

Área: Contabilidade | **Tema:** Temas Emergentes em Contabilidade

DETERMINANTES DO RENDIMENTO DAS MULHERES: SETOR PÚBLICO-PRIVADO

DETERMINANTS OF WOMEN'S INCOME: PUBLIC-PRIVATE SECTOR

Liziane Alves De Oliveira e Paulo Sergio Ceretta

RESUMO

Com a participação das mulheres na vida econômica brasileira em constante evolução, a cada ano, cresce o número de mulheres que buscam empreender ou se colocar no mercado de trabalho. Desta forma, o presente trabalho tem como finalidade de analisar comparativamente os determinantes do rendimento das mulheres do setor privado (assalariadas, empreendedoras-empregadoras, empreendedoras-individuais) e mulheres que atuam no setor público. Os dados foram coletados junto ao site do IBGE/PNADc, referente ao primeiro trimestre de 2019, com 92.720 observações, que seguem os procedimentos de uma survey complexa com plano amostral específico. Os achados da pesquisa, destacam que as análises realizadas indicam relevantes considerações em relação aos determinantes de renda das mulheres frente ao mercado de trabalho. Para um nível de escolaridade menos elevado, as mulheres empreendedoras-empregadoras são as que mais se destacam, seguidas das mulheres que atuam no setor público. Porém, essa lógica é invertida quando se trata dos níveis mais elevados de escolaridade, nesse caso as mulheres que atuam no setor público passam a ser seguidas das empreendedoras-empregadoras.

Palavras-Chave: Determinantes de renda, Mulheres, Setor público e privado

ABSTRACT

With the participation of women in Brazilian economic life in constant evolution, each year, the number of women seeking to enter or enter the labor market grows. Thus, the purpose of this study is to analyze the determinants of the income of women in the private sector (salaried, entrepreneur-entrepreneur, entrepreneur-individual) and women in the public sector. The data were collected together with the IBGE / PNADc website for the first quarter of 2019, with 92,720 observations, which follow the procedures of a complex survey with a specific sampling plan. The research findings point out that the analyzes carried out indicate relevant considerations regarding the determinants of income of women in relation to the labor market. For a lower level of schooling, female entrepreneurs-employers are the ones who stand out the most, followed by women who work in the public sector. However, this logic is reversed when it comes to higher levels of schooling, in which case women who work in the public sector are followed by entrepreneurs-employers.

Keywords: Income determinants, Women, Public and private sector

DETERMINANTES DO RENDIMENTO DAS MULHERES: SETOR PÚBLICO-PRIVADO

1 INTRODUÇÃO

Em tempos, a figura feminina não possuía sua independência, tanto em aspectos sociais como financeiros. Por muitas vezes, vistas como gênero inferior aos homens, estas passaram a perceber que para atingir seus objetivos e ter renda, deveriam se colocar à disposição do mercado de trabalho. Desta forma, o expressivo aumento das mulheres no mercado de trabalho se dá por meio de discussões de igualdade de gênero, da capacidade de atingir cargos de liderança, como coordenações e gerências, interações com o sexo masculino, tornando-se empreendedoras, donas de seus próprios negócios autônomos e como assalariadas (CRAMER *et al*, 2012).

Na busca pela realização profissional, as mulheres passaram a investir em sua formação, e a ganhar espaço em diversos tipos de cargos dentro das organizações (BRUSCHINI, 2000; CARRIJO, 2017), optando pelo empreendedorismo, ou seja, a busca de desenvolver novas habilidades ou de aprimorar habilidades já existentes, reconhecendo os pontos fracos e, também na possibilidade de trabalhar de forma assalariada ou como servidora pública. Entre os fatores que mais contribuíram para essa maior inserção das mulheres brasileiras no mercado de trabalho, tem-se expansão da economia e distinção entre gêneros (CABRAL, 1999). Neste sentido, é relevante que se conheça os reais fatores que estimulam o empoderamento feminino empreendendo e/ou alavancando rendas nos mais variados setores.

Empoderar, por meio do viés feminino, corresponde em promover a equidade de gênero em todas as atividades sociais e da economia, através das garantias para o efetivo fortalecimento das economias, o impulsionamento dos negócios, a melhoria da qualidade de vida de mulheres, homens e crianças, e para o desenvolvimento sustentável (OLIVEIRA, 2013; FRANÇA, 2018). Sendo assim, percebe-se que um dos mais importantes vetores para o empoderamento feminino é o empreendedorismo. A independência financeira, a rede de apoio, a possibilidade de trabalhar com o que gosta fortalecem a causa da mulher em todo o mundo.

A pesquisa internacional *Global Entrepreneurship Monitor* – GEM (2018), que é um dos órgãos que monitora a atividade empreendedora no mundo, destaca que a maior concentração de mulher empreendendo no Brasil, está no setor de prestação de serviços (69%), seguido de comércio (25%) e terceiro setor (6%). O empreendedorismo feminino traz para o cenário empresarial características que acabam impactando positivamente no dia a dia dos negócios como a equiparação de direitos entre os sexos e um maior impacto positivo econômico e social nas comunidades onde as empreendedoras estão inseridas (SOSNOWSKI, 2019).

Considerando que em 2018, o Brasil registrou a 7ª maior participação feminina entre os empreendedores iniciais, ou seja, entre aqueles com negócios de até três anos e meio de atividade (GEM, 2018), 24 milhões de mulheres brasileiras estão à frente de um empreendimento (formal ou informal) ou realizavam alguma ação visando ter o seu próprio negócio, e no que tange a setores privados e públicos, a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres nesta categoria é maior que no mercado de trabalho como um todo, pois as mulheres tem avanço no mercado de trabalho, embora no setor público, a situação se repete, mas como a entrada das mulheres se dá por concurso público, onde a distorção é menor no ingresso, mas se intensifica nos graus superiores (ALMEIDA, 2017).

Diante disto, os determinantes de renda para que as mulheres comecem a empreender, destaca-se que a flexibilidade de horários, pois ela acredita que, sendo dona da própria empresa, poderá compatibilizar trabalho e família, a independência financeira, o aumento do nível de escolaridade; a mudanças culturais e na estrutura familiar; a diminuição do número de filhos e

novos valores relativos à inserção da mulher na sociedade brasileira (GOMES; SANTANA, 2004; SANCHES *et al.*, 2013).

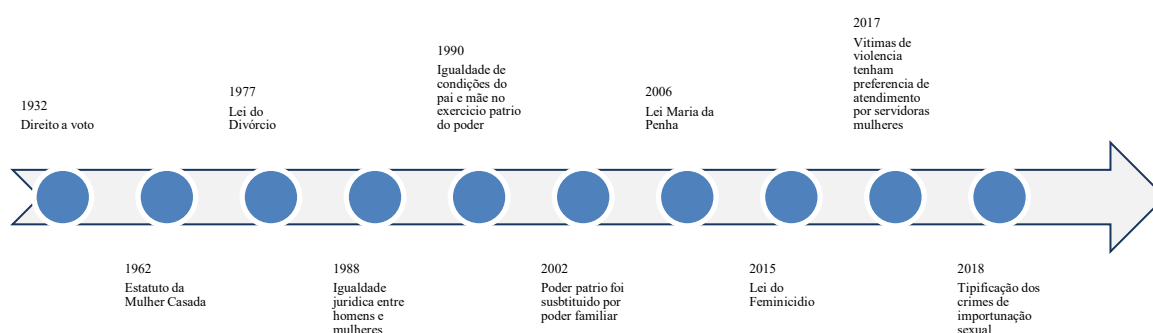
Almeida (2017) ressalta que as mulheres ainda mantêm um posicionamento secundário, pois em sua maioria, recebem salário menor e poucas assumem cargos de liderança. Corroborando com Almeida (2017), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNADc), constatam que as mulheres recebem salários conforme o nível de escolaridade e o rendimento médio por hora trabalhada das mesmas, indiferente dos setores que atuam, também como responsável pela maioria dos novos empreendimentos que surgem no país (CARRIJO, 2017).

Neste aspecto, o objetivo desse trabalho visa analisar comparativamente os determinantes do rendimento das mulheres assalariadas, empreendedoras-empregadoras e empreendedoras-individuais, assim como as mulheres servidoras públicas., procurando contribuir com resultados empíricos na área, a partir da apresentação de um panorama das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, em âmbito privado e público.

2 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Em um panorama geral, as mulheres começaram formalmente a trabalhar a partir da Revolução Francesa, no século XVII, que foi um marco no que se refere à ampliação dos direitos das mulheres e redução de sua exploração. Já no século XVIII, com a Revolução Industrial, as mulheres começaram a inserir-se no mercado de trabalho, assumindo os lugares dos homens que não retornaram das guerras aos seus lares (HOBSBAWN, 2004; BAYLÃO, SCHETTINO, 2014).

No Brasil, percebe-se através a Figura 1, a evolução dos direitos das mulheres e consequentemente sua posição no mercado de trabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Considerando o mercado de trabalho no Brasil, este processo vem se desenvolvendo ao longo do tempo, mas foi com o Código Eleitoral de 1932 que surgiu um avanço nos direitos da mulher quando, referido código, permitiu à mulher exercício do voto aos vinte e um anos de idade, tendo a Constituição Federal (CF) de 1934 reduzido esta idade para dezoito anos. Em 1962 com o Estatuto da Mulher Casada, a mulher deixou de ser considerada civilmente incapaz ao mercado de trabalho, sendo que não precisavam mais de autorização dos maridos, mas a década de 70 foi representada como um marco na sociedade, pois com o grande aumento das

mulheres no mercado de trabalho, o pensamento de que o legado das mesmas era ser “donas de casa”, passou a mudar, pois as mulheres passaram a investir na formação, e a ganhar espaço em diversos tipos de cargos nas organizações, através da expansão da economia, aumento da urbanização e alto ritmo da industrialização (CABRAL, 1999; BRUSCHINI, 2000).

Consequentemente, em 1977 o matrimônio deixou de ser indissolúvel com a Lei do Divórcio e as mulheres passaram a ter autonomia para solicitar a separação e em 1988, o artigo 7º do inciso XXX da CF estabeleceu que é proibido a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil, consagrando a igualdade jurídica entre homens e mulheres. Contudo, nos anos 80 e 90, apesar da estagnação e terceirização da econômica e da deterioração das oportunidades de ocupação, continuou a tendência do aumento da participação da mulher no mercado de trabalho (DORNELAS, 2007).

Deixando de figurar como chefes de família, em 1990 o Estatuto da Criança e Adolescente (ECA) estabeleceu a igualdade de condições do pai e da mãe no exercício do pátrio poder, corroborando com a superioridade dos homens sobre as mulheres nos afazeres domésticos e responsabilidades com seus filhos. Mas em 2002, o Código Civil (CC) substituiu o termo jurídico do poder pátrio por poder familiar.

Mas foi no século XXI, que os direitos humanos passaram a promulgar lei de proteção as mulheres em diversos âmbitos. Em 2006 foi promulgada a Lei Maria da Penha que cria mecanismos para coibir a violência física, psicológica, moral, patrimonial e sexual seguido da Lei do Feminicídio, em 2015, que torna crime hediondo o assassinato de mulheres decorrente de violência doméstica e discriminação de gênero.

A discriminação de gênero, segundo Ciríaco e Santos (2017), discorre sobre a desigualdade das mulheres nos diversos espaços sociais, profissionais, culturais e políticos que exclusivamente eram reservados para os homens, mas foi através das mudanças na legislação que em 2017 a Lei nº 13.505 passou a garantir que as vítimas de violência tenham preferência de atendimentos com pessoas no mesmo sexo e consequentemente em 2018, os crimes de importunação sexual, fossem tipificados e punidos por importunação ofensiva ao pudor.

Com todos os avanços e conquistas ao longo dos anos, embora as mulheres sejam beneficiadas por lei, ainda ocorre uma discriminação no mercado de trabalho, ao se ingressar e na faixa salarial se comparada ao homem, mesmo tendo as mesmas qualificações e estudo, e algo que precisa ser modificado com necessidade (CIRIACO; SANTOS, 2017).

2.1 CATEGORIAS DE MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Independente do gênero, a pessoa com maior nível de escolaridade tem mais chances e oportunidades de inclusão no mercado de trabalho, contudo, ainda não foram superadas as recorrentes dificuldades encontradas pelas mulheres no acesso a cargos de chefia e de equiparação salarial com homens que ocupam os mesmos cargos/ocupações. Desta forma, no Brasil quanto mais alto o cargo e a escolaridade, maior a desigualdade de gênero, pois muitas mulheres escolhem carreiras em que podem conciliar trabalho com as tarefas de casa, mãe, esposa, cuidadora e outras abrem mão da carreira ou dão prioridade para a ascensão do marido, por ele ganhar mais (ALMEIDA, 2017).

Além das implicações sociais e éticas, a escassez de mulheres no topo da hierarquia corporativa sugere que a representação feminina na alta administração pode ter implicações importantes para a competitividade de uma empresa, não apenas como um reflexo de uma neutralidade de gênero, mas no processo de recrutamento e promoção devido aos benefícios potenciais da própria diversidade de gêneros (DEZSO; ROSS, 2010).

Segundo o levantamento de Estatísticas de Gênero, divulgado pelo IBGE em junho de 2018, demonstra que as mulheres são mais escolarizadas que os homens, mas têm rendimento

médio 25% inferior. Além disso, no Brasil, 60,9% dos cargos gerenciais (públicos ou privados) eram ocupados por homens em 2016 e o rendimento médio mensal dos homens era de R\$ 2.306,00; enquanto o das mulheres era de R\$ 1.764,00 (IBGE, 2019).

Percebendo a discrepância entre gêneros, a participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é muito incipiente perto do preparo das profissionais e do perfil que possuem, no entanto, a mulher pode ocupar cargos diferenciados e que envolvam maior prestígio, mas isto irá depender de alguns fatores, como a idade, classe, raça, preferência sexual e, principalmente, o status geopolítico (FERNANDES, 2013). E através do trabalho nos mais diversos cargos, as mulheres passaram a atuar em âmbito público e privado, sendo assalariadas, empregadoras e autônomas ou individuais.

São consideradas as mulheres assalariadas, aquelas que deixaram de ser apenas meras donas-de-casa e passaram a ser não somente mãe e cônjuge apenas, mas aquelas que ocupam diversas profissões, num cenário que antes era masculino (D'ALONSO, 2008). Contudo, a inserção destas mulheres no mercado de trabalho através da reconfiguração de um novo meio social, fez com que a presença feminina no mercado de trabalho aumentasse a população economicamente ativa, e mudasse suas próprias vidas, de suas famílias e de toda sociedade. Portanto, a inserção trouxe mais informações e indignações que provocaram mudança sociais, como por exemplo na luta de igualdade salarial de gênero, que tem crescido a cada ano, além de melhor distribuição de renda e aumento da renda familiar (MENAS, 2017).

Para Jonathan (2005) as mulheres empregadoras caracterizam-se por serem destemidas, autoconfiantes, apaixonadas e identificadas com seus empreendimentos. As mulheres empreendedoras-empregadoras são aquelas que além de possuir seu próprio negócio, conseguem empregar uma ou mais pessoas sob sua responsabilidade para dar segmento ao empreendimento, e tendem ter uma abordagem de liderança, fruto de um aprendizado sobre valores, comportamentos e interesses para a cooperação e relacionamentos (MUNHOZ, 2000).

Evidenciando as mulheres empreendedoras-empregadoras, tem-se também as mulheres empreendedoras-individuais que se caracterizam pelas profissionais que buscam a própria autonomia frente aos negócios de forma individual. Sendo assim, Gurley-Calvez (2009) constaram que mulheres autônomas passam significativamente mais tempo em casa e com crianças do que mulheres que foram empregadas por terceiros. Segundo o IBGE (2019), o número de mulheres atuando como microempreendedoras individuais (MEI) no Brasil, duplicou em um período de cinco anos, considerando que o número saltou de 1,3 milhão, em 2013, para 3 milhões em 2018, um aumento de 124%.

Já as mulheres servidoras públicas, representam um caso peculiar na forma de trabalho, que na maioria das vezes se dá através de concurso público, a evolução nos modelos gerenciais públicos tem permitido que um número cada vez maior de mulheres ocupem espaços na política e na gerência de órgãos públicos, tornando-se mais propensas a assumir cargos de maior responsabilidade e exigência técnica por seus méritos, seja por indicação ou eleição, contudo, ainda muito aquém da participação masculina (SCHERER & BOTELHO, 2018). Por fim, a situação da mulher no mercado de trabalho é marcada por uma maior precarização do trabalho das mulheres, recorrentemente em regime reduzidos, marcado por maior informalidade, redução salarial, e também pela falta de perspectiva promocional na carreira, restrições na política de formação profissional, mesmo quando o emprego é marcado por estabilidade, como é o caso do emprego público (HIRATA, 2006; GUGLIELMO, CARTONI; 2006).

2.2 DETERMINANTES DE RENDIMENTO DAS MULHERES

Desde o século passado que o trabalho feminino passou a fazer parte da sociedade capitalista, vários fatores passaram a determinar a renda das mulheres, e consequentemente as desigualdades de gênero. A análise das desigualdades entre os rendimentos existentes entre

homens e mulheres constitui elemento essencial para se pensar a influência do mundo do trabalho nas condições socioeconômicas das mulheres e evidenciar as diferenças de acesso ao mercado de trabalho (ANDRADE, 2016).

Guimarães (2012) evidencia que a redução dos diferenciais de rendimento tanto em termos do atributo sexo quanto de cor ou raça, foi bastante condicionada pelo processo de valorização real do salário mínimo, que aumenta mais expressivamente os rendimentos na base da pirâmide, ou seja, entre a população ocupada que recebe salário mínimo que, por sua vez, é significativamente representada por mulheres e negros, ou seja, os determinantes da desigualdade de renda são entre os segmentos raciais, idade, ocupações de chefia e gerência e escolaridade.

Segundo dados da PNAD (2018), o rendimento médio das mulheres ocupadas entre 25 e 49 anos de idade (R\$ 2.050,00) equivalia a 79,5% do recebido pelos homens (R\$ 2.579,00), com valor médio da hora trabalhada pelas mulheres de R\$ 13,0, ou 91,5% da hora trabalhada pelos homens e considerando-se a cor ou raça, a proporção de rendimento médio da mulher branca ocupada em relação ao do homem branco ocupado (76,2%) era menor que essa razão entre mulher e homem de cor preta ou parda (80,1%) (IBGE, 2019).

Mulheres que dedicam seu tempo aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, assim como ocupações de chefia e gerência, são as mulheres trabalhavam, em média, 4,8 horas semanais a menos do que os homens (IBGE, 2019), uma vez que, o tempo despendido as atividades rotineiras de manutenção de seu ambiente se duplicaram. Contudo, as mulheres sofrem mais do que os homens com o estresse de uma carreira, pois as pressões do trabalho fora de casa fazem com que elas se dediquem tanto ao trabalho quanto o homem e, quando voltam para casa, instintivamente dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico (PROBST, 2005).

A escolaridade também está diretamente associada à elevação da renda para ambos os sexos, à medida que a escolaridade avança, o rendimento médio aumenta e foi através do fortalecimento de sua participação no mercado de trabalho e o aumento da responsabilidade no comando das famílias, que as mulheres começaram a aumentar seu poder aquisitivo, o nível de escolaridade e a reduzir a defasagem salarial que ainda existe em relação aos homens. Nesse contexto, fica evidente que as diferenças de rendimento entre homens e mulheres não se explicam pela diferença de escolaridade. A desigualdade de rendimento entre homens e mulheres no caso brasileiro é resultado, em grande medida, de uma inserção, no mercado de trabalho, diferenciada por sexo, com uma maior presença feminina em ocupações precárias, de baixa qualificação, pouco formalizadas e predominantemente no setor de serviços como, por exemplo, o trabalho doméstico (PROBST, 2005; POCHMANN, 2012; IBGE, 2014).

3 METODOLOGIA

O desenvolvimento do trabalho investigou por meio de pesquisa empírica, a relação de fatores que determinam a renda de mulheres assalariada, empreendedora-empregadora, empreendedora-individual e do setor público. Sendo assim, caracteriza-se como uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa, utilizando-se de procedimentos a pesquisa bibliográfica e análises estatística da renda média das mulheres.

Os procedimentos de coleta tratamento e análise dos dados, ocorreu através da obtenção dos dados no site do IBGE/PNADc, relativo ao primeiro trimestre de 2019. A amostra estratificada foi composta por 92.720 (mulheres assalariada, empreendedora-empregadora, empreendedora-individual e do setor público) que representam uma população de 38.934.041 mulheres trabalhadoras. A pesquisa está classificada como uma *complex survey*, que se utiliza de um plano amostral específico.

Os procedimentos estatísticos para a renda média foram realizados no software T através

de aplicação da análise de regressão com variáveis binárias conforme equação (1).

$$Renda_{ik} = \beta_1 D_1 + \beta_2 D_2 + \beta_3 D_3 + \beta_4 D_4 + \beta_5 D_5 + \beta_6 D_6 + \varepsilon_{ik} \quad (1)$$

Em (1) a $Renda_{ik}$ é a renda em reais (1,00 R\$) da mulher i ($i = 1 \dots n$) e k ($k = 1, \dots, 4$). $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_6$ são os coeficientes de renda média analisando as variáveis binárias ($D_1 \dots, D_6$), e $D_1 \dots D_6$ são as variáveis binárias que identificam o grau de escolaridade das mulheres (D_1 = ensino de primeiro grau ou menos, D_2 = ensino médio, D_3 = ensino superior, D_4 = especialização, D_5 = mestrado e D_6 = doutorado).

Para quantificar os determinantes de renda das mulheres trabalhadoras foi aplicado a equação de regressão com variáveis binárias conforme a equação (2).

$$\text{Log_Renda} = \alpha + \sum_{k=1}^8 \theta_k Z_k + \sum_{i=1}^5 \beta_i D_Escolaridade_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

Em (2) Log_Renda é a logarítmica natural de renda da mulher trabalhadora, θ_k ($k = 1, \dots, 8$) é o impacto dos determinantes na renda (Idade, $\text{idade}^2/100$, INSS, cônjuge, chefe de família, homoafetivo, rural e branco) e o β_i , o impacto da escolaridade a renda (ensino médio, superior, especialização, mestrado e doutorado).

4 RESULTADOS

Com o intuito de analisar comparativamente a rentabilidade das mulheres assalariadas, empreendedora-empregadora e individual, além da posição como funcionária pública, o mapeamento inicial dos dados desta pesquisa, ocorreu a partir da constatação do banco de dados do IBGE/PNADc (2019). Observou-se que do total de 92.720 mulheres na amostra, 57.068 são mulheres assalariadas, 2.845 são mulheres empregadoras-empendedoras, 18.358 são empreendedoras-individuais e 14.449 são funcionárias públicas, a qual na Tabela 1 constam os resultados da renda média por nível de escolaridade para as mulheres.

Tabela 1. Renda média por nível de escolaridade para as mulheres do setor privado_assalariadas, empreendedoras_empregadoras, empreendedoras_individuais e do setor público (valores em R\$ 1,00 da renda obtidos junto ao IBGE/PNADc/2019_01)

	Survey-weighted dependent variable: Renda			
	Privado Assalariada	Empreendedora		Setor Pública
		Empregadora	Individual	
Base	1.152,91*** (9,91)	2.556,96*** (133,77)	838,16*** (16,85)	1.577,25*** (48,92)
Médio	1.547,10*** (11,45)	3.195,71*** (134,72)	1.162,21*** (18,06)	2.025,78*** (35,46)
Superior	3.381,55*** (55,16)	5.890,02*** (514,27)	2.436,35*** (88,76)	4.124,38*** (83,15)
Especialização	6.023,84*** (182,03)	7.360,83*** (438,39)	5.172,69*** (990,69)	5.990,08*** (158,28)
Mestrado	9.157,41*** (576,93)	8.772,64*** (1.510,75)	4.860,33*** (801,22)	9.306,35*** (616,90)
Doutorado	10.915,37*** (740,71)	11.937,72*** (2.711,36)	6.800,35*** (1.477,64)	12.941,34*** (745,90)
Observações	57.068	2.845	18.358	14.449
População	24.945.144	1.308.169	7.181.346	5.499.382
Log Likelihood	-547.298	-28.971	-173.491	-143.382
Akaike Inf. Crit.	1.094.610	57.955	346.995	286.776

Observações:

i) Base = escolaridade correspondente ao primeiro grau ou menos;

- ii) *** $p < 0,01$;
 iii) Erro padrão entre parênteses;
 iv) Foram consideradas as características do plano amostral IBGE/PNADc/2019_01;
 v) Equação estimada: $\text{Renda}_{ik} = \beta_1 D_1 + \beta_2 D_2 + \beta_3 D_3 + \beta_4 D_4 + \beta_5 D_5 + \beta_6 D_6 + \varepsilon_{ik}$

Fonte: elaborado pelos autores.

Analisando os valores de renda média na Tabela 1, constata-se que no nível base, a categoria melhor remunerada são as empreendedoras-empregadoras com salário médio de R\$ 2.556,96 (205,07% superior que ao salário das empreendedoras-indivduais) seguidos pelas mulheres do setor público que apresentam renda média de R\$ 1.577,25 (88,18% superior ao salário das empreendedoras-indivduais).

A mesma lógica continua para a categoria mais bem remunerada, das mulheres empreendedoras-empregadoras nos níveis de escolaridade médio e superior, sendo que as empregadoras recebem com ensino médio R\$ 3.195,71 (174,97% a mais que as mulheres empreendedoras-indivduais), com ensino superior R\$ 5.890,02 (141,76%) e com especialização R\$ 7.360,83 (42,30%) em relação a renda média das empreendedoras-indivduais que recebem com ensino médio R\$ 1.162,21, com superior R\$ 2.436,35 e com especialização R\$ 5.172,69, consideradas as menores rendas médias da amostra.

Seguido estão as mulheres do setor público que apresentam renda média com nível médio de R\$ 2.025,78 (74,30% superior ao salário das empreendedoras-indivduais) e com superior, R\$ 4.124,38 (69,29%) e as mulheres assalariadas com níveis de escolaridade em especialização que apresentam renda média de R\$ 6.023,84 (16,45% superior ao salário das empreendedoras-indivduais) e inferior em 22,19% das mulheres empregadoras.

À medida que o nível de escolaridade aumenta, essa lógica é alterada, pois com mestrado e doutorado, a categoria do setor público passa a ter as maiores rendas médias. Com mestrado as mulheres do setor público possuem renda média de R\$ 9.306,35 (91,48% superior que as mulheres empreendedoras-indivduais) seguido pelas mulheres assalariadas com renda média de R\$ 9.157,41 (88,41%), enquanto com doutorado, a renda média é de R\$ 12.941,34 (90,30% superior que as mulheres empreendedoras-indivduais) seguido pelas empregadoras com renda média de R\$ 11.937,72 (75,55%). Desta forma, a Tabela 1, evidencia que a maior renda média por nível de escolaridade é para as mulheres do setor público e com nível de escolaridade em doutorado no valor de R\$ 12.941,34.

Relativo aos determinantes de renda média, na Tabela 2, são apresentados os coeficientes do modelo de regressão para as quatro classificações de mulheres (assalariada, empreendedora-empregadora, empreendedora-individual e trabalhadoras do setor público). Destaca ainda, que constam na Tabela 2, os valores de intervalos de confiança para os coeficientes estimados.

Tabela 2. Determinantes do rendimento das mulheres do setor privado, assalariadas, empreendedoras, empregadoras, empreendedoras individuais e do setor público. (Valores em logaritmo natural da renda obtidos junto ao IBGE/PNADc/2019_01).

Survey-weighted dependent variable: Log_Renda

	Privado Assalariada	Empreendedora		Setor Pública
		Empregadora	Individual	
Constante	6,41*** (6,33; 6,48)	6,87*** (6,35; 7,38)	5,78*** (5,59; 5,96)	6,48*** (6,27; 6,70)
Idade	0,02*** (0,02; 0,02)	0,01 (-0,01; 0,04)	0,04*** (0,03; 0,04)	0,01*** (0,003; 0,02)
I(Idade2/100)	-0,01*** (-0,02; -0,01)	-0,005 (-0,03; 0,02)	-0,04*** (-0,05; -0,03)	-0,003 (-0,01; 0,01)
Inss	-0,75***	-0,28***	-0,60***	-0,46***

	(-0,77; -0,73)	(-0,37; -0,18)	(-0,64; -0,56)	(-0,53; -0,40)
Cônjuge	0,11***	0,19***	0,10***	0,13***
	(0,09; 0,13)	(0,06; 0,33)	(0,04; 0,16)	(0,09; 0,17)
Chefe de família	0,11***	0,18***	0,10***	0,16***
	(0,09; 0,12)	(0,05; 0,31)	(0,05; 0,16)	(0,12; 0,21)
Homoafetivo	0,16**	-0,30	0,63**	0,32**
	(0,01; 0,31)	(-0,73; 0,14)	(0,05; 1,21)	(0,06; 0,59)
Rural	-0,27***	-0,33***	-0,45***	-0,29***
	(-0,30; -0,25)	(-0,49; -0,18)	(-0,50; -0,39)	(-0,32; -0,26)
Branco	0,15***	0,15***	0,33***	0,18***
	(0,14; 0,17)	(0,07; 0,24)	(0,30; 0,37)	(0,15; 0,21)
Médio	0,26***	0,25***	0,36***	0,27***
	(0,25; 0,28)	(0,14; 0,36)	(0,32; 0,40)	(0,23; 0,32)
Superior	0,78***	0,73***	0,86***	0,84***
	(0,75; 0,80)	(0,61; 0,86)	(0,80; 0,93)	(0,80; 0,89)
Especialização	1,23***	1,03***	1,29***	1,18***
	(1,19; 1,27)	(0,90; 1,17)	(1,17; 1,41)	(1,13; 1,23)
Mestrado	1,60***	1,15***	1,32***	1,59***
	(1,51; 1,70)	(0,80; 1,50)	(1,12; 1,51)	(1,49; 1,69)
Doutorado	1,81***	1,39***	1,59***	1,96***
	(1,67; 1,95)	(0,97; 1,81)	(1,11; 2,07)	(1,83; 2,09)
Observações	57.068	2.845	18.358	14.449
População	24.945.144	1.308.169	7.181.346	5.499.382
Log Likelihood	-60.740	-3.779	-27.033	-16.193
Akaike Inf. Crit.	121.508	7.587	54.095	32.415

Observações:

i) ** p<0,05 *** p<0,01;

ii) Intervalo de confiança entre parênteses;

iii) Foram consideradas as características do plano amostral IBGE/PNADc/2019_01;

iv) Equação estimada. $\text{Log_Renda} = \alpha + \sum_{k=1}^8 \theta_k Z_k + \sum_{i=1}^5 \beta_i D_Escaridade_i + \varepsilon_i$.

Fonte: elaborado pelos autores.

Com base nos valores da Tabela 2, nota-se que a variação do rendimento por hora das mulheres, está associada a mulheres empregadora-individual, sendo as variáveis mais significativas por setor, ou seja, indica um coeficiente significativo a 1% e um rendimento por hora de 5,78, sem a influência de nenhuma outra variável.

Constatou-se que a idade é valorizada em todas as categorias, exceto as mulheres empregadoras. Essa categoria parece não reconhecer a experiência (idade) como uma variável importante na renda para estas mulheres, mas em contrapartida as mulheres que adentram ao setor público ou que trabalham de forma individual e assalariada quando há o aumento da idade da mulher, há aumento na renda e consequentemente a instabilidade financeira.

A variável INSS pode ser analisada concomitante ao aumento de renda em função da idade, sendo que o INSS possui impacto nos rendimentos das quatro categorias de mulheres. A mulher assalariada corresponde a um coeficiente negativo de 0,75 sobre o rendimento, o qual o rendimento cai 25% se a mulher assalariada trabalha e cabe a empregadora recolher um determinado percentual de INSS de sua renda mensal, conforme legislação. Este mesmo determinante influencia a renda das mulheres individuais em um coeficiente negativo de 0,60, uma vez que devem contribuir para o INSS na forma de autônoma por causa da aposentadoria, contribuindo em 11% do salário mínimo, se tem a intenção de se aposentar pelo base ou em 20% do salário teto da previdência, que em 2019 é de R\$ 5.645,80.

A variável cônjuge e chefe de família, constatou-se que se a mulher empreendedora-empregadora for cônjuge, seu rendimento aumenta significativamente em 19% e consequentemente, ser a chefe de família o rendimento vai para 18%. Contrariamente, ocorre com as mulheres empreendedoras-individuais e assalariados, que se for cônjuge e chefe de família, a renda não influencia entre si, diferente das mulheres do setor público que se for chefe

de família e cônjuge, o rendimento aumenta apenas 16%. Estas categorias são significantes para as mulheres que trabalham no setor público, pois proporcionada a instabilidade financeira, conjugal, família constituída e expedientes de horários fixados, ao contrário das mulheres empregadoras, que se forem chefes de família, não tem conseguem dar a atenção adequada ao lar, tendem a cumprir mais carga horaria e são responsáveis com gestão dos negócios e tomada de decisão.

Analisando a variável homoafetiva, esta variável não é valorizada para as mulheres empregadoras, mas possui representatividade nas mulheres empreendedoras-individuais e no setor público em obter mais renda, uma vez que, a discriminação de gênero é visível na sociedade em alocação de espaço no mercado de trabalho. Notou-se que se as mulheres trabalharem de forma individual, estas não precisam estar submissas a gestores e criam seu próprio negócio. Já, as que estão alocadas no setor público, ressaltou-se que o processo de seleção é através de concurso público, um processo seletivo que permite o acesso a emprego ou cargo público de modo amplo e democrático, sem definições de gênero.

Ainda, constatou-se que a variável rural possui influencia diretamente na renda das mulheres empreendedoras-individuais, visto que o rendimento por hora reduz em 45% caso for trabalhadora no meio rural, seguido das mulheres empregadoras no meio rural em 33%. Pode-se constatar, que o êxodo rural impacta principalmente na categoria empreendedora. Com relação a variável de cor de pele, observou-se que o rendimento por hora aumenta em 0,33 para as empreendedoras-individuais, seguido das mulheres que atuam no setor público em 18%. Estas categorias influenciam nos determinantes de renda da mesma forma que a opção sexual.

As variáveis condizentes aos níveis de escolaridades, correspondem do nível médio ao doutorado, excluindo o nível base e considerando que são as mulheres que possuem nível de escolaridade médio completo. Contudo, os resultados que possui maiores coeficientes são sobre a escolaridade em níveis superior a doutorado para qualquer das mulheres, sejam elas empreendedoras ou empregadas no setor privado e público, a qual notou-se que as mulheres empreendedoras-individuais que possuem titulação superior, seu rendimento por hora aumenta significativamente em 0,86, seguido das mulheres assalariadas, que possui um rendimento significativamente em 0,78.

Na mesma lógica, com níveis de especialização, as empreendedoras-individuais tendem a ter um coeficiente de rendimento superior em 1,29 por hora trabalhada, seguida das mulheres assalariadas que recebem 123% a mais por possuir uma especialização.

Com escolaridade em mestrado, nota-se que as mulheres assalariadas que obtém títulos, possuem um aumento altamente significativo de 1,60 na hora trabalhada em termos de salário, seguido das mulheres do setor público, em 1,59 de coeficiente de rendimento. Já com o doutorado, as mulheres que atuam no setor público e que procuram obter títulos para adicional de qualificação, tendem a ter um aumento significativo em 1,96 a mais por hora trabalhada, seguido das mulheres assalariadas e diferente das mulheres-empregadoras que por estarem frente aos negócios, este fator é reduzido em 0,57.

Enfim, constatou-se que as mulheres assalariadas são as que mais contribuem com o INSS, conforme o aumento de sua renda em 6,41, mas se estas trabalham no setor rural, seu rendimento por hora cai para 0,27 por hora-trabalhada, diferente das mulheres que são servidoras públicas que por ser branca, chefe de família e obter títulos, possuem uma remuneração em 15% a mais que as mulheres assalariadas.

Já as mulheres que são empregadoras e cônjuges, seu rendimento representa uma significância em 1,09 a mais que as empreendedoras-individual, ou seja, nota-se que sua hora trabalhada vale duas vezes mais que de uma mulher autônoma. Este fator pode ter por influência que as mulheres autônomas, por não conseguir empregabilidade, buscam esta fonte de renda com uma idade mais avançada, embora não sendo cônjuges e nem chefe de família, buscam o aperfeiçoamento em escolaridade, ou seja, talvez pela a independência financeira e a

flexibilidade de horários entre trabalho e estudo.

5 CONCLUSÃO

Como temática em constante evolução, a ascensão das mulheres no cenário empresarial está a cada ano impactando positivamente no dia a dia dos negócios, através da equiparação de direitos entre os sexos, e consequentemente aumento de renda. Desta forma, a presente pesquisa, buscou-se analisar comparativamente os determinantes do rendimento das mulheres do setor privado, considerando as mulheres assalariadas, empreendedoras-empregadoras e empreendedoras-individuais, assim como as mulheres que atuam no setor público, através dos dados disponibilizados pelo IBGE, no primeiro trimestre de 2019.

Constatou-se que como forma de contribuir com a pesquisa, as mulheres que tem uma melhor estabilidade financeiras, em termos de renda média, são as que atuam em setores públicos e consequentemente, os planos de carreiras no setor publicam possibilitam a elas uma maior renda se obtiverem titulação em níveis de escolaridade, enquanto as mulheres com menores renda, são as mulheres empreendedoras-individuais, com nível de escolaridade base. Contudo, as análises realizadas indicam relevantes considerações em relação aos determinantes de renda das mulheres frente ao mercado de trabalho, pois notou-se que os fatores como, idade, espaço rural, relacionamento conjugal, racionalidade e escolaridade perfazem alterações na renda das mulheres assalariadas, empreendedoras-empregadoras e empreendedoras-individuais e servidoras públicas, através dos coeficientes do modelo de regressão. O maior coeficiente encontrado de 1,96, para o mesmo nível de escolaridade de doutoramento, é para a categoria de mulheres que atuam no setor público, indicando o quanto ter instrução aumenta o valor do rendimento médio por hora trabalhada e logo comprova que estas obtêm uma renda média de R\$ 12.941,34.

Por fim, como algumas sugestões para trabalhos futuros, cabe ainda pesquisas sobre a evolução da mulher no mercado, a distinção entre gêneros e a gestão do empoderamento feminino, assim como o aprofundamento dos determinantes que interferem na diferença de salário entre as mulheres empregadoras e as autônomas. Desta forma, conclui-se que a pesquisa empírica e os resultados encontrados aconteceram no sentido de aumentar o conhecimento do assunto, de forma geral, corroborando com notícias publicadas dos meios de veiculação pelo Brasil e comprova a evolução das mulheres no mercado de trabalho a realidade brasileira.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, T. Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade? 2016. **Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa**. Disponível em <<http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/29160>>. Acesso em 16 jun. 2019.
- BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA SEGeT. 6., 2014. **Anais eletrônicos...**: SEGeT, 2014. Disponível em <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em 20 jun. 2019.
- BRUSCHINI, C. **Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência na discriminação?** 2000. Disponível em <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf>>. Acesso em 20 jun. 2019.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. **Anais do Encontro Nacional de Estudos Populacionais**. Caxambu, MG, Brasil. 1996.

CABRAL, M. R. **O mercado de trabalho na década de 90**: um mundo em transformação, 1999. Disponível em <<http://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/sociologia/analise-historica-mulher-mundo-trabalho.htm>>. Acesso em 15 jun. 2019.

CARRIJO, M. C. FERREIRA, S.R.R. Empreendedorismo Feminino no Brasil: Uma análise a partir de dados do *Global Entrepreneurship Monitor* (Gem) Feminine Entrepreneurship In Brazil: An Analysis Made From **The Global Entrepreneurship Monitor** (GEM). 2017. Disponível em <<http://www.fatece.edu.br/arquivos/arquivos%20revistas/empreendedorismo/volume6/12.pdf>>. Acesso em 20 jun. 2019.

CIRIACO, K. S. S; SANTOS, R. Discriminação de gênero no mercado de trabalho. 2017. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/62416/discriminacao-de-genero-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 06 jul. 2019.

CRAMER, L., CAPPELLE, M. C. A, ANDRADE, A. L. S., BRITO, M. J. Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, São Paulo, v.1, n.1, 53-71, jan./abril, 2012.

D'ALONSO, G. L. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. *Psicol Am. Lat. México*. N.15, dez. 2008.

DEZSÖ, C. L.; ROSS, D. G. Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. **Strategic Management Journal**, v. 33, n. 9, p. 1072-1089, 2012.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo na prática**: mitos e verdades do empreendedor de sucesso. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

FERNANDES, M. A. A inserção da mulher no mercado de trabalho: um estudo sob a perspectiva da psicologia. 2013. **Revista Gestão & Conhecimento**. Disponível em <http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/artigos_v2013.htm>. Acesso em 16 jun. 2019.

FRANÇA, M. C. **Vozes antifeministas nas Redes Sociais** – Uma análise de conteúdo. 1ª ed. NEA Editora: Novas Edições Acadêmicas. 2018.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR – GEM. Empreendedorismo no Brasil – **Relatório Executivo** (2014). Curitiba: IBQP, 2014.

GOMES, A. F., SANTANA, W. G. P. (2004). As habilidades de relacionamento interpessoal de mulheres que trabalham por conta própria: o caso de Vitória da Conquista -BA. In: **Anais do Seminário de Administração (Semead)**, São Paulo, SP, Brasil

GUGLIELMO, G. S; CARTONI, D. M. **A mulher no mercado de trabalho: desigualdades salariais**. Disponível em <<https://repositorio.pgsskroton.com.br/bitstream/123456789/953/1/artigo%2015.pdf>>. Acesso em 15 jun. 2019.

GUIMARÃES, J. R. S. (org.). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000. Brasília: OIT, 2012. 416p. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/indicadorestdnovo_880.pdf>. Acesso em 15 jun. 2019.

GURLEY-CALVEZ, T., HARPER, K., BIEHL, A. Self-employed Women and Time Use. **SBA Office of Advocacy**, Washington D. C. 2009.

HIRATA, He. **Nova Divisão Sexual do Trabalho?** 2006.

HOBSBAWM, E. J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. 18 ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Dados 2019**. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em 15 jun. 2019.

JONATHAN, E. G. Mulheres empreendedoras: medos, conquistas e qualidade de vida. **Psicologia em estudo**, Maringá, V. 10, n. 3, 2005. Disponível em <www.scielo.br/pdf/pe/v10n3/v10n3a04.pdf>. Acesso em 15 jun. 2019.

MENAS, T. M. **Disparidade de gênero no mercado de trabalho brasileiro**: Variações de acordo com o nível salarial. Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?view=000984931>>. Acesso em 20 jun. 2019.

MUNHOZ, G. de S. Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações empreendedoras? In: ENCONTRO NACIONAL DE EMPREENDEDORISMO, 1, 2000. Maringá. **Anais...** Maringá: EGEPE, out. 2000.

OLIVEIRA, C. P. **Políticas públicas de gênero para mulheres**: um insight. 2013. Disponível em <<http://www.humanas.ufpr.br/portal/cienciassociais/files/2013/09/MONOGRAFIA-CYNTHIA-PELUZZO.pdf>>. Acesso em 20 jun. 2019.

POCHMANN, M. **Nova Classe Média? O trabalho na base da pirâmide social brasileira**. Boitempo Editorial, São Paulo, 2012.

PROBST, E. R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2005. Disponível em <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em 29 jun. 2019.

SANCHES, F. C.; SCHMIDT, C. M.; DAGA CIELO, I.; SCHMITZ KÜHN, M. K. Empreendedorismo Feminino: Um estudo sobre sua representatividade no Município de Toledo – Paraná. **Revista de Gestão e Secretariado**, vol. 4, n. 2, 134-150, jul./dez, 2013.

SCHERER, L.; BOTELHO, L. Liderança feminina na gestão pública municipal—desafios e aprendizados de mulheres prefeitas. Atlânticas. **Revista Internacional de Estudos Feministas**. 2018. Disponível em <<https://www.uffs.edu.br/campi/cerro-largo/repositorio-ccl/anais-viii-simposio-iberoamericano-de-cooperacao-para-o-desenvolvimento-e-a-integracao-regional/mulheres-no-comando-da-gestao-publica-municipal-na-regiao-das-missoes>>. Acesso em 20 jun. 2019.

SOSNOWSKI, A. S. **Empoderamento feminino e empreendedorismo**. 2019. Disponível em <<https://rme.net.br/2019/02/15/empoderamento-feminino-e-empreendedorismo/>>. Acesso em 15 jun. 2019.