

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**

ARIANE RIENA SANTOS

A RELAÇÃO DE GÊNERO E RENDA NO BRASIL - 2019

RECIFE – PE

2022

ARIANE RIENA SANTOS

A RELAÇÃO DE GÊNERO E RENDA NO BRASIL - 2019

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pela aluna **ARIANE RIENA SANTOS** ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE, como pré-requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas sob a orientação da Prof^a Dr^a **ELIANE APARECIDA PEREIRA DE ABREU**.

RECIFE – PE

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal Rural de Pernambuco
Sistema Integrado de Bibliotecas
Gerada automaticamente, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A696r

Santos, Ariane

A relação de gênero e renda no Brasil - 2019 / Ariane Santos. - 2022.
49 f.

Orientadora: Eliane Aparecida Pereira de Abreu.
Inclui referências e anexo(s).

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal Rural de Pernambuco, , Recife,
2022.

1. desigualdade de gênero. 2. mercado de trabalho. 3. PNAD. 4. renda. 5. MQO. I. Abreu, Eliane
Aparecida Pereira de, orient. II. Título

CDD

Monografia apresentada como requisito necessário para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

A RELAÇÃO DE GÊNERO E RENDA NO BRASIL - 2019

ARIANE RIENA SANTOS

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado com nota _____ apresentado em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora Prof. Dra. Eliane Aparecida Pereira de Abreu

1º Examinadora Prof. Dra. Ana Paula Amazonas Soares

2º Examinadora Prof. Dra. Poema Isis de Andrade de Souza

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que contribuíram para que fosse possível concluir este curso. Agradeço inicialmente as minhas mães por proporcionar todo suporte familiar, emocional e educacional por todos os anos da minha vida. Agradeço também ao meu namorado, que esteve junto comigo durante todo meu período de graduação. Agradeço a todo corpo docente da UFRPE e principalmente a minha orientadora Eliane Abreu, pelo tempo disponível, agilidade e contribuições.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar um estudo sobre a relação de gênero e renda no Brasil no ano de 2019, através de teorias econômicas e análises descritivas e econométricas. Os dados foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do ano de 2019, fatores como: sexo, idade, escolaridade e anos de experiência dos trabalhadores no mercado de trabalho, foram levantados para avaliar e identificar a discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro no período em análise. Depois de ser realizada a análise descritiva, houve a realização da estimativa econométrica através do método dos mínimos quadrados ordinários (MQO), para isto se utilizou a variável dependente renda e as variáveis explicativas classificadas por características produtivas como: escolaridade e anos de experiência; e de características não produtivas como: gênero e raça. Como resultado, foi constatado que existe desigualdade de gênero entre homem e mulher, onde a cor também contribui para o aumento da discriminação entre os gêneros.

Palavras-chave: desigualdade de gênero, mercado de trabalho, MQO, ocupação formal, PNAD, renda.

ABSTRACT

The present work aims to present a study on the relationship of gender and income in Brazil in the year 2019, through economic theories and descriptive and econometric analyses. Data were extracted from the National Household Sample Survey (PNAD) of the year 2019, factors such as: sex, age, education and years of experience of workers in the labor market were raised to assess and identify gender discrimination in the market. of Brazilian work in the period under analysis. After performing the descriptive analysis, the econometric estimate was carried out using the method of ordinary least squares (OLS), for which the dependent variable income was used and the explanatory variables classified by productive characteristics such as: education, years of experience and accumulation of capital; and non-productive characteristics such as gender and race. As a result, it was found that there is gender inequality between men and women, where color also contributes to the increase in gender discrimination.

Keywords: gender inequality, labor market, OLS, formal occupation, PNAD, income

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Siglas das variáveis do modelo de análise descritiva.....	21
Tabela 2 –	Fórmulas dos indicadores de posição e dispersão.....	25
Tabela 3 –	Descrição das variáveis do modelo econométrico.....	26
Tabela 4 –	Quantidade de observação e percentual por gênero extraídos da amostra.....	29
Tabela 5 –	Resultados da análise descritiva das variáveis do modelo por gênero.....	29
Tabela 6 –	Resultados da análise descritiva das variáveis do modelo por gênero e regiões do Brasil	30
Tabela 7 –	Resultados da análise descritiva das variáveis do modelo pela cor ou raça para homens.....	31
Tabela 8 –	Resultados da análise descritiva das variáveis do modelo pela cor ou raça para mulheres.....	32
Tabela 9 –	Resultados da análise descritiva das variáveis do modelo pela cor ou raça e gênero.....	32
Tabela 10 –	Estimativa do salário médio dos homens.....	37
Tabela 11 –	Estimativa do salário médio das mulheres.....	38
Tabela 12 –	Estimativa do salário médio das mulheres se fossem remuneradas como os homens.....	38

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CO	Cor ou Raça
Coef	Coeficiente
Cons	Constante
DP	Desvio Padrão
EJA	Educação de Jovens e Adultos
ES	Escolaridade
EX	Experiência
GGGR	The Global Gender Gap Report
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDG	Índice de Desigualdade de Gêneros
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MA	Média Aritmética
MQO	Mínimos quadrados ordinários
Obs	Observações
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
RD	Rendimento Inflacionado
RE	Região
SM	Salário Médio
T1	Anos de trabalho até 1 ano
T2	Anos de trabalho maior que 1 à 2 anos
T3	Anos de trabalho maior que 2 anos
V	Variância
W	Salário Hora Inflacionado

SUMÁRIO

1. Introdução.....	pg 10
2. Referencial Teórico.....	pg 14
3. Metodologia.....	pg 20
3.1 Base de dados.....	pg 20
3.1.1 Cor ou Raça.....	pg 22
3.1.2 Escolaridade.....	pg 22
3.1.3 Experiência.....	pg 22
3.1.4 Região.....	pg 23
3.1.5 Rendimento Inflacionado.....	pg 23
3.1.6 Salário Hora Inflacionado.....	pg 24
3.2 Método.....	pg 24
3.2.1 Análise descritiva	pg 24
3.2.2 Análise Econométrica.....	pg 25
4. Análise de Resultados.....	pg 29
4.1 Análise Descritiva.....	pg 29
4.2 Análise Econométrica.....	pg 33
5. Conclusões.....	pg 41
6. Referências.....	pg 43
7. Anexos.....	pg 48

1. Introdução

Segundo Giddens (2020) gênero é um conceito construído socialmente, o qual concede aos homens e às mulheres papéis sociais e identidades diferentes. As questões de gênero estiveram presentes durante toda a existência humana. Na antiguidade, só eram considerados cidadãos os homens com mais de 21 anos, que fossem atenienses e filhos de pais atenienses. Na Grécia, a cidadania era exercida diretamente pelo cidadão, que tinha o direito de propor e aprovar leis, logo, as mulheres eram consideradas inadequadas para os papéis reservados aos homens (BAUER, 2019).

Chanter (2011) destaca que ao longo da história é possível encontrar modelos filosóficos e sociais nos quais Aristóteles e Freud, mesmo de forma distinta, consideram mulheres “homens deficientes”. Em geral, era argumentado que havia na natureza física da mulher, em seus corpos femininos ou em sua capacidade reprodutiva algo que a torna inferior ao homem. Todas as relações sociais antigas, colocavam o gênero masculino no lugar mais elevado da pirâmide social. Mesmo em uma visão mais moderna, Beauvoir (1949) pontuou que a masculinidade é entendida como a norma, como algo neutro e universal. *A humanidade é masculina e o homem define a mulher não em si mas relativamente a ele; ela não é considerada um ser autônomo. [...] Ela não é senão o que o homem decide que seja; daí dizer-se o "sexo" para dizer que ela se apresenta diante do macho como um ser sexuado: para ele, a fêmea é sexo, logo ela o é absolutamente. A mulher determina-se e diferencia-se em relação ao homem e não este em relação a ela; a fêmea é o inessencial perante o essencial. O homem é o Sujeito, o Absoluto; ela é o Outro.* (BEAUVOIR, 1946, p. 10).

A equidade de gênero ganha notoriedade e discussão social principalmente no início do século XX, quando mulheres iniciaram lutas e reivindicações por melhores condições de trabalho, por direitos sociais e políticos. Dando origem ao movimento sufragista na Europa e nos Estados Unidos. Através dos movimentos feministas, foram trabalhados temas para

conceder o direito ao voto, o direito à propriedade em seu próprio nome, o direito de ser capaz de conceder propriedade aos filhos, e o direito de ingressar na universidade (CHANTER, 2011).

Na última década, os estudos e debates sobre a desigualdade de gênero têm aumentado, o tema integrou a pauta da Rio+20, realizada em junho de 2012. A Conferência internacional onde os países membros da ONU definiram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a serem alcançados. Sendo, a desigualdade de gênero o 5º objetivo dos ODS, um plano de ação com 17 objetivos globais para serem cumpridos até o ano de 2030, a fim de que todos os países cresçam e cooperem. Entre 2013 e 2017, as buscas no Google por "desigualdade de gênero no mercado de trabalho" cresceram 451%, e por "mulher ganha menos" aumentaram 298% (AYARZA, 2018), tal comportamento demonstra o interesse social pela desigualdade de gênero.

De acordo com a economia clássica, renda é a remuneração dos fatores de produção, sendo eles: salários, aluguéis, juros e lucros. Por muitos séculos a mulher teve seu direito à renda cerceado, através de barreiras jurídicas, sociais e políticas que impossibilitava por exemplo o acesso à educação e acesso a acumulação de capital. O relatório do Fundo Monetário Internacional, o Economic Gains from Gender Inclusion (SDN, 2018), destaca as barreiras ao ingresso das mulheres na força de trabalho, destaca o alto custo das barreiras e pontua a importância das lideranças mundiais se concentrarem na eliminação das barreiras com urgência.

Apesar de avançar nas discussões de equidade de gênero, como: direitos fundamentais, plano de ação da ONU¹ e políticas públicas, de acordo com o relatório de 2018 do Fórum Econômico Mundial, o tempo estimado para que a diferença salarial entre homens e mulheres desapareça é cerca de cem anos, sendo assim, ainda há muitas ações que

¹ ONU - Criada em 1945, os propósitos da ONU são: manter a paz e a segurança internacionais, desenvolver relações amistosas entre as nações, conseguir uma cooperação internacional para resolver problemas internacionais e promover e estimular o respeito aos direitos humanos e ser um centro destinado a harmonizar a ação das nações para a consecução desses objetivos comuns (GOV BR, 2022).

precisam ser implantadas para que se reduza os percentuais de desigualdade de gênero.

No Brasil, a Constituição Federal determina que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Destaca que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Porém, no mundo complexo toda a relação histórica e social reflete diretamente no Índice de Desigualdade de Gêneros (IDG)², que mostra a perda de potencial no desenvolvimento humano devido à desigualdade entre realizações femininas e masculinas em diversas dimensões sociais.

Segundo relatório divulgado pelo Fórum Econômico Mundial (GGGR, 2020, p. 10-09)³, o Brasil está na 92ª posição no ranking do IDG, entre os 189 países do ranking. Sendo um dos mais mal colocados entre os países da América Latina, atrás da (30º) Argentina, (37º) Uruguai, (42º) Bolívia, (66º) Peru e (67º) Venezuela.

No Brasil o estudo sobre desigualdade de gênero com base na PNAD 2015 (ANDRIOLI, 2019), destacou que mulheres ganham em média 37% menos que um homem, e que mulheres ocupam menos cargos de chefia ou gerência, apesar de possuírem mais qualificações do que os homens.

Este estudo visa analisar a magnitude da discriminação salarial de gênero no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2019. A partir dos dados de indivíduos com ocupação formal, do setor privado e habitantes de áreas urbanas extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de

² IDG - Indicador, adotado desde 1995 pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, que avalia as diferenças de desenvolvimento humano entre homens e mulheres, têm em conta a desigualdade entre os sexos: quanto maior for a desigualdade, maior é a diferença entre o IDG e o IDH. Normalmente, as grandes discrepâncias entre aqueles dois indicadores são o reflexo da diferença de rendimentos entre homens e mulheres (PORTO EDITORA, 2022).

³ GGGR - O Global Gender Gap Index compara a evolução das diferenças de gênero entre quatro dimensões (Participação Econômica e Oportunidade, Nível educacional, saúde e sobrevivência, e Empoderamento Político) e acompanha o progresso fechando essas lacunas ao longo do tempo (WE FORUM, 2021).

Domicílios (PNAD)⁴. Pois, espera-se que as conexões entre discriminação e desigualdade econômica, impactem os homens e mulheres economicamente.

Considerando a relevância da discussão da desigualdade entre os gêneros, este estudo tem por objetivo geral avaliar a relação de gênero e renda no mercado brasileiro no ano de 2019, e como objetivos específicos:

- i) Analisar a renda de homens e mulheres, anos de experiência e escolaridade.
- ii) Comparar o salário hora de homens e mulheres, anos de experiência e escolaridade.
- iii) Identificar o quanto a diferença de salário hora entre homens e mulheres corresponde a discriminação por gênero.

Para atender aos objetivos supracitados, o trabalho é dividido em quatro sessões, além da introdução. No segundo tópico é apresentado o referencial teórico, contendo um breve resumo dos conteúdos que serão utilizados como base para análise deste estudo; o terceiro tópico contém a base de dados e a metodologia utilizada para o desenvolvimento deste estudo; o quarto tópico contém uma análise descritiva e econométrica dos dados utilizando a decomposição de Oaxaca; o quinto tópico conclui a análise e resume os principais resultados.

⁴ PNAD - Visa acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País (IBGE, 2022).

2. Referencial Teórico

No decorrer da história do Brasil houve um aumento no percentual populacional das cidades, uma transição demográfica, ou seja, mudanças nas taxas de mortalidade, natalidade e fecundidade, e conseqüentemente uma transição na estrutura etária. Assim, sofrendo um processo de mudança de uma sociedade jovem para uma sociedade em processo de envelhecimento, provocando mudanças em estruturas familiares. Isto tem facilitado a transição de uma sociedade patriarcal para uma sociedade pós-patriarcal, caracterizada por mudanças significativas nas relações de gênero, com maior autonomia e empoderamento das mulheres (ALVES; MARTINE, 2010).

Durante a maior parte da sua existência, a sociedade brasileira tinha como padrões ou normas princípios discriminatórios e patriarcais. As mulheres tiveram direito ao voto apenas em 1932, quando foi instituído por meio de um decreto pelo presidente Getúlio Vargas. Até 1962 as mulheres casadas precisavam de autorização dos maridos para trabalhar fora, abrir conta no banco, viajar ou ter um comércio. Apenas na década de 80 foram implantadas as primeiras políticas públicas com recorte de gênero: o primeiro conselho estadual da condição feminina foi em 1983 e a primeira delegacia de polícia de defesa da mulher em 1985, ambos no estado de São Paulo (HISTÓRIA DO VOTO NO BRASIL, 2002).

Somente em 1988, a Constituição Federal consagrou a igualdade entre homens e mulheres como direito fundamental, incluindo temas relativos a saúde, família, trabalho, violência, discriminação, cultura e propriedade da terra. Apesar de atualmente ainda haver legislações (Art. 198 e 390 CLT, 2022)⁵ que impedem mulheres de exercer determinadas atividades que demandam levantamento de cargas.

Mas, foram conquistados novos direitos que visam a proteção das mulheres, como em 2006, ano no qual foi criada a lei Maria da Penha, sendo um grande marco no combate a violência contra a mulher. Em 2015,

⁵ CLT – Guia trabalhista, a consolidação das leis de trabalho que regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto rural (SENADO FEDERAL, 2017).

foi sancionada a lei que torna qualificado crime de feminicídio, homicídio realizado contra mulher em razão do seu gênero.

Com a evolução social e dos temas de igualdade de gênero através de movimentos feministas, a causa feminista está positivamente relacionada a redução nas desigualdades de gênero, conseqüentemente ao desenvolvimento “em um sentido, o desenvolvimento joga um papel importante na diminuição da desigualdade entre homens e mulheres, em outra direção, o empoderamento das mulheres pode beneficiar o desenvolvimento” (DUFLO, 2011). *“O feminismo, ao clamar por representações do feminino tecidas pelas próprias mulheres, desarranja a peças do cenário social, convocando não só a revisão, mas também a invenção de outras representações”* (TEPERMAN; GARRAFA; IACONELLI, 2020, p. 39).

Um estudo desenvolvido pelo IPEA⁶ mostrou a relação entre o rendimento por hora da população feminina em relação à masculina no mercado de trabalho brasileiro. O estudo mostra que em 1998 as mulheres recebiam 81,9% do rendimento dos homens, porém o mesmo estudo em 2018 mostrou que a diferença entre homens e mulheres reduziu, onde as mulheres passaram a receber 84,1% do rendimento dos homens. Aumentando 2,2% o ganho das mulheres em 20 anos. Além disso, o estudo destaca que quanto maior os anos de estudos, maiores são os diferenciais salariais (IPEA, 2010).

Apesar de haver a redução na desigualdade salarial de gênero, os programas de geração de emprego e renda no Brasil, visam o combate da pobreza e uma aceleração no desenvolvimento econômico sem envolver políticas de gênero. Porém, o mercado de trabalho privado tem implantado processos seletivos exclusivos para mulheres, como mostra o relatório *diversity matters*⁷ (2015) no qual apontou que empresas diversas obtêm

⁶ IPEA - Fundação pública federal vinculada ao Ministério da Economia. Suas atividades de pesquisa fornecem suporte técnico e institucional às ações governamentais para a formulação e reformulação de políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros (IPEA, 2022).

⁷ Diversity Matters - Um conjunto de dados de cerca de 700 empresas de capital aberto abrangendo todas as principais indústrias sediadas no Brasil, Chile, Peru, Argentina, Colômbia e Panamá (MCKINSEY COMPANY, 2020).

um resultado 25% melhor que empresas não diversas, além de empresas com diversidade de gêneros possuírem uma probabilidade de ter performance 15% superior às não diversas. Quando há diversidade étnica e racial, esta performance pode subir até 35%. Empresas como a Magazine Luiza, Bayer, Gerdau e Banco BV, ofertam vagas para grupos específicos. Seja a nível de estágio ou trainee (BRASIL ECONÔMICO, 2020).

Reduzir a desigualdade de gêneros é uma pauta relevante e estratégica para atingir um novo nível de produtividade. O Desenvolvimento econômico sustentável deve buscar não somente reduzir a pobreza, mas também reduzir as desigualdades sociais, abrindo caminhos para uma economia inclusiva, como evidencia o relatório de pesquisa de políticas do Banco Mundial, *“A igualdade de gênero é uma questão central de desenvolvimento – um objetivo de desenvolvimento em si”* (2001, p. 22)⁸.

Portanto, apesar de não ser uma nova temática, atualmente a equidade de gênero vem ganhando prioridade pelas nações de todo o mundo. Com base no estudo realizado pelo IPEA (2010), apontam como a desigualdade de condições entre homens e mulheres possui um alto custo e que podem prejudicar o desenvolvimento sustentável das nações.

Diante desse cenário, é possível identificar a importância da avaliação da relação de gênero e renda no Brasil, a fim de identificar se há discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

No âmbito teórico as abordagens econômicas mostram que as diferenças salariais podem ser explicadas por características produtivas, como escolaridade, anos de experiência e especificidade de cargos dos trabalhadores nos mercados de trabalhos. Porém, as diferenças nas rendas também podem ser atribuídas a características não produtivas. Sendo assim, as diferenças de ganhos podem surgir mesmo entre trabalhadores igualmente qualificados e que estejam no mesmo cargo, devido a diferença de gênero, raça, orientação sexual ou outros aspectos que são aparentemente irrelevantes para a execução de sua atividade.

⁸ Banco Mundial - Uma agência especializada independente do Sistema das Nações Unidas, é a maior fonte global de assistência para o desenvolvimento e atua como uma cooperativa de países, que disponibiliza seus recursos financeiros (MEC, 2022).

Desde Smith (1983), os economistas tratam os empregos e os trabalhadores de forma distinta. Para o autor, trabalhadores são diferentes e empregos são diferentes, assim como trabalhadores diferem em suas habilidades, os empregos diferem na sensação de bem-estar que oferecem.

De acordo com Borjas (2012, p.184), enquanto trabalhadores e empresas puderem entrar e sair livremente de um mercado de trabalho competitivo, haverá um salário único na economia se a mão de obra for homogênea. Porém, o mercado de trabalho real não é caracterizado por um único salário, isso se deve ao fato que trabalhadores e os trabalhos são heterogêneos.

A teoria de capital humano destaca que os salários diferem porque cada indivíduo traz para o mercado de trabalho um conjunto de habilidades distintas que foram adquiridas ao longo do tempo, como anos de experiência, qualificações e outros. Neste contexto, os indivíduos mais qualificados terão remuneração mais elevada em relação aos indivíduos menos qualificados.

Porém, apenas pelo fato de trabalhos e trabalhadores serem heterogêneos não explica em sua totalidade as diferenças salariais. A diferença na renda também pode ser atribuída a características não produtivas. Sendo consideradas diferenças discriminatórias, onde indivíduos homogêneos em relação à qualificação e cargos podem ter diferenças de ganhos, devido a diferença de gênero, raça, orientação sexual ou outros aspectos.

“A discriminação ocorre quando os participantes no mercado consideram fatores como raça e sexo quando fazem as trocas econômicas. Por exemplo, os empregadores talvez se importem com o gênero dos trabalhadores que vão contratar; os funcionários se preocupam sobre a raça de seus colegas de trabalho e os clientes consideram a raça e o gênero do vendedor” (BORJAS, 2012, p. 413).

Becker⁹ (1957) considera todas as vantagens e desvantagens de

⁹ Gary Becker - O nascimento da moderna análise econômica da discriminação tem sua origem com a publicação, em 1957, da dissertação de doutorado do Laureado Nobel Gary Becker, intitulada *The Economics of Discrimination*. Muito da literatura subsequente sobre discriminação

uma troca econômica. Uma empresa preconceituosa incorpora fatores discriminatórios, monetizando o preconceito para a convivência com determinado perfil e isso pode implicar em reduções de lucro e alocação ineficiente de recursos, ocasionando uma queda em sua produtividade. Desenvolvendo uma teoria sobre discriminação baseada no conceito de gosto pela discriminação. Este conceito traz à tona o significado de preconceito racial na linguagem econômica, pois ele evidencia dois diferentes tipos de situação, uma na qual o empregador é preconceituoso, nela mostra o coeficiente de discriminação na função:

$$W_n(1 + d) \quad (1)$$

onde W_n é a taxa salarial do empregado não branco e d é o coeficiente de discriminação, sendo d um número positivo.

Quando um empregador preconceituoso busca contratar um trabalhador não branco, ele adiciona o coeficiente de discriminação com um número positivo e isso irá fazer com o que o custo percebido pelo empregador seja superior ao custo real. Becker (1957) ressalta que quando o empregador possui favoritismo na contratação, nesse caso o d é o coeficiente de nepotismo e ele é um número negativo, fazendo com que o custo percebido pelo empregador seja inferior ao custo.

Levando em consideração a função com o coeficiente de discriminação, a decisão de contratação do empregador preconceituoso só é feita para com um funcionário não branco caso

$$W_n(1 + n) < W_b,$$

onde W_b é a taxa salarial do empregado branco.

Neste contexto podem ser identificados dois perfis de empregadores:

- i) Empregadores que não discriminam – aquelas cujo coeficiente de discriminação, d , é igual a zero. Logo, ao decidirem o nível ótimo de contratação comparam apenas os salários pagos para os dois

é motivada e guiada pela estrutura analítica estabelecida naquele influente estudo (BORJAS, 2012).

grupos no mercado de trabalho.

- ii) Empregadores que discriminam – aqueles cujo coeficiente de discriminação, d , é superior a zero, ao decidirem o nível ótimo de contratação comparam o salário dos brancos com o salário pago para os não brancos, pelo mercado de trabalho, acrescido do coeficiente de discriminação.

Borjas (2012) demonstra que as empresas com empregadores discriminadores realizam uma alocação ineficiente dos recursos produtivos, logo, terão lucros inferiores em relação as empresas que não discriminam. Portanto, se a estrutura de mercado for de concorrência perfeita as empresas discriminadores, no longo prazo, sairiam do mercado.

Oaxaca (1973) formulou uma medida para captar a discriminação no mercado de trabalho, desenvolvendo um método para decompor as diferenças salariais entre homens e mulheres. Em sequência, Blinder (1973) desenvolveu um método para quantificar a discriminação no mercado de trabalho por meio de um sistema de equações simultâneas. A partir das duas metodologias desenvolvidas por Oaxaca (1973) e Blinder (1973), que posteriormente foi nomeada a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). Uma metodologia que permite realizar a decomposição das diferenças salariais em dois efeitos. Discriminação (não explicada) e diferença entre as características individuais (explicada).

No próximo tópico será abordado o método no qual será apresentado, dentre outros aspectos, a decomposição de Oaxaca como instrumento para analisar a magnitude da discriminação de gênero no ano de 2019 no Brasil.

3. Metodologia

Este estudo aborda a análise das diferenças salariais entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro nos setores formal, urbano e privado. Para isto, as metodologias utilizadas consistem na realização de uma análise descritiva utilizando indicadores de posição e dispersão, e uma análise econométrica utilizando a decomposição de Oaxaca. Tendo como base de dados os dados da PNAD do IBGE, para o ano de 2019.

Com o objetivo de reduzir a dispersão dos dados, foram analisados apenas os dados do mercado de trabalho formal, uma vez que se esperam diferenças de rendimentos entre os setores, formal e informal. O estudo realizado sobre o rendimento do setor formal (RACHTER; MARTINS, 2019) destacou que o rendimento do setor formal é 34% maior do que o informal.

Para aumentar a homogeneidade da amostra, foram selecionados apenas os trabalhadores de áreas urbanas. Uma vez que o estudo realizado referente ao diferencial de rendimento entre os trabalhadores rurais e urbanos (XANDER; LUIZ; FLORINDO, 2016) evidenciou que há uma diferença significativa entre as variáveis de capital humano e rendimento.

3.1. Base de dados

A fonte de dados deste estudo serão os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do ano de 2019, a base de dados, possui amostra de informação de mais de 357 mil indivíduos no Brasil.

Pelo fato da PNAD disponibilizar uma ampla gama de informações, foi necessário eleger apenas as variáveis que impactariam diretamente no estudo, que tem por propósito analisar se há discriminação de gênero no mercado de trabalho formal, contemplando apenas trabalhadores urbanos e do setor privado.

Todos os dados foram tratados utilizando o software Stata, foram eliminadas todas as variáveis que não seriam necessárias para o estudo, reduzindo de 1100 para 17 variáveis.

Após a seleção das variáveis (Anexo A) foram aplicados os filtros, visto que o foco desta análise é identificar se há diferença de renda entre homens e mulheres no mercado de trabalho formal, ou seja, apenas trabalhadores em regime de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (PLANALTO,1943), foi necessário filtrar a variável Formalidade, conservando apenas os indivíduos com ocupação formal.

Houve a aplicação de filtro na variável Tipo de domicílio, para manter na amostra apenas os indivíduos que são moradores da região urbana. Sendo assim, habitantes em área fisicamente integrada numa cidade de grande ou média dimensão, caracterizada por uma importante percentagem de superfície construída, uma elevada densidade de população e de emprego e redes significativas de infraestruturas de transportes e outras (FÓRUM DE CIDADES, 2011).

Mas também, houve a aplicação de filtro na variável setor de trabalho, para manter na amostra apenas os indivíduos do setor privado. Logo, indivíduos ou organizações cuja propriedade não corresponde ao Estado. Os filtros aplicados têm como objetivo melhorar a homogeneidade dos dados e cumprir com as delimitações definidas no objetivo de estudo deste trabalho.

Após as aplicações dos filtros citados, como a PNAD de ano de 2019 é realizada trimestralmente, é necessário empilhar as bases de dados do 1º trimestre, 2º trimestre, 3º trimestre e o 4º trimestre obtendo a uma base única contendo os dados anuais. Após todo o refinamento na base de dados, há uma amostra restante com 221.538 indivíduos.

Para este estudo foram escolhidas variáveis que interferem diretamente no objetivo. Para simplificar as referências foram definidas siglas explicitadas na tabela (1).

Tabela 1 – Siglas das variáveis do modelo de análise descritiva.

Variável	Sigla
Cor ou Raça	CO

Escolaridade	ES
Experiência	EX
Região	RE
Rendimento inflacionado	RD
Salário hora inflacionado	W

Fonte: elaboração do autor, 2022.

3.1.1. Cor ou Raça

A variável CO contém 6 tipos de descrição, sendo elas: branca (01), preta (02), amarela (03), parda (04), indígena (05) e ignorado (09), (PNAD, 2019). Para analisar a que grupo pertence ou não pertence, a variável foi transformada em dummy. Dividida em brancos, que contém o tipo branca, e em não brancos, que contém os demais tipos, sendo aos brancos atribuído dummy igual a um e para os demais zero.

3.1.2. Escolaridade

A variável ES contém 16 tipos de descrição, sendo elas: creche (01), pré-escola (02), classes de alfabetização (03), alfabetização de jovens e adultos (04), antigo primário (05), antigo ginásio (06), regular do ensino fundamental ou do primeiro grau (07), educação de jovens e adultos (EJA) ou supletivo do primeiro grau (08), antigo científico (09), regular do ensino médio ou do segundo grau (10), educação de jovens e adultos (EJA) ou supletivo do segundo grau (11), superior (12), especialização de nível superior (13), mestrado (14), doutorado (15) e não aplicável (16) (PNAD, 2019).

Com o intuito de simplificar a análise foram definidas faixas de escolaridade, sendo elas: analfabeto (01 a 04) atribuído 0, fundamental (05 a 08) atribuído 1, ensino médio (09 a 11) atribuído 2, ensino superior (12) atribuído 3 e especialização (13 a 15) atribuído 4.

3.1.3. Experiência

A variável EX é gerada utilizando a variável T1 (até 01 ano de trabalho) mais a variável T2 (de 01 a 02 anos de trabalho) mais a variável T3 (mais de 02 anos de trabalho). As variáveis T1 e T2 tem como sua unidade de medidas meses, enquanto a T3 tem como unidade de medida anos. Com o objetivo de equalizar todas as variáveis na mesma unidade de medida, as variáveis T1 e T2 foram transformadas para a unidade de medida anos.

3.1.4. Região

A variável RE é gerada utilizando a variável UF que contém 27 tipos de descrição, sendo eles: Rondônia (11), Acre (12), Amazonas (13), Roraima (14), Pará (15), Amapá (16), Tocantins (17), Maranhão (21), Piauí (22), Ceará (23), Rio Grande do Norte (24), Paraíba (25), Pernambuco (26), Alagoas (27), Sergipe (28), Bahia (29), Minas Gerais (31), Espírito Santo (32), Rio de Janeiro (33), São Paulo (35), Paraná (41), Santa Catarina (42), Rio Grande do Sul (47), Mato Grosso do Sul (50), Mato Grosso (51), Goiás (52) e Distrito Federal (53), (Dicionário PNAD, 2019).

Com o intuito de simplificar a análise foram agrupadas por região, sendo elas: Região Norte (11 a 17) atribuído 0, Região Centro Oeste (50 a 53) atribuído 1, Região Nordeste (21 a 29) atribuído 2, Região Sul (41 a 43) atribuído 3 e Região Sudeste (31 a 35) atribuído 4.

3.1.5. Rendimento inflacionado

A variável RD é gerada utilizando a variável rendimento, como estamos modelando um dado do tipo valor monetário em tempos distintos, se faz necessário a aplicação de um deflator para trazer a variável para o valor presente. Dessa forma, é aplicado um deflator com base no ano de 2022, disponibilizado pela PNAD.

A variável rendimento inflacionado tem como fórmula a equação a seguir:

$$RD = \frac{REN}{DE} \quad (2)$$

3.1.6. Salário hora inflacionado

A variável W é gerada utilizando a variável RD , que tem como base a variável rendimento inflacionado e a variável Horas Trabalhadas na semana multiplicado pela quantidade média de semanas no mês. A geração dessa variável tem como alvo homogeneizar a análise da variável rendimento, uma vez que às jornadas de trabalho dos indivíduos são distintas, é necessário trabalhar com o valor do rendimento por hora para evitar análises enviesadas.

A variável salário hora inflacionado tem como fórmula a equação a seguir:

$$W = \frac{RD}{HT * 4.33} \quad (3)$$

3.2. Método

Para atender os objetivos deste trabalho haverá a aplicação da análise descritiva com indicadores de posição, como médias e indicadores de dispersão, sendo eles a variância e desvio padrão. Em seguida aplica-se a análise econométrica através do método dos mínimos quadrados ordinários (MQO), onde será estimado modelos de regressão.

3.2.1. Análise descritiva

Nesta sessão do estudo, será possível identificar e analisar as variáveis da amostra para avaliar se há desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro do ano de 2019 para trabalhadores formais, urbanos e do setor privado.

Para isto, será utilizada a análise descritiva de dados, que é a fase inicial deste processo de estudo dos dados coletados. Utilizamos métodos de estatística descritiva para organizar, resumir e descrever os aspectos importantes de um conjunto de características observadas ou comparar tais características entre dois ou mais conjuntos. (Reis, E.A., Reis I.A., 2002)

Será utilizada na análise, os dados estatísticos dos cálculos de indicadores de posição como médias e indicadores de dispersão como a variância e desvio padrão. Conforme as fórmulas descritas na tabela (2):

Tabela 2 - Fórmulas dos indicadores de posição e dispersão.

Tipo	Fórmula
Média	$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$
Variância	$\sigma^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}$
Desvio Padrão	$Dp = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}}$

Fonte: AKANIME, Carlos T.; YAMAMOTO, Roberto K. **Estudo Dirigido de Estatística Descritiva**. São Paulo, Editora Saraiva, 2013.

Para realizar a análise de acordo com a metodologia descritiva, será separada a variável independente sexo em dois conjuntos, sendo eles, conjunto homem e conjunto mulher. Serão também avaliadas as variáveis dependentes, sendo elas: salário hora, cor ou raça, escolaridade e experiência. Algumas variáveis são escalonadas, sendo assim, não se consegue definir a média mas sim um valor próximo.

3.2.2. Análise Econométrica

Para atingir o objetivo deste estudo será utilizado o método dos mínimos quadrados ordinários (MQO), que é um tipo de regressão linear. É um instrumento da econometria usado para analisar quantitativamente e qualitativamente a relação entre as variáveis (Hanck, Cristoph, 2021).

Este estudo será realizado estimando os modelos de funções rendimentos para homens e mulheres. Após a definições de suas

respectivas funções será aplicado a decomposição de Oaxaca para analisar se o diferencial bruto de salários pode ser decomposto em virtude das diferentes características produtivas, e se há uma porção que permanece inexplicada a qual atribuímos a discriminação. Para as variáveis listadas na tabela (3):

Tabela 3 - Descrição das variáveis do modelo econométrico.

Variável	Descrição
LnW	Logaritmo natural do valor da salário hora inflacionado (W)
CO	Variável dummy que assume valor 1 para indivíduos declarado branco 0, caso contrário
ES	Variável grau de escolaridade (ES) que assume os seguintes rótulos 0 - analfabetos, 1 - ensino fundamental, 2 - ensino médio, 3 - Ensino superior e 4 - especialização.
ES_2	Variável ES elevada ao quadrado
EX	Variável número de anos trabalhados
EX_2	Variável Ex elevada ao quadrado

Fonte: elaboração do autor, 2022.

Mais especificamente, serão estimados os seguintes modelos econométricos utilizando a metodologia Oaxaca-Blinder:

Função de rendimento dos homens:

$$\ln(W_h^H) = \beta_0 + \sum B_j X_{j1} + u_1 \quad (4)$$

Onde w_h^H é o salário hora dos homens, os β_s constitem os parâmetros estimados, X as variáveis independentes, j o indicativo de cada variável independente e o termo u_1 representa o erro.

Função de rendimento das mulheres:

$$\ln(W_h^M) = \beta_0 + \sum B_j X_{j1} \quad (5)$$

Onde w_h^M é o salário hora das mulheres, os β_s constitem os parâmetros estimados, X as variáveis independentes, j o indicativo de cada variável independente e u1 o termo de erro.

Dessa forma, estima um modelo para os homens e outro para a base de dados das mulheres. A partir dos resultados obtidos verifica-se as variáveis independentes impactam diferentemente os homens e as mulheres.

Com base nos salários médios, estimados considerando os parâmetros estimados e valores médios das variáveis independentes, a diferença total entre os salários dos dois grupos pode ser expressa como:

$$\Delta \bar{W} = \bar{W}_H - \bar{W}_M \quad (6)$$

A equação (6) representa a diferença bruta entre os salários de de homens e mulheres, onde \bar{W}_H representa o salario estimado para os homens, \bar{W}_M o salario estimado para as mulheres e $\Delta \bar{W}$ o diferencial bruto entre os salários. Após a definição do diferencial bruto de salários podemos aplicar a decomposição de Oaxaca

Com base no detalhamento apresentados nas equações (4) e (5) a diferença salarial, expressa na equação (6) pode ser reescrita como:

$$\ln(W_h^H) - \ln(W_h^M) = \sum \beta_j^H (X_j^H - X_j^M) + \sum X_j^L (\beta_j^H - \beta_j^M) \quad (7)$$

Onde $\sum \beta_j^H (X_j^H - X_j^M)$ representa a parcela do salário diferencial atribuídas as diferenças de anos de estudos, horas trabalhadas e experiência. E $\sum X_j^L (\beta_j^H - \beta_j^M)$ representa a parcela do diferencial de salários atribuída as diferenças do coeficiente de discriminação.

No tópico seguinte será abordado o análise de resultados, aplicando os método de análise descreva e econométrica citadas nesse tópico, com o objetivo de analisar a magnitude da discriminação de gênero no ano de 2019 no Brasil.

4. Análise de Resultados

Nesta sessão serão apresentados os resultados obtidos no decorrer do trabalho. Utilizando a base de dados da PNAD contendo uma amostra de 221.538 indivíduos, apresentando um percentual de 40,56% homens e 59,44% mulheres, após os filtros supracitados aplicados. Conforme a tabela (4):

Tabela 4 - Quantidade de observação e percentual por gênero extraídos da amostra.

Sexo	Frequência	Percentual (%)	Cumulativo
Mulher	89.851	40,56	40,56
Homem	131.687	59,44	100
Total	221.538	100	-

Fonte: IBGE , PNAD 2019, Elaboração do autor (2022)

4.1. Análise descritiva

A tabela (5) contempla as estatísticas descritivas para cada variável utilizada nesse estudo, que foi dividida em dois grupos: homens e mulheres.

Tabela 5 - Resultados da análise descritiva das variáveis do modelo por gênero.

Variável	Homens				Mulheres			
	N° Obs.	MA	DP	V	N° Obs.	MA	DP	V
W	131.687	10,1	12,1	145,8	89.851	8,8	9,3	86,2
EX	131.687	6,1	6,9	47,5	89.851	5,4	6,0	35,9
ES	131.687	1,9	0,8	0,6	89.851	2,3	0,8	0,6

Fonte: elaboração do autor, 2022.

Nota: MA = Média Aritmética, DP = Desvio Padrão e V= Variância.

De acordo com a tabela (5), verifica-se que existe diferença salarial, por gênero. Na comparação entre os gêneros, os homens possuem, na média, maiores rendimentos (W) que as mulheres, mesmo estas possuindo

níveis de escolaridade mais elevados, mais especificamente, homens tem aproximadamente salário (W) 13% maior em relação as mulheres. Porém, homens possuem em média mais anos de experiência (EX). Vale destacar que o número de mulheres no mercado de trabalho do setor privado, formal e urbano é aproximadamente 32% menor do que os homens.

Comparando os cenários de homens e mulheres por região, tabela (6), observa-se que apesar das mulheres possuírem mais escolaridade (ES), em todas as regiões, elas possuem menores salários (W) e menos experiência (EX). As regiões com maior diferencial salarial (W) são as regiões sul e sudeste que por aproximação homens ganham 14% a mais que mulheres, a região com a menor desigualdade salarial (W) é o Nordeste, que por aproximação, homens ganham 7% a mais que mulheres.

Além disso, a tabela (6) mostra que os indicadores de dispersão são em geral maiores para os homens, o que evidencia que a distribuição dos homens é mais dispersa em torno da média.

Tabela 6 - Resultados da análise descritiva das variáveis do modelo por gênero e regiões do Brasil.

Média					
Região	Sexo	N° Obs.	W	EX	ES
Centro Oeste	Homem	16541	10,0	5,5	1,9
Centro Oeste	Mulher	10697	8,7	4,8	2,3
Nordeste	Homem	26100	7,7	5,9	1,9
Nordeste	Mulher	16347	7,1	5,7	2,3
Norte	Homem	11538	8,4	4,9	2,0
Norte	Mulher	7378	7,7	4,5	2,3
Sudeste	Homem	46196	11,3	6,5	2,0
Sudeste	Mulher	32733	9,8	5,6	2,3
Sul	Homem	31312	11,3	6,5	2,0
Sul	Mulher	22696	9,8	5,6	2,3
Desvio Padrão					
Centro Oeste	Homem	16541	10,0	6,4	0,8
Centro Oeste	Mulher	10697	9,9	5,5	0,8
Nordeste	Homem	26100	10,8	6,5	0,7
Nordeste	Mulher	16347	6,8	6,0	0,7
Norte	Homem	11538	7,6	5,7	0,7
Norte	Mulher	7378	6,9	5,0	0,7
Sudeste	Homem	46196	14,0	7,2	0,8
Sudeste	Mulher	32733	10,9	6,2	0,8

Sul	Homem	31312	11,9	7,3	0,8
Sul	Mulher	22696	8,4	6,2	0,8
Variância					
Centro Oeste	Homem	16541	100,1	41,0	0,6
Centro Oeste	Mulher	10697	97,2	30,3	0,6
Nordeste	Homem	26100	116,9	42,3	0,5
Nordeste	Mulher	16347	45,6	35,9	0,6
Norte	Homem	11538	58,2	32,5	0,5
Norte	Mulher	7378	47,6	25,4	0,6
Sudeste	Homem	46196	197,3	51,6	0,6
Sudeste	Mulher	32733	119,2	38,0	0,6
Sul	Homem	31312	141,1	53,8	0,6
Sul	Mulher	22696	71,2	38,5	0,7

Fonte: elaboração do autor, 2022.

Após analisar as estatísticas descritivas por gênero e identificar que há diferenciais de salários entre homens e mulheres, acrescenta-se a variável raça para analisar se há diferenças de salários entre brancos e não brancos. A tabela (7) contempla as estatísticas descritivas para cada variável utilizada nesse estudo, que foi dividida em dois grupos, homens brancos e não brancos.

Tabela 7 - Resultados da análise descritiva das variáveis do modelo pela cor ou raça para homens.

Variável	Homens brancos				Homens não brancos			
	Nº Obs.	MA	DP	V	Nº Obs.	MA	DP	V
W	56.141	12,5	15,8	250,5	75.546	8,4	7,8	60,7
EX	56.141	6,8	7,4	55,4	75.546	5,6	6,4	41,1
ES	56.141	2,1	0,8	0,7	75.546	1,8	0,7	0,5

Fonte: elaboração do autor, 2022.

Nota: MA = Média Aritmética, DP = Desvio Padrão e V= Variância.

Na análise por cor para homens, observa-se que os homens brancos possuem, em média, maiores níveis educacionais (ES) e maiores rendimentos (W) que os não brancos. Por aproximação, o salário hora de um homem branco é 33% maior que o salário hora de um homem não

branco. Com relação à experiência, constata-se que homens brancos apresentaram mais experiência (EX) do que homens não brancos.

Tabela 8 - Resultados da análise descritiva das variáveis do modelo pela cor ou raça para mulheres.

Variável	Mulheres brancas				Mulheres não brancas			
	Nº Obs.	MA	DP	V	Nº Obs.	MA	DP	V
W	43.832	10,4	11,2	125,9	46.019	7,3	6,6	43,8
EX	43.832	5,9	6,5	41,9	46.019	4,9	5,5	29,7
ES	43.832	2,4	0,8	0,7	46.019	2,2	0,7	0,5

Fonte: elaboração do autor, 2022.

Nota: MA = Média Aritmética, DP = Desvio Padrão e V= Variância.

A Tabela (8) evidencia que as mulheres brancas possuem, em média, maiores níveis educacionais (ES), maiores rendimentos (W) e mais experiência (EX) que mulheres não brancas. Por aproximação, o salário hora de uma mulher branca é 30% maior que o salário hora de uma mulher não branca. Com relação à experiência, constata-se que mulheres brancas possuem mais experiência e mais escolaridade do que mulheres não brancas.

Comparando os cenários de homens e mulheres adicionando cor a tabela (9) apresenta resultados similares aos anteriores, homens e mulheres brancas apresentam maiores salários (W), mais experiência (EX) e maior faixa de escolaridade (ES).

Tabela 9 – Resultados da análise descritiva das variáveis do modelo pela cor ou raça e gênero.

Variável	Homens brancos				Mulheres não brancas			
	Nº Obs.	MA	DP	V	Nº Obs.	MA	DP	V
W	56.141	12,5	15,8	250,5	46.019	7,3	6,6	43,8

EX	56.141	6,8	7,4	55,4	46.019	4,9	5,5	29,7
ES	56.141	2,1	0,8	0,7	46.019	2,2	0,7	0,5

Fonte: elaboração do autor, 2022.

Nota: MA = Média Aritmética, DP = Desvio Padrão e V= Variância.

Adicionalmente, se compararmos homens brancos e mulheres não brancas temos um aumento expressivo na desigualdade em comparação com as demais análises. Um homem branco tem um salário hora aproximadamente 42% maior que mulheres não brancas, apesar destas possuírem faixas de escolaridade (ES) mais elevadas que homens brancos. Porém, homens brancos apresentam mais anos de experiência (EX).

4.2. Análise econométrica

Como a metodologia e a origem das variáveis utilizadas foram apresentadas é possível iniciar a análise econométrica dos dados. O objetivo do estudo é obter dois modelos que possibilitem a comparação dos fatores que explicam as rendas de homens e mulheres, possibilitando inferência sobre os resultados obtidos. Com base na decomposição de Oaxaca foram definidos dois modelos, um modelo para homens e um modelo para mulheres.

A estimação da função de rendimentos para os homens proporcionou o seguinte resultado:

$$\ln(w_h^H) = \frac{1,8204}{(0,000)} - \frac{0,3200}{(0,000)} Es + \frac{0,0324}{(0,000)} Ex + \frac{0,1518}{(0,000)} Es^2 - \frac{0,0004}{(0,000)} Ex^2 + \frac{0,1535}{(0,000)} CO \quad (8)$$

$$R^2 \text{ Ajustado} = 0,3637 \quad F = 15055,33 \quad N^{\circ} \text{ Obs} = 131,687$$

Na Equação (8) os valores entre parênteses são os resultado do valor do p-valor obtidos na estimação do modelo.

A estimação da função de rendimentos para as mulheres proporcionou o seguinte resultado:

$$\ln(w_h^M) = \frac{1,5825}{(0,000)} - \frac{0,2071}{(0,000)} Es + \frac{0,0283}{(0,000)} Ex + \frac{0,1160}{(0,000)} Es^2 - \frac{0,0003}{(0,000)} Ex^2 + \frac{0,1455}{(0,000)} CO \quad (9)$$

$$R^2 \text{ Ajustado} = 0,4045 \quad F = 12205,83 \quad N^\circ \text{ Obs} = 89,851$$

Na Equação (9) os valores entre parênteses são os resultado do valor do p-valor obtidos na estimação do modelo.

Nos dois modelos estimados, Equações (8) e (9), constata-se que o valor do p-valor para todas as variáveis independentes é igual a 0, sendo significativo uma vez que é menor do que 0.05, logo existe uma relação estatística significativa entre as variáveis independentes e o Ln do salário para os homens e para as mulheres. Para a estatística R², observa-se que o R² é aproximadamente 36% para homens e 40% para mulheres.

A análise dos sinais das variáveis explicativas evidencia que para todas as variáveis os sinais dos coeficientes dos modelos para homens e mulheres possuem os mesmos sinais. Sendo assim, as variáveis explicativas impactam no mesmo sentido as rendas femininas e masculinas. Em suma, espera-se que a desigualdade de gênero seja afetada nas diferenças de magnitude, uma vez que não é a direção que afetam as rendas de homens e de mulheres.

Dessa forma, com o objetivo de obter o maior nível de detalhe, serão apresentadas as análises individuais das variáveis explicativas, comparando os resultados dos modelos para homens e mulheres. Visando explicar as possíveis relações que impactam as diferenças salariais, será avaliada de forma individual todos os regressores do modelo.

O coeficiente da variável Cor (CO) está presente na forma binária, ou seja, sendo uma variável dummy, onde os indivíduos brancos são representados pela variável descritiva 1 e 0 para os indivíduos não brancos. Seu coeficiente é positivo para o modelo de homens e mulheres, indicando que há um efeito positivo no salário para indivíduos brancos.

Para o modelo de homens temos que, se um homem pertencer ao grupo descritivo homem branco, o ln do salário é aproximadamente 15,6% maior do que homens não brancos. Para o modelo de mulheres, a diferença

de rendimento entre mulheres brancas e não brancas é menor, em comparação aos homens brancos e não brancos, logo se uma mulher pertencer ao grupo descritivo mulher branca, ela possui um ln do salário aproximadamente 14,6% maior do que mulheres não brancas. Removendo o logaritmo natural, temos que o salário hora dos homens é aproximadamente 0,59 e para as mulheres 0,46, sendo uma diferença de 0,13 que é equivalente a diferença salarial aproximadamente 23%.

Como explicitado anteriormente na análise descritiva, os homens brancos e mulheres brancas, em média, possuem uma renda superior comparados aos homens não brancos e mulheres não brancas. Logo podemos inferir que a desigualdade salarial não está apenas relacionada ao gênero, mas também está relacionado a sua cor ou raça.

O coeficiente da variável escolaridade está presente em duas formas no modelo, sendo linear (ES) e quadrática (ES_2). A forma linear possui sinal negativo, e a quadrática sinal positivo. Indicando que para as faixas iniciais o impacto de ES na renda é negativo e, a partir de determinado nível, o efeito deste indicador passa a ser positivo.

Realizando a primeira derivada do modelo de regressão dos homens em relação à variável escolaridade, ES, temos que:

$$\frac{\partial \ln(W)^h}{\partial ES} = -0,3199889 + 2(0,151839)ES = 0 \quad (10)$$

$$ES = \frac{0,3199889}{2(0,151839)} = 1,05629139 \quad (11)$$

Resolvendo a Equação (10) encontra-se que a partir do nível 1 a escolaridade passa a impactar positivamente no rendimento dos homens.

Tomando a primeira derivada do modelo de regressão das mulheres em relação à variável escolaridade, ES, tem-se que:

$$\frac{\partial \ln(W)^m}{\partial ES} = -0,2071112 + 2(0,1160505)ES = 0 \quad (12)$$

$$ES = \frac{0,2071112}{2(0,1160505)} = 0,892332 \quad (13)$$

Resolvendo a Equação (12) encontra-se que aproximadamente a partir

de 0,9 a escolaridade passa a proporcionar um efeito positivo no rendimento das mulheres.

Realizando a segunda derivada do modelo de regressão dos homens em relação à variável escolaridade, ES, temos que:

$$\frac{\partial^2 \ln(W)^h}{\partial ES^2} = 0,303678 \quad (14)$$

Realizando a segunda derivada do modelo de regressão das mulheres em relação à variável escolaridade, ES, temos que:

$$\frac{\partial^2 \ln(W)^m}{\partial ES^2} = 0,232101 \quad (15)$$

Portanto, como a segunda derivada para os dois modelos de regressão apresentaram sinais positivos podemos inferir que é um ponto de mínimo. Logo, tanto para homens quanto para mulheres, a partir da faixa de aproximadamente 1 - (Ensino fundamental) a educação passa a impactar positivamente no rendimento dos dois grupos.

Na análise descritiva, a escolaridade das mulheres é, em média, maior que as dos homens, porém os rendimentos das mulheres são menores que os dos homens, logo podemos inferir que há fatores discriminatórios de gênero.

O coeficiente da variável experiência está presente em duas formas no modelo, sendo linear (EX) e quadrática (EX_2). A forma linear possui sinal positivo, e a quadrática sinal negativo.

Realizando a primeira derivada do modelo de regressão dos homens em relação à variável experiência, EX, temos que:

$$\frac{\partial \ln(W)^h}{\partial EX} = 0,0323639 + 2(-0,0004483)EX = 0 \quad (16)$$

$$EX = \frac{0,0323639}{2(-0,0004483)} = -36,096252 \quad (17)$$

Resolvendo a Equação (16) encontra-se que a partir do ano 36 a experiência passa a impactar negativamente no rendimento dos homens.

Tomando a primeira derivada do modelo de regressão das mulheres em relação à variável experiência, EX, tem-se que:

$$\frac{\partial \ln(W)^m}{\partial EX} = 0,0283245 + 2(-0,0003911)EX = 0 \quad (18)$$

$$EX = \frac{0,0283245}{2(-0,0003911)} = -36,211327 \quad (19)$$

Resolvendo a Equação (18) encontra-se que aproximadamente a partir de ano 36 a experiência passa a proporcionar um efeito negativo no rendimento das mulheres.

Realizando a segunda derivada do modelo de regressão dos homens em relação à variável experiência, EX, temos que:

$$\frac{\partial^2 \ln(W)^h}{\partial EX^2} = -0,0008966 \quad (20)$$

Realizando a segunda derivada do modelo de regressão das mulheres em relação à variável experiência, EX, temos que:

$$\frac{\partial^2 \ln(W)^m}{\partial EX^2} = -0,0007822 \quad (21)$$

Os resultados da segunda derivada negativo indicam que os resultados obtidos na primeira derivada constituem valores máximos; isto indica que a experiência apresenta retornos marginais decrescentes, pois quanto maior o nível de experiência menor será os ganhos adicionais na renda.

Como explicitado anteriormente, os homens, em média, possuem mais anos de experiência quando comparados às mulheres, aspecto que corrobora a justificativa de diferenças salariais em decorrência de diferenças nas características produtivas

Na sequencia serão apresentadas as estimativas dos salários médios dos homens e das mulheres, os quais foram obtidos multiplicando os coeficientes pelo valor da média de cada variável independente inserida no Modelo.

Tabela 10 – Estimativa do salário médio dos homens.

Variáveis	Coef Homem (β_s^H)	MA Homem \bar{X}_h	Coef * MA (β_s^H)(X_h)
CO	0,1536	0,43	0,0660

ES	-0,3200	1,9	-0,6080
EX	0,0324	6,1	0,1974
ES_2	0,1518	4,4	0,6681
EX_2	-0,0004	85,01	-0,0381
Cons	1,8204	10,1	18,3864
SM Homem	18,6719		

Fonte: elaboração do autor, 2022.

Tabela 11 – Estimativa do salário médio das mulheres.

Variáveis	Coef Mulher (β_s^M)	MA Mulher \bar{X}_h	Coef * MA (β_s^M)(X_h)
CO	0,1456	0,49	0,0713
ES	-0,2071	2,3	-0,4764
EX	0,0283	5,4	0,1530
ES_2	0,1161	5,7	0,6615
EX_2	-0,0004	65,13	-0,0255
Cons	1,5826	8,80	13,9267
SM Mulher	14,3106		

Fonte: elaboração do autor, 2022.

Tabela 12 – Estimativa do salário médio das mulheres se fossem remuneradas como os homens.

Variáveis	Coef Homem	MA Mulher	Coef * MA
CO	0,1536	0,49	0,0753
ES	-0,3200	2,3	-0,7360
EX	0,0324	5,4	0,1748
ES_2	0,1518	5,7	0,8655
EX_2	-0,0004	65,13	-0,0292
Cons	1,8204	8,80	16,0199
SM Mulher sem discriminar	16,3702		

Fonte: elaboração do autor, 2022.

De acordo com os resultados obtidos da análise das Tabelas (10) a (12) verifica-se que existe diferença salarial por gênero. Na comparação entre gêneros, homens possuem um salário médio maior do que as mulheres, sendo de aproximadamente $\ln(18,67)$. Enquanto mulheres possuem um salário médio de aproximadamente $\ln(14,31)$. Sendo um diferencial de $\ln(4,36)$.

Para identificar quanto desse diferencial salarial está relacionado a discriminação, foi calculado o salário médio que as mulheres deveriam receber sem discriminação, multiplicando os coeficientes dos homens pelos

médias das variáveis independentes das mulheres. Com isso, estima-se que as mulheres deveriam obter um salário de aproximadamente Ln (16,37) se não houvesse discriminação.

Portanto, subtraindo o salário médio das mulheres pelo salário médio das mulheres sem discriminação, obtemos que o diferencial atribuído a discriminação é de Ln(2,06). Em termos percentuais isso mostra que as mulheres recebem aproximadamente 15% a menos devido a discriminação de gênero.

Comparando com os estudos promovido sobre desigualdade de gênero, os dados do IPEA (2010) mostraram que há desigualdade de gênero entre a população feminina e masculina do mercado de trabalho brasileiro. Evidenciando que em 1998 as mulheres obtiam rendimento hora aproximadamente 18% menor que homem, e em 2008 reduziu para aproximadamente 16%, obtendo um resultado próximo ao nosso estudo.

Comparando ao estudo promovido sobre desigualdade de gênero com base na PNAD 2015 (ANDRIOLI, 2019), mostrou que mulheres ganham em média 37% menos que homens, comparando ao resultado obtido no estudo, temos que houve uma redução significativa da desigualdade de gênero nos últimos anos. Essa redução pode-se decorrer devido as mudanças nos papéis sociais de homens e mulheres que tem se modificado durante o tempo e tem se intensificado nos últimos anos.

Para ambos, homem e mulher, o trabalho fora de casa seria uma forma de se tratarem com igualdade, principalmente nos afazeres domésticos, tendo que dividir as tarefas do lar e a educação dos filhos. Tal fato trouxe muitas modificações quanto às responsabilidades da mulher exercidas em casa, isso porque ela, além do papel de cuidadora, exerce também o papel de provedora do lar em muitos casos (COELHO, 2006).

A SDN (2018) destaca que a desigualdade de homens e mulheres tem um alto custo econômico, pois prejudica a produtividade econômica e reduz o crescimento. Aponta que a equiparação de gênero pode implicar em um impulso de maior crescimento, também destaca que mulheres trazem novas habilidades ao mercado de trabalho e sugerem que países que eliminam a

desigualdade de gênero poderiam aumentar o PIB em até 35%, em média.

O estudo SDN (2018) estima que 80% da produtividade venha da adição de mão de obra e 20% restante estão relacionada a diversidade de gênero, também estima um possível aumento geral nos salários, dado um aumento geral no nível de produtividade. Destaca também algumas ações que pode contribuir para a participação das mulheres no mercado de trabalho, sendo elas ligadas principalmente as funções e atribuições relacionadas a família. Também pode ser atribuída por empresas que tem como objetivo atingir a paridade de gênero.

A Accenture, uma empresa multinacional de tecnologia, se comprometeu em 2017 a alcançar a igualdade de gênero, ao nível dos colaboradores da empresa, até 2025. O que significa que a empresa ficará composta por 50% mulheres e 50% homens. *“A diversidade fortalece o nosso negócio e aumenta a inovação e, o mais importante, faz com que o mundo se torne melhor”*, refere Pierre Nanterme, Chairman e CEO da Accenture. *“Com este novo objetivo de atingir a paridade laboral, enviamos uma mensagem importante aos nossos colaboradores e clientes: o de que a nossa futura equipe de trabalho será igualitária”*.

Os resultados obtidos são similares a de outros trabalhos sobre discriminação e revelam a relevância da temática e de ações objetivando a redução das desigualdades entre os gêneros, na sequência serão apresentadas as principais conclusões.

5. Conclusões

Esse estudo tem por objetivo avaliar a relação de gênero e renda no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2019 tendo como objetivo específico identificar a magnitude da diferença salarial que pode ser atribuída a discriminação.

Para atingir o objetivo o estudo utilizou os dados da PNAD do ano de 2019 para obter um mapa da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro para indivíduos urbanos, trabalhadores formais e do setor privado, verificando a partir das diferenças de renda entre homens e mulheres.

As análises de estatísticas descritivas e modelo econométrico de regressão linear (MQO) permitiram comparar os fatores que determinam a renda de homens e mulheres, visando compreender os seus impactos na desigualdade de gênero.

Com a análise descritiva foi possível identificar que homens ganham 13% a mais que mulheres, também foi identificado que homens brancos tem um salário 42% maior que mulheres não brancas, apesar de que nos dois casos as mulheres possuem maior nível de escolaridade. Além disso, também foi observado que as regiões do Brasil com mais desigualdade são as regiões Sul e Sudeste, que apresentam uma desigualdade de gênero de 14%. A região com menor desigualdade salarial é a região nordeste, onde os homens ganham 7% a mais que as mulheres, não encontrando nenhum cenário onde mulheres tem rendimento maiores que os homens.

Na análise econométrica foram estimados os salários médios por gênero, onde obteve-se o salário médio das mulheres sem discriminação, mostrando que o diferencial atribuído à discriminação de gênero é de $\ln(2,06)$. Em termos percentuais isso mostra que as mulheres recebem aproximadamente 15% a menos que homens devido a discriminação de gênero. Os resultados são similares àqueles obtidos por ANDRIOLI, 2019 e IPEA (2010)

Portanto, pode-se inferir que ainda há desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e que movimentos relacionados aos papéis sociais de gêneros possui grande contribuição para redução da desigualdade

de gênero. Além do aumento de oportunidade no mercado de trabalho, proporcionado por empresas não discriminatórias.

6. Referências

ALVES, José E. D.; CAVENAGHI, Suzana M. **Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil.** 2013. Disponível em: <<https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/16472>>

ANDRIOLI, Leandro. **Desigualdade de Gênero no Brasil: Uma Análise da Renda em 2015,** Rio de Janeiro, 2019.

AKANIME, Carlos T.; YAMAMOTO, Roberto K. **Estudo Dirigido de Estatística Descritiva.** São Paulo: Editora Saraiva, 2013. 9788536517780. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517780/>>.

AYARZA, S. **Mulheres e o mercado de trabalho: os desafios da igualdade.** Disponível em: <<https://www.thinkwithgoogle.com/intl/pt-br/tendencias-de-consumo/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho-os-desafios-da-igualdade/>>.

BAUER, Caroline S.; ALVES, Ana Cristina Z.; OLIVEIRA, Simone D. **História Antiga.** Porto Alegre: Grupo A, 2019. 9788595029958. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029958/>>.

BEAUVOIR, Simone. **Segundo Sexo, Vol.2: A Experiência Vivida,** Difusão Européia do Livro, 1967.

BECKER, Gary. **The Economics of Discrimination,** 1957.

BORJAS, Jorge. **Economia do Trabalho**. São Paulo: Grupo A, 2012.

CASTILHO, Paula. **Por que empresas que adotam a diversidade são mais saudáveis, felizes e rentáveis**. 2020. Disponível em:

<<https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina#:~:text=Um%20conjunto%20de%20dados%20de,%2C%20Argentina%2C%20Col%C3%B4mbia%20e%20Panam%C3%A> 1>

CHANTE, Tina. **Gênero**. Alemanha: Grupo A, 2011.

COELHO, Sônia Vieira. Abordagens psicossociais da família. In: AUN, Juliana Gontijo; VASCONCELLOS, Maria José Esteves de; COELHO, Sônia Vieira. **Atendimento sistêmico de famílias e redes sociais: fundamentos teóricos e epistemológicos**. 2ª edição. Belo Horizonte: Oficina de Arte e Prosa, 2006.

DUFLO, Esther. **Women's empowerment and economic development**. National Bureau of Economic Research Working Paper, Cambridge, n. 17702, 2011.

FÓRUM ECONÓMICO MUNDIAL. **Insight Report: The Global Gender Gap Report 2018**. Genebra, 2018.

FÓRUM ECONÓMICO MUNDIAL. **Insight Report: The Global Gender Gap Report 2020**.

FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL. **Os ganhos econômicos da inclusão de gênero: bem maiores do que você imaginava**. Washington, 2018.

GIDDENS, A. **Sociologia**, 8a edição. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2010. Genebra, 2018.

GUJARATI, D. N. (2016); **Econometria Básica**. 4 ed. Rio de Janeiro: Campus.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Conceitos e definições**. Rio de Janeiro, 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **O IPEA**. Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=1226&Itemid=68>

JANN, B. (2008); **The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models**. The Stata Journal, 8, (4), 453-479. May.

NICOLAU, Jairo. **História do Voto no Brasil**, 2ª edição. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2004.

NETO, L. **Accenture compromete-se a atingir a paridade de gênero em 2025**. Disponível em: <<https://newsroom.accenture.pt/pt/news/accenture-commits-gender-parity-2025.htm>>.

OLIVEIRA, Daiane. **Principais fatores que influenciam a Desigualdade de Gêneros no Mundo**, Uberlândia, 2019.

PORTAL DO MEC. **Banco mundial**. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/encceja-2/480-gabinete-do-ministro-1578890832/assessoria-internacional-1377578466/20758-banco-mundial>>

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Índice de Desigualdade de Gênero (GII)**. Disponível em:

<<https://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>>

RACHTER, Laísa; MARTINS, Tiago. **O prêmio do rendimento no setor formal**. 2019. Disponível em: <[https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-premio-do-rendimento-no-setor-formal#:~:text=de%20rendas%20maiores,-,Para%20a%20mediana%20\(quartil%2050\)%2C%20o%20rendimento%20do%20setor,formaliza%C3%A7%C3%A3o%20observada%20ap%C3%B3s%20a%20crise](https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-premio-do-rendimento-no-setor-formal#:~:text=de%20rendas%20maiores,-,Para%20a%20mediana%20(quartil%2050)%2C%20o%20rendimento%20do%20setor,formaliza%C3%A7%C3%A3o%20observada%20ap%C3%B3s%20a%20crise)>

REGO, José M. **Formação econômica do Brasil** - 1ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. 9788502122260. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502122260/>>.

RUSSO, Leticia X.; PARRÉ, José L; ALVES, Alexandre F. **Diferencial de Rendimento entre trabalhadores rurais e urbanos: uma análise para o Brasil e suas regiões**. Disponível em: <

https://www.anpec.org.br/sul/2016/submissao/files_l/i4-e816447ae868d2d38c1d4393655fb6f2.pdf>.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SORICE, Gabriela. **Igualdade de Gênero** Disponível em:

<<https://www.ufmg.br/espacodoconhecimento/igualdade-de-genero/>>.

TEPERMAN, Daniela; GARRAFA, Thais; IACONELLI, Vera. **Gênero**. Grupo Autêntica, 2020. 9786588239803. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786588239803/>>. Acesso em: 02 jun. 2022.>

TOMAZ, D. **Diferenciais de Rendimentos entre Raças e Gêneros, nas Regiões Metropolitanas, por Níveis Ocupacionais: uma análise através do pareamento de Nopo**. Estud. Econ., São Paulo, vol.48 n.1, p. 137-173, jan.-mar. 2018.

TORRES, O. **Linear Regression using Stata**. Disponível em:

<<https://www.princeton.edu/~otorres/Regression101.pdf>>.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME: **Human Development Reports**.

7. Anexos

Anexo A - Dicionário das variáveis utilizadas da PNAD contínua

Dicionário das variáveis da PNAD contínua	
Ano	Ano de referência
Trimestre	Trimestre de referência
V1022	Situação do domicílio
V2007	Sexo
V2009	Idade do morador na data de referência
V2010	Cor ou raça
V3009A	Qual foi o curso mais elevado que ... frequentou anteriormente?
V4012	Nesse trabalho, ... era:
V4029	Nesse trabalho, ... tinha carteira de trabalho assinada?
V403312	Qual era o rendimento bruto/retirada mensal que ... recebia/fazia normalmente nesse trabalho? (valor em dinheiro)
V4039	Quantas horas ... trabalhava normalmente, por semana, nesse trabalho principal?
V40401	Fazia quanto tempo que estava nesse trabalho (de 1 mês a menos de 1 ano)
V40402	Fazia quanto tempo que estava nesse trabalho (de 1 ano a menos de 2 anos)
V40403	Fazia quanto tempo estava nesse trabalho (2 anos ou mais)

Anexo B – Regressão Linear modelo estimado para os homens

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	131,687
Model	15964.8515	5	3192.9703	F(5, 131681)	=	15055.33
Residual	27927.2276	131,681	.212082439	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.3637
				Adj R-squared	=	0.3637
Total	43892.0792	131,686	.333308622	Root MSE	=	.46052

InW	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
EX	-.0004483	.0000172	-25.99	0.000	-.0004821 - .0004145
ES	.151839	.0015793	96.14	0.000	.1487436 .1549345
Experiência	.0323639	.0004944	65.46	0.000	.0313949 .033333
Escolaridade	-.3199889	.0070018	-45.70	0.000	-.3337124 -.3062655
CorRaça	.1535816	.0026111	58.82	0.000	.1484639 .1586993
_cons	1.820438	.0076078	239.28	0.000	1.805527 1.835349

Anexo C – Regressão Linear modelo estimado para as mulheres

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	89,851
Model	10649.5683	5	2129.91367	F(5, 89845)	=	12205.83
Residual	15677.9205	89,845	.174499644	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.4045
				Adj R-squared	=	0.4045
Total	26327.4888	89,850	.293016014	Root MSE	=	.41773

InW	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
EX	-.0003911	.0000219	-17.87	0.000	-.000434 - .0003482
ES	.1160505	.0016965	68.41	0.000	.1127255 .1193756
Experiência	.0283245	.0005908	47.94	0.000	.0271665 .0294825
Escolaridade	-.2071112	.0083021	-24.95	0.000	-.2233833 -.1908391
CorRaça	.1455557	.0028245	51.53	0.000	.1400198 .1510917
_cons	1.582574	.009958	158.93	0.000	1.563057 1.602092