

DIFERENÇA SALARIAL DEVIDO À MATERNIDADE SEGUNDO NÍVEL EDUCACIONAL

Daniel Tomaz De Sousa¹
Maria Adreciana Silva Aguiar²

RESUMO

Este estudo busca analisar se existe diferença salarial relacionada a maternidade segundo nível educacional, considerando a quantidade e idade dos filhos. Para tanto, utilizou-se a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) de 2012 a 2019 e como método a decomposição não paramétrica proposta por Ñopo (2008). As evidências mostram que um maior nível educacional ajuda a reduzir as penalidades salariais devido a maternidade. Os achados sugerem ainda que mães com filhos menores de 6 anos de idade e/ou com mais de um filho possuem mais desvantagem salarial em comparação com as mulheres sem filhos, principalmente para aquelas sem educação ou com ensino fundamental.

Palavras-chave: Diferenciais salariais; Maternidade; Nível educacional.

WAGE DIFFERENCE DUE TO MATERNITY SECOND EDUCATIONAL LEVEL

ABSTRACT

This study seeks to analyze whether there is a wage difference related to maternity according to educational level, considering the number and age of the children. For this purpose, the National Continuous Household Sample Survey (PNADC) from 2012 to 2019 was used and as a method the nonparametric decomposition proposed by Ñopo (2008). Evidence shows that a higher education level helps to reduce wage penalties due to motherhood. The findings obtained even though mothers with children under 6 years of age and / or with more than one child have more wage disadvantage compared to women without children, especially for those with no education or with elementary education.

Keywords: Wage differentials; Maternity; Educational level.

JEL: J13, J31, J7

1 INTRODUÇÃO

A maior participação feminina no mercado de trabalho relaciona-se diretamente com os seguintes fatores: declínio da taxa de fecundidade, aumento do nível educacional (LIM, 2017), busca pela independência financeira (GOLDIN, 2006) e postos de trabalho que conseguem absorver melhor as mulheres (MAMMEN; PAXSON, 2000).

¹ Doutor em Economia Aplicada (PPGE/UFPB). Pesquisador do Observatório do Federalismo Brasileiro (OFB/Seplag/Ceará). Professor substituto nos cursos de Economia e Finanças da Universidade Federal do Ceará, *Campus* de Sobral. E-mail: daniel25tomaz@gmail.com

² Doutora em Economia (CAEN/UFC). Pesquisadora do Centro de Análise de Dados e Avaliação de Políticas Públicas (CAPP/IPECE/Ceará). Professora substituta na FEAACS da Universidade Federal do Ceará e na Universidade Regional do Cariri. E-mail: adreciane@gmail.com



Apesar da maior parte da população brasileira ser composta por mulheres, cabe aos homens a maior parcela na força de trabalho. A taxa de participação feminina, com idade entre 15 e 59 anos, vem aumentando ao longo dos anos. Enquanto em 1992 essa taxa era de 52,5%, em 2012 passa a ser 61%, contra 88,9% e 83% para os homens, respectivamente (BARBOSA, 2014). Já a taxa de fecundidade total – TFT era de 6 filhos por mulheres na década de 1970 passando a ser de 1,7 filho por mulher em 2015³.

Segundo Sedlacek e Santos (1991), características como alto nível de escolaridade, filhos mais velhos e idade entre 20 e 29 anos são fatores que se correlacionam fortemente com a decisão de participação no mercado de trabalho por parte das mulheres. Assim sendo, a mudança no perfil educacional das mulheres teve papel fundamental para explicar o aumento da participação feminina na força de trabalho (SCORZAFAVE; MENEZES-FILHO, 2001; SOARES; IZAKI, 2002).

Sendo que os fatores que determinam a oferta de trabalho se diferem entre homens e mulheres. Um dos empecilhos para muitas mulheres é a presença de filhos, que diversas vezes limita a participação delas na força de trabalho ou cria diferenças dentro do próprio mercado como as de oferta de horas, desigualdades salariais e ocupacionais.

Mesmo havendo regulações trabalhistas que proíbem as práticas discriminatórias no trabalho⁴, as mães sofrem desvantagens já durante a gravidez. De acordo com o estudo realizado por Frías (2011) para o México, em 2006, 11,28% das mulheres mexicanas empregadas sofreram discriminação durante a gravidez. Muitas empresas até consideram as mulheres menos produtivas do que os homens devido a possibilidade de gravidez e saída do trabalho por determinando tempo para cuidados com o filho (CORRELL; BENARD; PAIK, 2007).

A literatura sobre diferenciais de salário entre mães e não mães demonstra que há uma penalidade salarial associada à maternidade, principalmente nos países desenvolvidos (ANDERSON; BLINDER; KRAUSE, 2003; TODD, 2001). O termo penalidade, se refere aos diferenciais salariais observados entre as mulheres que possuem características semelhantes e que os salários diferem devido a presença

³ Todos os continentes apresentam TFT próxima ou abaixo do valor de reposição populacional de 2,1 filhos por mulher, com exceção da África.

⁴ Por exemplo, o Art. 373-A9, CLT (incluído pela Lei nº9.799), trata da proteção da mulher contra discriminação no mercado de trabalho brasileiro.

de filhos. A penalidade salarial devido à maternidade pode estar relacionada a um menor investimento em capital humano, horário parcial, discriminação por parte dos empregadores, inserção em ocupações tipicamente femininas e ausência de políticas públicas de amparo as mães.

Segundo Martin (2000) as mulheres menos instruídas são mais propensas a ter o primeiro filho antes dos trinta anos de idade, enquanto as mulheres com maior nível educacional têm maior probabilidade depois dos trinta anos de idade. Além disso, as mulheres mais educadas sofrem menor ou nenhuma penalidade associada a maternidade (AMUEDO-DORANTES; KIMMEL, 2005; TODD, 2001; ANDERSON; BLINDER; KRAUSE, 2003).

Desse modo, o nível de escolaridade das mulheres pode contribuir para o tamanho da desvantagem salarial das mães, muitas vezes devido ao adiamento da maternidade. Além disso, para estas, a maternidade pode ter impacto negativo sobre a educação e comprometer suas carreiras profissionais.

A literatura sobre o assunto sugere que o hiato salarial entre mães e não mães pode variar, conforme o nível de escolaridade das mulheres, mas também de acordo com o número de filhos (CASAL; BARHAM, 2013; SOUZA, 2016) e com relação a idade desses, já que as crianças menores precisam de mais atenção (ANDERSON; BLINDER; KRAUSE, 2003; PIRAS; RIPANI, 2005).

Nesse contexto, o presente artigo busca verificar uma possível desvantagem salarial para as mulheres com filhos em comparação com as mulheres sem filhos para os diferentes níveis de escolaridade e considerando a quantidade e idade dos filhos. Para tanto, utilizou-se a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) de 2012 a 2019 e a decomposição não paramétrica proposta por Ñopo (2008). Portanto, este estudo avança com relação a literatura nacional por analisar a diferenças salariais entre mães e não mães considerando seus níveis de educação.

Além desta introdução, este trabalho traz na segunda seção uma revisão de literatura sobre os diferenciais salariais devido a maternidade, seguida pela seção metodológica em que é abordada a base de dados e o modelo econométrico. Na quarta seção tem-se os resultados e por fim, na quinta, são feitas as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Alguns estudos, tais como Todd (2001), Anderson, Blinder e Krause (2003) e Amuedo-Dorantes e Kimmel (2005) destacam a importância de analisar a magnitude da penalidade salarial devido a maternidade de acordo com os níveis de escolaridade. Isso porque as mulheres mais instruídas optam pelo adiamento da maternidade pois preferem, muitas vezes, investir em capital humano e/ou na carreira profissional.

Todd (2001) avalia se um maior nível educacional das mulheres ajuda a reduzir as penalidades salariais devido a maternidade em cinco países industrializados. Os resultados mostraram que no Canadá e nos EUA o alto nível de educação atua quase eliminando os efeitos negativos dos filhos sobre os salários das mulheres. Na Alemanha uma educação média diminui o tamanho das disparidades e um alto nível de escolaridade elimina completamente as diferenças salariais. E na Holanda estão as menores diferenças salariais entre mães e não mães, para todos os níveis de educação. O contrário se observa para a Suécia, onde as penalidades são menores para as mulheres com baixa escolaridade.

Para os EUA, Anderson, Blinder e Krause (2003) utilizaram os dados da *National Longitudinal Survey of Young Women* (NLSYW) para o período de 1968-1988 para analisar a penalidade salarial da maternidade. Encontraram que as mães enfrentam maior penalidade salarial no trabalho do que as não mães. Além disso, avaliam a decomposição da penalidade pela idade dos filhos, pela raça das mães e pela educação. Com isso, descobrem que as crianças mais novas impõem uma maior penalidade do que as crianças mais velhas, e ainda mães negras e brancas enfrentam a mesma desvantagem. As maiores diferenças de penalidade encontram-se entre os grupos de educação. As evidências mostram que a diferença salarial diminui à medida que a educação aumenta.

Ainda para os EUA, Amuedo-Dorantes e Kimmel (2005) utilizaram equações salariais para comparar os rendimentos de mães e não mães com educação superior. Através dos dados da *National Longitudinal Survey of Youth* 1979 (NLSY79) descobriram que as mães com ensino superior não sofrem desvantagem salarial devido a maternidade. Na verdade, elas auferem um salário maior do que as mulheres sem filhos com o mesmo nível de educação. Os autores argumentam que

o maior rendimento para as mães com nível superior é devido a estas buscarem ambientes de trabalho mais favoráveis à família.

Para a Colômbia, Gamboa e Zuluaza (2013) estudaram o *gap* salarial entre mães e não mães em 2008. A estimação foi via pareamento de Ñopo (2008). O *gap* foi de 1,73%, indicando que em média não mães ganham mais do que as mulheres que possuem filhos. Os resultados também apontaram para a importância da educação na explicação dessa diferença salarial a favor das mulheres que não são mães e não foi observado evidências de discriminação salarial contra as mães, para o ano em estudo.

Focando no mercado de trabalho argentino, Casal e Barham (2013) investigaram a penalização salarial contra as mães. Dos resultados encontrados, há evidências de que as mães que trabalham no setor formal não sofrem penalização salarial, ao contrário das mães que estão no setor informal da economia. A penalização aumenta com a quantidade de filhos. Quanto à explicação da diferença no setor informal, pelo método de Oaxaca e Blinder (1974) observou-se 75% do *gap* entre não mães e mães é explicado pela parte não explicada, associada à discriminação. Os autores também fazem uso do pareamento de Ñopo (2008) e os resultados apontam para direções semelhantes, tendo a parte não observada um maior efeito sobre o *gap*.

Para cinco países da América Latina (Argentina, Brasil, Chile, México e Peru), Aínda Villanueva e Lin (2020) avaliaram o impacto da maternidade nos salários e a relação com a informalidade. Os resultados mostraram que a variação do hiato salarial ficou entre 12% no Brasil e 21% no Chile. Os autores visualizaram um padrão semelhante de desvantagem salarial que afeta as mães nos cinco países latino-americanos analisados. Além disso, as mulheres com filhos têm maior probabilidade em trabalhar no setor informal, o que pode explicar parte dessa disparidade salarial. A única exceção foi o Chile que não demonstrou ligação entre a informalidade e a desvantagem das mães no mercado de trabalho.

Outro artigo para países da América Latina foi realizado por Piras e Ripani (2005) que avaliam os efeitos da maternidade sobre a participação na força de trabalho e sobre os salários segundo setor público e privado, nível educacional e grupos de idade. O estudo revela que diferentemente da literatura realizada para os países desenvolvidos onde se observa uma penalidade salarial para as mães que

trabalham, para os quatro países da América Latina analisados não há uma homogeneidade de resultados. Enquanto no Peru existe uma penalidade para as mães com filhos menores de 7 anos, na Bolívia e no Brasil há um prêmio salarial por ser mãe⁵. O Equador não mostrou resultados significativos.

Especificamente para o Brasil, Elaine Pazello e Fernandes (2004) mensuram o impacto da maternidade sobre participação, jornada e salário-hora através das PNADs de 1992 a 1999. Realizaram como métodos de estimação Heckman e o *Matching*. Os resultados do estudo foram: impacto negativo da maternidade sobre a participação da mulher no mercado de trabalho; as mulheres sem filhos apresentam maiores jornadas de trabalho; e o salário-hora, no longo prazo, para as mulheres sem filhos não diferem daquele obtido pelas mulheres com filhos.

Com relação aos diferenciais salariais entre mães e não mães, Maira Paulo (2016) investiga a relação entre o salário e o momento de ter o primeiro filho. Para tanto, utilizou-se os dados das PNADs de 1984, 1992, 1998, 2004 e 2009 e estimou-se um MQO. As evidências encontradas são que as mulheres com filhos recebem menos do que as não mães, e esse diferencial aumentou durante o período. Além disso, ter filho em idade mais tardia corresponde a uma média salarial de 8% maior em comparação com as mulheres que tiveram filhos mais cedo.

Por fim, Souza (2016) utiliza a PNAD de 2014 para analisar os feitos da maternidade sobre as diferenças salariais. Utilizando a decomposição de Oaxaca-Blinder, a autora obteve como resultados que há uma penalização salarial para as mães, aumento da penalização de acordo com o número de filhos (com estabilização a partir do terceiro filho), e um efeito da maternidade menor para as mães em atividades tipicamente masculinas. As evidências mostram ainda que a principal variável que ajuda a explicar esse hiato salarial é a escolaridade.

Diante da literatura exposta fica claro a importância de se investigar os diferenciais salariais entre mães e não mães para cada nível de educação, além da necessidade de avaliar o diferencial por quantidade idade dos filhos. Com isto, este artigo contribui para a literatura nacional sobre o tema avançando no sentido de comparar a diferença salarial segundo nível de escolaridade, além da metodologia ainda não utilizada para tal finalidade.

⁵ Vale destacar que os autores utilizaram no estudo a PNAD de 1999.

3 METODOLOGIA

3.1 Dados e Tratamento

Este estudo utiliza como base de dados a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para os anos de 2012 a 2019. A PNAD Contínua é realizada através de um painel rotativo⁶, de modo que os domicílios da amostra são entrevistados uma vez por trimestre e durante cinco trimestres consecutivos. Cerca de 211.000 domicílios são investigados em cada trimestre, em quase 16.000 setores censitários de 3.500 municípios.

Como o IBGE não reporta um código para identificação dos indivíduos para a construção do painel, utilizou-se a identificação sugerida por Ribas e Soares (2008). Os autores elaboraram um algoritmo mais avançado de emparelhamento que utiliza, além de critérios de exatidão das variáveis, a proximidade nas respostas. O objetivo do algoritmo é eliminar os erros decorrente das informações declaradas. Para tanto constrói-se uma variável que identifica o mesmo indivíduo no painel seguindo uma hierarquia de critérios mais ou menos rigorosos e do menos ao mais preciso.

A presença e a quantidade de filhos foram divididas em categorias para identificar se maiores responsabilidades com os filhos refletem em maiores penalidades no mercado de trabalho. Portanto, dividiu-se as mulheres em: a) sem filhos; b) com apenas um filho; c) com dois ou mais filhos; d) com filho(s) com idade entre 0 e 6 anos; e) com filho(s) com idade entre 7 e 18 anos.

O salário por hora foi deflacionado pelo Índice de Preço ao Consumidor Amplo (IPCA)⁷ do primeiro trimestre de 2012, para fins de comparação entre os anos. A descrição das variáveis encontra-se no quadro 1, a seguir.

⁶ Há rotação entre as unidades, de tal forma que cada uma seja observada em apenas um determinado número de períodos.

⁷ Índice calculado pelo IBGE e obtido através do IPEADATA, Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br>

Quadro 1 – Descrição das variáveis

Variável	Descrição
Lnw	Logaritmo natural do rendimento do trabalho principal por hora
Individual	
Idade	<i>Dummies</i> para os seguintes grupos de idade: 1) Idade entre 14 e 24 anos 2) Idade entre 25 e 34 anos 3) Idade entre 35 e 44 anos 4) Idade entre 45 e 54 anos 5) Idade entre 55 e 65 anos
Branco	= 1 se branco, 0 caso contrário
Estrutura Familiar	
Chefe	= 1 se chefe de família, 0 caso contrário
Cônjuge	= 1 se possui cônjuge, 0 caso contrário
Parente Mulher	= 1 se no domicílio possui outro parente do sexo feminino, 0 caso contrário
Mercado de Trabalho	
Carteira	= 1 se possui carteira de trabalho assinada, 0 caso contrário
Trabalho2	= 1 se possui mais de um trabalho, 0 caso contrário
Ocupação	<i>Dummies</i> para os grandes grupos ocupacionais: 1) Diretores e gerentes 2) Profissionais das ciências e intelectuais 3) Técnicos e profissionais de nível médio 4) Trabalhadores de apoio administrativo 5) Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados 6) Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca 7) Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios 8) Operadores de instalações e máquinas e montadores 9) Ocupações elementares 10) Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares 11) Ocupações maldefinidas
Localização	
Urbana	= 1 se reside em área urbana, 0 caso contrário
RM	= 1 se reside em região metropolitana, 0 caso contrário
Região	<i>Dummies</i> para as 5 regiões do Brasil: 1) Nordeste 2) Sudeste 3) Sul 4) Centro-Oeste 5) Norte

Fonte: Elaboração própria a partir das PNADCs entre 2012 e 2019.

3.2 Decomposição de Ñopo (2008)

Para este estudo foi utilizado a técnica não paramétrica proposta por Ñopo (2008) para decompor os diferenciais salariais entre mães e não mães. Essa

metodologia é uma alternativa a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), na qual há má especificação, pois não considera as diferenças nos suportes das distribuições de características entre os grupos analisados. Neste caso estimar-se-ia a equação de salários para todas as mães e não mães em vez de comparar apenas aquelas com as características parecidas. Isso seria assumir que os estimadores lineares das equações de salários também são válidos fora do suporte comum das características individuais, produzindo um viés na diferença salarial calculada.

O procedimento de correspondência divide-se em cinco etapas: 1) Seleciona-se uma mãe, sem reposição na amostra; 2) Seleciona-se todas as não mães com as mesmas características da mãe selecionada anteriormente; 3) Constrói-se um indivíduo sintético com características médias daquelas selecionadas na etapa 2. Isso permite combinar a não mãe sintética com a mãe original; 4) Coloca-se as observações da não mãe sintética e da mãe em uma nova amostra de mulheres combinadas; 5) Por fim, repete-se as quatro etapas até que todas as mães originais da amostra se esgotem. No final de todo esse processo a nova amostra conterá quatro tipos de indivíduos: mães pareadas, mães não pareadas, não mães pareadas e não mães não pareadas.

Esse método difere do algoritmo de emparelhamento baseado em score propensão, Propensity Score Matching (PSM) pois a correspondência proposta por Ñopo é feita com base nas características dos indivíduos, enquanto o PSM é realizado nos escores de propensão.

Para decompor a diferença salarial entre mães e não mães, tem-se os seguintes grupos de mulheres: mães (M) e não mães (N), cujas características são denotadas por X . Seja $F^M(\cdot)$ e $F^N(\cdot)$ as funções de distribuição acumulada condicional, para as mulheres mães e não mães, respectivamente, e $dF^M(\cdot)$ e $dF^N(\cdot)$ as respectivas medidas de probabilidades. As equações (1) e (2) representam o valor esperado dos ganhos de M e N:

$$E[Y|M] = \int_{S^M} g^M(x) dF^M(x) \quad (1)$$

$$E[Y|N] = \int_{S^N} g^N(x) dF^N(x) \quad (2)$$

Onde S^M e S^N correspondem ao suporte de distribuição de características para as mães e não mães, respectivamente. Portanto, o diferencial entre os salários será definido por:

$$\Delta = E[Y|M] - E[Y|N] \quad (3)$$

$$\Delta = \int_{S^M} g^M(x) dF^M(x) - \int_{S^N} g^N(x) dF^N(x) \quad (4)$$

A equação (4) é composta de quatro componentes, pois cada integral é decomposta em dois termos, dentro e fora do suporte comum.

$$\Delta = \Delta_M + \Delta_N + \Delta_X + \Delta_0$$

Onde: Δ_M é a parte da diferença salarial que pode ser explicada pelas diferenças nas características entre mães pareadas e mães não pareadas.

Δ_N é a parte da diferença salarial que pode ser explicada pelas diferenças entre dois grupos de não mães, as correspondentes e as que não podem ser pareadas.

O componente Δ_M (Δ_N) seria zero se todas as mães (não mães) fossem pareadas com as não mães (mães), ou seja, se os dois grupos fossem bem pareados com relação as suas características.

Δ_X é a parte da diferença salarial que pode ser explicada por diferenças na distribuição das características individuais das mães e não mães ao longo de suporte comum. Possui interpretação equivalente ao termo $\frac{(\bar{X}_M - \bar{X}_N)\hat{\beta}_N}{\text{Efeito Dotação}}$ da

decomposição de Oaxaca-Blinder;

Δ_0 é equivalente a parte não explicada da decomposição salarial. Esta diferença é atribuída às características não observáveis e / ou a discriminação entre as mães e não mães. Esse componente capta a existência de características não observáveis penalizadas pelo mercado de trabalho.

Pode-se ainda sintetizar os termos da seguinte forma: Diferencial Explicado DE=DM+DN+DX e Diferencial Não Explicado DNE=D0. Sendo que DE refere-se tanto a componentes dentro do suporte comum, como fora dele.

4 RESULTADOS

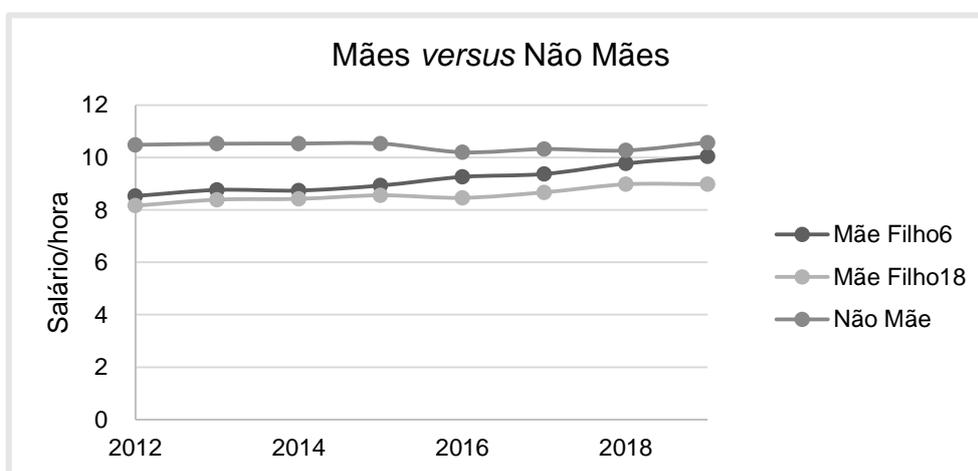
4.1 Análise Descritiva

O Gráfico 1, a seguir, mostra a média do salário/hora entre os anos de 2012 e 2019 para as não mães, mães com filhos menores de 6 anos de idade (Mãe Filho6) e mães com filhos com idade entre 7 e 18 anos (Mãe Filho18).

Pode-se observar que a presença de filhos, penaliza as mulheres no mercado de trabalho, pois verifica-se que a maior média do salário/hora ao longo dos anos, é das mulheres sem filhos. Nota-se ainda que referente as mulheres com filhos, as mães com filhos pequenos menores de 6 anos possuem uma vantagem salarial em comparação com as mães que tem filhos entre 7 e 18 anos de idade.

Percebe-se ainda que entre os anos de 2012 e 2015 a diferença salarial entre as mães era pequena, porém partir de 2016 o gap salarial começa a crescer. Com isso, em 2019 o maior hiato salarial encontra-se entre as mães segundo a idade dos filhos do que na comparação entre mulheres com e sem filhos.

Gráfico 1 – Média do salário/hora para as mães segundo idade dos filhos e não mães, Brasil, 2012-2019



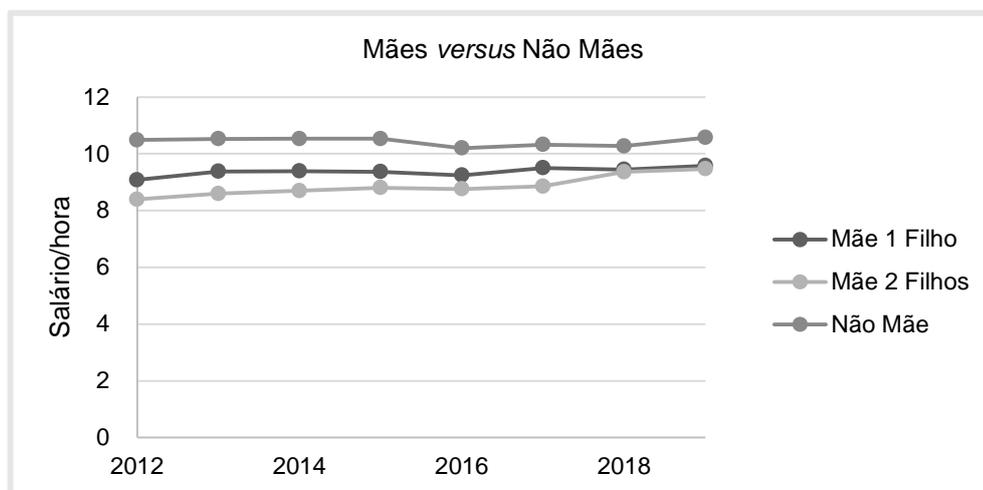
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das PNADCs entre 2012 e 2019.

Nota: Resultados expandidos para a população. Os salários foram deflacionados pelo IPCA tendo como base o primeiro trimestre de 2012.

O Gráfico 2 traz a média do salário/hora para as mães segundo a quantidade de filhos -mãe com apenas um filho (Mãe 1 Filho) e mãe com mais de um filho (Mãe 2 Filhos), e para as mulheres sem filhos, nos anos entre 2012 e 2019.

O fato de ter apenas um filho beneficia essas mulheres deixando-as em melhor vantagem salarial do que as mulheres com mais de um filho. Vale ressaltar que essa vantagem em favor das mães com apenas um filho começa a diminuir nos anos finais analisados, passando a ser de R\$ 0,08 em 2018 e R\$0,11 em 2019. Sendo que em 2012 havia uma diferença entre as mulheres com filhos de R\$0,69.

Gráfico 2 – Média do salário/hora para as mães segundo quantidade de filhos e não mães, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das PNADCs entre 2012 e 2019.

Nota: Resultados expandidos para a população. Os salários foram deflacionados pelo IPCA tendo como base o primeiro trimestre de 2012.

Portanto, assim como sugerido por Guiginski e Wajnman (2019) há um impacto negativo da presença de filhos, sendo maior quando os filhos são em maior número.

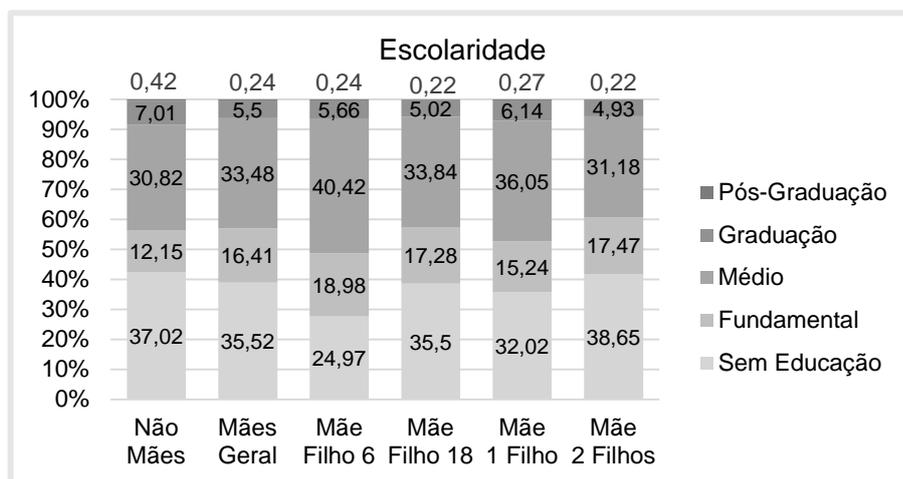
Do mesmo modo como observado no Gráfico anterior, a penalização no mercado de trabalho para as mulheres com filhos se reduz ao longo dos anos, havendo uma diminuição da diferença salarial entre as mães e não mães.

No Gráfico 3 tem-se o nível de escolaridade para as mulheres com e sem filhos, considerando a idade e quantidade de filhos. Verifica-se entre as mães com mais de um filho (Mães 2 Filho) a maior proporção de mulheres que não possui pelo menos o ensino fundamental, 38,65%, e o menor percentual de mulheres com ensino superior, 4,93%. Já entre as mulheres que têm apenas um filho, cerca de 36% completaram ensino médio e 6,14% o ensino superior.

Logo, observa-se que as mães com apenas um filho têm maior nível educacional se comparadas com as mães que possuem mais de um filho. De acordo com Souza (2016), quanto maior o nível de escolaridade das mães menos filhos, em média, elas têm, demonstrando que a fecundidade decresce com um maior nível de educação.

Com relação a idade dos filhos, 40,42% das mães com filho menor de 6 anos concluíram o ensino médio e cerca de 25% não tinham instrução. Já entre as mães com filhos com idade entre 7 e 18 anos o percentual de mulheres sem instrução é maior, 35,5%.

Gráfico 3 - Proporção de mulheres com e sem filhos por grupos de escolaridade, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das PNADCs entre 2012 e 2019.
Nota: Resultados expandidos para a população.

Entre todas as mulheres comparadas, aquelas que não tem filhos tem maior percentual de mulheres graduadas cerca de 7% e com pós-graduação 0,42%. O maior nível de escolaridade das mulheres sem filhos as favorece no mercado de trabalho, como pôde ser visto através de uma maior média do salário/hora verificada anteriormente nos Gráficos 1 e 2. Este achado pode estar relacionado ao adiamento da maternidade para investimento em capital humano.

A Tabela 1 apresenta a estatística descritiva para as características das mulheres sem filhos, mulheres com filhos e mães segundo quantidade e número de filhos nos anos de 2012 a 2019. A grande maioria das mães e não mães são não brancas, sendo esse percentual menor para as não mães. É maior a proporção de

mulheres sem filhos com idade entre 55 e 65 anos e de mulheres com filhos com idade entre 35 e 44 anos.

Com relação as características familiares, cerca de 70% das mulheres sem filhos possuem cônjuge, e quase 79% para as mães em geral. Dentre as mães, aquelas que possuem apenas um filho têm maior percentual de mães solas, com 23,64%. Sendo que 42% dessas mulheres que tem apenas um filho são chefes da família. Porém, observa-se que as mulheres sem filhos têm maior proporção de chefes de família (47%) se comparadas com as que possuem filho (40,24%). Percebe-se um maior percentual de outro parente do sexo feminino nos domicílios que possuem mulheres com apenas um filho, 19,38%.

Tabela 1- Estatística Descritiva para as Mães e Não Mães segundo quantidade e número de filhos (%), Brasil, 2012-2019

Individual	Não Mães	Mães Geral	Mãe Filho 6	Mãe Filho 18	Mãe 1 Filho	Mãe 2 Filhos
Branco	49,84	44,10	41,51	42,16	47,66	40,85
Idade 14 a 24	8,99	5,44	15,31	1,80	7,72	3,40
Idade 25 a 34	17,16	23,53	49,23	27,30	21,98	24,92
Idade 35 a 44	13,63	31,51	30,83	44,40	24,05	38,18
Idade 45 a 54	23,97	24,44	4,02	22,46	25,43	23,60
Idade 55 a 65	36,24	15,07	0,60	4,03	20,81	9,94
Estrutura Familiar						
Cônjuge	69,81	78,72	88,68	81,16	76,36	80,83
Chefe	46,99	40,24	32,66	38,73	42,02	38,64
Parente Mulher	17,42	18,85	10,56	14,03	19,38	18,38
Mercado de Trabalho						
Carteira	66,72	63,44	66,16	62,38	66,89	60,14
Trabalho2	47,92	46,55	48,52	42,30	45,58	47,41
Diretores e gerentes	5,33	4,68	4,78	4,41	4,90	4,47
Prof. das ciências e intelectuais	17,49	13,62	15,23	12,58	14,67	12,65
Técnicos e profissionais de nível médio	8,30	7,18	7,68	6,97	7,92	6,50
Trab. de apoio administrativo	10,26	8,29	10,10	7,71	9,70	6,98
Trab. dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	26,18	27,15	28,43	27,12	27,48	26,85
Trab. qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	3,15	3,15	2,82	3,42	2,74	3,54
Trab. qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	5,16	5,25	5,06	5,08	5,24	5,26
Operadores de instalações e máquinas e montadores	3,19	3,70	3,60	3,75	3,66	3,74
Ocupações elementares	20,55	26,73	22,00	28,73	23,42	29,80
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	0,24	0,14	0,21	0,14	0,17	0,12
Ocupações maldefinidas	0,15	0,09	0,10	0,08	0,10	0,08

Localização

Urbana	87,01	86,17	84,16	84,55	87,93	84,60
RM	42,26	41,45	39,26	39,85	42,38	40,62
Nordeste	24,18	27,10	28,28	27,73	25,72	28,33
Norte	6,14	8,16	9,27	8,75	6,64	9,52
Sul	17,20	14,55	14,62	14,78	16,30	12,99
Sudeste	44,01	42,50	39,60	40,98	43,88	41,27
Centro Oeste	8,46	7,68	8,21	7,75	7,46	7,88

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das PNADCs de 2012 a 2019.

Nota: Resultados expandidos para a população.

No mercado de trabalho, a maioria das mulheres tem carteira de trabalho assinada, com menor percentual para aquelas que possuem mais de um filho, 60,14%. As mães com filho menor de 6 anos de idade são aquelas com maior percentual de mulheres com mais de um trabalho se comparada com os outros grupos de mulheres, 48,52%.

No que se refere as ocupações, tem-se que as mulheres sem filhos, as mães com filho com idade de 6 anos, as mães com apenas um filho estão mais inseridas como Trabalhadoras dos serviços, vendedoras dos comércios e mercados com 26,18%, 28,43% e 27,48%, respectivamente. Já o restante, as mães com filhos com idade entre 7 e 18 anos e as mães com mais de um filho tem sua maioria inseridas nas Ocupações Elementares. Dentre os grupos de mulheres analisados, as que mais estão inseridas como Profissionais das Ciências e Intelectuais são as mulheres sem filhos com 17,49%, seguida das mães com filho menor de 6 anos de idade.

Com relação ao local do domicílio, verifica-se que a maioria reside na área urbana, fora da região metropolitana e principalmente na região Sudeste, seguida da região Nordeste.

4.2 Diferencial de Rendimento: Decomposição de Ñopo (2008)

Assim como já demonstrado pela literatura, existe disparidade salarial referente a maternidade no Brasil (PAULO, 2016; SOUZA, 2016; VILLANUEVA; LIN, 2020). Por exemplo, Villanueva e Lin (2020) encontra uma diferença de 12% em favor das mulheres sem filhos. Diante disso, busca-se avaliar essa diferença salarial para os diferentes níveis educacionais, e verificar qual deles afeta mais esse hiato salarial.

A Tabela 2 apresenta os resultados da decomposição de Ñopo (2008) para o diferencial de rendimentos entre os grupos de mães e não mães, atribuído às

características individuais, estrutura familiar, mercado de trabalho e localização dessas mulheres segundo o nível educacional e de acordo com a idade dos filhos (filhos com até 6 anos de idade e filhos com idade entre 7 e 18 anos). Observa-se que em todas as estimações mais de 90% das mães e não mães estão sobre o suporte comum da distribuição, o que resulta em componentes que remetem a termos fora do suporte comum (DN, DM) pouco expressivos. Inicialmente, destaca-se que o diferencial total (D) é negativo em todas as especificações apresentadas, resultado que indica um maior salário médio para as não mães.

Da análise para as mães que possuem filhos com idade de até 6 anos comparada com as não mães, observa-se que a intensidade da diferença total varia de acordo com o nível de instrução das mulheres, apresentando um comportamento decrescente à medida que avança-se nos níveis educacionais. A exceção é o ensino fundamental, que apresenta a maior diferença salarial entre mães com filho(s) de até 6 anos de idade e não mães.

Quanto à composição do *gap*, para mulheres sem educação e com ensino médio, o termo DE, relativo às características observáveis dentro e fora do suporte comum, é que explica a maior parte da diferença⁸. Para os grupos que possuem ensino fundamental ou graduação, o termo DNE é mais representativo para explicação da direção da diferença total observada.

No caso da pós-graduação, o termo referente às diferenças em características observáveis, DE, apresentou sinal positivo, contrário a diferença total. Isso significa que, para esse grupo, as mães apresentam melhores características observáveis que fariam com essa diferença fosse reduzida ou eliminada. Contudo, o termo referente à parte não explicada do *gap* apresenta sinal negativo, e se sobrepõem ao efeito de DE, implicando numa desvantagem salarial para as mães.

⁸ Para avaliar o quanto cada componente explica da diferença total, é necessário apenas fazer a relação do termo desejado pela diferença total, por exemplo, a relação DNE/D indica o quanto da diferença total é explicada pelo DNE.

Tabela 2 - Decomposição de Ñopo (2008) por nível educacional e idade dos filhos, Brasil, 2012-2019

Nível Educacional	Sem Educação	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Graduação	Pós-Graduação
Mães com filho(s) até 6 anos versus Não mães					
D	-0,0475	-0,0503	-0,0331	-0,0296	-0,0220
D0	-0,0028	-0,0417	-0,0149	-0,0265	-0,0334
DM	0,0004	0,0000	-0,0001	-0,0003	0,0002
DN	-0,0070	-0,0033	-0,0034	0,0006	-0,0006
DX	-0,0381	-0,0053	-0,0148	-0,0034	0,0117
DE	-0,0447	-0,0086	-0,0183	-0,0031	0,0113
DNE	-0,0028	-0,0417	-0,0149	-0,0265	-0,0334
%M	98,68	98,80	99,12	99,19	99,46
%N	90,07	93,23	94,50	94,62	92,58
Mães com filho(s) entre 7 e 18 anos versus Não mães					
D	-0,0150	-0,0091	-0,0076	-0,0175	-0,0021
D0	-0,0139	-0,0074	0,0034	-0,0240	-0,0214
DM	0,0003	-0,0003	-0,0001	-0,0005	0,0034
DN	-0,0005	0,0001	0,0002	0,0011	0,0003
DX	-0,0010	-0,0015	-0,0111	0,0059	0,0156
DE	-0,0011	-0,0017	-0,0110	0,0065	0,0193
DNE	-0,0139	-0,0074	0,0034	-0,0240	-0,0214
%M	98,89	98,91	99,00	99,04	97,85
%N	98,65	98,18	97,20	97,94	98,08

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das PNADCs de 2012 a 2019.

Notas: (a) DE (Diferencial Explicado)=DM+DN+DX; (b) DNE (Diferencial Não Explicado)=D0; (c) %N: percentual de não mães dentro do suporte comum; (d) %M: percentual de mães dentro do suporte comum.

Já na comparação de mães com filhos entre 7 e 18 anos com as não mães, os resultados mostram que a diferença é decrescente à medida que avançamos entre os níveis de educação (apenas da passagem do nível médio para graduação é que há um aumento do *gap*). A parte não explicada da diferença total tem um forte destaque em todos os níveis de educação, à exceção, do nível médio.

No caso do ensino médio, a parte não explicada do *gap*, DNE, apresentou sinal contrário ao da diferença total, resultado que sugere que existem elementos não captados pelo método que seriam capazes de reduzir ou eliminar a diferença salarial. Entretanto o termo DE possui sinal negativo e seu tamanho se sobrepõe. Este termo representa o que é captado pelo modelo, dentro e fora do suporte comum, nesse caso indica que as não mães possuem características observáveis que fazem com tenham maiores salários do que as mães com filhos entre 7 e 18 anos. Como o termo DNE agiu de forma a diminuir a diferença, não se pode afirmar que há efeito discriminatório para este grupo de mulheres com ensino médio.

Nos grupos com maiores níveis de educação, graduação e pós-graduação, o componente do diferencial total também se mostrou negativo, indicando vantagem

para as mulheres sem filhos. Observa-se um DE positivo, mostrando que há características observáveis das mulheres com filhos entre 7 e 18 anos reduziram o *gap*, entretanto o efeito do DNE se sobrepõe. Essa sobreposição do termo DNE, sugere que possa haver presença de discriminação, que compõe a parte não explicada do *gap* salarial entre mães e não mães.

Esse resultado que sugere penalização para as mulheres com nível educacional é diferente do encontrado por Piras e Ripani (2005) para o Brasil que sugerem um prêmio salarial para as mães com maior educação em comparação com as mulheres sem filhos. Os autores encontram um prêmio salarial para as mães com filhos menores de 7 anos de 7,5% e para as mães com filhos com idade entre 7 e 12 anos de 3,6%.

Ademais, como pode ser observado, as mulheres com filhos menores de 6 anos de idade são ainda mais penalizadas no mercado de trabalho do que as mulheres que possuem filhos acima de 6 anos de idade. Isso também já foi demonstrado em outros estudos como por exemplo, Anderson, Blinder e Krause (2003) e Souza (2016). Sendo essa diferença salarial é ainda maior para as mulheres com menor nível de educação.

A Tabela 3, por sua vez, exibe os resultados do pareamento de Ñopo (2008) para os rendimentos das mães e não mães segundo os níveis de educação e considerando quantidade de filhos (apenas 1 filho e mais de 1 filho). Em todas as estimações, mais de 90% das mães e não mães estão sobre o suporte comum da distribuição, por esse fator, os termos que são advindos de comparações dentro e fora do suporte comum (DN, DM) estão bem próximos de zero.

Na parte superior da Tabela 3, os resultados se referem à comparação das não mães com as mães com apenas 1 filho. Quando observamos os níveis sem educação e ensino fundamental, a diferença é positiva, indicando que mães recebem salários médios superiores aos das não mães e maior parte dessa diferença é explicada por fatores não observados no processo de *matching*. Estes são os únicos casos em que não há indícios de comportamentos discriminatórios contra às mães. O contrário foi observado para os EUA em relação ao nível educacional, com o estudo realizado por Amuedo-Dorantes e Kimmel (2005) que descobriram que as mães com ensino superior não sofrem penalização em referente a maternidade, pois auferem um salário maior do que as mulheres sem filhos.

Destaca-se o caso das mulheres com ensino médio, em que a diferença foi igual a zero, indicando que os salários/hora médios de mães e não mães com esse nível de instrução são iguais. Já para mulheres com graduação ou pós-graduação, a diferença total novamente favorece às não mães. A parte explicada do *gap* apresenta sinal positivo, sugerindo que há características observáveis dentro e fora do suporte comum, que agem no sentido de reduzir a diferença, mas não são fortes o suficiente para contrabalançar o tamanho do efeito do termo DNE. Já a parte não explicada (DNE) da diferença possui sinal negativo, podendo então haver elementos discriminatórios contra às mães que explicam a diferença total.

O segundo painel da Tabela 3, apresenta os resultados da comparação entre não mães e mães com mais de 1 filho. Em todos os níveis de educação o sinal da diferença total foi negativo, indicando que as mães com mais de um filho sofrem penalização salarial frente às mulheres que não são mães.

Tabela 3 - Decomposição de Ñopo (2008) por nível educacional e quantidade de filhos, Brasil, 2012-2019

Nível Educacional	Sem Educação	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Graduação	Pós-Graduação
Mães com apenas 1 filho versus Não mães					
D	0,0267	0,0039	0,0000	-0,0146	-0,0144
D0	0,0245	0,0033	0,0036	-0,0159	-0,0167
DM	0,0002	-0,0004	-0,0001	-0,0004	-0,0008
DN	-0,0001	0,0001	-0,0001	0,0004	0,0003
DX	0,0021	0,0009	-0,0034	0,0012	0,0027
DE	0,0023	0,0007	-0,0036	0,0013	0,0023
DNE	0,0245	0,0033	0,0036	-0,0159	-0,0167
%M	99,05	98,97	99,03	99,21	98,88
%N	99,32	99,16	98,78	98,96	99,19
Mães com mais de 1 filho versus Não mães					
D	-0,0104	-0,0071	-0,0013	-0,0046	-0,0029
D0	-0,0049	-0,0020	0,0095	-0,0118	-0,0065
DM	0,0003	-0,0001	0,0000	-0,0004	0,0039
DN	-0,0005	0,0003	0,0001	0,0012	-0,0001
DX	-0,0054	-0,0053	-0,0109	0,0064	-0,0002
DE	-0,0056	-0,0051	-0,0108	0,0072	0,0036
DNE	-0,0049	-0,0020	0,0095	-0,0118	-0,0065
%M	98,83	98,85	98,95	99,00	97,62
%N	98,86	98,44	97,34	97,79	98,08

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das PNADCs de 2012 a 2019.

Notas: (a) DE (Diferencial Explicado)=DM+DN+DX; (b) DNE (Diferencial Não Explicado)=D0; (c) %N: percentual de não mães dentro do suporte comum; (d) %M: percentual de mães dentro do suporte comum.

As maiores diferenças são observadas nos menores níveis de escolaridade, ou seja, sem educação e ensino fundamental. A parte associada a diferença dos

atributos observáveis (DE), seja eles dentro ou fora do suporte comum é que explicam a maior parte do *gap*. Mesmo o diferencial explicado (DE) sendo o predominante na explicação da diferença, não se pode excluir a possibilidade de haver componente discriminatório, já que o DE explica apenas parte do *gap* e não ele por completo⁹.

No caso do ensino médio, o DE é que explica a maior parte do *gap*, favorável às não mães. Pode se destacar o termo DX, que está associado as diferenças calculadas dentro do suporte comum e sugere que às não mães possuem, em média, melhores atributos observados e que as fazem obter maiores rendimentos médios. O DNE, para o ensino médio, tem sinal positivo, indicando que para este nível de instrução há elementos não observados, em favor das mães com mais de um filho, que fariam com que a diferença fosse, pelo menos, amenizada.

Para graduação e pós-graduação, o DNE é o fator que mais explica o sinal da diferença total, sendo negativo. Já o DE, apresenta sinal contrário e indica que as mulheres com mais de um filho podem ter características observáveis que as favorecem no mercado de trabalho. No entanto, o tamanho do componente DNE é maior, tornando o diferencial total negativo em favor das mulheres sem filhos.

Na comparação entre todas as mães, percebe-se que a diferença salarial entre mães com mais de um filho e não mães é maior do que essa diferença com relação as mulheres com apenas um filho, principalmente para aquelas com menor nível de escolaridade. Como já mencionado, as mulheres com apenas um filho e que não possuem instrução ou tem o ensino fundamental conseguem ter salários maiores que as mulheres sem filhos, o que não ocorre para as mães com mais de um filho. Essas evidências corroboram o estudo de Souza (2016) que mostra que a presença de dois ou mais filhos aumenta a diferença salarial em favor das mulheres sem filhos. Além de Casal e Barham (2013) que sugerem uma penalização maior em relação a quantidade de filhos.

Esses achados seguem na mesma linha dos resultados encontrados por Todd (2001) para o Canadá, EUA e Alemanha, países desenvolvidos, de que um maior nível educacional das mulheres ajuda a reduzir as penalidades salarias devido a

⁹ Note que para os níveis de instrução indicados, os termos DE e DNE possuem os mesmos sinais, o que implica dizer que ambos são responsáveis pela explicação do sinal da diferença total (D).

maternidade. E de Anderson, Blinder e Krause (2003) para os EUA, que demonstram que a diferença salarial diminui à medida que a educação aumenta.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo visou identificar se há uma penalidade salarial para as mulheres com filhos em relação as sem filhos. Além disso, procurou-se verificar como se comporta o hiato salarial entre mães e não mães de acordo com os níveis educacionais segundo quantidade e idade dos filhos. Utilizou-se como base de dados as PNADCs de 2012 a 2019 e como metodologia a decomposição não paramétrica proposta por Ñopo (2008).

Os resultados da análise descritiva apontam que entre todas as mulheres comparadas, aquelas que não tem filhos tem maior percentual de mulheres graduadas cerca de 7% e com pós-graduação 0,42%. O maior nível de escolaridade das mulheres sem filhos as favorece no mercado de trabalho, como pôde ser visto através de uma maior média do salário/hora.

De modo geral, os achados da decomposição de Ñopo (2008) mostram que existe penalização salarial para as mulheres que são mães e que, em sua maioria, a diferença obtida é devido a elementos não observáveis, dentre eles a discriminação. A exceção a esse resultado, são as comparações realizadas entre mães com apenas um filho e não mães, nos níveis sem educação e ensino fundamental em que se observou um diferencial que favorece às mães.

Outro resultado interessante foi para o ensino médio, na comparação das mães com um filho e não mães, em que não houve diferença salarial. Este cenário seria o ideal de ser observado, mas é o único dentre todas as comparações realizadas.

Em relação ao *gap* salarial entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos, os achados mostram que a presença de mais de um filho aumenta a diferença salarial em favor das mulheres sem filhos, principalmente para aquelas com menor nível de escolaridade. Essa mesma evidência foi observada levando em consideração a idade dos filhos. As mães com filhos menores de 6 anos têm uma maior penalização salarial do que aquelas com filhos com idade entre 7 e 18 anos.

Portanto, as evidências sugerem que um maior nível educacional das mulheres ajuda a reduzir as penalidades salariais devido a maternidade. Com isso, a

implementação de políticas de apoio as mães que querem continuar seus estudos e/ou carreira profissional (como ampliação de vagas em creches e/ou na educação infantil), amparo das mães que estão no setor informal e que não tem direito ao salário-maternidade seriam tentativas de amenizar as penalizações sofridas pelas mulheres com filhos no mercado de trabalho brasileiro.

Apesar da existência de leis trabalhistas que garantem a proteção à maternidade no ambiente de trabalho, há o posicionamento da sociedade de que a criação dos filhos é de responsabilidade exclusiva da mulher, o que contribui para que a discriminação nas relações de trabalho persista. As normas sociais e morais são as principais responsáveis pelas mulheres tomarem para si quase que totalmente as responsabilidades pelos filhos (FOLBRE, 2012).

Portanto, pretende-se ampliar o debate sobre a problemática da discriminação das mulheres com filhos no mercado de trabalho, além de defender o fato da mulher poder conciliar o papel de mãe com o direito de trabalhar e/ou estudar.

REFERÊNCIAS

AMUEDO-DORANTES, C.; KIMMEL, J. The motherhood wage gap for women in the United States: The importance of college and fertility delay. **Review of Economics of the Household**, v. 3, n. 1, p. 17-48, 2005.

ANDERSON, D. J.; BINDER, M.; KRAUSE, K. The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility. **ILR Review**, v. 56, n. 2, p. 273-294, 2003.

BARBOSA, A. L. N. H. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Nota Técnica**, n. 57, Brasília: Ipea, 2014. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3736/1/bmt57_nt02_participa%c3%a7%c3%a3o.pdf. Acesso em: 29 abr. 2020.

BRASIL. Lei Nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm#art1.

CASAL, M. P.; BARHAM, B. L. Motherhood wage penalties and labour market segmentation: Evidence from Argentina. **CEPAL review**, 2013.

CORRELL, S. J.; BENARD, S.; PAIK, I. Getting a job: Is there a motherhood penalty?. **American journal of sociology**, v. 112, n. 5, p. 1297-1338, 2007.

FOLBRE, N. Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality. **British Journal of Industrial Relations**, v. 50, n. 4, p. 597-619, 2012.

FRÍAS, S. M. Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. **Revista mexicana de sociología**, v. 73, n. 2, p. 329-365, 2011.

GAMBOA, L. F.; ZULUAGA, B.. Is There a Motherhood Penalty? Decomposing the Family Wage Gap in Colombia. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 34, n. 4, p. 421–434, 2013.

GOLDIN, C. The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. **American economic review**, v. 96, n. 2, p. 1-21, 2006.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, 2019.

KÜHHIRT, M.; LUDWIG, V. Domestic work and the wage penalty for motherhood in West Germany. **Journal of Marriage and Family**, v. 74, n. 1, p. 186-200, 2012.

LIM, F. Y. B. **The effects of education and fertility on female labour force participation in Malaysia**. 2017. Tese (Doutorado) – University of Wollongong, Wollongong , 2017.

MARTIN, S. P. Diverging fertility among US women who delay childbearing past age 30. **Demography**, v. 37, n. 4, p. 523-533, 2000.

MAMMEN, K.; PAXSON, C. Women's work and economic development. **Journal of economic perspectives**, v. 14, n. 4, p. 141-164, 2000.

ÑOPO, H. Matching as a tool to decompose wage gaps. **The review of economics and statistics**, v. 90, n. 2, p. 290-299, 2008.

PAULO, Maira Andrade. Uma análise do diferencial de salários entre as mulheres que são mães e aquelas que não são mães, e entre aquelas que postergam e não postergam a fecundidade no período entre 1984 a 2009. In: CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE POBLACIÓN, 7., 2016, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: **ABEP**, 2016. p. 1-19.

PAZELLO, Elaine Toldo e FERNANDES, Reynaldo. A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA, 31., 2004, **Anais..** Belo Horizonte: ANPEC, 2004. . Acesso em: 16 jun. 2022.

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

RIBAS, R.; SOARES, S. **Sobre o Painel da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada-IPEA, 2008.

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. A. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 3, p. 441-478, 2001.

SEDLACEK, G. L.; SANTOS, E. C. A mulher cônjuge no mercado de trabalho como estratégia de geração da renda familiar. **Texto para Discussão**, Rio de Janeiro: IPEA, n. 209 fev.1991.

SOARES, S. S. D.; IZAKI, R. S. A participação feminina no mercado de trabalho. **Texto para Discussão**, Rio de Janeiro: IPEA, n. 293, 2002.

SOUZA, P. F. L. **Efeitos da maternidade e do casamento sobre o diferencial de salários entre gêneros no Brasil para o ano de 2014**. 2016. Tese (Doutorado em Economia) - Universidade Federal do Ceará – CAEN/UFC, Fortaleza, 2016.

TODD, E. L. **Educational attainment and family gaps in women's wages: evidence from five industrialized countries**. LIS Working Paper Series, 2001.

VILLANUEVA, A.; LIN, K. H. Motherhood Wage Penalties in Latin America: The Significance of Labor Informality. **Social Forces**, v. 99, n. 1, p. 59-85, 2020.