



## EFEITOS DA MATERNIDADE NA OFERTA DE TRABALHO E SALÁRIOS NO BRASIL

## EFFECTS OF MOTHERHOOD ON LABOR SUPPLY AND WAGES NO BRASIL

Fernando Antonio Machado<sup>1</sup>  
Solange de Cassia Inforzato de Souza<sup>2</sup>  
Vanessa Fortunato de Paiva<sup>3</sup>  
Magno Rogério Gomes<sup>4</sup>

### RESUMO:

Este trabalho tem como objetivo analisar empiricamente o impacto da maternidade na oferta de trabalho e nos salários das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Utiliza-se os microdados da PNAD Contínua de 2017, estima-se as probabilidades de oferta de trabalho pelo modelo Probit binomial e a correção do viés de seleção (Heckit), e efetua-se a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder. Os dados confirmam a relação negativa entre a maternidade e a oferta de trabalho das mulheres mães no país. As mães ocupadas são mais jovens, menos experientes, trabalham em menor carga horária, ganham menos, e seguem um padrão de distribuição das ocupações e dos setores econômicos muito similar ao das não-mães. A maternidade age como penalidade quando se compara remunerações de mulheres mães e homens, mas, por outro lado, promove um prêmio na comparação dos salários de mulheres mães e não-mães no Brasil.

**Palavras-chave:** Maternidade; Oferta de trabalho; Salários; Brasil.

### ABSTRACT:

This work aims to empirically analyze the impact of motherhood on the labor supply and wages of women in the Brazilian labor market. We used the PNAD Continuous 2017 microdata, the Probit model with the correction of the selection bias (Heckit), and the Oaxaca-Blinder salary decomposition. The data confirm the negative relationship between motherhood and the labor supply of mothers in the country. Employed mothers are younger, less experienced, work less hours, earn less, and show a pattern of distribution of occupations and economic sectors very similar to non-mothers. Maternity acts as a penalty when comparing the remuneration of mothers and men, but on the other hand it promotes a premium in the comparison of the salaries of women mothers and non-mothers in Brazil.

**Keywords:** Motherhood; Labor supply; Wages; Brazil.

<sup>1</sup>Mestrando em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina. Paraná. E-mail: fernandomachado@uel.br.

<sup>2</sup> Professora do Programa de Mestrado em Economia Regional da Universidade Estadual de Londrina. Paraná. E-mail: solangecassia@uol.com.br.

<sup>3</sup> Mestre em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina. Paraná. E-mail: nepaiva@hotmail.com.

<sup>4</sup> Professor da Universidade Estadual de Londrina e Universidade Pitágoras Unopar. Paraná. E-mail: profmagnogomes@gmail.com.



## 1 INTRODUÇÃO

A mudança do comportamento e dos valores femininos, influenciada por uma maior visibilidade política e pela autonomia sexual da mulher a partir do conhecimento e uso dos métodos contraceptivos, propiciaram uma maior qualificação educacional e profissional, de modo que, desde os anos 1960 e 1970, tais mudanças contribuíram para a elevação da taxa de participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Ao lado disso, as mais diferentes abordagens científicas concluem empiricamente para a persistência das desigualdades de gênero no Brasil e no mundo.

Tal qual a desigualdade de gênero, a maternidade tem sido associada à diferenciação e discriminação salariais e à segregação ocupacional feminina no mercado de trabalho, como divulgadas na literatura econômica por Cunha e Vasconcelos (2016), Meulders (2007), Monte (2011), Paulo (2013) e outros. Nesse aspecto, os estudos se justificam pelos prismas normativo e positivo. Normativo, na medida em que são motivados por implicações sobre a justiça e a moral, pois que a igualdade de gênero tem se constituído como valor e guiado a elaboração de agendas nacionais e internacionais em prol da sua consecução, como as defendidas nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e nos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres. Positivo, na medida em que a literatura sobre economia da discriminação tem mostrado que a discriminação é ineficiente e há evidências empíricas que podem elucidar os mecanismos de discriminação e a sua persistência nas economias.

Teoricamente, algumas são as variáveis que explicam as desigualdades salariais, sistematizadas nos corpos teóricos econômicos. A teoria do capital humano aborda a influência da escolaridade e experiência na remuneração e na participação dos indivíduos no mercado de trabalho. Para a teoria do mercado dual ou segmentado, questões como a formalidade da ocupação, a região, o setor econômico, as estruturas de mercado nas quais as firmas estão situadas e a estrutura tecnológica explicam as desigualdades salariais. A teoria da discriminação reflete sobre a situação em que há tratamento salarial diferenciado de grupos com características produtivas idênticas, mas características pessoais distintas, como gênero e cor da pele (BORJAS, 2012; CHADAVERIAN, 2011; EHRENBERG E SMITH, 2000; LOUREIRO, 2003).

A desigualdade entre homens e mulheres constatadas empiricamente, mesmo em condições de equivalência de atributos produtivos, a integração tardia ao mercado de trabalho e os empecilhos contemporâneos, além da inclusão social de pessoas apartadas da sociedade por questões de fecundidade, são preocupações autênticas que fundamentam a pesquisa nessa área. Nesta chave de interpretação, este trabalho é importante porque esclarece os motivos pelos quais as mulheres, em especial as que são mães, não gozam do mesmo padrão de oferta de trabalho e de salários que as mulheres não mães e os homens e fornece substrato para correção.

Diante desse contexto, o objetivo geral deste trabalho é analisar a influência da maternidade na oferta de trabalho e na remuneração de mulheres mães no mercado de trabalho brasileiro.

O artigo está organizado em 5 seções, incluindo esta introdução. A segunda seção



revisa a literatura sobre a maternidade e mercado de trabalho e a terceira esclarece a metodologia adotada. A quarta seção expõe e analisa os principais resultados. Por fim, as conclusões são apresentadas.

## 2 MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO: CONJUNTOS EMPÍRICOS

A literatura estrangeira e nacional tem registrado pesquisas sobre a maternidade e o mercado de trabalho. De forma geral, mostram uma correlação negativa entre fecundidade e oferta de trabalho, e buscam as razões para a decisão sobre a maternidade e as suas consequências. Edon e Kamionka (2010), por exemplo, aplicaram o Modelo Probit Bivariado Dinâmico para países europeus (França, Espanha, Alemanha, Reino Unido e Dinamarca) com os dados do Painel Europeu de Agregados Familiares (ECHP) de 1994 e 2001, e afirmaram a correlação negativa entre fertilidade e oferta de trabalho ou participação. Gema (2002) estudou os dados da *Encuesta de Población Activa* (EPA) de 1987 a 1993 para a Espanha, e o Modelo de Probits Alternantes para Dados de Painel e apontou que trabalho e cuidado dos filhos são incompatíveis. O efeito das variáveis explicativas incluídas na análise sobre a decisão de fecundidade dependeu da situação laboral da mulher.

Para o Brasil, Dias Junior (2010), com os dados do Censo de 2000, concluiu que as mulheres brasileiras presentes em grupos ocupacionais mais qualificados tenderam a ter menos filhos e a adiar a maternidade por um prazo mais longo. Souza, Rios-Neto e Queiroz (2017), com dados da PNAD de 1984, também afirmaram que a participação das mulheres no mercado de trabalho tendeu a se reduzir à medida que elas tiveram filhos, sendo esse efeito mais forte para a primeira, terceira ou demais crianças.

Campêlo e Silva (2005), a partir do tratamento com uma regressão quantílica com variáveis instrumentais (Efeito Quantílico de Tratamento) dos dados da PNAD de 1999, analisaram a renda familiar e a decisão de ter filhos e apuraram que há uma redução de 14 a 18% nos quantis considerados da distribuição de renda, com impacto maior nos quantis dos extremos da distribuição de renda, em especial nos relacionados às famílias de menor renda, ou seja, ter três filhos ou mais reduz a renda familiar, principalmente entre as famílias mais pobres e mais ricas.

Paulo (2013) afirmou que entre 1980 e 2010 veio ocorrendo uma mudança acentuada no perfil etário das mães de primeiro filho, com adiamento da fecundidade. Todos os estratos sociais apresentaram a penalidade da maternidade, mas somente as distribuições mais altas de rendimento possuíram um prêmio de adiamento de fecundidade. Para chegar a essas conclusões, a autora utilizou um Modelo Logit, uma regressão quantílica, com dados para o Brasil dos Censos (1980 a 2010) e das PNADs (1984, 1992, 1998, 2004 e 2009).

Ainda Souza, Rios-Neto e Queiroz (2010; 2011), analisando dados da PNAD de 1992 a 2007 com Modelo Logit, concluíram que o efeito negativo de filhos sobre a participação feminina no mercado de trabalho perdeu magnitude, mas a presença de filhos diminuiu a probabilidade de participação das mulheres no mercado de trabalho, independentemente da ordem de nascimento.

O trabalho de Dias Junior e Verona (2016), elaborado a partir de vinte entrevistas



com roteiro semielaborado realizadas com mães de Belo Horizonte, concluiu que essas mães combinaram participação no mercado de trabalho com maternidade e adiaram o nascimento do primeiro filho para idades mais avançadas.

Entre as publicações com a especificação de Modelo Probit e dados da PNAD de 1992 a 2008, o trabalho de Aguas (2010) verificou que a probabilidade da mulher estar na PEA teve relação negativa com a presença de filhos menores de 10 anos, com um efeito de magnitude variando conforme o arranjo dos filhos. Ter filhos com 11 anos ou mais reduziu o impacto negativo de ter filhos de 0 a 5 anos.

De acordo com Queiroz e Aragon (2015), enquanto o ciclo de vida (casamento, maternidade e construção da família) reduziu a oferta de trabalho das mulheres, a educação, a condição de chefe de família e o acesso a creches colaboraram para aumentar a inserção feminina no mercado de trabalho, assim como a dimensão da renda do esposo, que apresentou efeito negativo sobre a decisão de trabalho da mulher. Os autores utilizaram um modelo de dois estágios de Heckman (*heckit*) e um modelo *double hurdle* aplicado aos dados da PNAD de 2011 para chegar a essas conclusões.

Barbosa e Costa (2017), com base nas PNADs de 2001 a 2015, apontaram que educação, estado conjugal e presença de filhos e idosos no domicílio mostraram-se relevantes para a decisão feminina na oferta de trabalho. Cirino e Lima (2011), com dados da PNAD de 2006 para as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador, apontaram que escolaridade, renda domiciliar per capita líquida, idade, posição no domicílio, presença de filhos pequenos e raça e, para o Brasil, as variáveis regionais, foram determinantes que elevaram a participação feminina no mercado de trabalho. Além disso, a educação foi um determinante para homens, mas apresentou impactos mais marcantes entre as mulheres.

Cunha e Vasconcelos (2016) usaram um modelo bivariado com dados da PNAD de 1995 a 2009 para o Brasil e concluíram que houve, no período, queda da fecundidade e aumento da participação feminina no mercado de trabalho, assim como um efeito negativo dos salários na probabilidade de fecundidade (maiores salários, menos filhos) e positivo na probabilidade de participação no mercado de trabalho (maiores salários, mais participação). As características pessoais, da condição na família e do local de residência também se mostram determinantes da fecundidade e da inserção das mulheres. Nos domicílios de menor renda, o efeito dos salários na fecundidade é maior, no entanto, é menor no caso do engajamento no mercado de trabalho.

Do ponto de vista salarial, Casal e Barham (2013), com dados da EPH (*Encuesta Permanente de Hogares*) de 1995 a 2003, para a Argentina, entenderam haver evidência sólida de segmentação do mercado de trabalho e, além disso, afirmaram a existência, setorialmente e entre quartis diferentes de salários, de penalizações salariais pela maternidade. As mães do setor informal, segundo os autores, sofreram maior penalização, que aumentou com o número de filhos, principalmente menores, e foi maior na base da distribuição salarial. Os autores combinaram o uso de equação de rendimentos de Mincer, de regressão quantílica, da decomposição de Oaxaca-Blinder e da decomposição de Ñopo

No Brasil, Monte e Gonçalves (2008) utilizaram o Modelo Heckprobit para dados da PNAD de 1995 a 2006, e concluíram que a redução no número de filhos vivos por mulher e a elevação no nível de escolaridade contribuíram significativamente para a



inserção de mulheres no mercado de trabalho e determinação do salário. Monte (2011), a partir do mesmo modelo (Heckprobit), ao estudar o Nordeste brasileiro de 1995 a 2009 pela PNAD, verificou que, a partir de um determinado número de filhos, ocorreu um efeito substituição negativo e superior ao efeito renda provocado pela presença adicional de um filho na família. Uma mulher com três ou quatro filhos, de acordo com o autor, pôde ter uma queda de até 17,4% no salário, quando comparada a uma mulher sem filhos.

Por outro lado, Piras e Ripani (2005) comprovam que, ao contrário da evidência de penalização salarial encontrada para os Estados Unidos, Reino Unido, Austrália e Alemanha, os efeitos da maternidade sobre o mercado de trabalho em alguns países da América Latina não estão claros. As mães peruanas de crianças menores de 7 anos enfrentam penalidade salarial, mas as mães na Bolívia e Brasil têm um prêmio, e no Equador os dados não são significativos. Diante disso, este trabalho procura contribuir com uma investigação mais recente do mercado de trabalho brasileiro e a maternidade em todo o território nacional, sendo, portanto, espacialmente mais amplo do que boa parte das contribuições encontradas. Este trabalho também busca fornecer os determinantes dos salários e, principalmente, as causas das desigualdades salariais provocadas pela maternidade no país.

### 3 ESTRATÉGIA METODOLÓGICA

Para realizar este estudo foram utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua - de 2017 para o Brasil, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Selecionou-se os dados da População Economicamente Ativa para a estimação da oferta de trabalho e da População Ocupada, de todo o território nacional, que declarou ter 14 anos ou mais de idade, para a decomposição salarial.

Os entrevistados que se declararam amarelos ou indígenas não foram considerados na análise e, a partir desta amostra, a população foi dividida entre brancos e não-brancos (pretos e pardos). O salário foi definido a partir do rendimento bruto/retirada mensal (valor em dinheiro) que o indivíduo recebia normalmente no trabalho da semana de referência. Mães são as mulheres chefes dos domicílios ou cônjuge dos chefes associadas às crianças menores de 14 anos presentes nestes domicílios. As variáveis estão expostas no Quadro 1.



**Quadro 1 – Variáveis para os modelos econométricos**

Variável	Nome	Descrição
$\ln(W)$	Logaritmo do salário/hora	Salário/hora em R\$ de 2017.
$X$	Experiência	Idade menos anos de estudos menos cinco
$X^2$	Quadrado da Experiência	Quadrado dos anos de experiência
<i>seminst</i>	Baixa instrução (Base)	1 se Ensino Fundamental completo ou instrução inferior; 0 se contrário.
<i>med</i>	Ensino Médio	1 se Ensino Médio completo; 0 se contrário.
<i>grad</i>	Ensino Superior	1 se Ensino Superior completo; 0 se contrário.
<i>pos</i>	Pós-Graduação	1 se Pós-Graduação completa; 0 se contrário.
<i>branco</i>	Cor/Etnia branca (Base)	1 se branco; 0 se contrário.
<i>naobranco</i>	Cor/Etnia não-branca	1 se diferente de branco; 0 se branco.
<i>filho</i>	Filho	1 se apresenta criança menor de 14 anos no domicílio; 0 contrário.
<i>rural</i>	domicílio rural (Base)	1 se rural; 0 se urbano.
<i>urbano</i>	domicílio urbana	1 se urbano; 0 se rural.
<i>nordeste</i>	Região de moradia Nordeste (Base)	1 se Nordeste; 0 se contrário.
<i>sul</i>	Região de moradia Sul	1 se Sul; 0 se contrário.
<i>norte</i>	Região de moradia Norte	1 se Norte; 0 se contrário.
<i>sudeste</i>	Região de moradia Sudeste	1 se Sudeste; 0 se contrário.
<i>centro</i>	Região de moradia Centro-Oeste	1 se Centro-Oeste; 0 se contrário.
<i>df</i>	Região de moradia Distrito Federal	1 se Distrito Federal; 0 se contrário.
<i>oper</i>	Ocupação – Operacional (Base)	1 se Agrícola, Serviços ou Produção; 0 se contrário.
<i>dir</i>	Ocupação – Dirigentes	1 se Dirigentes; 0 se contrário.
<i>pcas</i>	Ocupação – PCA	1 se PCAs; 0 se contrário.
<i>tec</i>	Ocupação – Técnicos	1 se Técnicos; 0 se contrário.
<i>sagri</i>	Setor Agrícola (Base)	1 se Agrícola; 0 se contrário.
<i>sind</i>	Setor de Indústria	1 se Indústria ou Construção; 0 se contrário.
<i>scom</i>	Setor de Comércio	1 se Comércio; 0 se contrário.
<i>sserv</i>	Setor de Serviços	1 se Serviços; 0 se contrário.
$\lambda$	Razão inversa de Mills	Correção de Heckman.
<i>po</i>	População Ocupada	População Ocupada
<i>pea</i>	População Economicamente Ativa	População Economicamente Ativa

Fonte: Elaborado pelos autores.

### 3.1 Probabilidade de participação no mercado de trabalho: Modelo Probit

Os dados informacionais desta pesquisa foram elaborados pela aplicação do modelo Probit. Estatisticamente, a técnica utiliza a função de distribuição acumulada (FDA) em que é determinada por uma variável explanatória selecionada  $X_i$ , apresenta média  $\mu$  e



variância  $\sigma^2$  (GUJARATI; PORTER, 2011):

Os cálculos econométricos foram realizados sob a ótica da oferta de trabalho, ou seja, pela perspectiva probabilística de uma mãe ofertar trabalho retratada por  $P(Y_i = 1|X_i)$ .

Considerando que  $Z_i$  é a variável normal padrão, tal que  $Z_i \sim N(0, \sigma^2)$  e  $Z_i = \gamma_1 + \gamma_2 X_{2i} + \dots + \gamma_n X_{ni}$ , com função de distribuição acumulada, tem-se:

$$F(I_i) = \int_{-\infty}^{I_i} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{z_i^2}{2}} dz_i = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\gamma_1 + \gamma_2 X_{2i} + \dots + \gamma_n X_{ni}} e^{-\frac{z_i^2}{2}} dz_i \quad (1)$$

Sendo que  $P_i$  é a probabilidade da oferta de trabalho e é medida pela área da curva normal padrão de  $-\infty$  a  $I_i$ . Assim, o efeito da variação unitária em X sobre a probabilidade  $Y=1$  será dado por:

$$\frac{\delta P_i}{\delta X_j} = \frac{\delta I_i}{\delta X_j} \cdot \frac{\delta F(I_i)}{\delta I_i} = \gamma_j \cdot P(Z_i) \quad (2)$$

Neste estudo os efeitos marginais foram calculados a partir das variáveis condicionantes identificadas na equação (3):

$$\begin{aligned} PEA_j = & \beta_0 + \beta_1 X_{ji} + \beta_2 X_{ji}^2 + \beta_3 med_{ji} + \beta_4 grad_{ji} + \beta_5 pos_{ji} + \beta_6 naobranco_{ji} \\ & + \beta_7 filho_{ji} + \beta_8 urbano_{ji} + \beta_9 sul_{ji} + \beta_{10} norte_{ji} + \beta_{11} sudeste_{ji} \\ & + \beta_{12} centrooeste_{ji} + \beta_{13} df_{ji} + u_{ji} \end{aligned} \quad (3)$$

A probabilidade de ofertar trabalho ( $PEA_j$ ) foi mensurada para quatro grupos (j): mães, não-mães, mulheres e homens. A variável “*filho<sub>ji</sub>*” foi utilizada como regressor apenas no modelo específico das mães (j = mães).

### 3.2 Decomposição dos salários

Antes de efetuar a decomposição salarial é necessário identificar os determinantes remuneratórios. Tal método foi desenvolvido por Jacob Mincer (1974), e baseou-se nos pressupostos da Teoria do Capital Humano, aplicados a uma equação log-lin:

$$\ln(W) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \gamma Z'_i \quad (4)$$

A variável  $X^2$  representa os retornos de longo prazo da experiência. O vetor  $Z'_i$  representa um vetor de características pessoais do trabalhador e  $\gamma$  é o vetor de coeficientes do vetor de características.



Os determinantes salariais mensurados neste estudo estão representados na equação (5):

$$\begin{aligned} \ln(W)_j = & \beta_0 + \beta_1 X_{ji} + \beta_2 X_{ji}^2 + \beta_3 med_{ji} + \beta_4 grad_{ji} + \beta_5 pos_{ji} + \beta_6 naobranco_{ji} \\ & + \beta_7 filho_{ji} + \beta_8 urbano_{ji} + \beta_9 sul_{ji} + \beta_{10} norte_{ji} + \beta_{11} sudeste_{ji} \\ & + \beta_{12} centrooeste_{ji} + \beta_{13} df_{ji} + \beta_{14} sindtotal_{ji} + \beta_{15} scomercio_{ji} \\ & + \beta_{16} sservicos_{ji} + \beta_{17} sdirigentes_{ji} + \beta_{18} pcas_{ji} + \beta_{19} tecnicos_{ji} \\ & + \beta_{20} \lambda_{ji} + u_{ji} \end{aligned} \quad (5)$$

As estimativas foram realizadas para quatro grupos (j): mães, não-mães, mulheres e homens. A variável “filho<sub>ji</sub>” foi utilizada como regressor apenas no modelo estimado para mães (j = mães).

Nas equações mincerianas foi detectado o problema de seleção amostral pelo uso da técnica “Heckit” (HILL; JUDGE; GRIFFITHS, 2010), através da qual aplicou-se a Razão Inversa de Mills ( $\lambda$ ) – para corrigir o viés de seleção.

A decomposição salarial desagrega a diferença salarial em duas partes: uma explicada pelas dotações individuais (fatores relacionados à produtividade) e características dos postos de trabalho; e outra pelos fatores não-explicados, atribuídos à discriminação, efeito da maternidade.

Partindo de uma equação minceriana, temos:

$$\ln(W_i) = Z_i' \beta + u_i \quad (6)$$

Em que  $W_i$  é a taxa de salário por hora do i-ésimo trabalhador;  $Z_i'$  é um vetor de características individuais;  $\beta$  um vetor de coeficientes e  $u_i$  o termo de erro.

Segundo Oaxaca (1973) quando os diferenciais salariais são expressos em logaritmo natural, as presunções anteriormente citadas podem ser decompostas nos efeitos das diferenças individuais e nos efeitos da discriminação.

Diante disso, a equação (6) pode ser aplicada para  $m$  como o grupo em vantagem e  $f$  o grupo em desvantagem:

$$\ln(\bar{W}_m) = \bar{Z}'_m \hat{\beta}_m \quad (7)$$

$$\ln(\bar{W}_f) = \bar{Z}'_f \hat{\beta}_f \quad (8)$$

Calculando as diferenças entre os grupos e após manipulações algébricas temos:

$$\ln(G + 1) = \Delta \bar{Z}' \hat{\beta}_f - \bar{Z}'_m \Delta \hat{\beta} \quad (9)$$

De acordo com Oaxaca (1973) as diferenças salariais são desagregadas nos efeitos estimados das características individuais, representado pela equação (10), e dos efeitos estimados da discriminação, conforme exposto na equação (11):





$$\ln \left( \frac{\widehat{W}_m}{W_f} \right)^0 = \Delta \bar{Z}' \hat{\beta}_f \quad (10)$$

$$\ln(\widehat{D} + 1) = -\bar{Z}'_m \Delta \hat{\beta} \quad (11)$$

A metodologia de decomposição salarial de Oaxaca produz resultados arbitrários ao tentar estimar a contribuição particular de conjuntos de variáveis *dummies* para a parte não-explicada da remuneração (OAXACA; RANSOM, 1999). Segundo Paiva (2016) e Gomes (2016), a escolha arbitrária das variáveis a serem omitidas nos conjuntos de variáveis categóricas utilizadas nas regressões de determinação de salários implica um problema de identificação (invariância dos resultados). Para corrigir esse problema empregou-se o método desenvolvido por Yun (2005).

Blinder (1973) detalhou a equação para decomposição dos diferenciais salariais em três partes, acrescentando uma terceira às duas outras partes detalhadas anteriormente por Oaxaca. Esta foi denominada pelo autor de "shift effect", uma diferença observada nos rendimentos oriunda exclusivamente da inserção do indivíduo em determinado grupo (Gomes, 2016).

Para a comparação de dois grupos demográficos distintos, uma forma apropriada para estudar tal dispersão de salários seria estimar regressões expressas pela equação (12) e (13) para cada grupo.

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ij}^H + u_i^H \quad (12)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ij}^L + u_i^L \quad (13)$$

Em que  $Y_i$  é o nível ou logaritmo natural dos ganhos, renda ou taxa salarial do grupo;  $X_{i1}, X_{i2}, \dots, X_{in}$  são as  $n$  características observáveis usadas para explicar  $Y_i^g$  (sendo  $g$  os grupos  $L$  e  $H$ ) e os sobrescritos  $L$  e  $H$  representam respectivamente os grupos de baixos salários ("low-wage") e altos salários ("high-wage").

As diferenças entre os níveis (ou logaritmos naturais) dos ganhos, renda ou taxa salarial dos grupos como função das características observáveis de cada grupo e respectivos coeficientes sob a perspectiva de Blinder (1973) estão representadas na equação (14):

$$Y_i^H - Y_i^L = \beta_0^H - \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^H (X_{ij}^H - X_{ij}^L) + \sum_{j=1}^n X_{ij}^L (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (14)$$



## 4 RESULTADOS EMPÍRICOS

### 4.1 Probabilidade de oferta de trabalho das mulheres mães e não-mães no Brasil

As informações da Tabela 1 apresentam a probabilidade de as mães ofertarem trabalho no Brasil. Outras categorias foram acrescentadas para comparação. O impacto da experiência na probabilidade de ofertar trabalho é maior para mães do que para outros grupos. Cada ano de experiência impacta em cerca de 2% na probabilidade de ofertar trabalho no caso das mães e, respectivamente, 1,17 e 1,1% nos casos das não-mães e dos homens em geral. Além disso, há taxas decrescentes de retorno da experiência para todos os grupos.

**Tabela 1** - Probabilidade de oferta de trabalho segundo a maternidade e gênero – efeitos marginais

Variáveis	Mães	Não-Mães	Mulheres	Homens
Exp	0,01940***	0,01172***	0,01322***	0,01091***
Exp <sup>2</sup>	-0,00047***	-0,00045***	-0,00045***	-0,00031***
Médio	0,06263***	-0,02315***	0,00501	-0,03416***
Graduação	0,18430***	0,07289***	0,11128***	-0,01177
Pós-graduação	0,24136***	0,17019***	0,20082***	0,00701
Não-branco	0,02476***	0,02406***	0,02435***	-0,00400
Filhos	-	-	-0,07937***	-
Urbano	0,12063***	0,12013***	0,12610***	0,00587
Sul	0,10481***	0,10305***	0,10337***	0,04043***
Norte	0,00950	-0,00324	0,00509	0,01490**
Sudeste	0,05202***	0,09788***	0,08313***	0,03889***
Centro-Oeste	0,05073***	0,08804***	0,07321***	0,05840***
Distrito Federal	0,04844**	0,03863**	0,04300***	0,00423

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.  
Nota: (\*\*\*) Significante a 1%, (\*\*) Significante a 5% e (\*) Significante a 10%.

Enquanto o diploma do Ensino Médio aumenta em cerca de 6,3% a chance de as mães ofertarem trabalho em relação às pessoas com ensino fundamental completo ou menor instrução, esta probabilidade é negativa para não-mães (2,3%) e homens (3,4%). O mesmo acontece com a graduação, cujo impacto é ainda maior: mães graduadas (18,4%) tem quase duas vezes e meia a probabilidade das não-mães (7,3%) de ofertar trabalho. A pós-graduação tem um impacto maior ainda no caso materno (24,1%) em relação às pessoas com ensino fundamental completo ou menor instrução. A probabilidade das mães com pós-graduação é quase uma vez e meia maior que a das não-mães (17%). Em suma, o aumento da escolaridade causa um aumento da chance de ofertar trabalho das mulheres, muito mais do que para os homens, relação que é ainda maior no caso das mulheres que



têm filho. Esses resultados vão ao encontro do esperado, conforme constam na literatura nacional e estrangeira.

A cor da pele, ou seja, não ser branca aumenta a probabilidade de ofertar trabalho em cerca de 2,5% para as mães, quando comparadas com as pessoas brancas. Semelhantes são as conclusões de Aguas (2010), Queiroz e Aragon (2015), Cirino e Lima (2011), Cunha e Vasconcelos (2016), Monte e Gonçalves (2008) e Lima (1997).

A região de moradia interfere na participação do mercado de trabalho da seguinte forma: viver na zona urbana tem impacto semelhante em mães e não mães, sendo levemente superior no caso das primeiras, quando se compara com viver na zona rural. Mas, a probabilidade de ofertar trabalho para as mães da região do Sul do Brasil é cerca de 10% maior do que a probabilidade das mães que residem no Nordeste, relação que é o dobro das mães do Sudeste (5,2%), Centro-Oeste (5%) e Distrito Federal (4,8%).

Em relação ao impacto da presença de filhos, o fato de ter um filho ou mais, impacta negativamente na probabilidade de as mulheres ofertarem trabalho, cerca de 8%. A direção (negativa) deste impacto esteve em consonância com os resultados encontrados nas pesquisas documentadas na seção 2 deste trabalho. As seções a seguir mensuram o efeito da maternidade sobre os salários das mulheres ocupadas no país.

## 4.2 Descrição das pessoas ocupadas e a maternidade

Pelas informações da Tabela 2 é possível conferir as características gerais da população ocupada maior de 14 anos do Brasil no ano de 2017, segundo a condição da maternidade. Dados referentes ao gênero foram inseridos para comparação. No Brasil, em 2017, a população ocupada corresponde a mais de noventa milhões de pessoas, sendo mais da metade delas homens. Do total das mulheres ocupadas maiores de 14 anos, cerca de um terço (34,23%) são mães, contra quase dois terços (65,77%) não são mães. Homens são a maior parcela da população economicamente ativa ocupada (há cerca de 12,1 milhões de homens ocupados a mais do que as mulheres) e mulheres mães correspondem a uma fatia significativa deste total (cerca de 29% da população ocupada total).

As mulheres mães ocupadas, em média e entre os grupos selecionados, são mais jovens, menos experientes, trabalham em menor carga horária e ganham menos. A mulher que decida ser mãe ganha R\$46,23 por mês a menos que as mulheres que não são mães.

Conforme os dados da Tabela 3, o grupo de mães é proporcionalmente composto por mais pretas e pardas (60%) do que os outros grupos, e as não-mães é o grupo com a maior proporção de pessoas brancas.

Em relação à escolaridade, mulheres com Ensino Médio completo ou mais (mães e não-mães) compõem pouco mais da metade da população analisada (52%) e os homens desta instrução compõem pouco menos da metade da população analisada (cerca de 47%). O grupo de mães tem relativamente mais pessoas com ensino fundamental e médio.



**Tabela 2** - Perfil da população ocupada brasileira- segundo maternidade e gênero

Variáveis	Maternidade		Mulheres	Homens
	Mães	Não-Mães		
Idade média (anos)	37,37	39,83	38,99	39,45
Experiência média (anos)	21,33	23,49	22,75	24,54
Tempo de estudo médio (anos)	11,04	11,35	11,24	9,91
Salário por mês médio (R\$/mês)	1715,09	1761,32	1745,51	2268,83
Tempo médio trabalhado (horas/mês)	156,01	158,86	157,88	178,03
Tempo médio trabalhado(h/semana)	35,9	36,56	36,33	40,97
Salário por hora médio (R\$/hora)	11,44	11,69	11,6	13,26
<b>Total (%)</b>	<b>34,23</b>	<b>65,77</b>	<b>43,36</b>	<b>56,64</b>
<b>Total (milhões)</b>	<b>13516130</b>	<b>25971679</b>	<b>39487809</b>	<b>51585291</b>

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017

Muito embora todos os grupos se concentram majoritariamente na cidade, as mães estão levemente mais concentradas na zona rural e no setor privado do que as não-mães. Para todos os segmentos analisados, inclusive o das mães, as maiores parcelas da população ocupada estão, em ordem decrescente, nas regiões Sudeste, Nordeste, Sul, Norte, Centro-Oeste e Distrito Federal. No entanto, elas estão relativamente mais nas regiões nordeste e norte do país.

O Setor de Serviços contempla as maiores parcelas, proporcionalmente, de cada grupo analisado, sendo seguido pelos setores do Comércio, da Indústria, Agrícola e Construção. Quase 95% das mães estão nos cargos do Comércio, na Indústria e nos Serviços (cerca de 65% delas nos Serviços e cerca de 30% na Indústria e Comércio).



**Tabela 3** – Perfil ocupacional da população ocupada brasileira - percentuais segundo maternidade e gênero

Variáveis	Maternidade		Mulheres	Homens
	Mães	Não-Mães		
Branco	39,79	46,47	44,89	43,32
Preto	9,78	8,04	8,45	8,88
Pardo	50,43	45,49	46,66	47,80
Sem instrução ou Fund. Incompleto	31,67	35,83	34,48	38,03
Fundamental	16,30	12,16	13,50	15,46
Médio	37,07	34,44	35,29	33,85
Graduação	10,62	13,08	12,28	9,44
Pós-graduação	4,35	4,49	4,44	3,22
Urbana	89,19	92,01	91,04	85,54
Rural	10,81	7,99	8,96	14,46
Privado	84,07	83,55	83,73	91,98
Público	15,93	16,45	16,27	8,02
Norte	8,65	6,59	7,30	8,40
Nordeste	23,59	21,60	22,28	23,76
Sudeste	42,76	47,59	45,94	43,78
Sul	16,38	16,12	16,21	15,86
Centro-Oeste	6,96	6,39	6,59	6,83
Distrito Federal	1,66	1,70	1,69	1,38
Agrícola	5,05	3,97	4,34	13,68
Comércio	18,94	19,24	19,14	19,62
Construção	0,50	0,66	0,61	13,32
Indústria	10,37	10,23	10,28	15,25
Serviços	65,14	65,89	65,63	38,13
Agrícola	3,17	2,68	2,85	8,55
Dirigentes	4,62	4,56	4,58	5,16
PCA's	13,57	15,08	14,56	7,62
Produção	8,96	7,75	8,17	33,13
Serviços	62,41	60,90	61,42	37,99
Técnicos	7,26	9,03	8,42	7,56

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.



### 4.3 Determinantes salariais segundo a maternidade e gênero

Pela Tabela 4<sup>5</sup>, é possível ver que a escolaridade tem um impacto positivo no salário de todos os grupos analisados. Conforme aumenta a escolaridade, também aumenta o montante pago por hora de trabalho. Mas, no grupo das mães a escolaridade tem o menor retorno salarial. Homens é o grupo cujo retorno da escolaridade na remuneração é o maior, proporcionalmente dentre todos os grupos analisados.

**Tabela 4** - Determinantes salariais segundo a maternidade e gênero no Brasil

Variáveis	Mães	Não-Mães	Mulheres	Homens
Exp	-0,00300	0,01623***	0,01014***	0,04232***
Exp <sup>2</sup>	0,00028	-0,00002	0,00013	-0,00065***
Médio	0,08710**	0,17936***	0,15914***	0,21069***
Graduação	0,45289***	0,59112***	0,55879***	0,74904***
Pós-graduação	0,78534***	0,95241***	0,90462***	1,22179***
Não-branco	-0,15403***	-0,13317***	-0,14135***	-0,11626***
Filhos	-	-	0,10122***	-
Urbano	0,02432	0,12942***	0,08113***	0,19529***
Sul	0,19409***	0,20169***	0,19533***	0,32784***
Norte	0,10365***	0,11858***	0,11026***	0,07721***
Sudeste	0,21863***	0,18669***	0,18692***	0,27087***
Centro-Oeste	0,16300***	0,16227***	0,15696***	0,35119***
Distrito Federal	0,52976***	0,46945***	0,48745***	0,48768***
Indústria Total	0,13362***	-0,00595	0,04616	0,02926
Comércio	0,09826*	0,02373	0,05360	0,12549***
Serviços	0,18868***	0,05154	0,10201***	0,09307***
Dirigentes	0,57674***	0,53641***	0,55242***	0,53706***
PCAs	0,45348***	0,46862***	0,46354***	0,44062***
Técnicos	0,24581***	0,31858***	0,29529***	0,27548***
Mills	-0,71204*	-0,34463**	-0,52502***	0,41617***

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.

Nota: 1. (\*\*\*) Significante a 1%, (\*\*) Significante a 5% e (\*) Significante a 10%; 2. Efeito Composto: 100.

A conclusão do ensino médio aumenta em 8,7% o salário das mães, um retorno menor do que para os outros grupos. Da mesma forma, a graduação aumenta em 45,3% a remuneração das mães, menor do que para outros grupos. A disparidade entre as taxas de quem concluiu pós-graduação é maior ainda, sendo o retorno das mães proporcionalmente menor: mães pós-graduadas aumentam em 78,5% o salário em comparação com as mães com ensino fundamental ou menor instrução, enquanto as não-

<sup>5</sup> Os testes econométricos das equações de seleção foram realizados.



mães aumentam 95,2% e homens 122,3%. No entanto, apesar do menor retorno comparado com os outros grupos, o aumento da escolaridade provocou alterações salariais favoráveis para as mães.

O fato de não ser branco tem um efeito negativo no salário das mulheres e dos homens, mas é maior no caso das mães (15,4%). A maternidade tem um impacto positivo de cerca de 10% por hora no salário das mães em comparação com as não-mães.

No caso da região de moradia, não existe diferença estatisticamente significativa entre mães da zona rural e urbana. Pertencer ao Distrito Federal está relacionado ao maior aumento percentual no salário de todos os grupos analisados, quando se compara com o Nordeste. O Norte apresenta os menores impactos percentuais no salário de todos os grupos, quando se compara com o Nordeste.

Trabalhar no setor de Serviços para as mães significa ganhar quase o dobro (18,9%) da porcentagem que os homens do setor ganham (9,3%) em comparação aos profissionais do setor Agrícola. Mães que trabalham na Indústria ganham 13,4% a mais do que as mães do setor Agrícola. Os maiores impactos salariais por ocupação, quando se compara com o grupo Operacional, são dos cargos de Dirigentes (57,7%), seguidos por PCAs (45,3%) e, depois, Técnicos (24,6%), no caso das mães.

#### 4.4 Decomposição das diferenças salariais

Os dados contidos na Tabela 5 se referem às diferenças salariais entre mães e não-mães e as suas causas. Não há significância estatística na diferença encontrada entre os salários das mães e das não-mães. Mas é possível concluir que se as não-mães tivessem as mesmas características explicadas das mães (características produtivas, de cor da pele, de zona de habitação, de ocupação, de setor de trabalho e de região de moradia), seus salários deveriam reduzir em 3,71% em relação aos salários das mães. Isto mostra que as características pessoais das não-mães são, do ponto de vista da remuneração, melhores que as das mães. Os aspectos produtivos (educação e experiência) das não-mães têm um grande impacto (9,34%) em termos percentuais no salário.

Por outro lado, se as mulheres não mães fossem mães, seus salários aumentariam em 4,33%, mostrando o quão favorável é o efeito maternidade para as mulheres no Brasil. Esses dados vão ao encontro dos tratados em Piras e Ripani(2005), que mostram o prêmio salarial para a maternidade no Brasil.

Os dados contidos na Tabela 6 se referem às diferenças salariais entre mães e homens. Se as mães tivessem as mesmas características explicadas dos homens (características produtivas, de cor da pele, de zona de habitação, de ocupação, de setor de trabalho e de região de moradia), seus salários deveriam diminuir 14,59% em relação aos salários deles. No entanto, na ausência da Maternidade e Gênero (logo, na ausência de discriminação) os salários das mães aumentariam 34,65% em relação ao salário dos homens.

Mães têm melhores aspectos produtivos que os homens. Se tivessem as mesmas características produtivas deles, seus salários teriam uma queda de 8,73%. Se a população de mães tivesse as mesmas características da cor da pele e da zona de moradia da população de homens, sua remuneração aumentaria, respectivamente em 0,24% e



diminuiria em 0,25%. As ocupações escolhidas pelas mães, também tem um impacto positivo significativo (2,4%) em comparação com os homens. Se ocupassem os mesmos postos de trabalho, ganhariam menos. As regiões onde as mães vivem têm 0,5% de impacto no salário: se estivessem distribuídas nas mesmas regiões onde estão os homens, ganhariam mais.

**Tabela 5 – Decomposição salarial de mães e não-mães no Brasil**

Grupo	Coefficientes	Coefficientes na forma exponencial	
Mães	2,21448***	9,15661***	
Não-Mães	2,20988***	9,11463***	
Diferenças	Coefficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
<b>Explicada</b>	<b>-0,03781***</b>	<b>-822,82%</b>	<b>-3,71</b>
Aspectos produtivos	-0,09811**	-2134,73%	-9,34
Cor da pele (não-branca)	-0,00642***	-139,62%	-0,64
Zona (urbana)	-0,00104	-22,59%	-0,10
Ocupações	0,00617**	134,21%	0,62
Setores	-0,00064	-13,94%	-0,06
Regiões	-0,00446***	-97,00%	-0,44
<b>Não explicada (Efeito Maternidade)</b>	<b>0,04241***</b>	<b>922,82%</b>	<b>4,33</b>
<b>Diferença Total</b>	<b>0,00460</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,46</b>

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017. Nota: 1. Grupo em desvantagem: Não-Mães; 2. Para minimizar o problema de heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980); 3. (\*\*\*) Significante a 1%, (\*\*) Significante a 5% e (\*) Significante a 10%.

A diferença total entre a remuneração de homens e mães é significativa (15%) e se deve, em parte, ao Efeito Maternidade. Na ausência de discriminação, mulheres e mães seriam mais bem remuneradas, quando as comparamos aos homens.

Desta forma, verifica-se que, enquanto a maternidade age como penalidade quando se compara salários de mães e homens, a maternidade age como prêmio quando se compara remunerações de mães e não mães. Em relação às não-mães, a discriminação é negativa, enquanto em relação aos homens, a discriminação é positiva.

Se as mães tivessem as mesmas características produtivas dos homens, seus salários diminuiriam – o que sugere que, relativamente, mães têm melhores características produtivas do que os homens. O oposto ocorre com as não-mães, que têm melhores características produtivas comparadas às mães. Ser mãe pode impactar negativamente na possibilidade de desenvolver melhores características produtivas em relação às não mães, mas ainda mantém um impacto favorável nos salários quando se compara mães aos homens, no que se refere aos aspectos pessoais e produtivos.

É importante anotar que, ainda que a literatura que aborde a decomposição dos rendimentos das mães em perspectiva comparada seja escassa, trabalhos como o de Barham e Casal (2013) e Muniz e Veneroso (2019) apontaram que nem todas as mulheres





experimentam a mesma penalização salarial pela maternidade. Apesar deste estudo não examinar a formalidade/informalidade dos postos ou a variação do efeito da maternidade social de acordo com a faixa de renda, esta investigação converge para o fato de que, relativamente, nem todas as mulheres enfrentam penalização salarial: isto depende do grupo em comparação (não-mães, homens).

**Tabela 6** – Decomposição salarial de mães e homens no Brasil

Grupo	Coefficientes	Coefficientes na forma exponencial	
Homens	2,35428***	10,53055***	
Mães	2,21448***	9,15661***	
Diferenças	Coefficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
<b>Explicada</b>	<b>-0,15769***</b>	<b>-112,80%</b>	<b>-14,59</b>
Aspectos produtivos	-0,09130***	-65,31%	-8,73
Cor da pele (não-branca)	0,00243***	1,74%	0,24
Zona (urbana)	-0,00249***	-1,78%	-0,25
Ocupações	-0,02390***	-17,09%	-2,36
Setores	0,00031	0,23%	0,03
Regiões	0,00543***	3,88%	0,54
<b>Não explicada (Efeito Maternidade e Gênero)</b>	<b>0,29750***</b>	<b>212,80%</b>	<b>34,65</b>
<b>Diferença Total</b>	<b>0,13980***</b>	<b>100,00%</b>	<b>15,00</b>

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017. Nota: 1. Grupo em desvantagem: Mães; 2. Para minimizar o problema de heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980); 3. (\*\*\*) Significante a 1%, (\*\*) Significante a 5% e (\*) Significante a 10%.

## 5. CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi contribuir para o entendimento das relações entre maternidade e mercado de trabalho, em especial, sobre a oferta de trabalho, os determinantes e as fontes dos diferenciais salariais de mães e não-mães no Brasil.

Os principais fatores que afetam positivamente a oferta de trabalho das mulheres mães no Brasil são a experiência no mercado, a escolaridade e a cor da pele não branca. O fato de ter um filho ou mais, impacta negativamente na probabilidade de as mulheres ofertarem trabalho, em acordo com a literatura econômica existente para o Brasil e outros países.

Na perspectiva do efeito da Maternidade sobre o salário, afirma-se que a maternidade e o gênero feminino agem como penalidade para as mães quando se compara remunerações de mães e homens. Parte do impacto estimado entre homens e mães se deve ao próprio efeito do gênero sobre ganhos que parece se sobrepor ao efeito da maternidade. A maternidade age como prêmio quando se compara salários de mães e



não-mães no Brasil, resultado contrário ao divulgado pelas pesquisas realizadas no Brasil e no mundo, mas em consonância com pesquisa realizada para alguns países como Brasil e Bolívia.

Isso indica que a maternidade pode estar relacionada à aquisição de alguma habilidade pessoal específica ou funcionar como uma credencial frente ao empregador, como maior responsabilidade e atenção. Da mesma forma, a presença do filho pode significar um maior custo de oportunidade em relação ao abandono do emprego, o que traduz num maior acúmulo de capital humano da mãe – que permanece no trabalho – e um menor custo do empregador – que enxerga menos risco em ter que gastar com demissões e treinamento de novos funcionários. Já que a mãe tem que optar entre cuidar ela mesma do filho e terceirizar este cuidado a um preço específico (como o salário da babá ou a mensalidade da creche), há também um custo de oportunidade em ofertar trabalho, um salário de reserva maior do que o salário que as não-mães estariam dispostas a receber para ofertar trabalho.

O fato da maternidade gerar uma penalidade para mães em comparação com os homens pode ser explicado pela discriminação de gênero, já que, nesta pesquisa, toda mãe é mulher. No entanto, é provável que a discriminação de gênero mascare uma discriminação de maternidade. Isso leva a uma nova agenda de pesquisa, dada a necessidade de desenvolver a decomposição salarial para elucidar a sobreposição ou intersecção de discriminações.

Por fim, os resultados da pesquisa estimam as fontes das desigualdades associadas à maternidade e subsidiam as decisões e implementação de políticas públicas para a igualdade de gênero, políticas relativas ao planejamento familiar e aos equipamentos sociais, e a promoção de maior igualdade na distribuição de responsabilidades com as crianças, o lar e o trabalho. Esta pesquisa também expõe potencialidades de estudos relacionados às mudanças temporais sobre o impacto da maternidade nos salários e seu comportamento ao longo da distribuição salarial no país.

## REFERÊNCIAS

AGUAS, M. F. F. A importância da composição dos filhos para a participação da mulher na força de trabalho - uma análise para o Brasil de 1992 a 2008. *In: Anais do 38º Encontro Nacional de Economia*. ANPEC. Salvador, BA, 2010.

ALVES, B.; PAZELLO, E. T.; SCORZAFAVE, L. G. D. S. Retorno da Mulher ao Mercado de Trabalho: Impacto da Licença-Maternidade. *In: Anais do 45º Encontro Nacional de Economia*. ANPEC. Natal, RN, 2017.

ALVIS-GUZMAN, N.; ÁNEZ-CONTRERAS M.; QUEJADA-PÉREZ R.; ACEVEDO-GONZÁLEZ K.; RÍO-CARRASQUILLA F. D. Fecundidad y participación de la mujer en el mercado laboral en la Costa Caribe y en Colombia. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, v.9, n.19, p. 90-107, 2010.

BARBOSA, A. L. N. H.; COSTA, J. S. M. Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. *Mercado de trabalho: conjuntura e análise*, v.23, n.62, p.23-35, 2017.



CAMPÊLO, A. K.; SILVA, E. N. Filhos e renda familiar: uma aplicação do efeito quantílico de tratamento. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v.35, n.3, p.355-377, 2005.

CARVALHO, S. S.; FIRPO, S.; GONZAGA, G. Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v.36, n.3, p.489-524, 2006.

CASAL, M. P.; BARHAM, B. Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. **Revista CEPAL**, 111, p.59-81, 2013.

CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho: uma comparação entre os sexos e entre os mercados das regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. **Revista Econômica do Nordeste**, v.42, n.1, p.165-182, 2011.

CUNHA, M. S.; VASCONCELOS, M. R. Fecundidade e participação no mercado de trabalho brasileiro. **Nova Economia**, v.6, n.1, p.179-206, 2016.

DIAS JUNIOR, C. S. Diferenciais no comportamento reprodutivo das mulheres Brasileiras: uma análise a partir dos grupos ocupacionais. **Dados**, v.53, n.1, 233-266, 2010.

DIAS JUNIOR, C. S.; VERONA, A. P. Maternidade e trabalho: algumas reflexões sobre mulheres em ocupações de nível superior. **Revista Brasileira de Sociologia**, v.4, n.12, p.111-133, 2016.

EDON, C.; KAMIONKA, T. **Dynamic Modeling of Fertility And Labour Market Participation of Married or Cohabiting Women**. Louvain-la-Neuve: Institut de Recherches Economiques et Sociales/Université catholique de Louvain, (2010-17), 2010.

GEMA, A. L. Decisiones de fecundidad y participación laboral de la mujer en España. **Revista Investigaciones Económicas**, v.26, n.1, p.187-218, 2002.

GOMES, M. R. **Discriminação salarial de gênero e alocação por setor econômico dos trabalhadores no primeiro emprego, reemprego e remanescentes: regiões sul e nordeste do Brasil** (Dissertação de mestrado em Economia Regional). Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. **Econometria básica**. Porto Alegre, RS: AMGH, 2011. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019**.

MANTOVANI, G. G. **Segmentação ocupacional e discriminação de gênero do mercado de trabalho: uma análise para o Brasil e os estados do Paraná e Bahia**. (Dissertação de mestrado em Economia Regional). Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2018.

MEULDERS, D., PLASMAN R., HENAU J., MARON L.; DORCHAY S. Trabalho e maternidade na Europa, condições de trabalho e políticas públicas. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, p.611-640, 2007.

MONTE, P. A. A Influência da Fecundidade na Inserção Feminina no Mercado de Trabalho Nordestino e nos Determinantes Salariais. **Revista Econômica do Nordeste**, v.42, n.3, p.473-488, 2011.

MONTE, P. A.; GONÇALVES, M. F. A inserção ocupacional e os determinantes salariais



das mulheres no mercado de trabalho. *In: Anais do 16º Encontro Nacional de Estudos Populacionais*. Caxambu, MG, 2008

OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, v.14, n.3, p.693-709, 1973.

OLIVEIRA, S. C., FARIA, E. R., SARRIERA, J. C., PICCININI, C. A., & TRENTINI, C. M. Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. *Revista Interamericana de Psicología*, v. 45, n.2, p.271-280, 2011.

OMETTO, A. M. H.; HOFFMANN, R.; ALVES, M. C. Participação da Mulher no Mercado de Trabalho: Discriminação em Pernambuco e São Paulo. *Revista Brasileira de Economia*, v.53, n.3, p.287-322, 1999.

PAULO, M. A. **A maternidade, o momento do nascimento do primeiro filho e a situação da mulher no mercado de trabalho no Brasil: uma análise do salário e da adequação escolaridade/ocupação por grupos socioeconômicos** (Tese de doutorado em Demografia). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013.

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, C. A. Discriminação por gênero no mercado de trabalho local: um estudo para os municípios do Rio Grande do Sul. *Revista Análise Econômica*, v. 35, n.68, p. 87-116, 2017.

PIRAS, C.; RIPANI, L. **The effects of motherhood on wages and labor force participation: evidence from Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru**. Washington, D.C: Inter-American Development Bank, 2005.

QUEIROZ, V. S.; ARAGON, J. A. O. Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras. *Estudos Econômicos*, v.45, n.4, p.787-819, 2005

SCORZAFAVE, L. G. D. S. **A evolução e os determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro** (Dissertação de mestrado em Economia). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

SOARES, C.; OLIVEIRA, S. Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento. *Revista Econômica*, v. 6, n.1, p.5-33, 2004.

SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L. G.; QUEIROZ, B. L. A relação entre parturição e trabalho feminino no Brasil. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, v.28, n.1, p. 57-79, 2011.

SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L. G.; QUEIROZ, B. L. Maternidade e trabalho: o efeito do primeiro, segundo e terceiro (ou mais) filhos sobre a participação da mulher no mercado laboral. *In: Anais do 17º Encontro Nacional de Estudos Populacionais*. Caxambu, MG, 2010.

SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L. G.; QUEIROZ, B. L. **The Impact of Fertility on Female Labor Supply in Brazil: Natural Experiments at Different Parities**. NEPO/Universidade Estadual de Campinas, v.81, 2017.

Recebido em 06/04/2021

Aprovado em 27/08/2021

