e Reino Unido, Fortin, Bell e Böhm (2017) encontram que, embora tenha havido um forte crescimento da participação feminina no mercado de trabalho nas últimas décadas, a proporção de mulheres nos cargos com maiores ganhos ainda é pequena. Nos últimos 20 anos, a participação feminina no mercado de trabalho nesses países tem sido

por volta de 45%. Números semelhantes são encontrados para os Estados Unidos, França e Alemanha. Contudo, a participação das mulheres no mercado de trabalho, no começo da segunda década do século 21, cai monotonicamente para faixas salariais cada vez mais altas. Nos 90% inferiores da distribuição de salários, a participação feminina é cerca de 50%, mas cai para 25% de nos próximos 9%, e para 15% nos 0,9% seguintes, e finalmente para 10% entre os 0,1% dos ganhos do topo.

O estudo sobre as crenças se apoiará em quatro teorias como base para identificar as diferenças nas crenças entre os gêneros: a teoria de discriminação no mercado de trabalho (BECKER, 1957), que engloba a possibilidade do teto de vidro citado anteriormente; a importância dada ao papel da mulher na esfera doméstica como cuidadora e educadora dos filhos (BERGER; WAKDFOGEL, 2004; GORDO, 2009; NAPARI, 2010); a religião (FRANZMANN, 2000) e o alinhamento político (EDLUND; PANDE, 2002).

A análise empírica será feita baseada nas respostas individuais às perguntas do World Values Survey (WVS), para a onda 6 (2010-2014), selecionando para o estudo questões que reflitam determinadas crenças. Primeiramente, a análise será em relação a todos os respondentes e, em seguida, apenas àqueles que estão inseridos no mercado de trabalho, para se ter um melhor entendimento de como a diferença nas crenças a respeito de meritocracia e sorte, atua dentro do mercado. Também será feita uma análise sobre a aversão das mulheres à competição, que também está diretamente ligada ao entendimento sobre as razões do próprio sucesso, pois indivíduos que atribuem o sucesso a fatores externos tendem a ser mais avessos à competição.

A seção 2 contempla uma revisão da literatura que trata sobre diferenças existentes entre os gêneros no mercado de trabalho, na qual serão tratadas principalmente quatro temáticas: (1) discriminação no mercado de trabalho; (2) crenças em relação ao resultado do esforço; (3) comportamento em relação a competição e ambientes competitivos; (4) aversão ao risco. A seção 3 apresenta a metodologia pela qual serão feitas as análises e uma breve descrição da base de dados. A seção 4 reúne os resultados do modelo aplicado e análises dos mesmos. A seção 5 apresenta as conclusões obtidas a partir deste estudo.

## 2. REVISÃO DA LITERATURA

A discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho é um tema que possui uma extensa literatura, que estuda diversas situações nas quais tal fenômeno ocorre e procura causas para a sua existência. Por exemplo, a segregação entre homens em empregos bem pagos e mulheres em ocupações com menores salários seria o resultado de políticas discriminatórias tanto na contratação e promoção de mulheres nas firmas como da admissão de mulheres em escolas e programas de capacitação (KAUFMAN; HOTCHKISS, 2006, p. 427). Assim, usando dados sobre promoções e escolhas de ocupação no mercado de trabalho austríaco, Winter-Ebmer e Zweimüller (1992) encontram evidências a favor da explicação da segregação ocupacional devido à discriminação.

A investigação da evolução da diferença entre os salários entre homens brancos e mulheres brancas e entre homens negros e mulheres negras, poderia elucidar como efeitos de discriminação de gênero estariam entremeados com possíveis efeitos de discriminação racial. Nos Estados Unidos, verificou-se que a diferença salarial vem diminuindo ao longo do tempo, porém ainda persiste (KAUFMAN; HOTCHKISS, 2006, p. 447-449). A diferença entre homens e mulheres, para negros, caiu de 50% do salário anual dos homens, em 1940, para 84% em 2003, enquanto para as mulheres brancas tal diferença se reduziu de cerca de 60% do salário dos homens para 76%, no mesmo período. Chama atenção o acentuado aumento dos ganhos das mulheres negras, que, ganhando apenas 38% das brancas em 1940, alcançaram quase uma paridade com os salários das mulheres brancas em 2003 (cerca de 90%). Por outro lado, os homens negros apresentaram uma evolução salarial muito menor, passado de 45% para 78% da renda dos homens brancos, no mesmo período. Ao analisarem as diferenças salariais no mercado de trabalho estadunidense, usando dados ao longo de um período de 1955 a 2014, e suprimindo o impacto de variáveis observáveis que teriam relação com a produtividade, Blau e Kahn (2017) evidenciam que existe uma diferença de gênero entre as remunerações anuais e semanais. Para as primeiras, a discrepância é maior, com os ganhos das mulheres em 2014 sendo cerca de 79% daqueles dos homens, enquanto em bases semanais, a remuneração feminina chega a 83% da masculina. Tais discrepâncias são muito menores do que as relatadas no início do período de

análise (1955-1980) que eram estáveis ao redor de 60%. Houve uma forte redução da desigualdade salarial, com um grande aumento relativo dos ganhos das mulheres, nos anos 1980, que prossegue após essa época, a uma taxa menor, porém de um modo continuado.

Albrecht *et al.* (2003), ao analisar como a diferença salarial na Suécia evoluiu entre 1962 e 1998, de acordo com a região da distribuição salarial na qual está o indivíduo, encontram que na base da distribuição, os salários são muito próximos (mulheres com salário 4,8% menor do que os homens no percentil de 5% para os dados de 1998) e conforme se desloca para o topo da distribuição essa diferença inicialmente cresce de um modo suave, mas posteriormente de forma acelerada. A partir do percentil de 75% a diferença salarial começa a aumentar de forma acentuada e a diferença salarial no topo da distribuição se torna muito grande, homens apresentam salários aproximadamente 2,5 maiores. Para os autores tal aspecto evidencia a presença de um teto de vidro no mercado de trabalho sueco. Dolado e Llorens (2004) seguem uma linha semelhante de análise para o mercado de trabalho da Espanha, porém fazem uma distinção dos trabalhadores em dois grupos, um com um nível educacional maior e outro, menor. Para os indivíduos com maior educação, a hipótese da existência de um teto de vidro se sustenta. No entanto, para o grupo com menor educação, a diferença existente entre os salários diminui com a evolução dos salários.

A literatura sobre a discriminação de gênero trata pouco sobre como as crenças nos retornos do esforço impactam as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Fisman e O'Neill (2009) realizaram um estudo que analisa as diferenças entre gêneros nas crenças no papel da sorte ou do merecimento (*hard work*) no sucesso obtido no trabalho, obtendo o resultado de que as mulheres atribuem mais peso à sorte do que ao esforço no seu sucesso profissional. Para explicar tal diferença de crença, os autores buscaram determinar a influência de quatro fatores: discriminação no mercado de trabalho; religião; responsabilidades domésticas; orientação política. Não se encontrou evidências de que a diferença de crenças seja devido à religiosidade ou postura política. Já essa diferença é fortemente dependente das condições de trabalho. Mulheres em cargos de supervisão têm uma diferença de crenças maior do que aquelas em cargos subordinados, na percepção de seu sucesso estar ligado à

sorte. O mesmo ocorre para quem dá maior importância a que as mulheres estejam presentes em casa cuidando das crianças. Já a maior participação política tem um efeito inverso. Em países com uma maior proporção parlamentar feminina, há a redução da percepção de sucesso esteja atrelado à sorte.

Um fator importante a ser considerado para analisar as diferenças comportamentais existentes entre os sexos é constituído pelas crenças dos indivíduos (FISMAN ; O'NEILL,2009). Tal fator pode influenciar diretamente as escolhas realizadas referentes a demanda por melhores salários, posições de relevância dentro de organizações, participação no mercado de trabalho e na política. Newman (2016) investiga o papel dos fundamentos políticos sobre os diferenciais de ganhos entre homens e mulheres. Nesse caso um tipo particular de crença, representada pelas crenças ideológicas, leva a atitudes políticas posteriores, que podem contribuir para a consolidação e mesmo construção das diferenças de remuneração entre os sexos. Em relação ao impacto da posição política na postura perante a competição, merece destaque o trabalho de Migheli (2014), que encontra que, para 12 países da Europa, as mulheres são mais favoráveis a uma maior regulação e responsabilidade social do governo. Diferenças significativas entre os gêneros em relação ao posicionamento perante o papel do estado, com as mulheres preferindo uma maior intervenção governamental, são especialmente claras em sociedades que apresentaram uma rápida mudança recente na sua inserção no mercado competitivo, como na aversão ao risco durante a democratização da Romênia pós-comunista (FIREBAUGH; SANDU, 1998); na atitude perante o processo de privatização nas economias europeias pós-União Soviética (KALTENTHALER; CECCOLI; MICHTA, 2006); no apoio ao mercado competitivo na China e Índia (MIGHELI, 2010); nas preferências por intervenção governamental na economia da Alemanha reunificada (MIGHELI, 2012).

Análises sobre como competição e ambientes competitivos são vistos por cada um dos sexos pode resultar importantes explicações para a diferencial salarial existente entre ambos. O mercado de trabalho é, sob os mais diversos aspectos, um ambiente competitivo. Caso um indivíduo seja avesso a competição, suas chances de conseguir promoções e melhores salários no mercado poderá ser menor. Deve-se levar em conta que as diferenças de gênero na escolha de um ambiente competitivo são culturalmente

condicionadas. Um experimento controlado envolvendo duas sociedades, uma patriarcal (os Maasai da Tanzânia), e outra, matrilinear (os Khasi da Índia), mostrou os homens Maasai escolhem competir com o dobro da probabilidade das mulheres Maasai, enquanto que entre os Khasi são as mulheres que preferem um ambiente competitivo (GNEEZY; LEONARD; LIST, 2009). Uma importante questão é qual o peso relativo nas preferências menores das mulheres por situações de competição de fatores ambientais (culturais) e inatos (genéticos). A pesquisa de Croson e Gneezy (2009), testando vários parâmetros, apresenta evidências em favor de ambas explicações.

Fisman e O'Neill (2009) em seu trabalho também fazem um estudo sobre a aversão feminina à competição, no qual encontra evidências de que mulheres no mercado do trabalho e mulheres em posições de supervisão têm uma visão negativa da competição. Esta abordagem foi previamente realizada por Niederle e Vesterlund (2007), que trata justamente a questão das mulheres em geral serem mais avessas à competição, e que isso não apenas reduz a chance das mulheres entrarem em torneios, mas também a chance de ganharem torneios, promoções e trabalhos com salários maiores, o que implica adicionalmente uma maior dificuldade no avanço de suas carreiras. Os autores realizaram um experimento em laboratório para avaliar as escolhas individuais entre competir ou não. O experimento é o seguinte: "Temos grupos de duas mulheres e dois homens realizando uma tarefa real, ou seja, somando conjuntos de cinco números de dois dígitos por cinco minutos, uma tarefa em que não esperamos diferenças de gênero no desempenho. Os participantes primeiro executam a tarefa sob uma remuneração por peça e depois sob um torneio." (NIEDERLE e VESTERLUND, 2007). Mesmo apresentado uma performance parecida com a dos homens, apenas 35% das mulheres do experimento decidiram entrar no torneio, enquanto, 73% dos homens tomou a decisão de entrar, o que evidencia uma disparidade na autoconfiança entre os gêneros, com as mulheres subestimando sua habilidade, enquanto os homens em geral se superestimam.

Outro fator fundamental que é tratado em um experimento conduzido por Bohnet e Saidi (2012), é como a diferença de informações que um indivíduo possui sobre o que leva aos resultados obtidos (ao sucesso) impacta sobre a sua performance em um ambiente competitivo. Manipularam em laboratório a crença dos indivíduos do papel da sorte em seus resultados, variando o tanto de

informação que os indivíduos recebiam sobre a relação entre esforço e sucesso, obtendo que quanto menos essa informação estava disponível, mais o indivíduo atribuía seus resultados à sorte. O experimento revelou uma relação positiva entre a quantidade de informação recebida e a performance dos indivíduos, o que demonstra que o entendimento de que o esforço gera benefícios (resultados) incentiva os indivíduos a se esforçarem mais. Os autores fazem um paralelo entre o experimento e o mercado de trabalho, com a baixa representação feminina nos altos cargos, sugerindo que com essa baixa representação as mulheres teriam menos informações relevantes sobre suas futuras carreiras e sobre o retorno que o esforço delas pode resultar, em relação aos homens, podendo assim atribuir um maior papel à sorte como explicação de seu sucesso e, dessa forma, terem um menor empenho, o que conduziria a uma menor performance, acentuando as desigualdades existentes entre os gêneros.

Newman (2016) faz um estudo baseado na crença das mulheres no “American Dream” que tem como base central para sua fundamentação a meritocracia, que consiste em uma crença que o sistema premia aqueles que merecem, se esforçam, são mais capazes e que contraria o sucesso dependente de fatores como a sorte (NEWMAN, 2016). De acordo com o autor, mulheres que convivem em um contexto no qual outras mulheres tem maior poder socioeconômico e maior influência política, de certa forma vêm o poder adquirido por outras mulheres como “recursos coletivos” e não individuais. Newman observa que quanto mais a autoestima das mulheres é fortalecida e maior o empoderamento feminino, mais uma mulher influencia individualmente cada mulher. O autor defende, também, que tal efeito pode influenciar a crença feminina na meritocracia. O autor encontra evidências estatísticas de que a crença das mulheres na meritocracia está ligada à diferença salarial entre gêneros, pois quanto maior a desigualdade, maior a rejeição à meritocracia e maior a atribuição do sucesso a fatores externos.

Como visto nos trabalhos citados, em vários países, a desigualdade salarial e a segregação ocupacional de mulheres que as distancia de posições de poder, tem uma forte correlação com a crença feminina sobre os retornos de seus esforços. No Brasil, a discriminação de gênero também se repete, como demonstrado por Madalozzo (2010), que, a partir do método de decomposição de Oaxaca, encontra evidências de que, mesmo tendo as mesmas



características individuais, os trabalhadores homens brasileiros recebem salários mais elevados do que as mulheres.

### 3. METODOLOGIA

De modo a determinar o papel das crenças na discriminação de gênero no mercado de trabalho, seguiremos uma metodologia inspirada na análise de Fisman e O'Neill (2009), de buscar por correlações entre variáveis indicando valores e crenças do indivíduo e a variável de gênero (feminino, no caso), levando em conta vários outros indicadores de caráter demográfico. Como em Fisman e O'Neill (2009), a principal base de dados será a *World Values Survey* (INGLEHART et al. (2014)). Para cada país, utilizaremos também informações sobre a economia e a participação das mulheres na sociedade e no mercado, provenientes de outras bases de dados: *World Development Indicators* (WORLD BANK, 2019); *Inter-Parliamentary Union* (INTER-PARLIAMENTARY UNION, 2019); *United Nations Statistical Division* (UNITED NATIONS STATISTICAL DIVISION, 2019a); *Standard country or area codes for statistical use* (UNITED NATIONS STATISTICAL DIVISION, 2019b).

Como em Fisman e O'Neill (2009), buscaremos nos questionários aplicados pela WVS questões que reflitam determinadas crenças. O WVS é aplicado em ondas: onda 1 (1981-1984), onda 2 (1990-1994), onda 3 (1995-1998), onda 4 (1999-2004), onda 5 (2005-2009) e onda 6 (2010-2014). Fisman e O'Neill (2009) utilizam uma questão sobre a crença no retorno do reforço que foi formulada nas pesquisas de 1989 a 1999 (ondas 2 a 4). No presente trabalho, utilizaremos a onda 6 (2010-2014), verificando em particular se houve alguma alteração nas correlações encontradas por Fisman e O'Neill (2009). Nossa amostra completa consiste de 53.171 respondentes, de 54 países, sendo 27.767 homens (52,22% do total) e 25.404 mulheres (47,78% do total).

Para investigarmos se há diferenças sistemáticas entre as crenças de homens e mulheres, seguindo Fisman e O'Neill (2009), realizaremos uma regressão de uma variável de resposta mensurando a crença do indivíduo, tendo como principal regressor a variável *Fem* ( $Fem=1$ , se o indivíduo é mulher,  $= 0$ , se é homem). A variável resposta *Crença* referente à crença assume valores

entre 1 (um) e 10 (dez), relacionadas ao desacordo ou acordo com determinados pares de afirmações (FISMAN; O'NEILL, 2009; MIGHELI, 2014). Um conjunto importante de crenças que pode ter reflexos na diferença de rendas entre mulheres e mulheres e participação e protagonismo na economia e sociedade se referem à maior importância do indivíduo ou mercado versus aquela do ambiente ou sociedade. Em Fisman e O'Neill (2009), a variável resposta associada à crença é *SuccessIsLuck*, aqui *SucessoSorte* (crença de que o sucesso é devido a sorte), e o par de afirmações é “*In the long run, hard work usually brings a better life*” (“Trabalho árduo em geral traz uma vida melhor.”) e “*Hard work doesn't generally bring success — it's more a matter of luck and connections*” (“Trabalho árduo geralmente não traz sucesso — é mais uma questão de sorte e contatos.”). A concordância total com a primeira afirmação corresponde a *SucessoSorte* =1, e com a segunda afirmação, a *SucessoSorte* =10. As demais gradações são intermediárias a essas oposições.

Outra crença considerada por Fisman e O'Neill (2009) é a relacionada à aversão à competição, mensurada pela variável *CompetitionIsBad*, aqui *CompeticaoRuim*, que também varia de 1 a 10. O par de afirmações correspondente é “*Competition is good. It stimulates people to work hard and develop new ideas*” (“A competição é boa. Estimula as pessoas a trabalharem duro e desenvolverem novas ideias.”) vs. “*Competition is harmful. It brings out the worst in people*” (“A competição é prejudicial. Ela traz à tona o pior das pessoas.”). Migheli (2014), com base no WVS, além da aversão à competição (*CompeticaoRuim*) considera mais três de pares de afirmações do WVS, que podem ser usadas para estimar diferenças entre gêneros de preferência em relação ao papel do estado, também mensurada numa escala de 1 a 10. Um par dessas preferências é o único que apresenta respostas com uma preferência média maior pela intervenção do estado: “*Government should take more responsibility to ensure that everyone is provided for*” (“O governo deve assumir mais responsabilidades para garantir que todos tenham o seu sustento.”) vs. “*People should take more responsibility to provide for themselves*” (“As pessoas devem assumir mais responsabilidade de se sustentar.”). Assim, também incluiremos essa crença através da variável *PessoaResponsavel*. Conforme assinalado por Joseph Stiglitz (2013), um importante fator para fomentar diversos tipos de discriminação, inclusive aquela de gênero, é constituído pelas

crenças, muitas delas fabricadas/ampliadas por estratégias de marketing, incluindo a crença de que a desigualdade é resultado do mérito individual. Portanto, em nossa análise, consideraremos a variável *DesigualdadeOK*, que assume valores de 1 a 10, conforme o respondente concorde mais com o lado esquerdo ou o direito do par de afirmações “*Incomes should be made more equal*” (“Deveria haver mais igualdade de renda.”) vs. “*We need larger income differences as incentives for individual effort*” (“Precisamos de maiores diferenças de renda como incentivo ao esforço individual.”).

Além do principal regressor (*Fem*), outras variáveis de controle individual podem ser consideradas: idade, renda, situação empregatícia, posição na hierarquia do local de trabalho, educação, estado civil, número de filhos, atitude em relação à religião, filiação religiosa e ideologia política. A maior parte das regressões incluirá uma variável de efeito fixo para o país. A nível do país, consideraremos como variáveis de controle o PIB per capita, o hiato de gênero na participação feminina no mercado de trabalho e a percentagem de mulheres no Legislativo. Podem também ser considerados termos de interação. Assim, quando Fisman e O’Neill (2009) introduzem um termo de interação *Fem\*%FemParl* (*%FemParl* é a percentagem de mulheres no parlamento do país), os autores encontram que essa interação é significativa, enquanto que as interações de *Fem* com a taxa de participação feminina no mercado de trabalho e o PIB per capita não são.

A nossa variável dependente será *Crença*, e, seguindo Fisman e O’Neill (2009), utilizaremos modelos de regressão linear da forma:

$$Crença = \beta_0 + \sum_{k=1,K} \beta_k * X_{ki} + \varepsilon_i \quad (1) ,$$

onde são  $X_{ki}$  os regressores do modelo, com  $X_{1i}=Fem_i$  como o principal regressor,  $\beta_k$  são os coeficientes da regressão e  $\varepsilon_i$  é o termo de erro.

Como assinalado por Greene (2008, p.772), um *modelo de regressão linear* da forma  $y = \beta * x$  tem várias deficiências quando a variável dependente é categórica. Um problema é que  $\varepsilon$  pode ser heterocedástico com a variância dependente de  $\beta$ . Porém, mais sério que isso é que tal modelo pode gerar valores de probabilidade negativos ou sem significado. Assim, seria preferível

usar modelos *probit* ou *logit*, que sempre produzirão valores razoáveis para as previsões de probabilidade (GREENE, 2008, p.773).

Caso fosse adotado um modelo probit (ou logit), como a variável dependente (as respostas aos questionários da WVS) assume 10 valores, em vez de utilizarmos um probit binário (que corresponderia apenas a dois valores, sim ou não), usaríamos o *modelo probit ordenado*, que é multinomial e parte de uma sequência ordinal de valores para a variável resposta (GREENE 2008, p. 831). Um problema de se adotar um modelo linear para a variável de escolha multinomial é que as previsões poderiam não ser realísticas porque seriam tratados os intervalos entre respostas como uniformes ao se atribuir números naturais numa sequência cardinal (1, 2, 3...) a colocações ordinais (FERRERI-I-CARBONELL; FRIJTERS, 2004). Por exemplo, a diferença (=1) entre os valores de resposta para o primeiro e segundo lugar seria a mesma que entre o penúltimo e último lugar, enquanto que na verdade são apenas posições em um ranking.

No nosso caso, porém, o número de categorias para a variável resposta *Crença* (10) é alta o suficiente para que o modelo de *Mínimos Quadrados Ordinário* (MQO) ou MQO com efeitos fixos seja um estimador tão bom quanto o modelo probit ordenado ou o logit ordenado (FERRERI-I-CARBONELL; FRIJTERS, 2004). Assim, usaremos modelos para as crenças com efeitos fixos estimados por MQO, o que permite, além de tudo, que façamos comparações diretas com trabalhos anteriores que investigaram hiatos de gênero nas crenças, conforme dadas no WVS, que também usam modelos MQO para as crenças (FISMAN; O'NEILL, 2009; MIGHELI, 2010). As estimações por MQO dos parâmetros dos modelos de crença serão calculadas com STATA13.

Ferreri-I-Carbonell e Fritjers (2004), em seu trabalho sobre sobre o grau de satisfação geral (*General Satisfaction, GS*), conforme mensurado pelo Painel Socioeconômico Alemão (*German Socio-Economic Panel, GSOEP*), apresentam uma série de argumentos para que, quando o número de categorias numéricas de resposta a uma avaliação subjetiva (como o grau de satisfação geral; mas poderia ser uma crença) seja grande o suficiente, a variável dependente (a resposta numérica) possa ser tratada como cardinal, e não somente como ordinalmente comparáveis. No caso do questionário sobre *GS* do *GSOEP*, são 11 categorias numéricas, indo de 0 (totalmente infeliz) a 10

(totalmente feliz). No caso das crenças que escolhemos, extraídas do WVS, são 10 categorias. Um argumento em favor de que as respostas a um questionário sejam cardinais além de ordinais é que o respondente interpreta uma escolha de números como diretamente quantitativas, do mesmo modo que uma nota que é dada para uma prova na escola ou os pesos de produtos são considerados em um supermercado. Outro argumento é que uma diferença de espaçamento igual em respostas a uma avaliação subjetiva corresponde a uma situação na qual os indivíduos tentam maximizar a informação que eles dão no questionário. Finalmente, os autores dão como apoio quantitativo para sua tese a comparação entre os resultados de um modelo logit ordenado com efeitos fixos e um modelo MQO com efeitos fixos. Os resultados são muito similares para todos os regressores. Demonstram que o que é crucial não é a suposição de cardinalidade mas sim os efeitos fixos (no caso do trabalho deles, efeitos fixos por indivíduo ao longo do tempo, pois são várias observações dos mesmos indivíduos em tempos distintos). De fato, Ferreri-I-Carbonell e Fritjers (2004) constroem um modelo logit de efeitos fixos, dentro do contexto de modelos ordinais com efeitos fixos, especialmente para o seu problema, enfatizando as dificuldades de superar as limitações de modelos anteriores.

Em nosso caso, a adoção de um modelo MQO também fornece resultados muito semelhantes ao do modelo logit ordenado, como podemos ver da Tabela A1, no Anexo A, que apresenta uma comparação entre dois modelos ( $Crença = \beta_0 + \beta_1 Fem$  e  $Crença = \beta_0 + \beta_1 Fem + \beta_2 Empregado$ ) para as quatro crenças, com os coeficientes estimados tanto por MQO como por logit ordenado. Os modelos não incluem efeitos fixos, devido às dificuldades de construir um modelo de logit ordenado com efeitos fixos, como mostrou Ferreri-I-Carbonell e Fritjers (2004). Há muitas similaridades entre as estimativas dos parâmetros dos modelos tanto por MQO como por logit ordenado. Os sinais dos coeficientes são os mesmos. Os coeficientes significativos são os mesmos. Para os coeficientes significativos, dado um modelo e uma crença, se um coeficiente é maior em módulo do que outro, para a estimativa por MQO, também o é para a estimativa por logit ordenado. Assim, comprovou-se a robustez da estimação por MQO para os nossos modelos de crenças.

Além do regressor principal, denotando o gênero feminino (*Fem*), a regressão pode incluir os seguintes controles individuais: idade (*Idade*),

educação (*Educ*), renda (*Renda*), situação empregatícia (*Empregado*), posição na hierarquia do local de trabalho (*Supervisor*). Nas respostas ao questionário da WVS, a variável *Educ*, foi medida numa escala de 1 a 9, a *Renda*, de 1 a 10. A variável *Empregado* é binária, com o valor 0 se o respondente não está no mercado de trabalho, ou 1, caso esteja, ou seja se ele/ela responde à questão “situação empregatícia” com: a) tempo integral; b) tempo parcial; 3) auto-empregado. A variável *Supervisor* também é binária, assumindo o valor 0 se o respondente não desempenha papel de supervisor, e o valor 1, se sim, decorrente da resposta à questão “você supervisiona alguém?”. Infelizmente não pudemos utilizar a mesma de definição de Fisman e O'Neill (2009) para essa variável, pois os autores consideram o respondente como *Supervisor* se sua resposta à questão “ocupação do respondente” é: a) empregador/gerente de estabelecimento; b) funcionário de firma encarregado de supervisionar outros; c) capataz e supervisor. Contudo, na onda 6, da qual foi extraída a nossa amostra, a questão “ocupação do respondente” foi aplicada a apenas 3507 respondentes, de somente dois países (Holanda e Turquia). Neste trabalho, também consideraremos como variáveis de controle individuais algumas preferências e posturas do respondente: a crença de que é importante para os filhos que a mãe permaneça em casa, (a variável *Casa*, mensurada em uma escala de 1 a 4), atitude em relação à religião (a variável *Religiosidade*, numa escala de religiosidade crescente de 1 a 4) e a ideologia política, capturada pela variável *Ideologia*, que vai de 1 (“Esquerda”) a 10 (“Direita”).

Também podem ser incluídos controles ao nível de país:  $\log(\text{PIBPC})$ , o logaritmo do PIB per capita, medido em dólares (BANCO MUNDIAL, 2019), além de medidas da participação feminina no mercado de trabalho e na política: *PFMTdif*, o hiato de gênero da participação feminina no mercado de trabalho (WORLD BANK, 2019); e *%FemParl*, a percentagem feminina no Parlamento (INTER-PARLIAMENTARY UNION, 2019b). Os valores dessas variáveis de controle nacionais se referem a 2011, apropriado para a onda 6 de aplicação do questionário do WVS

#### 4. RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta os principais resultados da estatística descritiva da nossa amostra completa. Ela consiste de 53.171 respondentes, sendo 27.767 homens (52,22% do total) e 25.404 mulheres (47,78% do total), de 54 países (com um mínimo de 96 respondentes e um máximo de 2920), que responderam a todas as questões sobre as crenças selecionadas e ainda forneceram todos os dados listados na tabela. Os controles de país se referem a 48 países, com um total de 48.080 respondentes, pois nem todos esses fatores nacionais ( $\log(\text{PIBPC})$ ,  $\text{PFMTdif}$  e  $\%\text{FemParl}$ ) são disponíveis para os 54 países do WVS aqui considerados.

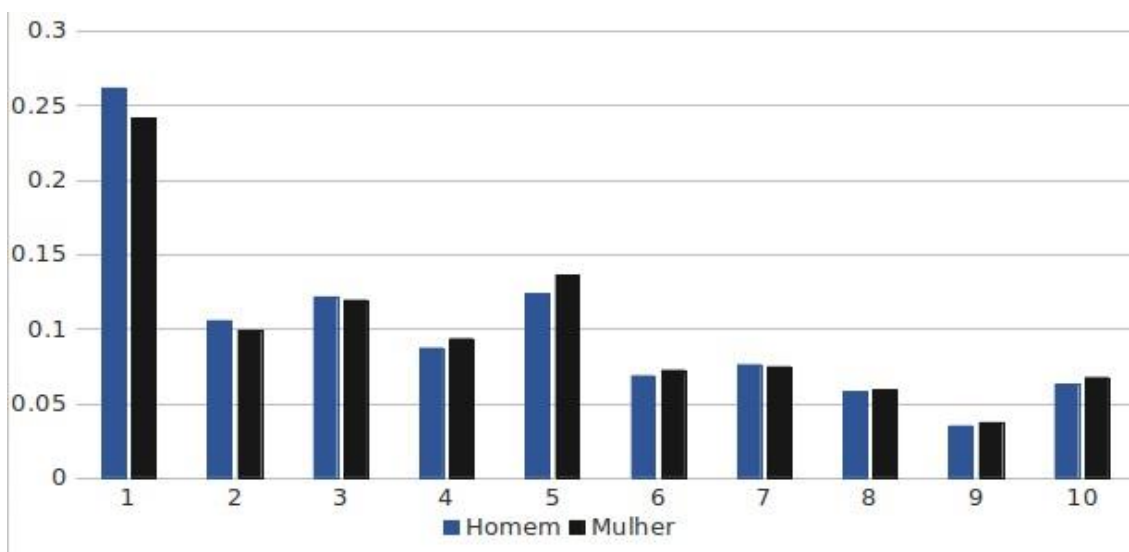
**Tabela 1.** Estatística descritiva. Amostra completa.

Variável	Observações	Média	Desv. Padr.	Min.	Max.
Fem	53.171	0,48	0,50	0	1
SucessoSorte	53.171	4,21	2,83	1	10
CompeticaoRuim	53.171	3,90	2,60	1	10
PessoaResponsavel	53.171	4,55	2,91	1	10
DesigualdadeOK	53.171	5,24	2,93	1	10
Idade	53.171	42,43	16,05	16	99
Educ	53.171	5,90	2,33	1	9
Renda	53.171	4,88	2,10	1	10
Empregado	53.171	0,63	0,48	0	1
Supervisor	53.171	0,33	0,47	0	1
Casa	53.171	2,56	0,91	1	4
Religiosidade	53.171	1,94	1,05	1	4
Ideologia	53.171	5,66	2,34	1	10
Log(PIBPC)	48.080	9,46	0,92	7,29	10,82
PFMTdif	48.080	30,74	19,70	0,87	87,07
%FemParl	48.080	20,94	13,21	0,33	56,25

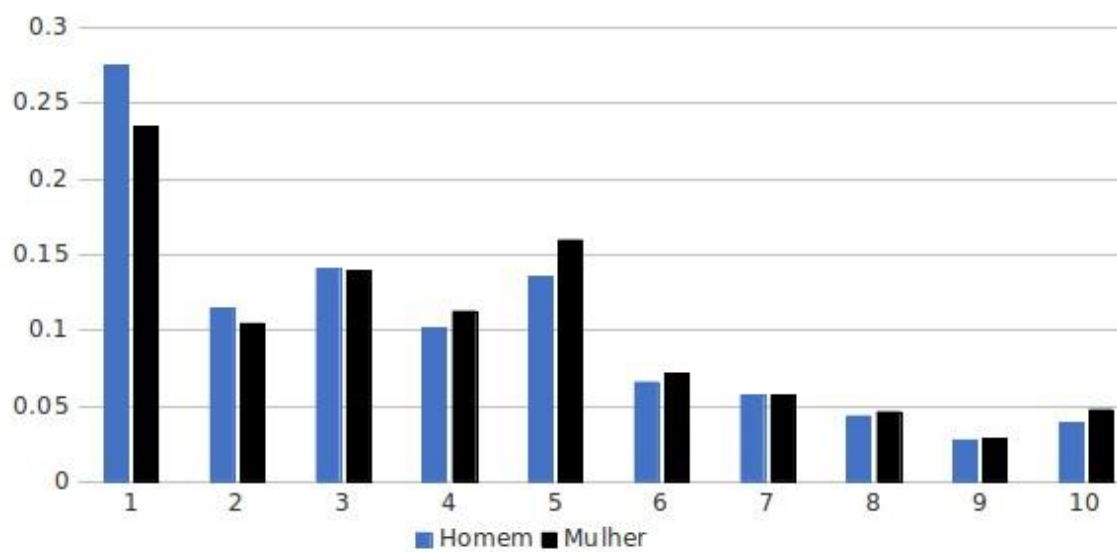
Observando as crenças, prevalece a crença no trabalho árduo como o principal responsável pelo sucesso, assim como se favorece amplamente a competição como positiva. Por outro lado, tende-se a considerar que o governo deveria ter um maior papel no cuidado dos cidadãos. Finalmente, há quase um equilíbrio entre as posições de rejeitar e aceitar a desigualdade de renda. Um equilíbrio análogo é observado entre a autoatribuição de uma postura ideológica, entre direita e esquerda. Os indicadores mundiais indicam um aumento da participação feminina na economia e sociedade entre o período 1989-1999, em Fisman e O'Neill (2019), e 2011, a referência da onda 6 do WVS, considerada nesse trabalho: o hiato de gênero na participação feminina no mercado de trabalho se reduziu de 36% para 30,7 %, e a proporção de mulheres nos parlamentos nacionais aumentou de 12,93% para 20,94%.

As distribuições de respostas por gênero para as diversas crenças são apresentadas nas Figuras 1 a 4.

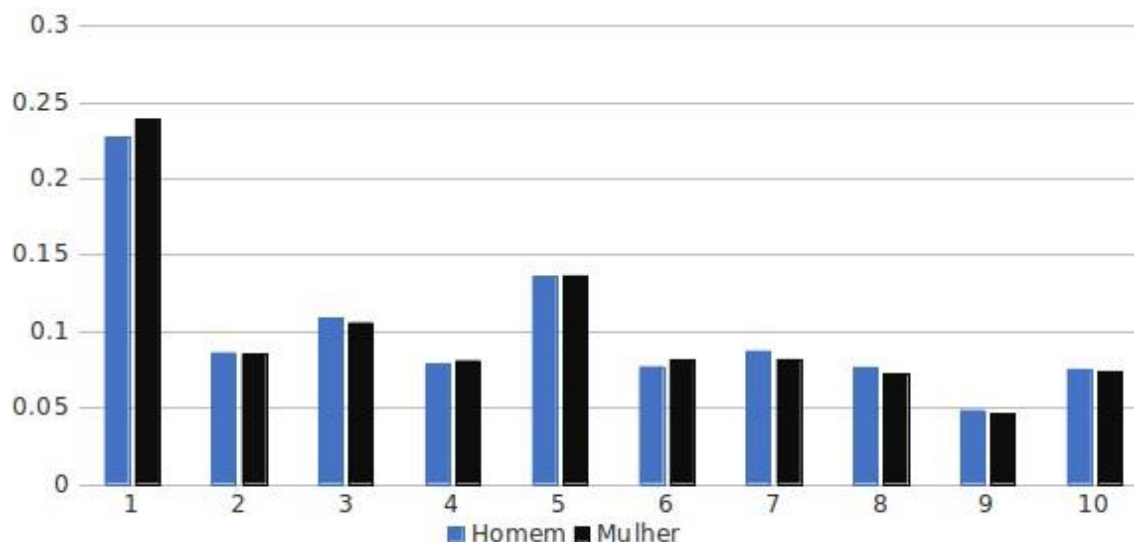




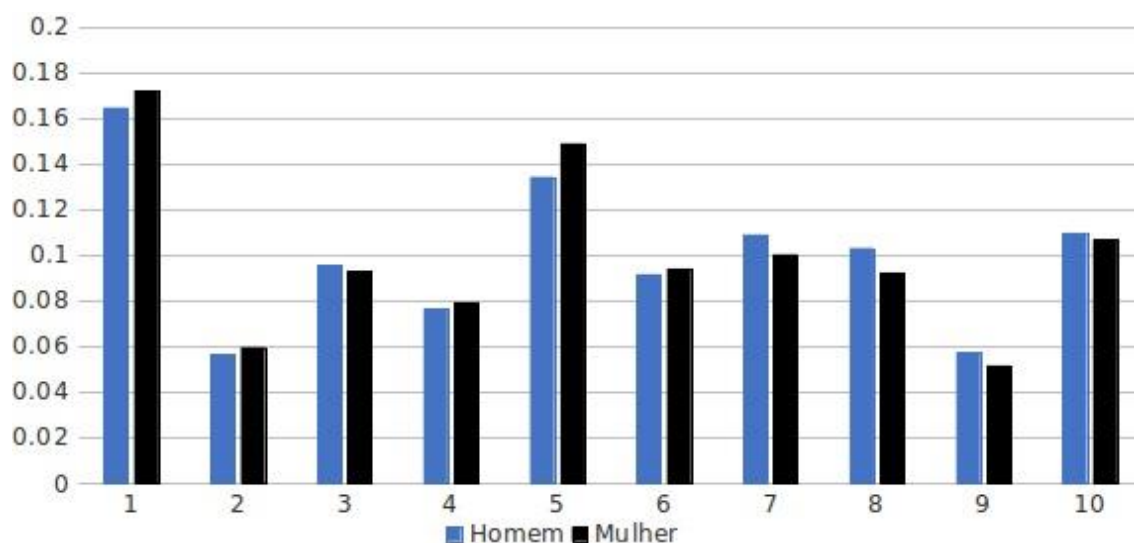
**FIGURA 1.** Distribuição da crença *SucessoSorte* (a atribuição do sucesso à sorte ou aos contatos) por gênero.



**FIGURA 2.** Distribuição da crença *CompeticaoRuim* (aversão à competição) por gênero.



**FIGURA 3.** Distribuição da crença *PessoaResponsavel* (preferência por um menor papel governamental no cuidado das pessoas) por gênero.



**FIGURA 4.** Distribuição da crença *DesigualdadeOK* (tolerância à desigualdade de renda) por gênero.

Os resultados apresentados na Figura 1 (*SucessoSorte*) estão de acordo com Fisman e O'Neill (2009). As respostas mostram um forte viés para a esquerda (o sucesso é o resultado do trabalho árduo). Também as diferenças de gênero são semelhantes. A fração de entrevistados do sexo masculino que dá respostas no intervalo de 1 a 3 é maior que a das mulheres, enquanto a proporção de entrevistadas é maior para todos os outros valores. Encontramos,

porém uma diferença para o valor 6, onde a frequência para as mulheres é ligeiramente maior do que aquela dos homens. A distribuição de *CompeticaoRuim* (Figura 2) se assemelha à de *SucessoSorte*, indicando um forte preferência pela competição. Novamente, as mulheres tendem a ser mais avessas à competição, em consistência com o que foi encontrado por Fisman e O'Neill (2009). Novamente a fração de homens que dão respostas no intervalo de 1 a 3 é maior que a das mulheres, com esta fração se invertendo para valores maiores do que 4 (com exceção para *CompeticaoRuim=7*, onde há uma aproximada igualdade entre respostas masculinas e femininas)

Já a distribuição de *PessoaResponsavel* (Figura 3) é claramente enviesada à esquerda, consistente a preferência por um maior papel do estado no sustento dos cidadãos encontrado por Migheli (2014). Para o menor valor (1), correspondente a um desejo do máximo cuidado pelo governo, as mulheres são majoritárias, enquanto que para *PessoaResponsavel* maior ou igual a 7 (maior responsabilização do indivíduo), o predomínio é masculino. Finalmente, a postura perante a desigualdade (Figura 4) não tem um comportamento estritamente monotônico, pois é multimodal, embora se delineie uma tendência a rejeitar a desigualdade. Há uma forte rejeição da desigualdade (um máximo acentuado para *DesigualdadeOK = 1*, ou seja, prevalece a percepção de que a desigualdade é prejudicial), porém se destaca uma tolerância a níveis moderados de desigualdade (o máximo local no valor 5), e até uma significativa aceitação completa da desigualdade (o máximo local *DesigualdadeOK=10*). As mulheres têm uma maior rejeição à desigualdade, como se pode ver da prevalência feminina entre no máximo de rejeição de desigualdade no valor de 1, e a menor proporção de mulheres para valores de 7 a 10..

A diferença de percepção entre homens e mulheres pode ser apreciada nos hiatos de gênero apresentados na Tabela 2. As mulheres tendem a atribuir mais do que os homens o sucesso à sorte e relacionamentos, a serem mais avessas ao competição, a rejeitarem mais a desigualdade, e a cobrarem um maior papel do governo no cuidado das pessoas. Houve algumas mudanças entre os achados da onda 6 e os de Fisman e O'Neill (2009). Os hiatos de gênero em educação, nível educacional e a participação no mercado de trabalho foram reduzidos. Na verdade, na onda 6 do WVS praticamente não há mais hiato de gênero de nível educacional. Apesar disso, o rendimento, a participação no

mercado de trabalho e a ocupação de cargos de chefia das mulheres ainda são menores do que os homens. As mulheres favorecem mais do que os homens a presença delas em casa para cuidar dos filhos. Em relação à atitude perante a religião, não há uma diferença significativa entre homens e mulheres. Politicamente, as mulheres têm uma postura política um pouco mais de esquerda do que os homens, o que já havia sido anteriormente comentado na literatura, embora não são acentuadamente de esquerda como alguns trabalhos haviam sugerido.

**Tabela 2.** Hiato de gênero. Amostra completa.

Variável	Mulher	Homem	Hiato de Gênero
SucessoSorte	4,286	4,154	0,132
CompeticaoRuim	4,031	3,786	0,245
PessoaResponsavel	4,510	4,587	-0,077
DesigualdadeOK	5,180	5,302	-0,121
Idade	42,52	42,36	0,16
Educ	5,914	5,879	0,035
Renda	4,824	4,933	-0,109
Empregado	0,547	0,702	-0,155
Supervisor	0,260	0,386	-0,126
Casa	2,634	2,488	0,146
Religiosidade	1,910	1,975	-0,064
Ideologia	5,598	5,721	-0,123

A Tabela 3 mostra alguns modelos simples das crenças para a amostra completa, mostrando o efeito sobre a dependência com *Fem*, dos efeitos fixos para os países, e de considerar como variáveis independentes adicionais *Empregado* ou *Casa*, que são as que apresentam maior hiato de gênero na Tabela 2. Ao se considerar efeitos fixos por país, em relação à regressão simples, a dependência da *Crença* com *Fem* continua com o mesmo sinal e significativa, porém não é tão acentuada (exceto para *PessoaResponsavel*). Essa diferença dos coeficientes é esperada devido ao fato de que a relação entre as crenças e o gênero deve ser afetada por correlações com efeitos culturais e institucionais não observados específicos de cada país. Ao se incluir, juntamente com *Fem*, a situação empregatícia como fator explicativo das crenças, esse fator mostra-se fortemente significativo para as quatro crenças. Já

quando se considera como fator explicativo, além do gênero, a crença de que a mulher deve permanecer em casa para o cuidado dos filhos, esse fator é significativo apenas para *SucessoSorte* e *CompeticaoRuim*, mas não para as crenças *PessoaResponsavel* e *DesigualdadeOK*.

**Tabela 3.** Modelos de crenças. Amostra completa.

Crença	Efeitos Fixos	Fem	Empregado	Casa	R <sup>2</sup>
SucessoSorte	NÃO	***0,1321 (0,0246)			0,0005
CompeticaoRuim	NÃO	***0,2454 (0,0225)			0,0022
PessoaResponsavel	NÃO	***-0,0771 (0,0253)			0,0002
DesigualdadeOK	NÃO	***-0,1213 (0,0254)			0,0004
SucessoSorte	SIM	**0,0639 (0,0307)			0,0788
CompeticaoRuim	SIM	***0,1855 (0,0297)			0,0926
PessoaResponsavel	SIM	***-0,1079 (0,0303)			0,0450
DesigualdadeOK	SIM	** -0,0919 (0,0363)			0,0391
SucessoSorte	SIM	***0,0745 (0,0238)	***0,0764 (0,0252)		0,0434
CompeticaoRuim	SIM	***0,1784 (0,0222)	** -0,0509 (0,0235)		0,0765
PessoaResponsavel	SIM	***-0,0899 (0,0244)	***0,12891 (0,02579)		0,0126
DesigualdadeOK	SIM	***-0,0683 (0,0241)	***0,1692 (0,0255)		0,0302
SucessoSorte	SIM	**0,0735 (0,0305)		** -0,1114 (0,0451)	0,0259
CompeticaoRuim	SIM	***0,1934 (0,0302)		** -0,0922 (0,0428)	0,0001
PessoaResponsavel	SIM	***-0,1098 (0,0306)		0,0220 (0,0389)	0,0018
DesigualdadeOK	SIM	***-0,0957 (0,0355)		0,0437 (0,0315)	0,0038

Coeficientes dos regressores *Fem*, *Empregado* e *Casa* (Desvios padrões robustos entre parênteses).

\*90% de significância. \*\*95% de significância. \*\*\*99% de significância.

Como visto anteriormente, crenças do indivíduo se correlacionam bem com a condição dele estar no mercado. Assim, agora passamos a focalizar nosso estudo na amostra de respondentes empregados. A estatística descritiva dessa amostra pode ser vista na Tabela 4. São 33.397 respondentes, sendo 19.493 homens (58,37% do total) e 13.904 mulheres (41,63% do total), de 54 países (com um mínimo de 87 respondentes e um máximo de 1213). 30.815 respondentes são dos 48 países para os quais estão disponíveis os fatores nacionais considerados neste trabalho ( $\log(\text{PIBPC})$ ,  $\text{PFMTdif}$  e  $\%FemParl$ ).

Os hiatos de gênero da amostra dos respondentes empregados são apresentados na Tabela 5. Como na amostra completa, as mulheres do mercado de trabalho, em relação aos homens, tendem a atribuir com maior proporção o sucesso à sorte e relacionamentos, a verem com mais frequência a competição como danosa, a serem menos tolerantes com a desigualdade. Porém, diferentemente da amostra completa, as mulheres empregadas têm a mesma preferência do que os homens pela intervenção do governo no sustento dos cidadãos. Agora, a diferença de renda entre mulheres e homens é bem reduzida em relação à amostra completa, mas o hiato de gênero na posição de chefia é bem significativo. É interessante observar que a amostra de empregados apresenta uma reversão do hiato de gênero em educação, com as mulheres tendo um nível médio de escolaridade superior ao dos homens, refletindo um fenômeno que foi recentemente observado em diversos países (ESTEVE et al., 2012). Como na amostra completa, a religiosidade feminina não é significativamente diferente daquela dos homens. Já a postura ideológica das mulheres está mais à esquerda se a mulher é empregada, o que talvez seja o resultado da alta escolaridade média das mulheres que estão no mercado de trabalho. Como podemos ver da variável *Casa*, se a mulher trabalha, ela tende a atribuir uma importância ainda maior a permanecer em casa cuidando dos filhos do que o observado na amostra geral. Fisman e O'Neill (2009) também encontraram que as mulheres que estão no mercado de trabalho atribuem uma maior importância ao cuidado dos filhos do que as que não estão empregadas.

**Tabela 4.** Estatística descritiva. Amostra de respondentes empregados.

Variável	Observações	Média	Desv. Padr.	Min.	Max.
Fem	33.397	0,42	0,49	0	1
SucessoSorte	33.397	4,26	2,84	1	10
CompeticaoRuim	33.397	3,88	2,58	1	10
PessoaResponsavel	33.397	4,61	2,90	1	10
DesigualdadeOK	33.397	5,35	2,91	1	10
Idade	33.397	39,80	12,69	18	98
Educ	33.397	6,13	2,29	1	9
Renda	33.397	5,08	2,04	1	10
Supervisor	33.397	0,37	0,48	0	1
Homer	33.397	2,58	0,90	1	4
Religiosidade	33.397	1,96	1,05	1	4
Ideologia	33.397	5,65	2,33	1	10
Log(PIBPC)	30.185	9,45	0,93	7,29	10,81
PFMTdif	30.185	30,44	19,90	0,87	87,07
%FemParl	30.185	20,38	13,10	0,33	56,25

**Tabela 5.** Hiato de gênero. Amostra de respondentes empregados.

Variável	Mulher	Homem	Hiato de gênero
SucessoSorte	4,384	4,165	0,218
CompeticaoRuim	4,037	3,765	0,272
PessoaResponsavel	4,611	4,607	0,004
DesigualdadeOK	5,291	5,398	-0,106
Idade	39,73	39,85	-0,011
Educ	6,294	6,009	0,286
Renda	5,060	5,093	-0,033
Supervisor	0,332	0,412	-0,093
Casa	2,718	2,492	0,227
Religiosidade	1,973	1,949	0,024
Ideologia	5,549	5,721	-0,172



**Tabela 6.** Modelos de crenças. Amostra de empregados.

Crença	Fem	Supervisor	Casa	Educ	R <sup>2</sup>
SucessoSorte	**0,0724 (0,0342)				0,1372
CompeticaoRuim	***0,1835 (0,0328)				0,1007
PessoaResponsavel	** -0,0857 (0,0351)				0,0847
DesigualdadeOK	** -0,0932 (0,0410)				0,0231
SucessoSorte	*0,0540 (0,0329)	*** -0,1849 (0,0573)			0,1169
CompeticaoRuim	***0,1600 (0,0334)	*** -0,2364 (0,0617)			0,0568
PessoaResponsavel	* -0,0587 (0,0339)	***0,2721 (0,0150)			0,0892
DesigualdadeOK	* -0,0701 (0,0401)	***0,2330 (0,0626)			0,0236
SucessoSorte	**0,0854 (0,0345)		** -0,1006 (0,0345)		0,0282
CompeticaoRuim	***0,1956 (0,0337)		* -0,0937 (0,0499)		0,0004
PessoaResponsavel	** -0,0910 (0,0348)		0,0406 (0,0395)		0,0004
DesigualdadeOK	**0,0981 (0,0410)		0,0370 (0,0365)		0,0156
SucessoSorte	**0,0750 (0,0343)			-0,0162 (0,0112)	0,0106
CompeticaoRuim	***0,1928 (0,0302)			*** -0,0561 (0,0102)	0,0218
PessoaResponsavel	*** -0,0965 (0,0355)			***0,0651 (0,0119)	0,0023
DesigualdadeOK	** -0,1041 (0,0403)			0,0653 (0,0135)	0,0020

Coeficientes dos regressores *Fem*, *Supervisor*, *Casa* e *Educ* (desvios padrões robustos entre parênteses). Todas as regressões incluem efeitos fixos de país. \*90% de significância. \*\*95% de significância. \*\*\*99% de significância.

A Tabela 6 apresenta as regressões das crenças sobre *Fem*, e também sobre *Supervisor*, *Casa* e *Educ*, que foram as que apresentam maior hiato de gênero na Tabela 5. Ao se incluir a variável descritora da posição de chefia, *Supervisor*, juntamente com *Fem*, ela se revela fortemente significativa para as

quatro crenças. Já quando se considera como fator explicativo, além do gênero, a crença de que a mulher deve permanecer em casa para o cuidado dos filhos, esse fator é significativo em nível de 5% para *SucessoSorte*, e apenas em nível de 10% para *CompeticaoRuim* e *PessoaResponsavel*. Por outro lado, o nível educacional impacta de um modo bastante significativo (em nível de 1%) a percepção em relação à competição, no sentido de atenuar a aversão feminina à competição e a preferência das mulheres por um maior papel do estado no cuidado dos cidadãos que também é reduzida.

Como na amostra geral, para a amostra das mulheres do mercado de trabalho, os hiatos de gênero sempre se mantêm para as quatro crenças em todos os modelos. A crença a respeito do caráter danoso da competição é a que apresenta o hiato de gênero mais persistente e mais significativo, o que está de acordo com os resultados experimentos de Niederle e Vesterlind (2007), mencionados acima, que revelaram uma aversão maior das mulheres em relação à competição. Para uma amostra de 81 países, Fisman e O'Neill (2009) também encontram que, globalmente, a aversão à competição é maior entre as mulheres. No estudo de Migheli (2014), entre 12 países europeus, apenas França e Grécia não apresentam evidência de hiato de gênero para a opinião a respeito da competição,

Em nosso estudo, o impacto da posição de supervisão, para ambos os sexos, sempre vai no sentido de atribuir o sucesso mais ao mérito, de valorizar a competição, de preferir um menor papel do estado no cuidado do cidadão e aceitar a desigualdade de renda, ou seja, no sentido oposto dos hiatos de gênero. Diferentemente de Fisman e O'Neill (2009), não encontramos que o fato da mulher se encontrar em uma posição de supervisão amplie o hiato de gênero para a aversão à competição, como se pode ver de uma comparação entre o modelo onde a variável *Supervisor* não está incluída (coeficiente de *Fem* 0.1835) e o modelo que a inclui (coeficiente de *Fem* 0.1600). Talvez essa discrepância seja devido às diferentes definições de *Supervisor* adotadas neste trabalho e em Fisman e O'Neill (2009).

**Tabela 7.** Modelos de crenças com fatores nacionais. Amostra de empregados.

Crença	Fem	FemPIB	FemPFMT	FemParl	R <sup>2</sup>
SucessoSorte	-0,5306 (0,3198)	*0,0627 (0,0339)			0,0021
CompeticaoRuim	-0,1876 (0,2495)	0,0396 (0,0271)			0,0492
PessoaResponsavel	0,3487 (0,3180)	-0,0435 (0,0334)			0,1915
DesigualdadeOK	0,5012 (0,3964)	-0,0615 ((0,0419)			0,0110
SucessoSorte	0,0558 (0,0642)		0,0003 (0,0019)		0,1274
CompeticaoRuim	***0,2199 (0,0609)		-0,0011 (0,0218)		0,1306
PessoaResponsavel	*0,1311 (0,0604)		0,0024 (0,0019)		0,0800
DesigualdadeOK	***-0,2306 (0,0629)		***0,0053 (0,0020)		0,0411
SucessoSorte	0,0839 (0,0625)			-0,0010 (0,0022)	0,1754
CompeticaoRuim	***0,2083 (0,0675)			-0,0010 (0,0021)	0,0945
PessoaResponsavel	-0,0676 (0,0623)			0,0002 (0,0024)	0,0673
DesigualdadeOK	-0,0339 (0,0814)			-0,0023 (0,0027)	0,0147

Coeficientes dos regressores *Fem*, *Fem\*Log(PIBPC)* (*FemPIB*), *Fem\*PFMTdif* (*FemPFMT*) e *Fem\*%FemParl* (*FemParl*) (desvios padrões robustos entre parênteses). Todas as regressões incluem efeitos fixos de país.

\*90% de significância. \*\*95% de significância. \*\*\*99% de significância.

Na Tabela 7 podem-se ver os resultados de modelos com interação de *Fem* com diversos fatores nacionais para determinar se o hiato de gênero varia entre diversos países como função de características nacionais de economia e participação das mulheres no mercado de trabalho e na política. Encontramos apenas poucas correlações entre crenças e os fatores nacionais. A interação de *Fem* com o PIB per capita é significativa apenas com *SucessoSorte* e no nível de significância de 10%. Já a interação com participação feminina no mercado de trabalho é bastante significativa ao nível de 1% com a aceitação da desigualdade de renda, implicando uma tolerância maior à desigualdade entre

mulheres que participem do mercado de trabalho, embora as mulheres continuem a rejeitar mais a desigualdade do que os homens. Por outro lado, a interação  $Fem*FemParl$ , referente à participação feminina no legislativo do país não é significativa para nenhuma crença.

Fisman e O'Neill (2009) encontram que a interação  $Fem*FemParl$  é significativa e negativa para *SucessoSorte*, o que significa que os países onde as mulheres têm uma maior representatividade política apresentam um menor hiato de gênero. Já os autores não encontram nenhuma correlação significativa entre essa crença e o PIB per capita e a participação feminina no mercado de trabalho. Os autores argumentam que a participação no mercado de trabalho não implica necessariamente maiores oportunidades de promoção, que, estas sim, alimentariam a percepção de que o esforço traz um retorno positivo, contrapondo-se à crença de que o sucesso é devido à sorte. Isso está em desacordo com os nossos resultados, que mostram que o fator com maior peso nas crenças é a taxa de participação no mercado de trabalho, com um forte impacto na postura perante a desigualdade de renda. Ao mesmo tempo, não encontramos correlações entre hiatos de gênero das crenças e a proporção de mulheres na liderança política das nações. Deve-se lembrar de que a representatividade feminina do parlamento dos países apresentou um aumento acentuado, passando de 12,93 %, a média durante o período 1997-1999, considerado no trabalho de Fisman e O'Neill (2009), para 20.94% no ano de 2011, utilizado para a nossa amostra. Na verdade, a participação feminina no legislativo tem crescido continuamente, já que em 2019, ela é 22,55% (INTER-PARLIAMENTARY UNION, 2019b). O fato de que essa maior liderança política feminina não está associada a uma redução dos hiatos de gênero em relação às crenças fundamentais sobre méritos, competição, responsabilidade do estado e desigualdade abre espaço para que se faça alguns questionamentos sobre a natureza dessa liderança.

Ao prosseguirmos na comparação entre nossos resultados e Fisman e O'Neill (2009), devemos lembrar que no estudo se refere ao período 2010-2014, enquanto que o deles, de 1989 a 1999. A crença a respeito do caráter danoso da competição é a que apresenta o hiato de gênero mais consistente, mais consistente mesmo do que a crença segundo a qual o sucesso seria mais devido à sorte do que ao esforço próprio. Nas Tabelas 3 (amostra completa) e 6

(amostra de empregados), todos os coeficientes do regressor *Fem* para a crença *CompeticaoRuim* são significativos no nível de 1%, enquanto para a crença *SucessoSorte*, a significância desse coeficiente varia entre 1 e 10%. Fisman e O'Neill (2009) também encontram que a crença de que a competição é ruim também é amplamente favorecida pelas mulheres, tanto para a população geral como na participante no mercado de trabalho. Se observarmos os valores e desvios padrões dos coeficientes associados a *Fem* nos modelos de Fisman e O'Neill (2009), da crença *CompeticaoRuim*, esses coeficientes também tendem a ser mais significativos do que os associados à crença *SucessoSorte*. Essa maior aversão das mulheres à competição é consistente com os experimentos com torneios de Niederle e Vesterlund (2007), que comprovam que as mulheres tendem a ser mais avessas à competição do que os homens.

Ao considerarmos os efeitos da participação no mercado de trabalho sobre a crença *SucessoSorte*, encontramos que o indivíduo, qualquer que seja o sexo, tende a crer mais que o sucesso é devido à sorte quando está empregado, um resultado em linha com o encontrado por Fisman e O'Neill (2009). Contudo, diferentemente deles, não observamos que o hiato de gênero para essa crença seja significativamente maior para mulheres participando do mercado de trabalho. Ao considerarmos os efeitos da participação no mercado no trabalho sobre a aversão à competição, encontramos uma redução desta entre os empregados, em acordo com os achados de Fisman e O'Neill (2009). Novamente, em desacordo com esses autores, não encontramos que o hiato de gênero para essa crença seja significativamente maior para mulheres no mercado de trabalho. Nos mais de 10 anos transcorridos entre os dados considerados por Fisman e O'Neill (2009) e neste trabalho, teria havido grandes mudanças na forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho?

## 5. CONCLUSÕES

Nossos modelos, utilizando dados do *World Values Survey*, mostram que as mulheres tendem a atribuir, mais do que os homens, o sucesso à sorte e relacionamentos, a serem mais avessas à competição, a rejeitarem mais a desigualdade, e a cobrarem um maior papel do governo no cuidado dos cidadãos. Essas diferenças de postura poderiam ter impactos consideráveis na

participação das mulheres na economia e política. O World Values Survey, ao mapear valores e crenças e em diferentes regiões do mundo ao longo de várias décadas, é uma grande fonte de material para modelos econométricos poderem esclarecer qual o papel das crenças e atitudes nos hiatos de gênero no mercado de trabalho e na posição na hierarquia laboral.

## REFERÊNCIAS

ALBRECHT, J., BJÖRKLUND, A. ; VROMAN, S. Is there a glass ceiling in Sweden? **Journal of Labor Economics**, v. 21, p. 145–177, 2003

ANDREONI J.; VESTERLUND, L. Which is the Fair Sex? Gender Differences in Altruism. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 116, n. 1, p. 293-312, 2001

ASHENFELTER, O.; LAYARD, P. R. G.; CARD, D. E. **Handbook of labor economics**, v. 1. New York: North-Holland. 2001

BARBER, B.; ODEAN, T. Boys will be Boys: Gender, Overconfidence, and Common Stock. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 116, n. 1, p. 261–292, 2001

BECKER, G. **The economics of discrimination**. Chicago: University of Chicago Press. 1957

BERGER, L. M.; WALDFOGEL, J. Maternity leave and the employment of new mothers in the United States. **Journal of Population Studies**, v. 17 n. 2, p. 331-349, 2004

BLAU, F. D.; DeVARO, J. New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. **NBER Empregado Paper Series** No. 8200. 2007. Disponível em: <http://www.nber.org/papers/w8200.pdf>

BLAU, F. D.; KAHN, L. M. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. **Journal of Economic Literature**, v. 55, n. 3, p. 789-865, 2017

BOHNET, I.; SAIDI, F. Informational Differences and Performance: Experimental Evidence. 2012. Disponível em: [https://wapp.hks.harvard.edu/files/wapp/files/informational\\_differences\\_and\\_performance\\_0.pdf](https://wapp.hks.harvard.edu/files/wapp/files/informational_differences_and_performance_0.pdf)

BOHNET, I.; SAIDI, F. Informational inequity aversion and performance. **Journal of Economic Behavior and Organization**, v. 159, p. 181-191, 2019

BOHNET, I.; van GEEN, A. ; M., BAZERMAN. When Performance Trumps Gender Bias: Joint vs. Separate Evaluation. **Management Science**, v. 6, n. 5, p. 1225-1234, 2016

CATALYST. Pyramid: Women in S&P 500 Companies. 3 de outubro de 2018. Disponível em: <https://www.catalyst.org/knowledge/women-sp-500-companies>

CROSON, R.; GNEEZY, U. Gender Differences in Preferences. **Journal of Economic Literature**, v. 47, n. 2, p. 1-27, 2009

DOLADO, J. J.; LLORENS, V. Gender Wage Gaps by Educ in Spain: Glass Floors Versus Glass Ceilings (January 2004). CEPR Discussion Paper, n. 4203. 2004. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Gender-Wage-Gaps-by-Educ-in-Spain%3A-Glass-Glass-Dolado-Llorens/5b39ef7b9db00c9f07b2df74169f879bf48edeb3>

EDLUND, L.; PANDE R. Why Have Women Become Left-Wing: the Political Gender Gap and the Decline in Marriage. **Quarterly Journal of Economics**, v. 117, p. 917-61, 2002

ESTEVE, A.; GARCÍA-ROMÁN, J.; PERMANYER, I. The gender- gap reversal in education and its effect on union formation: The end of hypergamy? **Population and Development Review**, v. 38, n. 3, p. 535-546, 2012

FIREBAUGH, G.; SANDU, D. Who Supports Marketization and Democratization in Post-Communist Romania? **Sociological Forum**, v. 13, n. 3, p. 521-541, 1998

FISCHER, J. A. V. Accounting for Unobserved Country Heterogeneity in Happiness Research: Country Fixed Effects versus Region Fixed Effects. **MPRA Paper**, n. 22272, 2010. Disponível em: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/22272/>

FISMAN, R.; O'NEILL, M. Gender Differences in Beliefs on the Returns to Effort. **The Journal of Human Resources**, v. 44, n. 4, p. 858-870, 2009

FORTIN, N. M.; BELL, B.; BÖHM, M. Top earnings inequality and the gender pay gap: Canada, Sweden, and the United Kingdom. **Labour Economics**, v. 47, p. 107–123, 2017

FRANZMANN, M. **Women and Religion**. Oxford: Oxford University

Press. 2000

GORDO, L. R. Why are women delaying motherhood in Germany?

**Feminist Economics**, v. 15, n. 4, p. 57-75, 2009

GNEEZY, U.; NIEDERLE, M.; RUSTICHINI, A. Performance in Competitive Environments: Gender Differences. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 118, n. 3, p. 1049-1074, 2003

GNEEZY, U.; RUSTICHINI, A. Gender and Competition at a Young Age. **The American Economic Review**, v. 94, n. 2, p. 377-381, 2004

GNEEZY, U.; LEONARD, K. L.; LIST, J. A. Gender Differences in Competition: Evidence from a Matrilineal and a Patriarchal Society **Econometrica**, v. 77, n. 5, p. 1637-1664, 2009

GREENE, W.H. **Econometric Analysis**. Sixth ed. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall. 2008.

INGLEHART R.; NORRIS P. **Rising Tide - Gender Equality and Cultural Change around the World**. Cambridge: Cambridge University Press. 2003

INTER-PARLIAMENTARY UNION. 2019a. Disponível em: [https://www.ipu.org/search?query=data&sort\\_combine=search\\_api\\_relevance%20DESC](https://www.ipu.org/search?query=data&sort_combine=search_api_relevance%20DESC)

INTER-PARLIAMENTARY UNION. Percentage of women in national parliaments 2019. 2019b. Disponível em: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=7&year=2019>. Acessado em 19/08/2019

KALTENTHALER, K. C.; CECCOLI. S. J.; MICHTA, A. Explaining individual-level support for privatization in European post-Soviet economies. **European Journal of Political Research**, v. 45, n. 1-29, 2006

KAUFMAN, B. E.; HOTCHKISS, J. L. **The economics of labor markets**. Mason: Thomson - South-Western, 2006

KELAN, E. K. Gender fatigue: The ideological dilemma of gender neutrality and discrimination in organizations. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, v. 26, n. 3, p. 197-210, 2009

KUNZE, A. The Determination of Wages and the Gender Wage Gap: A Survey. **IZA Discussion Papers**, n. 193. 2000. Disponível em: <https://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp193.htm>

MADALOZZO, R. Occupational Segregation and the Gender Wage Gap



in Brazil: an Empirical Analysis. **Economia Aplicada**, v. 14, n. 2, p. 147-168, 2010

MIGHELI, M. Supporting the free and competitive market in China and India: Differences and evolution over time. **Economic Systems**, v. 34, p. 73-90, 2010

MIGHELI, M. The transition of people's preferences for the intervention of the government in the economy of re-unified Germany. **Port. Econ. J.** , v. 11, p. 101-126, 2012.

MIGHELI, M. Preferences for Government Interventions in the Economy: Does Gender Matter? **International Review of Law and Economics**, v, 39, p. 39–48, 2014

MORRISON, A. M.; WHITE, R. P.; VELSOR, E. van; THE CENTER FOR CREATIVE LEADERSHIP. **Breaking the glass ceiling: can women reach the top of America's largest corporations?** Reading, MA: Addison-Wesley. 1987

NAPARI, S. Is there a motherhood wage penalty in the finnish private sector? **Review of Labour Economics & Industrial Relations**, v. 24, n. 1, p. 55-73, 2010

NEWMAN, B. J. Breaking the Glass Ceiling: Local Gender-Based Earnings Inequality and Women's Belief in the American Dream. **American Journal of Political Science**, v. 60, n. 4, p. 1006–1025, 2016

NIEDERLE, M.; VESTERLUND, L. Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete too Much? **The Quarterly Journal of Economics**, v. 122, n. 3, p. 1067–1101, 2017

PINKER, S. **The Better Angels of Our Nature - Why Violence Has Declined**. New York: Penguin. 2011

STIGLITZ, J. E. **The Price Of Inequality**. New York: W. W. Norton & Company. 2013

UNITED NATIONS STATISTICAL DIVISION, 2019a. Disponível em:  
United Nations Statistical Divison:  
<https://unstats.un.org/home/>

UNITED NATIONS STATISTICAL DIVISION, Standard country or area codes for statistical use. 2019b. Disponível em:  
<https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>

WINTER-EBMER, R.; ZEWEIMÜLLER, J. Occupational segregation and career advancement. **Economics Letters**, v. 39, p. 229-234, 1992

WIRTH, L. **Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management**. Geneva: International Labour Organization. 2001

WORLD VALUES SURVEY, 2019. Disponível em:  
<http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV5.jsp>

**ANEXO A.** Modelos de crenças com estimação por MQO e por logit ordenado

**Tabela A1.** Modelos de crenças: MQO vs. logit ordenado. Amostra completa.

Crença	Estimação	Fem	Empregado	R <sup>2</sup>	log(Verossimil.)
SucessoSorte	MQO	***0,1321 (0,0246)		0,0005	
CompeticaoRuim	MQO	***0,2411 (0,0228)		0,0022	
PessoaResponsavel	MQO	** -0,0541 (0,0256)		0,0002	
DesigualdadeOK	MQO	*** -0,0775 (0,0258)		0,0004	
SucessoSorte	logit ordenado	***0,0887 (0,0152)		0,0001	-114952
CompeticaoRuim	logit ordenado	***0,1816 (0,0152)		0,0006	-111993
PessoaResponsavel	logit ordenado	*** -0,0479 (0,0151)		0,0000	-117017
DesigualdadeOK	logit ordenado	*** -0,0739 (0,0151)		0,0001	-119595
SucessoSorte	MQO	***0,1522 (0,0248)	***0,1299 (0,0257)	0,0010	
CompeticaoRuim	MQO	***0,2411 (0,0228)	-0,0271 (0,0236)	0,0022	
PessoaResponsavel	MQO	** -0,0541 (0,0256)	***0,1484 (0,0264)	0,0008	
DesigualdadeOK	MQO	*** -0,0775 (0,0258)	***0,2828 (0,0266)	0,0025	
SucessoSorte	logit ordenado	***0,1009 (0,0153)	***0,0828 (0,0159)	0,0003	-114939
CompeticaoRuim	logit ordenado	***0,1805 (0,0153)	-0,0073 (0,0160)	0,0006	-111993
PessoaResponsavel	logit ordenado	*** -0,0327 (0,0153)	***0,1000 (0,0160)	0,0002	-116998
DesigualdadeOK	logit ordenado	*** -0,0957 (0,0355)	***0,1710 (0,0158)	0,0006	-119537

Coeficientes dos regressores *Fem* e *Empregado* (desvios padrões robustos entre parênteses). As regressões não incluem efeitos fixos de país.

\*90% de significância. \*\*95% de significância. \*\*\*99% de significância.