

## ANÁLISE DA DIFERENÇA SALARIAL ENTRE MULHERES SEM FILHOS E MULHERES COM FILHOS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NOS ANOS DE 2012 E 2018

Beatriz Machado Marra da Silva<sup>1</sup>  
Ana Márcia Rodrigues da Silva<sup>2</sup>  
Manoel Vítor de Souza Veloso<sup>3</sup>

### RESUMO

A maternidade pode ser um fator causador de diferenças salariais e este aspecto ainda é pouco discutido no Brasil. Essas diferenças salariais podem ser explicadas por diferentes motivos, como características individuais e discriminação. Assim, este trabalho tem como objetivo analisar e decompor as diferenças salariais entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos no Brasil nos anos de 2012 e 2018. Para tanto, foram utilizados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) dos anos de 2012 e 2018, baseando-se o modelo de decomposição de Oaxaca-Blinder. Este modelo permite identificar se as diferenças salariais são explicadas ou não por características produtivas. Os resultados obtidos para o ano de 2012 permitiram concluir que o salário das mulheres com filhos era inferior ao das mulheres sem filhos e o diferencial salarial é explicado por fatores como, o nível educacional.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho; Mulheres; Salário.

### ANALYSIS OF THE WAGE DIFFERENCE BETWEEN WOMEN WITHOUT CHILDREN AND WOMEN WITH CHILDREN IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET IN 2012 AND 2018

### ABSTRACT

Motherhood can be a factor causing wage differences and this aspect is still little discussed in Brazil. These wage differences can be explained by different characteristics, such as individual characteristics and discrimination. Thus, this paper aims to analyze and decompose the wage differences between women without children and women with children in Brazil in the years 2012 and 2018. For this purpose, data from the National Research by Continuous Household Sample (PNADC) for the years 2012 and 2018 were used, using the Oaxaca-Blinder decomposition model. This model makes it possible to identify whether wage differences are explained by productive characteristics or not. The results obtained for the year 2012 allowed us to conclude that the wage of women with children is lower than that of women without children and the wage differential is explained by factors such as, educational level.

**Keywords:** Labor Market; Women; Wage.

**JEL:** E24; J21; J31

## 1 INTRODUÇÃO

Com a expansão da participação no mercado de trabalho, temas como a relação entre fecundidade, a produtividade e os salários passaram a compor

---

<sup>1</sup> Mestre em Economia. Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG). E-mail: biamaachado@hotmail.com

<sup>2</sup> Professora do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA) da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG). Doutorado em Economia pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). E-mail: ana.rodrigues@unifal-mg.edu.br

<sup>3</sup> Doutor em Estatística e Experimentação Agropecuária pela Universidade Federal de Lavras/MG, Professor da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG). E-mail: manoel.souza@unifal-mg.edu.br



agendas de pesquisa. Os menores salários das mulheres passaram a ser associados ao número de horas trabalhadas por elas, assim como, à experiência e à escolaridade, vistos como fatores condicionantes da produtividade. Além disso, outro fator apontado para justificar a prevalência de menores salários é a chamada penalidade materna, para fazer referência às mulheres com filhos (RESKIN, 1993).

Segundo Sulzbach, Bartels (2015), os homens recebem 20% a mais que as mulheres e boa parte deste valor corresponde às diferenças de capital humano, produtividade e inserção ocupacional. Esta inserção ocupacional está atrelada aos papéis sociais relacionados à maternidade e ao cuidado com os filhos.

Mesmo escolarizadas, as mulheres parecem ter uma tendência a ocupar postos de trabalho muito específicos destinados a elas e são penalizadas em termos salariais quando se tornam mães. Com isso, as evidências apontam para o fato do cuidado com os filhos estar associado aos efeitos negativos que a mulher enfrenta no mercado de trabalho, em razão de um possível efeito discriminação contra as mulheres mães. Isto justifica a investigação destes fatores no contexto brasileiro.

Assim sendo, por meio deste estudo objetiva-se analisar e decompor as diferenças salariais entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos no Brasil nos anos de 2012 e 2018. Uma vez identificado o diferencial salarial, o estudo permitirá evidenciar se isto se deve aos fatores produtivos ou a um efeito discriminação que as mulheres enfrentam ao se tornarem mães.

Neste intuito foi utilizada a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) dos anos de 2012 e 2018 de onde foram extraídos os microdados para estimação do modelo de decomposição de Oaxaca-Blinder. Para controlar os efeitos da escolaridade no diferencial salarial foi incluída no método, por meio do modelo *Overeducation, Required education e Undereducation* (ORU), uma variável que identifica se a escolaridade da mulher com filhos e sem filhos é equivalente à escolaridade requerida para o posto de trabalho ocupado.

Este trabalho está estruturado em quatro seções além desta introdução e das considerações finais. Na primeira seção aborda-se a problemática das diferenças salariais em relação à maternidade. Na segunda seção trata-se da inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, apresentando algumas evidências sobre os diferenciais de rendimento entre as mulheres no Brasil. Na quarta seção

apresenta-se a metodologia deste estudo. Por fim, na quinta seção são apresentados e discutidos os resultados alcançados.

## **2 DIFERENÇAS SALARIAIS EM RELAÇÃO À MATERNIDADE**

Para tratar das diferenças salariais que afetam as mulheres com filhos é útil contextualizar rapidamente o momento de inserção da mulher no mercado de trabalho. O período pós Segunda Guerra Mundial foi marcado por uma grande inserção da mulher no mercado de trabalho. Na ausência dos homens, muitas mulheres assumiram as empresas e negócios de suas famílias e tiveram que ingressar no mercado de trabalho para garantir a obtenção de renda (PENA, 1981). Dessa forma, o contexto de maior inserção da mulher no mercado de trabalho foi marcado por necessidade e garantia do sustento familiar.

Assim, o século XX marcou a entrada expressiva das mulheres no mercado de trabalho. Inicialmente, o contingente de mulheres que buscava emprego era representado por mulheres jovens, solteiras e sem filhos. Ao se casarem e terem filhos essa participação feminina diminuía. Com o passar dos anos a participação de mulheres casadas e com filhos foi se alterando, a tal ponto que, a mulher passou a assumir tanto as tarefas domésticas quanto a rotina empresarial, na maioria dos países (HECKMAN, 1986).

Com a consolidação da participação das mulheres no mercado de trabalho, a relação entre fecundidade, produtividade e salários femininos começou a ser investigada de forma mais profunda. O menor número de horas trabalhadas, a experiência e a penalidade materna são os principais fatores indicados como condicionantes da produtividade e dos menores salários das mulheres (RESKIN, 1993).

Alguns estudos americanos mostraram que as mulheres casadas e/ou que tem filhos, principalmente nas classes mais baixas, buscam por atividades que não exijam dedicação integral por terem que conciliar o trabalho remunerado e as atividades domésticas. Essas ocupações geram um retorno financeiro mais baixo e não apresentam um plano de carreira que permita a ascensão profissional dessas mulheres (ANKER, 1997). As mulheres, geralmente, assumem atividades de trabalho informais, sem jornadas reguladas, com maior instabilidade e sem garantias de direitos trabalhistas.

O trabalho de Anderson, Binder e Krause (2003) buscou uma explicação para a desvantagem salarial das mães em comparação às mulheres sem filhos para os Estados Unidos no período de 1968 a 1988. Em relação à escolaridade, os autores constataram que as mães com ensino superior não sofreram nenhuma redução de salários por terem filhos. Em contrapartida, as mães que abandonaram o ensino médio enfrentaram uma penalidade salarial de 3%. Conforme os autores, isso pode ser explicado pela menor quantidade de investimento em capital humano adquirido pelas mães que abandonam o ensino médio quando têm seus filhos.

Anderson, Binder e Krause (2003) também destacaram que a penalização salarial referente à mulher que tem 1 filho é de 3%; e de 6 % se a mulher tem dois ou mais filhos. Além disso, a idade dos filhos influencia o que os autores chamam de “penalidade maternal”. Mães com crianças menores possuem uma penalidade mais alta que aquelas com crianças mais velhas, porque demandam uma maior dependência.

Cukrowska-Torzewska e Matysiak (2020) afirmam que as mulheres mães possuem salários menores que os das mulheres sem filhos. Essa diferença salarial é em média de 3,6% a 3,8%. Entre os fatores que justificam estas diferenças estão a depreciação do capital humano e a perda de produtividade, bem como, a necessidade de empregos mais flexíveis que possibilitem conciliar o cuidado com os filhos.

Mari e Cutuli (2021) reforçam que as mulheres sofrem perdas salariais após a maternidade. Os autores concluíram que a penalidade salarial sofrida por mães na Alemanha resultou em perdas de 20% e 30% dos salários que auferiam antes do nascimento dos filhos.

Diante disso, é importante compreender como essas discriminações salariais são evidenciadas no mercado de trabalho brasileiro. Contudo, este tema não pode ser discutido sem considerar os aspectos históricos que caracterizam o mercado de trabalho no Brasil, as questões estruturais que envolvem sua constituição, escolarização da mão de obra e o contexto de inserção da mulher neste mercado. Na próxima seção, serão discutidas estas questões que ajudarão na melhor compreensão sobre os diferenciais de rendimento entre as mulheres.

### **3 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Principalmente a partir da Segunda Guerra Mundial, como foi dito, as mulheres começaram a ingressar no mercado de trabalho. Em virtude da ida dos homens para o conflito, as mulheres enfrentaram a necessidade de condução do lar. Com o passar dos anos essa participação feminina foi aumentando e as mulheres encontraram no mercado de trabalho uma forma de se sentirem reconhecidas e independentes.

A partir da década de 1940 houve uma contribuição mais expressiva da inserção da mulher no mercado de trabalho, em razão do processo de industrialização e do aumento das empresas dos ramos siderúrgicos, petrolíferos, químicos e automobilísticos. No entanto, a mão de obra feminina começou a ser utilizada como meia-força de trabalho, inseridas em ocupações mal remuneradas e com baixas perspectivas de ascensão profissional e social (PROBST, 2005).

Apesar do aumento da participação, de acordo com dados do Censo Demográfico de 1950 do IBGE, as mulheres representavam apenas 13,6% da População Economicamente Ativa (PEA). Nos anos 1970, a participação feminina no mercado de trabalho era de menos de 20%, enquanto a dos homens representava mais de 70% (RAGO, 2004).

Desde este início da inserção da mulher no mercado de trabalho, a trajetória não foi simples. Ao longo dos anos 1970 e 1980, o trabalho doméstico realizado no domicílio pelas mulheres não era contabilizado como uma atividade econômica e não aparecia nas estatísticas oficiais. As informações sobre essa categoria não eram sequer divulgadas (BRUSCHINI, 2007).

Quanto ao diferencial de rendimentos enfrentado por elas, segundo Bruschini (2007), as mulheres, mesmo trabalhando o mesmo número de horas e apresentando nível de escolaridade mais alto que os dos homens, ainda recebem menores salários. Na visão do autor, isso acontece prioritariamente pela discriminação.

O trabalho de Soares (2000) analisou a evolução da desigualdade salarial entre 1987 e 1997 para homens e mulheres conforme a raça. O autor encontrou evidências de que as mulheres, mesmo possuindo um nível de escolaridade maior que os homens, continuariam recebendo salários mais baixos. Além disso, a discriminação relativa à raça representou cerca de 8% dos diferenciais de renda.

Aos analisarem as relações entre escolaridade, salário e empregabilidade para a Região Metropolitana do Rio de Janeiro em 1999, Balassiano, Seabra e Lemos (2005) concluíram que a escolaridade tem efeito positivo sobre a empregabilidade. Além disso, os autores ressaltam a influência da escolaridade para o aumento dos salários, mas que o efeito sobre a empregabilidade é expressivamente maior.

Além dos fatores produtivos e das características individuais, aspectos geográficos também são apontados como fatores importantes na determinação do salário. Algumas regiões do Brasil apresentam mais oportunidades de trabalho que outras.

O estudo de Ribeiro e Neder (2006) analisou a desigualdade de rendimentos no trabalho para as regiões Nordeste e Sudeste do Brasil nos anos de 1995 e 2003. Os autores constataram que os principais fatores que geram discrepância de renda são a escolaridade e a posição na ocupação dos trabalhadores. Além disso, as diferenças salariais são maiores na região Nordeste do que na região Sudeste.

A precariedade do mercado de trabalho é outro ponto importante de ser analisado. Os baixos salários estão associados ao trabalho precário e informal. No que tange ao mercado de trabalho feminino, em 2005, cerca de 12 milhões de mulheres (33% da força de trabalho feminina) situavam-se em nichos precários ou de menor qualidade como, trabalhadoras domésticas (mais de 6,2 milhões), em atividades não remuneradas (3,3 milhões) ou trabalhos na produção para o consumo próprio ou do grupo familiar (2,7 milhões) (BRUSCHINI, 2007).

De acordo com Carrasco (2008), a segregação a segregação das mulheres em poucos setores não ocorre como consequência de escolhas racionais e voluntárias, mas por influência de estereótipos e da discriminação dos empregadores. A discriminação no recrutamento causa não somente a segregação profissional, mas também baixos salários para as mulheres. A discriminação concentra um grande número de mulheres em ocupações femininas, o que aumenta a oferta de trabalho e diminui os salários.

Nota-se que a estrutura de inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, marcada pelo baixo rendimento salarial e pela discriminação perdura no período atual. Mesmo quando as mulheres atingiram nível de escolaridade, em

média, mais alto que os homens ainda assim auferem os menores salários e ocupam, em geral, os piores postos de trabalho.

### **3.1 Algumas evidências sobre as mulheres com filhos**

Com relação às mulheres com filhos, ainda são poucos os estudos encontrados na literatura e que avaliam esta questão no Brasil. Pazello e Fernandez (2004) investigaram a influência da maternidade nos salários das brasileiras para os anos de 1992 a 1999. Os resultados demonstraram que o número de filhos não influenciou nos salários femininos e que mulheres mães e não mães não apresentaram diferenças significativas em suas remunerações.

O estudo realizado por Souza, Rios-Neto e Queiroz (2011), entre 1992 e 2007, demonstrou que o primeiro filho reduziu em 8,25% a participação das mulheres na PEA e o segundo filho reduziu esta participação em cerca de 11,7%. Além disso, os autores destacam que a escolha da mulher por ter um filho tem sido adiada por conta deste ônus causado pela maternidade.

Guiginski (2015) fez uma análise sobre os diferenciais de rendimento entre mulheres com filhos e sem filhos para o ano de 2013 e constatou que as mulheres com dois ou mais filhos em idade pré-escolar apresentam chances 3,2 vezes menores de estarem no mercado de trabalho. Ademais, a redução de salários das mães estaria ligada a menor carga horária trabalhada por estas mulheres.

Destaca-se também o trabalho de Souza (2016) que investigou os efeitos da maternidade e do casamento sobre os salários a partir da PNAD para o ano de 2014. Os resultados mostraram que mulheres com filhos ganham 14% a menos que mulheres sem filhos e que isso seria explicado pelo maior tempo gastos com trabalhos domésticos e uma diminuição da possibilidade de adquirir mais escolaridade por parte das mães. Considerando a maternidade, as mulheres que não são mães são, em média, 20% mais escolarizadas que as mulheres que tem filhos.

Segundo Guiginski e Wajnman (2019) o número de filhos influencia a participação e a inserção das mulheres no mercado de trabalho. O número de filhos pequenos afeta as condições enfrentadas pelas mulheres e este número está relacionado com a precarização do trabalho da mulher.

De acordo com Camargo e Montibeler (2018) há uma penalização profissional da mulher vinculada à maternidade. Além dos efeitos negativos nos salários da mulher a maternidade impõe restrições na busca por trabalho. As mulheres continuam sendo vítimas de barreiras culturais que dificultam ou impedem sua ascensão.

Por todos estes motivos, torna-se relevante o estudo sobre o tema proposto, de modo a avaliar a persistência destas formas de discriminação no período mais recente. É neste intuito que este trabalho tem seu diferencial ao trazer esta discussão para o contexto brasileiro atual, considerando a situação das mulheres com filhos e sem filhos.

#### **4 MATERIAL E MÉTODOS**

Fatores como o sexo e a maternidade podem influenciar de forma negativa na contratação do trabalhador e na diferenciação de seu salário. Com isso, o objetivo deste estudo consiste em analisar a existência de diferenças salariais entre mulheres e mulheres com filhos com base na escolaridade e evidenciar se essas diferenças estão relacionadas ao efeito discriminação no contexto do mercado de trabalho brasileiro.

Para isso foram utilizados os microdados da PNADC para os anos de 2012 e 2018. Estes anos foram escolhidos por serem o primeiro ano de coleta de dados da PNADC e o último ano de dados disponíveis, respectivamente, no momento de realização deste trabalho.

Deve-se ressaltar que em toda a análise utilizou-se a população expandida através da amostra dada pela PNADC. Essa expansão populacional foi feita com base na variável “peso”, disponibilizada na base de dados. Além disso, neste trabalho a população estudada restringiu-se apenas à PEA feminina, considerando-se mulheres de 14 anos ou mais, dada sua importância como indicador de atividade econômica e grande utilização nas análises do mercado de trabalho brasileiro.

Após a realização de algumas estatísticas descritivas, foi aplicado neste estudo, o modelo *Overeducation, Required education e Undereducation (ORU)* para a geração de uma variável elaborada de escolaridade. Este modelo permite evidenciar a influência da sobreeducação e da subeducação nos salários de profissionais inseridos na mesma ocupação. O modelo distingue o indivíduo de



acordo com o seu nível de ensino e a escolaridade exigida para o posto de trabalho ocupado. Dessa forma, neste modelo, os indivíduos são identificados em situação de sobreeducação, subeducação e escolaridade requerida (HARTOG, 1980; DUNCAN; HOFFMAN, 1981).

Para definir a escolaridade requerida foi utilizada a Classificação Brasileira das Ocupações (CBO), criada em 1977 com base na Classificação Internacional Uniforme de Ocupações (CIUO), desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A CBO tem o intuito de codificar as ocupações (BRASIL, 2010).

Neste artigo, seguiu-se as etapas descritas abaixo do modelo ORU, como adotado por Hartog (1980) e adaptado à realidade deste estudo: 1) seguiu-se a classificação das ocupações conforme a CBO (essa classificação foi comparada com a CIUO e as correspondências necessárias foram feitas); 2) identificou-se a escolaridade adquirida pelas pessoas com base nas respostas relativas às variáveis de educação contidas na PNAD Contínua, como “anos de estudo”; 3) realizou-se uma correspondência com base na CBO e nas escolaridades obtidas pelos indivíduos. A partir daí foi feito o cruzamento de informações para a geração da variável que definiu o nível educacional de sobreeducação, subeducação e escolaridade requerida.

Criada esta variável foi feita a estimação de um modelo para identificar os diferenciais salariais, isolando-se o efeito da discriminação. Com este objetivo, foi escolhido o modelo de Oaxaca-Blinder, que permite identificar o efeito discriminação.

Oaxaca (1973) e Blinder (1973) sugerem que toda diferença salarial não explicada por meio das características produtivas pode representar um tratamento discriminatório. Na decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) pode-se verificar os efeitos individuais e produtivos separadamente. Isso possibilita a análise do nível de escolaridade a partir da comparação da escolaridade requerida pelo posto de trabalho e a escolaridade das mulheres empregadas a partir do modelo ORU.

Os diferenciais salariais podem ser explicados por diversos fatores. Existe discriminação contra as mulheres, por exemplo, quando mulheres que possuem filhos recebem salários mais baixos apenas por esse motivo. Pode-se formalizar essa noção propondo o conceito de coeficiente de discriminação (D) dado por:

$$D = \frac{\frac{S_M}{S_{Mm}} - \left(\frac{S_M}{S_{Mm}}\right)^A}{\left(\frac{S_M}{S_{Mm}}\right)^A} \quad (1)$$

Em que:

$\frac{S_M}{S_{Mm}}$  é a razão salarial entre mulheres sem filhos e mulheres mães; e

$\left(\frac{S_M}{S_{Mm}}\right)^A$  é a razão de salários entre mulheres sem filhos e mulheres mães na ausência de discriminação.

O sobrescrito M indica o grupo de mulheres sem filhos neste estudo e o sobrescrito Mm indica o grupo de mulheres com filhos. Assumindo que os empregadores em um mercado de trabalho não discriminatório aderem ao princípio de minimização de custos, tem-se que:

$$\left(\frac{S_M}{S_{Mm}}\right)^A = \frac{PM_M}{PM_{Mm}} \quad (2)$$

Em que:  $PM_M$  e  $PM_{Mm}$  são os produtos marginais de mulheres sem filhos e mulheres mães, respectivamente.

O produto marginal refere-se ao acréscimo ao produto total ao se adicionar mais uma unidade de insumo ao processo produtivo, mantidos os demais fatores constantes. Como  $\left(\frac{S_M}{S_{Mm}}\right)^A$  é desconhecido, a estimativa de D é equivalente a estimar  $\left(\frac{S_M}{S_{Mm}}\right)^A$ . Com base em uma das duas premissas, pode-se estimar a relação salarial mulher sem filho-mulher mãe que existiria na ausência de discriminação: 1) a estrutura salarial enfrentada atualmente pelas mulheres (com ou sem filhos); ou 2) a estrutura salarial atualmente enfrentada pelas mulheres com filhos se aplicaria também às mulheres sem filhos.

A equação salarial a ser estimada separadamente para cada grupo tem a forma funcional semi-logarítmica:

$$\ln(S_i) = Z_i^1 \beta + \epsilon_i \quad (3)$$

Em que:

$S_i$  é o salário da i-ésimo trabalhadora;

$Z_i^1$  é um vetor de características individuais tais como cor;

$\beta$  é um vetor de coeficientes; e

$\epsilon_i$  é um termo de erro estocástico.

Para se calcular os efeitos da discriminação e os efeitos de diferenças nas características individuais tem-se:

$$G = \frac{\underline{S}_M - \underline{S}_{Mm}}{\underline{S}_{Mm}} \quad (4)$$

Então:

$$\ln(G + 1) = \ln \underline{S}_M - \ln \underline{S}_{Mm} \quad (5)$$

Em que:  $\underline{S}_M$  e  $\underline{S}_{Mm}$  são, respectivamente, os salários médios de mulheres sem filhos e mulheres mães.

A partir das propriedades da estimativa dos mínimos quadrados ordinários, obtêm-se as expressões abaixo:

$$\ln \underline{S}_M = \underline{Z}_M' \hat{\beta}_M \quad (6)$$

$$\ln \underline{S}_{Mm} = \underline{Z}_{Mm}' \hat{\beta}_{Mm} \quad (7)$$

Em que:

$\underline{Z}_M'$  e  $\underline{Z}_{Mm}'$  são os vetores dos valores médios dos regressores para mulheres sem filhos e mulheres com filhos; e

$\hat{\beta}_M$  e  $\hat{\beta}_{Mm}$  são os vetores correspondentes dos coeficientes estimados.

Substituindo (7) e (8) em (6), chega-se a:

$$\ln(G + 1) = \underline{Z}_M' \hat{\beta}_M - \underline{Z}_{Mm}' \hat{\beta}_{Mm} \quad (8)$$

Para Blinder (1973), se o objeto de interesse for comparar dois grupos demográficos pode-se estimar uma equação para cada grupo dada por:

$$Y_i^M = \beta_0^M + \sum_{j=1}^n \beta_1^M X_{ji}^M + \epsilon_i^M \quad (9)$$

$$Y_i^{Mm} = \beta_0^{Mm} + \sum_{j=1}^n \beta_1^{Mm} X_{ji}^{Mm} + \epsilon_i^{Mm} \quad (10)$$

Tendo em vista as expressões (10) e (11), tem-se que:

$$\sum_i \beta_1^M \overline{X_1^M} - \beta_1^{Mm} \overline{X_1^{Mm}} = \sum_i \beta_1^M (\overline{X_1^M} - \overline{X_1^{Mm}}) + \sum_i \overline{X_1^{Mm}} (\beta_1^M - \beta_1^{Mm}) \quad (11)$$

O termo  $\beta_1^M (\overline{X_1^M} - \overline{X_1^{Mm}})$  é o valor das dotações atribuídas às características produtivas das mulheres como experiência e anos de estudo, denominado pelos autores de “efeito dotação”. Enquanto  $\overline{X_1^{Mm}} (\beta_1^M - \beta_1^{Mm})$  é o valor das dotações atribuído à diferença nos retornos das características individuais, mas que não são produtivas, denominado de “efeito discriminação”.

A equação base para os modelos estimados neste trabalho é dada por:

$$\ln \text{salar} = \beta_0 + \beta_1 \text{escolaridade} + \beta_2 \text{ORU} + \beta_3 \text{idade} + \beta_4 \text{horastrabalhadas} + \beta_5 \text{exp} + \beta_6 \text{grupdeatividade} + \beta_7 \text{dummycor} + \beta_8 \text{regiao} + \epsilon \quad (12)$$

Em que:

*lnsalar*: é o logaritmo do rendimento efetivo mensal de todos os trabalhos;

*escolaridade*: indica o nível de instrução;

*ORU*: indica se a mulher apresenta sobreeducação, subeducação ou a escolaridade exigida para o cargo em que ocupa;

*idade*: indica a idade das mulheres;

*horastrabalhadas*: indica o número de horas trabalhadas;

*exp*: indica os anos de experiência das mulheres;

*grupdeatividade*: indica o setor de atividade da trabalhadora;

*dummycor*: é uma variável *dummy* que indica se a mulher é branca ou não-branca;

*regiao*: indica cada região do Brasil.

Compreende-se que além da escolaridade e das características produtivas citadas como idade, experiência e horas trabalhadas, outras variáveis podem afetar o diferencial de rendimentos. Por este motivo, o modelo foi controlado pela variável que identifica a cor da pele, o setor de atividade em que a trabalhadora está inserida e a região geográfica.

Assim sendo, essa equação foi estimada e decomposta pelo modelo apresentado a seguir:

$$\sum_i \beta_1^M \underline{X_i^{Mm}} - \beta_1^{Mm} \underline{X_i^{Mm}} = \sum_i \beta_1^M (\underline{X_i^M} - \underline{X_i^{Mm}}) + \sum_i \underline{X_i^{Mm}} (\beta_1^M - \beta_1^{Mm}) \quad (13)$$

Realizada a decomposição foi feita a correção de Heckman como mecanismo de pós-estimação. É comum em análises de equações de salários, a presença de viés de seletividade amostral. O viés de seletividade amostral ocorre devido, principalmente, às decisões de seleção dos pesquisadores e pela auto seleção de indivíduos (COSTA; SOUSA; GUIMARÃES, 2015).

O modelo de seleção de Heckman assume que existe uma relação de regressão subjacente:

$$Y_j = X_j \beta + u_{1j} \quad (16)$$

As variáveis utilizadas na correção de Heckman foram:

*Chefe*: variável *dummy* que indica se a mulher é chefe do domicílio;

*Vulnerável*: variável *dummy* criada com o objetivo de demonstrar a condição social do domicílio e representa mulheres inseridas em domicílios, cuja renda de todas as fontes até 1/4 de salário mínimo<sup>4</sup> *per capita*, vigente no ano estudado;

*Vulnerável2*: variável *dummy* que representa mulheres com renda de todas as fontes de 1/4 de salário mínimo até 1 salário mínimo *per capita*, vigente no ano estudado;

*Vulnerável3*: variável *dummy* que representa mulheres com renda de todas as fontes de 1 salário mínimo até 3 salários mínimos *per capita*, vigentes no ano estudado;

*Não vulnerável*: variável *dummy* que representa mulheres com renda de todas as fontes acima de 3 salários mínimos *per capita*, vigentes no ano estudado;

*Cônjuge*: indica se a responsável pelo domicílio é casada ou não;

*Posição na ocupação*: variável categórica que indica a posição na ocupação.

A variável dependente, entretanto, nem sempre é observada. Em vez disso, a variável dependente para observação  $j$  é observada se:

$$Z_j \gamma + u_{2j} > 0 \quad (17)$$

Em que:

$$u_1 \sim N(0, \sigma) \quad (18)$$

$$u_2 \sim N(0, \sigma) \quad (19)$$

$$\text{Corr}(u_1, u_2) = \rho \quad (20)$$

Se  $\rho \neq 0$ , as técnicas de regressão padrão aplicadas à primeira equação geram resultados tendenciosos. Então, Heckman fornece estimativas consistentes e assintoticamente eficientes para todos os parâmetros em tais modelos (HECKMAN, 1986). Dessa forma, o modelo de seleção amostral proposto por Heckman foi desenvolvido dentro do contexto da equação de salários. Por isso, após a estimação da equação de salários inclui-se algumas outras variáveis com o intuito de controlar as diferenças de salários.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção primeiramente é feita uma análise descritiva, indicando o comportamento das principais variáveis escolhidas para o modelo. Posteriormente é empregada a metodologia proposta, chegando-se aos resultados deste trabalho.

<sup>4</sup> Salário mínimo em 2012 era R\$ 622,00 e em 2018 era R\$ 954,00.

## 5.1 Estatísticas descritivas

Ao longo dos anos, estudos evidenciaram que a escolha pela maternidade tem sido adiada pelas mulheres, que têm buscado uma maior ascensão profissional antes de terem filhos. Como forma de demonstrar esta questão, na Tabela 1 apresenta-se a média de idade das mulheres sem filhos e mulheres com filhos inseridas na PEA.

Tabela 1 – PEA feminina conforme a idade – 2012 e 2018

	PEA	%*	Idade			
			Média	Desvio- Padrão	Mínimo	Máximo
2012						
Mulheres sem filhos	32.583.499	34,00	36,38	13,29	14	112
Mulheres com filhos	8.886.094	9,00	38,30	10,42	14	84
2018						
Mulheres sem filhos	37.544.115	36,00	38,13	13,51	14	94
Mulheres com filhos	9.324.048	9,00	38,83	10,27	15	87

Nota: \*O restante da PEA é composto por homens.

Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados da PNADC de 2012 e 2018.

Primeiramente, observa-se que o número de mulheres com filhos na PEA é inferior ao de mulheres sem filhos. Quanto à idade, no ano de 2012 a média de idade das mulheres sem filhos foi de, aproximadamente, 35 anos e das mulheres com filhos foi de 39 anos. Para o ano de 2018, observa-se um comportamento semelhante. A idade média da PEA das mulheres sem filhos foi de, aproximadamente, 37 anos das mulheres com filhos foi de 40 anos. Esses resultados podem indicar uma entrada tardia das mulheres com filhos no mercado de trabalho por conta da maternidade (Tabela 1).

Na Tabela 2 tem-se outras estatísticas descritivas apontadas como fatores importantes na análise das mulheres no mercado de trabalho.

Tabela 2 – Rendimento médio, horas trabalhadas em média e experiência média das mulheres com filhos e sem filhos – 2012 e 2018

	População Ocupada	Renda do trabalho (em R\$)*	Horas trabalhadas (média)**	Experiência (média - em anos)
	2012			
Mulheres sem filhos	28.111.685	1.265,49	37,64	6,50
Mulheres com filhos	7.757.642	1.151,72	36,83	6,89
	2018			
Mulheres sem filhos	31.049.917	2.018,00	37,01	7,11
Mulheres com filhos	7.943.964	1.964,38	36,83	6,95

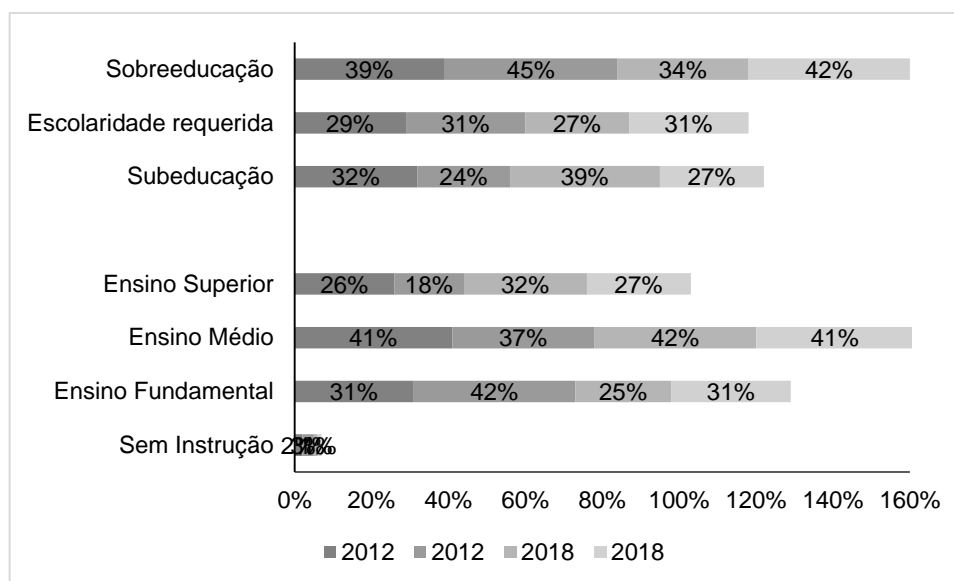
Nota: \*Renda nominal de todos os trabalhos. \*\* Horas semanalmente trabalhadas em todos os trabalhos.

Fonte: Elaboração dos autores com base na PNADC de 2012 e 2018.

Com base na Tabela 2 percebe-se que o rendimento médio mensal das mulheres com filhos apresentou-se menor nos dois anos analisados, com valor médio de R\$ 1.151,72 em 2012 e R\$ 1.964,38 em 2018. No entanto, as horas trabalhadas (em média) das mulheres sem filhos e com filhos eram bem próximas, o que demonstra que este não deve ser um fator que influenciou a diferença salarial. Em relação à experiência observa-se que, em 2012, as mulheres com filhos apresentaram uma média de anos de experiência maior (6,89 anos em média) e em 2018 as mulheres sem filhos tinham mais experiência (7,11 anos em média).

Na Figura 1 tem-se a escolaridade das mulheres com filhos e sem filhos, assim como os resultados da relação entre a escolaridade requerida para o posto de trabalho ocupado e a escolaridade possuída por elas, obtida por meio dos resultados do modelo ORU.

Figura 1 – Distribuição das mulheres com filhos e sem filhos conforme a escolaridade – 2012 e 2018



Fonte: Elaboração dos autores com base na PNADC de 2012 e 2018.

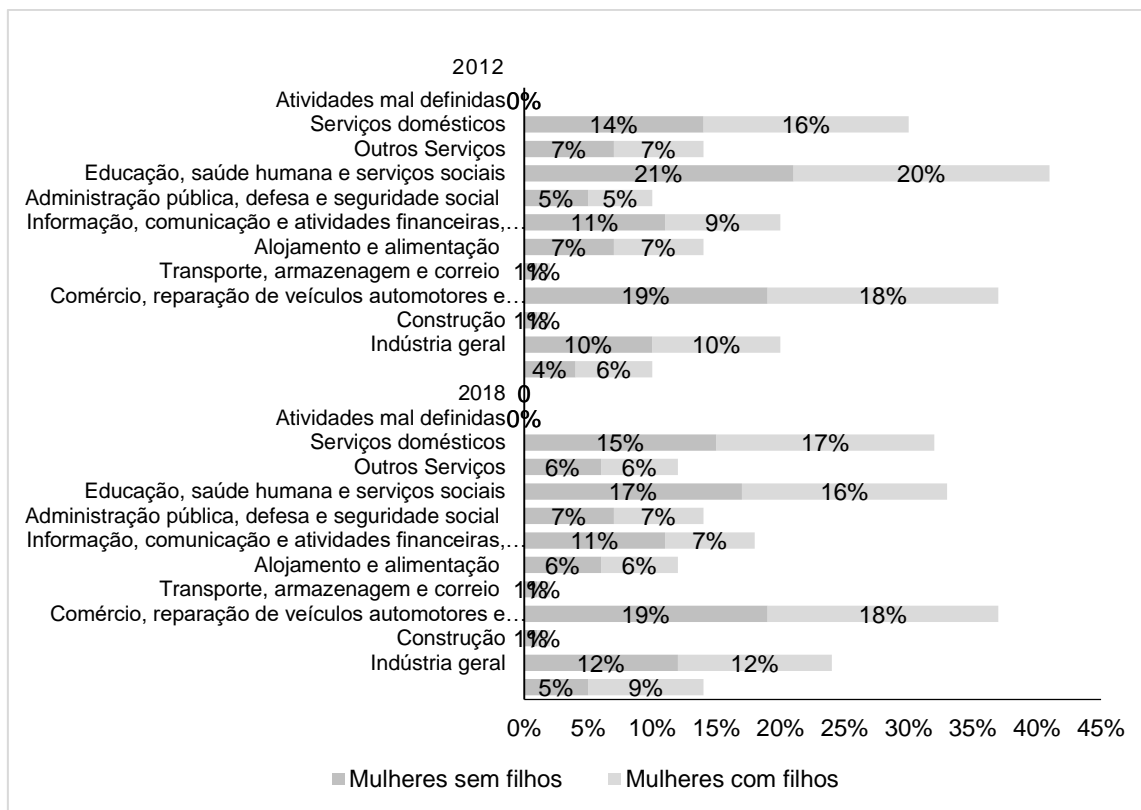
É possível notar que, a maior parte das mulheres sem filhos possuía ensino médio, tanto no ano de 2012 (41%) quanto no ano de 2018 (42%). No ano de 2012, 37% das mulheres com filhos possuía ensino médio e no ano de 2018 esse percentual aumentou para 41%. Estes percentuais, associados à elevação no número de mulheres com ensino superior sugerem um aumento na escolaridade. Apesar disso, em ambos os anos havia mais mulheres sem filhos com ensino superior, quando comparadas às mulheres com filhos.

Ainda com base na Figura 1, os resultados do modelo ORU apontam que a maior parte das mulheres tinha um nível de escolaridade superior ao requerido para o posto de trabalho ocupado. No ano de 2012, 45% das mulheres com filhos estava em situação de sobreeducação. Em 2018, este percentual reduziu para 42%.

Quanto à natureza dos postos de trabalho ocupados, na Figura 2 estão apresentados os resultados conforme o grupamento de atividade.



Figura 2 – Distribuição das mulheres com filhos e sem filhos por grupamento de atividade – 2012 e 2018



Fonte: Elaboração dos autores com base na PNADC de 2012 e 2018.

A maior parte das mulheres estava inserida nas atividades de educação, saúde humana e serviços sociais, bem como no comércio e serviços domésticos, independentemente de terem ou não filhos. Em contrapartida, poucas mulheres estavam inseridas na construção e transporte, por exemplo, o que evidencia a segregação ocupacional das mulheres como um todo. 21% das mulheres sem filhos estavam inseridas em atividades de educação, saúde humana e serviços sociais. Entre as mulheres com filhos, este percentual era de 20% no ano de 2012. Em 2018, estes percentuais reduziram para 17% e 16%, respectivamente (Figura 2).

As estatísticas apresentadas mostram que, nos anos estudados, havia um menor número de mulheres com filhos na PEA em relação às mulheres sem filhos. As mulheres com filhos eram, em média, 4 anos mais velhas. Estas mulheres auferiam menores rendimentos (em média) e trabalhavam cerca de uma hora por semana, em média, a menos, sendo que em 2012 seu nível de experiência era (em média) pouco superior. Além disso, os dados mostram predominância das

trabalhadoras com filhos em situação de sobreeducação, ocupando cargos com nível de escolaridade exigido menor que o possuído por elas. Dito isso, a seguir podem ser visualizados os resultados do modelo proposto.

## 5.2 Resultados do modelo

Na Tabela 3 demonstram-se os resultados da regressão linear realizada para analisar o efeito de cada uma das variáveis escolhidas sobre os salários das mulheres.

Tabela 3 – Estimativa dos coeficientes associados a cada uma das variáveis independentes, os quais representam os diferenciais de rendimentos para as mulheres sem filhos e mulheres com filhos em 2012 e 2018

(Continua)

In do salário	Coef. Mulher s/filhos	Coef. Mulher c/filhos	Coef. Mulher s/filhos	Coef. Mulher c/filhos
	2012		2018	
Fundamental incompleto	0,2777***	0,2571***	0,1716***	0,2470***
Fundamental completo	0,4275***	0,4215***	0,3228***	0,4009***
Médio Incompleto	0,4437***	0,4689***	0,3627***	0,4472***
Médio completo	0,6448***	0,6381***	0,5469***	0,5588***
Superior Incompleto	0,8456***	0,8573***	0,6286***	0,7094***
Superior completo	1,1547***	1,1340***	0,9585***	0,9690***
ORU 2 <sup>5</sup> - subeducação	0,3903*	-0,0071*	0,4114*	0,1586*
ORU 2 - sobreeducação	0,5978**	0,1085*	0,8050***	0,6844**
ORU 5 - requerida	0,5593**	0,0405*	0,6986***	0,6701**
ORU 5 - subeducação	0,3488*	0,0365*	0,4619**	0,1749*
ORU 5 - sobreeducação	0,6642***	0,3349*	0,9150***	0,6873**
ORU 9 - requerida	0,7409***	0,2680*	1,0365***	0,8034**
ORU 9 - subeducação	0,6625***	0,2620*	1,0201***	0,8343***
ORU 9 - sobreeducação	0,6751***	0,2175*	0,9341***	0,7703**
ORU 10 - requerida	0,1219*	0,0381*	0,6922**	0,4723*
ORU 10 - subeducação	0,2338*	-0,0846*	0,5850**	0,4120*
ORU 10 - sobreeducação	0,6539***	0,2437*	0,7285***	0,5426**
ORU 12 - requerida	0,8213***	0,3693*	1,0705***	0,8970***
ORU 12 - subeducação	0,8831***	0,4505*	1,1540***	0,9527***
ORU 12 - sobreeducação	0,8506***	0,4671*	1,1225***	0,8921***
ORU 13 - requerida	0,8622***	0,4123*	1,1114***	1,0483***
ORU 13 - subeducação	1,2114***	-	1,2727***	-
ORU 13 - sobreeducação	0,9906***	-	-	-
ORU 16 - requerida	-	0,7530**	1,2555***	1,4130***
ORU 16 - subeducação	-	0,5694**	1,5045***	1,1511***

Nota: Os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de significância \* 10%, nível de significância \*\*5%, ou nível de significância \*\*\* 1%.

Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados da PNADC de 2012 e 2018.

<sup>5</sup> A variável ORU representa o nível educacional exigido pelo posto de trabalho ocupado em comparativamente à escolaridade da mulher. Por exemplo, a variável ORU 2<sup>5</sup> - subeducação representa as mulheres com 2 anos de estudo, cuja escolaridade é melhor que a requerida para o posto de trabalho.

Tabela 3 – Estimativa dos coeficientes associados a cada uma das variáveis independentes, os quais representam os diferenciais de rendimentos para as mulheres sem filhos e mulheres com filhos em 2012 e 2018

In do salário	(Conclusão)			
	Coef. Mulher s/filhos	Coef, Mulher c/filhos	Coef. Mulher s/filhos	Coef, Mulher c/filhos
	2012		2018	
Idade	0,0079***	0,0020**	0,005***	0,0028***
Horas Trabalhadas	0,0217***	0,0227***	0,0268***	0,0273***
Experiência	0,0080***	0,0104***	0,0118***	0,0114***
Indústria	0,2422***	0,2848***	0,1672***	0,2301***
Construção	0,5059***	0,4931***	0,4306***	0,7108***
Comércio	0,2987***	0,3193***	0,2949***	0,3579***
Transporte	0,4298***	0,4884***	0,4238***	0,6019***
Alojamento e alimentação	0,2933***	0,3417***	0,2577***	0,3629***
Informação e comunicação	0,4734***	0,5157***	0,4165***	0,5611***
Administração pública, defesa e seguridade	0,5880***	0,5584***	0,6542***	0,7951***
Educação e saúde	0,3647***	0,4333***	0,3870***	0,4480***
Outros Serviços	0,3403***	0,2603***	0,2494***	0,3557***
Serviços domésticos	-0,0024*	0,0986*	0,1085***	0,1599**
Atividades mal definidas	0,2421*	0,3587**	0,6815**	-0,0073*
Branca	0,0880***	0,1027***	0,0912***	0,098***
Nordeste	-0,1957***	-0,2142***	-0,1302***	-0,1654***
Sudeste	0,162***	0,2238***	0,2224***	0,2243***
Sul	0,1741***	0,2557***	0,2862***	0,2655***
Centro-Oeste	0,2057***	0,2632***	0,2598***	0,2724***
_cons	3,6512***	4,968***	3,332***	3,8943***

Nota: Os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de significância \* 10%, nível de significância \*\*5%, ou nível de significância \*\*\* 1%.

Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados da PNADC de 2012 e 2018.

Os resultados da escolaridade denotam que quanto maior o nível escolar maior a diferença salarial. Com base na variável ORU foi possível evidenciar que a maioria das mulheres em situação de sobreeducação apresentaram uma maior diferença de salários. Por sua vez, aquelas que apresentam subeducação atingiram as menores discrepâncias salariais nos dois anos (Tabela 3).

Um ano a mais de idade entre as mulheres sem filhos, aumentava a diferença salarial em 0,79% em 2012 e 0,51% em 2018. Entre as mulheres com filhos, os incrementos foram de 0,20% em 2012 e 0,28% em 2018. No mesmo sentido, para cada hora a mais trabalhada e para cada ano adicional de experiência havia um incremento salarial similar entre as mulheres em ambos os anos. Entre as mulheres com filhos destaca-se que a experiência resultou em uma elevação de 1,1% em

seus salários no ano de 2018. Além disso, em relação à agricultura, pecuária e pesca (categoria de referência), as atividades associadas aos maiores ganhos salariais são a administração pública, defesa e seguridade (Tabela 3).

Quanto à cor ou raça, as mulheres sem filhos que são brancas apresentaram uma diferença salarial 8,8% maior em 2012 e 9,1% maior em 2018 em relação às não brancas. Entre as mulheres brancas com filhos, os resultados da Tabela 3 permitem notar que os salários foram 10,2% maiores em 2012 e 9,8% maiores em 2018.

Por fim, observa-se que, com exceção da região Nordeste, todas as regiões implicaram em uma diferença salarial maior do que a região Norte (categoria de referência). Entre as mulheres com filhos, novamente apenas a região Nordeste apresentou resultado negativo, os valores foram de 21,4% em 2012 e 16,5% em 2018. Isto demonstra que os salários são menores nesta região.

Com o objetivo de salientar os efeitos das características produtivas e das características pessoais nos salários, a Tabela 4 apresenta os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder com correção de Heckman entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos para 2012 e 2018.

Tabela 4 – Decomposição de Oaxaca-Blinder – Comparação entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos após a correção de Heckman – 2012 e 2018

	2012				
	Coef.	E.P	P-valor	LI	LS
In do salário					
Mulheres sem filhos	6,701	0,007	0,000	6,686	6,715
Mulheres com filhos	6,624	0,010	0,000	6,603	6,645
Hiato Salarial	0,077	0,012	0,000	0,053	0,100
Decomposição					
Efeito Dotação	0,071	0,008	0,000	0,054	0,088
Componente não-explicado pelo efeito dotação	0,011	0,008	0,186	-0,005	0,028
Interação	-0,005	0,001	0,002	-0,009	0,002
	2018				
Mulheres sem filhos	7,154	0,007	0,000	7,139	7,169
Mulheres com filhos	7,147	0,012	0,000	7,122	7,172
Hiato Salarial	0,007	0,013	0,603	-0,019	0,033
Decomposição					
Efeito Dotação	0,009	0,009	0,309	-0,008	0,028
Componente não-explicado pelo efeito dotação	-0,003	0,009	0,756	-0,022	0,016
Interação	0,0005	0,0009	0,568	-0,001	0,002

Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados da PNADC de 2012 e 2018.

A diferença salarial entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos foi de 0,077 em 2012 e 0,007 em 2018 (valores já corrigidos). Este resultado sugere que as mulheres com filhos auferem menores rendimentos que as mulheres sem filhos. Contudo, o hiato salarial encontrado para o ano de 2018 não foi significativo ao nível de 5%. Isso quer dizer que não houve uma diferença salarial significativa entre os dois grupos analisados neste ano.

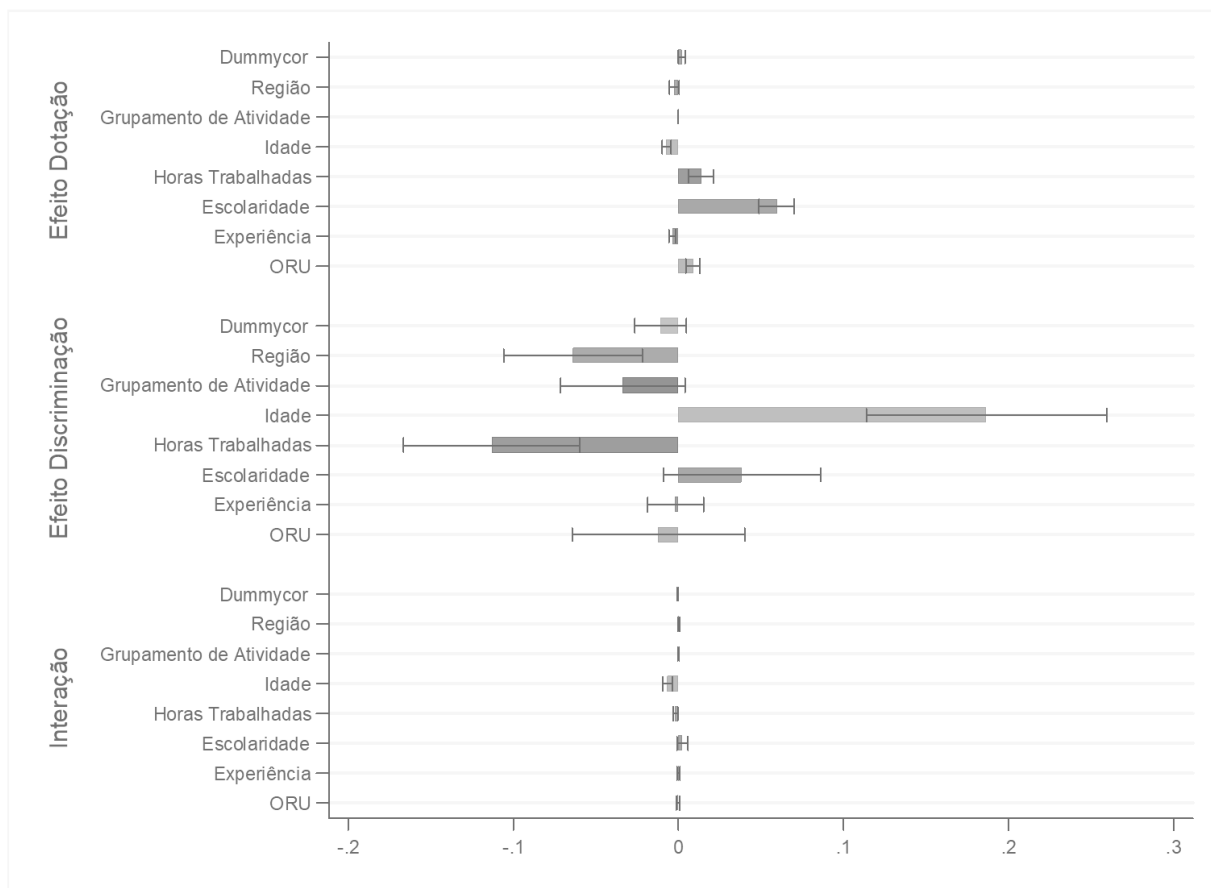
Para explicar a diferença salarial, o modelo de decomposição permite identificar os efeitos dotação e discriminação. Este último é evidenciado pelos componentes não explicados pelo efeito dotação. A diferença salarial explicada pelo efeito dotação foi de 0,071 em 2012, após a correção de Heckman.

Assim, observa-se que o resultado demonstra que a maior parte da diferença salarial entre as mulheres foi dada pelo efeito dotação. Os componentes de discriminação não foram significativos. Este resultado corrobora o achado no trabalho de Souza (2016), que também encontrou uma diferença salarial entre mulheres com filhos e sem filhos e atribuiu essa discrepância a uma menor possibilidade de adquirir escolarização das mulheres que tem filhos por conta do tempo gasto com os cuidados maternos.

De forma semelhante ao que ocorreu no ano de 2018 neste estudo, o trabalho de Pazello e Fernandez (2004) não encontrou uma diferença significativa entre os salários de mulheres sem filhos e mulheres com filhos. De uma maneira ou de outra a diferença salarial no ano de 2012 não foi explicada pelo componente de discriminação.

A Figura 3 demonstra os efeitos dotação e discriminação encontrados para o ano de 2012 de forma mais detalhada para as variáveis explicativas. Como os resultados não foram significativos para 2018, optou-se por apresentar estes efeitos somente para o ano de 2012.

Figura 3 – Decomposição de Oaxaca-Blinder – Comparação entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos – 2012



Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados da PNADC de 2012.

A análise da Figura 3 permite concluir que a variável “escolaridade” foi a mais influenciada pelo efeito dotação no ano de 2012. A variável que apresenta maior influência do efeito discriminação neste modelo foi a variável “idade”. Isso pode significar que essa variável é a que mais sofre influências do movimento das empresas no ato da contratação das mulheres, dado que mulheres que são mães podem apresentar uma entrada tardia no mercado de trabalho, que pode impactar em sua contratação quando comparadas as mulheres que não têm filhos.

Esse resultado difere do trabalho de Guiginski (2015) que defende que a diferença salarial entre mulheres sem filhos e com filhos é causada pela menor carga horária de trabalho das mulheres com filhos. As horas trabalhadas, neste caso, não apresentaram influência tão aparente. Então, tem-se que o hiato salarial encontrado foi atribuído à escolaridade e idade dessas mulheres.

Foi constatada a diferença salarial entre mulheres com filhos e sem filhos, apontando-se para o fato de que as mulheres sem filhos auferem maiores salários. Apesar disso, nota-se que o efeito discriminação não foi capaz de explicar essa diferença. Isso sugere que quando a análise se dá entre as próprias mulheres a discriminação não é determinante na análise, diferentemente de quando se analisa as mulheres em relação aos homens. Assim, os fatores que explicam os menores salários das mulheres com filhos referem-se ao efeito dotação e não à discriminação em si, nos sentidos estritos apresentados pelos pressupostos do modelo.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho teve como objetivo analisar a diferença salarial entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos nos anos de 2012 e 2018 e constatar se essa diferença é advinda de fatores produtivos distintos ou de um efeito discriminatório do mercado de trabalho. Além disso, buscou-se incluir na análise a equivalência entre a escolaridade possuída por cada grupo e a requerida pelo posto de trabalho ocupado por meio do modelo ORU. Foi utilizada uma decomposição de Oaxaca-Blinder com correção de Heckman.

Ao comparar os resultados das decomposições encontrou-se diferenças salariais, em termos de logaritmo natural dos salários na comparação entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos de 0,077 em 2012. A partir desses resultados evidencia-se que o diferencial de rendimentos das mulheres com filhos em 2012 foi maior do que quando comparado às mulheres sem filhos no mesmo ano. Os resultados encontrados para o ano de 2012 indicam que o efeito dotação foi o responsável pela maior parcela de diferença salarial.

Quando se analisam os salários obtidos por mulheres com filhos e sem filhos, eles não são explicados por um componente de discriminação, mas pelo fator de dotação. Isso pode sugerir que a condição de menores salários da mulher ocorre independente de ter ou não filhos, já que entre as próprias mulheres os fatores que explicam o diferencial de rendimentos se referem ao efeito dotação. Não foram encontradas diferenças salariais significativas para o ano de 2018.

## REFERÊNCIAS

ANDERSON, D. J.; BINDER, M.; KRAUSE, K. The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort and Work-Schedule Flexibility. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 56, n. 2, p. 273-294, Jan. 2003.

ANKER, R. Theories of occupational segregation by sex: an overview. **International Labour Review**, v. 136, n. 3, p. 315-339, 1997.

BALASSIANO, M.; SEABRA, A. A.; LEMOS, A. H. **Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano?** **RAC**, v. 9, n. 4, out./dez. 2005.

BLINDER, A. S. Wage Discrimination: reduced form and structural estimates. **Journal of Human Resources**, v. 8. p. 436–455, 1973.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira das Ocupações de 2010**: livros 1 e 2. 2010.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CAMARGO, D. P. S.; MONTIBELER, A. B. B. Carreira versus Maternidade - Regulando a desigualdade no mercado de trabalho. **PMKT – Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, v. 11, n. 3, 2018.

CARRASCO, C. La economía feminista: una apuesta por otra economía. *In*: VARA, M. J. (coord.). **Estudios sobre género y economía**. Madrid: Akal, 2008.

COSTA, E. M.; SOUSA, D. T.; GUIMARAES, D. B. Decomposição dos diferenciais de rendimentos por cor e gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise por níveis ocupacionais nas regiões metropolitanas. *In*: ENCONTRO DE ECONOMIA CEARÁ EM DEBATE 2015, 1., 2015, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: IPECE, 2015. p. 8-369.

CUKROWSKA-TORZEWSKA, E.; MATYSIAK, A. The motherhood wage penalty: A meta-analysis. **Social Science Research**, v. 88-89, 102416, 2020.

DUNCAN, G.; HOFFMAN, S. D. The incidence and wage effects of overeducation. **Economics of Education Review**, v. 1, n. 1, p. 75–86, 1981.

GUIGINSKI, J. T. **Mercado de trabalho e relações de gênero**: associação entre a presença de filhos e as condições de acesso ao trabalho das mulheres. 2015. Dissertação (Mestrado em Demografia) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. R. **Bras. Est. Pop.**, v.36, 1-26, e0090, 2019.



HARTOG, J. Earnings and capability requirements. **Review of Economics and Statistics**, v. 62, n. 2, p. 230-240, 1980.

HECKMAN, J. J. Alternative methods for solving the problem of selection bias in evaluating the impact of treatments on outcomes. In: WAINER, H. (Ed.). **Drawing Inferences from Self-Selected Samples**. New York, 1986.

MARI, G.; CUTULI, G. Do Parental Leaves Make the Motherhood Wage Penalty Worse? **European Sociological Review**, 2021, Vol. 37, No. 3, 365–378.

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

PAZELLO, E. T.; FERNANDES, R. A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: Diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPEC, 32., 2004, João Pessoa. **Anais ... João Pessoa: ANPEC**, 2004. Disponível em: <http://www.anpec.org.br/encontro2004/artigos/A04A151.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

PENA, M. V. J. **Mulheres e trabalhadoras**: presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1981.

PROBST, E. R. A Evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Leonardo Pós**, Itajaí, SC, v.2, n. 2, p. 1-8, 2005. Disponível em: <https://portal.uniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2020.

RAGO, M. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE, M. D. **História das mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

RESKIN, B. Sex segregation in the workplace. **Annual Review of Sociology**, v. 19, p. 241-270, 1993.

RIBEIRO, R.; NEDER, H. Desigualdade dos rendimentos do trabalho: estudo comparativo para as regiões Nordeste e Sudeste do Brasil. **Análise Econômica**, Porto Alegre, v. 24, n. 45, mar. 2006.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho**: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

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. 113f. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade. Programa de Pós Graduação em Economia, Fortaleza, 2016.

SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L. G.; QUEIROZ, B. L. A relação entre parturição e trabalho feminino no Brasil. **R. bras. Est. Pop.**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 1, p. 57-79, jan./jun. 2011.

STEIN, G.; SULZBACH, V.; BARTELS. **Relatório sobre o mercado de trabalho do Rio Grande do Sul: 2001-13**. Porto Alegre: FEE, 2015.