

MOTHERHOOD PENALTY: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA INTERNACIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

MOTHERHOOD PENALTY: A SYSTEMATIC REVIEW OF THE INTERNATIONAL MANAGEMENT LITERATURE

MOTHERHOOD PENALTY: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA INTERNACIONAL EN GESTIÓN

Simone Kunde, MSC

Universidade Federal do Paraná/Brazil
simone.kunde@hotmail.com

Mariane Lemos Lourenço, Dra.

Universidade Federal do Paraná/Brazil
marianellourenco@ufpr.br

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo realizar uma revisão sistemática da literatura de publicações internacionais na área de Administração na temática de *Motherhood Penalty*. Para alcançar o objetivo deste estudo foi realizada uma busca nas bases de dados: *Web of Science e Scopus*. Como resultado, foram analisados 49 artigos que endereçavam diretamente a temática ou que traziam contribuições à compreensão do tema. A partir dos artigos selecionados foi possível constatar a predominância de estudos que analisam as penalidades salariais em função da maternidade. Foram observados índices de penalidades em diversos países, no entanto, o nível do *gap* salarial é variável conforme aspectos do país, da organização e do indivíduo. Espera-se com este artigo fornecer um panorama dos estudos realizados no tema, o qual poderá servir de base para novos estudos que venham a tratar das penalidades enfrentadas pelas trabalhadoras mães em função da maternidade.

Palavras-chave: *Motherhood Penalty*; Maternidade; Penalidades; Revisão Sistemática da Literatura; *Framework*.

ABSTRACT

The present work aims to conduct a systematic literature review of international publications in the area of Administration on the subject of *Motherhood Penalty*. To achieve the objective of this study, a search was conducted in the *Web of Science* and *Scopus* databases. As a result, 49 articles were analyzed that directly addressed the theme or that made contributions to the understanding of the subject. From the selected articles it was possible to see the predominance of studies that analyze the motherhood wage gap. Penalty rates were observed in several countries; however, the level of the wage gap varies according to aspects of the country, the organization, and the individual. This article is expected to provide an overview of the studies on the subject, which may serve as a basis for new studies that will address the penalties faced by working mothers due to maternity.

Keywords: *Motherhood Penalty*; *Motherhood*; *Penalties*; *Systematic Literature Review*; *Framework*.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo realizar una revisión bibliográfica sistemática de las publicaciones internacionales en el ámbito de la Administración sobre el tema de la penalización de la maternidad. Para lograr el objetivo de este estudio, se realizó una búsqueda en las bases de datos *Web of Science* y *Scopus*. Como resultado, se analizaron 49 artículos que abordaban directamente el tema o que aportaban contribuciones a la comprensión del mismo. A partir de los artículos seleccionados, se pudo comprobar el predominio de estudios que analizan las penalizaciones salariales por maternidad. Se observaron tasas de penalización en varios países, sin embargo, el nivel de la brecha salarial varía según aspectos del país, la organización y el individuo. Se espera que este artículo ofrezca una visión general de los estudios realizados sobre el tema, que puede servir de base



para nuevos estudios que aborden las penalizaciones a las que se enfrentan las madres trabajadoras debido a la maternidad.

Palabras clave: *Motherhood Penalty*; Maternidad; Penalización; Revisión Bibliográfica Sistemática. *Framework*.

1 INTRODUÇÃO

A partir da década de 1970 até os tempos atuais as mulheres aumentaram sua participação no mercado de trabalho e passaram a ocupar os mais variados cargos (AISENBREY; EVERTSSON; GRUNOW, 2009; HRYNIEWICKZ; VIANNA, 2018). No entanto, mesmo com a conquista deste espaço, elas continuaram sendo responsáveis pelos cuidados com o lar e com a família (NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; VIEIRA; AMARAL, 2013). A desigualdade nas responsabilidades domésticas é apontada pela *International Labour Organization* (ILO) como uma das causas que levam às desigualdades no mercado de trabalho entre homens e mulheres (ILO, 2018).

O fato de serem as principais responsáveis pelo lar pode ser um dos fatores que explica, ainda que parcialmente, o diferencial salarial entre gêneros no Brasil. Conforme dados do IBGE do ano de 2018, no Brasil, estima-se que as mulheres possuem rendimentos de cerca de aproximadamente 78,8% da remuneração masculina (IBGE, 2018). Com as demandas do lar e de cuidados dos filhos sendo comumente de sua atribuição, as trabalhadoras mães apresentam maiores chances em não estarem inseridas no mercado de trabalho, maior possibilidade de inserção em trabalhos precários e ocupadas em jornadas parciais. Uma vez inseridas em tais ocupações a remuneração de tais mulheres tende a ser afetada (GUIGINSKI; WANJMAN, 2019).

Além disso, a norma cultural vigente que associa a mulher à imagem de dedicação extrema à família em detrimento ao trabalho pode influenciar na percepção do empregador acerca desta trabalhadora, levando assim, por sua vez, à ocorrência de penalidades no ambiente de trabalho (RIDGEWAY; CORRELL, 2004). Nesse sentido, a literatura de *motherhood penalty* (penalidade pela maternidade ou penalidade materna) destaca uma série de penalidades sofridas pelas mulheres com filhos em seu ambiente de trabalho, em comparação aos homens e às mulheres sem filhos.

Na literatura, *a motherhood penalty* é geralmente associada à dimensão salarial representada por estudos como os de Budig e England (2001), Budig e Hodges (2010) e England e outros (2016). A penalidade salarial é considerada uma das faces mais visíveis do fenômeno e, em contrapartida, de mais fácil mensuração (GUIGINSKI; WANJMAN, 2019). De maneira complementar, estudos experimentais trouxeram dimensões adicionais ao ônus da maternidade no trabalho: desvantagens em processos de contratação, dificuldades em conquistar promoções e receber oportunidades (BENARD; CORRELL, 2010; CORRELL; BENARD; PAIK, 2007; CUDDY; FISKE; GLICK, 2004). Outros estudos, além de reforçar as dimensões que já haviam sido levantadas por meio de estudos experimentais, contribuíram com novas dimensões de prejuízos, tais como: discriminações nas experiências diárias do trabalho, por meio de questionamentos com relação à sua competência, tempo dispendido no trabalho, intolerância a atrasos e penalidades nas atribuições de tarefas, atribuindo tarefas de difícil realização ou retirando atribuições (CROWLEY, 2013; WILLIAMS; BORNSTEIN, 2006).

Diante da ampla variação na discussão do tema, esta pesquisa busca compreender de que maneira os estudos na temática da área de Administração endereçam a tópico e quais os seus principais resultados. Nesse

sentido, estabeleceu-se a seguinte questão de pesquisa: Quais são os principais resultados de pesquisas realizadas na área de Administração em periódicos internacionais voltados à *motherhood penalty*?

Espera-se com este artigo, fornecer um panorama dos estudos realizados no tema na área de Administração, o qual poderá servir de estímulo para novas pesquisas que venham a tratar das penalidades sofridas pelas mulheres mães no âmbito do trabalho. Nesse sentido, o trabalho de revisão sistemática da literatura justifica-se pela possibilidade encontrada neste tipo de pesquisa em mapear o território intelectual de maneira a fornecer *insights* para pesquisas e, assim, contribuir para o desenvolvimento de conhecimento adicional no tema pesquisado (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003). Além disso, possibilita a compreensão dos diferentes tipos de estudos que estão sendo desenvolvidos na temática, envolvendo uma avaliação crítica dos resultados colhidos para análise (COOK; MULROW; HAYNES, 1997).

Ao evidenciar os diferentes resultados das pesquisas na temática, sejam eles opostos ou complementares, esta pesquisa contribui teoricamente para a formulação de uma teoria explicativa e compreensiva acerca das causas e fatores envolvidos nas penalidades pela maternidade. Além disso, este estudo destaca lacunas de pesquisa passíveis de futuras investigações, estimulando o avanço do conhecimento na temática em questão. Especialmente aos estudos organizacionais, esta pesquisa provê embasamento para a compreensão do papel das organizações na ocorrência de tais penalidades, e assim, de forma prática, fornece base para a formulação de soluções efetivas no contexto organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Motherhood Penalty

A literatura de *motherhood penalty* diz respeito às desvantagens no trabalho enfrentadas por mulheres com filhos, além daquelas associadas ao gênero (BENARD; PAIK; CORRELL, 2008; CORRELL; BENARD; PAIK, 2007). Uma série de maneiras a qual esta penalidade é expressa pode ser observada na literatura, que vão desde penalidades salariais (BUDIG; ENGLAND, 2001; BUDIG; HODGES, 2010; WALDFOGEL, 1998), dificuldades em processos de contratação, oportunidades de promoção e treinamentos (CORRELL; BENARD; PAIK, 2007; CUDDY; FISKE; GLICK, 2004) e até mesmo na rotina diária de trabalho (CROWLEY, 2013; STONE; HERNANDEZ, 2013).

Amplamente abarcada na literatura de *motherhood penalty*, as diferenças salariais entre mulheres com filhos e sem filhos é uma das penalidades que podem ser observadas. As pesquisas empreendidas na temática sugerem que mulheres com filhos tendem a ter remunerações mais baixas que àquelas que ainda não possuem filhos (BUDIG; ENGLAND, 2001; WALDFOGEL, 1998).

Esta penalidade salarial pode ser observada em diversos países (BUDIG; MISRA; BOECKMANN, 2010; GAMBOA; ZULUAGA, 2013; HARKNESS; WALDFOGEL, 2003; WALDFOGEL, 1998). Budig e England (2001), em sua pesquisa realizada nos Estados Unidos da América, identificaram que cada filho adicional implicaria em um salário menor de cerca de 5%, mesmo quando controladas as diferenças de capital humano (experiências, qualificações) e de inserção ocupacional. De modo mais generalizado, em seu estudo de meta-análise a partir de investigações prévias acerca da penalidade salarial em função da maternidade, Cukrowska-Torzewska e Matysiak (2018) identificaram uma diferença de aproximadamente 3,7% no salário da

mulher com filhos em comparação àquelas sem filhos. Esta variação, segundo as autoras, é menor em países nórdicos, onde políticas públicas de igualdade de gênero e de conciliação de trabalho e família são ativas, e maior em países pós-socialistas do centro e leste da Europa, bem como em países anglo-saxões.

Apesar das evidências encontradas nas investigações da temática demonstrar a existência de penalidades salariais por conta da maternidade, suas causas não são compreendidas de maneira exata (Budig & England, 2001). Nesse sentido, Budig e England (2001) apresentam quatro explicações possíveis para os menores rendimentos das mulheres com filhos. Em primeiro lugar, amparadas pela Teoria do Capital Humano, que prediz que a experiência e a senioridade provenientes do tempo empregado no trabalho trazem consigo impacto positivo nos rendimentos, o afastamento do trabalho em prol da maternidade é considerada uma das possíveis causas para os menores rendimentos após a maternidade. Uma vez que, durante o afastamento, estas mulheres estariam perdendo experiência no trabalho afetando seus rendimentos futuros. Em segundo lugar, ainda amparadas pela mesma teoria citada anteriormente, as autoras pontuam como possível causa para os rendimentos inferiores, a redução dos esforços no trabalho e na produtividade. Isso porque as demandas de cuidados com filhos podem trazer sobrecarga de trabalho doméstico que, por sua vez, impacta nos seus esforços no trabalho remunerado. Todavia, cabe ressaltar que as autoras não apontam que os esforços no trabalho de mulheres com filhos são, de fato, menores que de mulheres sem filhos, sendo esta, apenas uma possível causa. Uma terceira explicação possível para os rendimentos inferiores é apontada como a segmentação ocupacional. As trabalhadoras mães podem buscar por empregos “*mother-friendly*”, que facilitam a conciliação das demandas do trabalho remunerado e do lar, mas, por outro lado, oferecem remunerações inferiores. Por fim, a quarta possível causa apontada pelas autoras diz respeito a discriminações do empregador, ao alocar as mulheres com filhos em posições menos remuneradas, não as promover, ou lhes pagar salários inferiores.

Além das penalidades no salário das trabalhadoras mães, uma série de estudos experimentais relataram a existência de penalidade em processos de contratação, oportunidades de promoções e desenvolvimento (ARANDA; GLICK, 2014; BENARD; CORRELL, 2010; CORRELL; BENARD; PAIK, 2007; CUDDY; FISKE; GLICK, 2004). Esses estudos apontam que as mulheres com filhos enfrentam maiores dificuldades do que aquelas sem filhos acerca das oportunidades no mercado de trabalho.

Em seu estudo, Cuddy, Fiske e Glick (2004) constataram em seu experimento que a inclusão de uma frase: “possui um filho de dois anos” ao perfil de uma participante de um processo seletivo fictício, foi suficiente para que tivesse suas chances de ser indicada para a contratação prejudicada. De modo complementar Correl, Benard e Paik (2007), também por meio de um estudo experimental relacionado a uma vaga fictícia de emprego, constataram que além de enfrentar maiores dificuldades em serem contratadas, as mulheres com filhos, quando indicadas para contratação, lhes eram sugeridos salários iniciais mais baixos que as candidatas sem filhos.

Ademais, a indicação para promoções para cargos maiores e processos de desenvolvimento também foi menor para mulheres com filhos no estudo conduzido por Cuddy, Fisk e Glick (2004). Segundo os autores, esse resultado pode estar relacionado à percepção estereotipada das mães como sendo mais afetivas, todavia, menos competentes e comprometidas com o trabalho. Dessa forma, ao possuir esse imaginário da trabalhadora mãe, o empregador se faz relutante em investir seus esforços e investimentos em pessoas que são percebidas como menos competentes e a qual não se espera sua permanência no trabalho.

Outras penalidades sofridas pelas trabalhadoras mães podem ser observadas em estudos qualitativos como os de Crowley (2013) e Stone e Hernandez (2013). Ao examinar a experiência de 54 mães que optaram em

deixar seus trabalhos após o nascimento dos filhos, Stone e Hernandez (2013) constataram a percepção, por essas, de um tratamento diferenciado em sua rotina diária de trabalho em comparação às demais trabalhadoras. Os relatos apontam à existência de questionamentos acerca de seu desejo ou possibilidade futura de ter filhos, clima de suspeita e desconfiança por parte de seus superiores, clima de instabilidade no emprego mediante rumores de seu possível desligamento e ainda inflexibilidade nos arranjos de trabalho. De maneira complementar, Crowley (2013) destaca em sua pesquisa o relato das entrevistadas acerca da estrutura de trabalho rígida imposta pelos empregadores, ao proibir ausências ou questionar horas de trabalho cumpridas, e ainda na atribuição de suas tarefas, ao lhe serem atribuídas tarefas de impossível realização, ou ainda, removendo suas atribuições.

Diante do exposto, o tópico a seguir detalha os aspectos metodológicos condutores do presente artigo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De maneira a compreender os resultados provenientes de pesquisas na área de Administração voltadas à *motherhood penalty*, foi realizada uma revisão sistemática da literatura, a partir de artigos coletados em bases de dados internacionais. A revisão sistemática é considerada uma ferramenta-chave para tratar a diversidade de conhecimento existente acerca de um tema de estudo específico. Sua principal contribuição reside em possibilitar ao pesquisador mapear e avaliar o corpo de conhecimento existente, obter possíveis *insights* e formular novas questões de pesquisa, e, assim, desenvolver e contribuir com o território intelectual do tema. (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003).

Cabe destacar aqui, que a escolha por apenas bases de dados internacionais se deve ao fato de que, ao se buscar previamente em duas bases de dados nacionais – Scielo e Spell – com os seguintes descritores: “*motherhood penalty*”; “penalidade” e “maternidade”; e, “penalidade materna”, não foram localizados resultados na área de Administração.

Esta pesquisa de revisão sistemática tomou como base o procedimento de três etapas proposto por Tranfield, Denyer e Smart (2003), que consiste em: a) planejamento; b) condução da revisão, e; c) relatórios/disseminação. Dessa maneira, na primeira etapa da pesquisa de planejamento, foram definidos a questão e objetivo de pesquisa, as bases de dados a serem utilizadas como fonte de material, os critérios de inclusão/exclusão de materiais, bem como os termos e filtros a serem utilizados na busca. Na segunda etapa da pesquisa, foi realizada a condução da revisão com base no delineamento planejado. A partir dos resultados das buscas foi realizada a leitura dos títulos e resumos dos artigos para identificar sua pertinência ao escopo do estudo. Em alguns casos, quando não foi possível a definição da pertinência do artigo ao estudo apenas com a leitura do resumo, foi realizada ainda a leitura de sua introdução e conclusão. Após a exclusão dos artigos não pertinentes e duplicados, foi realizada a leitura integral dos artigos selecionados. Os dados dos artigos selecionados foram compilados com o apoio do software Microsoft Excel, onde foram categorizados e sintetizados. Na terceira e última fase, as análises do material coletado foram apresentadas neste artigo.

Com base no procedimento anteriormente descrito, a presente revisão sistemática da literatura tem como objetivo: analisar os principais resultados de pesquisas realizadas na área de Administração em periódicos internacionais voltados à *motherhood penalty*. Para tanto, foram conduzidas buscas em duas bases de dados internacionais bem estabelecidas e relevantes na comunidade acadêmica: *Web of Science* e *Scopus*. A primeira

etapa de buscas foi realizada em 04/12/2019 para que pudesse iniciar o processo de análise. A segunda etapa ocorreu em 28/01/2020, com o objetivo de verificar a possibilidade de acréscimo de novos artigos. No entanto nenhum novo artigo foi acrescentado nas bases neste intervalo de tempo.

Nas bases de dados selecionadas foi realizada a busca pelos termos “*motherhood penalty*”, sem delimitação de data de início, e com recorte temporal até o final de 2019. Na *Web of Science* o termo foi pesquisado no tópico (abrangendo o título, resumo e palavras-chave) e filtrando-se a busca para apenas resultados de artigos inclusos nas seguintes categorias: “*Economics*”, “*Management*” e “*Business*”. Como resultado da busca, foram localizados 60 artigos. Na base de dados *Scopus* a busca foi realizada também pelos termos “*motherhood penalty*” em título, resumo e palavras-chave, filtrando-se apenas artigos pertinentes às categorias: “*Economics*” e “*Business & Management*”. A busca na *Scopus* totalizou um resultado de 42 artigos.

Na primeira fase de análise dos artigos coletados foi realizada a leitura dos títulos e resumos de modo a identificar artigos repetidos bem como a pertinência do estudo com a temática de *motherhood penalty*. Primeiramente, foram identificados 22 artigos que apareceram mais de uma vez nas bases de dados ou apareceram simultaneamente em mais de uma base e, portanto, foram excluídos. Além disso, foram removidos da análise mais um total de 32 artigos. Dessa forma, um total de 48 artigos foram analisados em maior nível de profundidade. A síntese dos resultados da coleta pode ser observada na Tabela 1.

Tabela 1. Quantidade de artigos selecionados, repetidos, excluídos e analisados

Base de dados	Quantidade de resultados (QR)
Web of Science	60
Scopus	42
Total	102
Quantidade de artigos repetidos (QAR)	22
Quantidade de artigos excluídos (QAE)	32
Total de artigos analisados (QR - QAR - QAE)	48

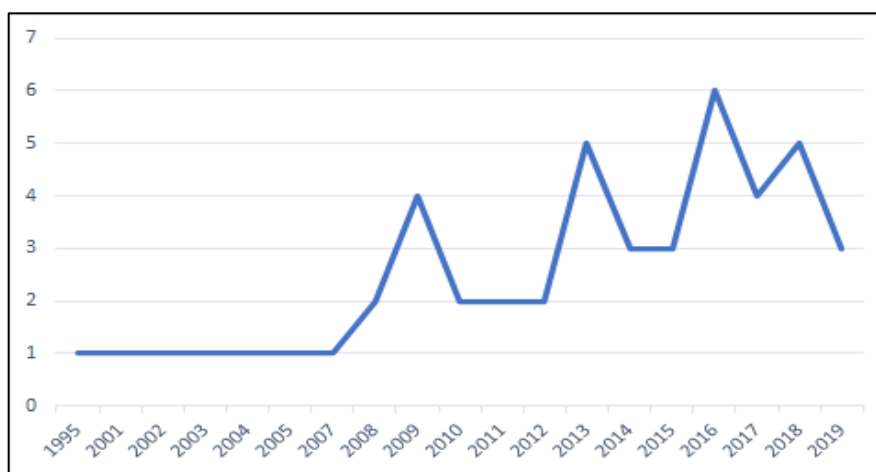
Fonte: elaborado pelos autores (2020).

Em geral, a maior parte das exclusões (n=32) ocorreu em função de não possuir como foco de estudo a temática de *motherhood penalty* ou não trazer contribuições empíricas para o tema. Seu enfoque recaía sobre: questões voltadas à mulher e trabalho, sem aprofundar o tema da maternidade (n=11); diferenciais salariais de gênero (n=5); paternidade e suas consequências (n=1); diferenças de gênero em comportamentos de risco e competição (n=2); análise das regras de licença parental nos Estados Unidos da América (n=1); cobertura da mídia sobre um benefício concedido (n=1); taxas de estoque e produção (n=1); aumento de produtividade após a maternidade (n=1); proposta de modelo estatístico (n=1); maneiras de utilização da ciência psicológica nas práticas organizacionais (n=1); teórico (n=1), desenvolvimento infantil relacionado à idade da mãe (n=1); modelo de decisões domésticas em função da criança (n=1); saúde pública sobre maternidade e prisão (n=1). Além disso, foram excluídos ainda artigos cuja versão completa não foi localizada (n=2) e por não ser dos idiomas inglês, português ou espanhol (n=1).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da análise dos 48 artigos selecionados é possível observar que o ano de 1995 foi o primeiro ano a apresentar publicações no tema. O segundo artigo publicado, no entanto, ocorreu apenas no ano de 2001, e, nos anos seguintes, foram publicados um artigo por ano. A partir de 2008 o interesse no tema começou a crescer, sendo 2016 o ano em que houve mais publicações na temática: 6 artigos foram publicados, como pode ser observado na Figura 1.

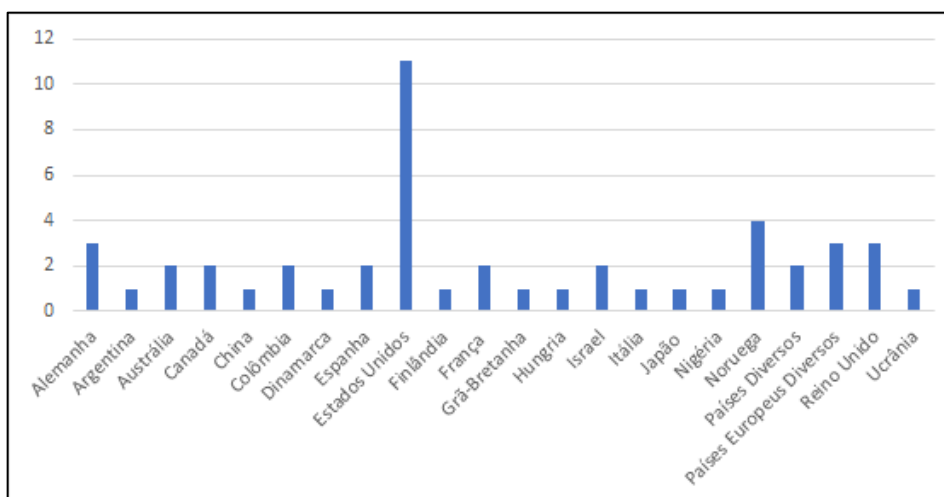
Figura 1 - Quantidade de artigos publicados por ano



Fonte: elaborada pelos autores (2020).

Quanto ao local onde as pesquisas foram empreendidas, observa-se uma ampla variação entre os países, com destaque para os Estados Unidos, país onde foram conduzidas 11 dentre as 48 pesquisas selecionadas para este estudo. Enquanto alguns países focaram a sua observação em um único país, outros, por outro lado, procuraram analisar países variados. Cabe aqui ressaltar que não foram identificadas pesquisas na temática conduzidas no Brasil. A Figura 2 apresenta a distribuição dos artigos por país:

Figura 2 - Distribuição das publicações por país



Fonte: elaborada pelos autores (2020).

Dentre os 48 artigos selecionados para análise, 42 deles voltaram seu enfoque para os efeitos da maternidade nos salários femininos; 4 buscaram analisar as penalidades salariais e a participação feminina no mercado de trabalho após a maternidade; 1 focou unicamente nas dificuldades na colocação em postos de trabalho após ter filhos; e, 1 observou as dificuldades na colocação no mercado e na acomodação no trabalho.

Em consonância com seus objetivos e com o objeto de pesquisa predominante - penalidades salariais e colocação em postos de trabalho - 47 artigos, dentre os 48 artigos analisados utilizaram a abordagem quantitativa como estratégia de pesquisa, com dados coletados por meio de bases secundárias - nacionais ou internacionais - e longitudinais. Apenas 1 deles utilizou a abordagem qualitativa com o apoio de entrevistas.

Assim, com relação às penalidades salariais em função da maternidade, nos resultados dos artigos analisados é possível observar evidências de sua incidência em países como: Alemanha, Austrália, Bélgica, Canadá, Colômbia, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Israel, Japão, Nigéria, Noruega, Polônia, Portugal, Reino Unido e Ucrânia.

Segundo Budig, Misra e Boeckmann (2015) o tamanho da penalidade salarial é significativamente influenciada pelo contexto cultural e institucional. Países com políticas que mantêm o emprego feminino após a maternidade, por meio de afastamentos em períodos moderados, cuidados públicos com a criança, oferta de licença paternidade são correlacionados com menores taxas de penalidades salariais. Portando, cada contexto possui suas particularidades, que por sua vez, devem ser consideradas ao contrastar as penalidades ao redor do globo.

Em sua pesquisa Davies e Pierre (2005) constataram evidências de penalidade salarial em 11 países Europeus. As maiores penalidades foram observadas na Alemanha, Dinamarca, Reino Unido, Irlanda, Espanha e Portugal com uma média de 2 – 6% com 1 filho, 7 – 12% com 2 filhos e 12 – 18% com três filhos. Todavia, os demais países pesquisados – Bélgica, França, Grécia, Holanda e Itália - não apresentaram valores significativos de variação salarial entre mães e não-mães.

A pesquisa de Montuenga e Molina (2009) reforça os resultados encontrados por Davies e Pierre (2005) para a Espanha. Segundo os autores, a penalidade salarial aproximada é de cerca de 6% com 1 filho, 14% com 2 filhos e 15% com três ou mais filhos. De modo complementar, Fernández-Kranz, Lacuesta e Rodríguez-Planas (2013) apontaram em média a penalização de 9% na Espanha, explicada principalmente pelo trabalho em tempo parcial após o nascimento dos filhos.

Já na França, assim como Davies e Pierre (2005), a pesquisa de Wilner (2016) identificou a baixa penalidade salarial associada à maternidade no país: cerca de 2,2% com o efeito mais pronunciado no primeiro filho.

No Reino Unido, Waldfogel (1995) conduziu seu trabalho pioneiro no campo com dados de 1958 a 1991 e constatou a existência da penalidade salarial no país em função da maternidade. Posteriormente, Viitanen (2014) confirmou em sua pesquisa os resultados prévios na literatura relacionada ao país. Segundo o autor, os efeitos de ser mãe representam uma perda de: 6,6 – 8,5% aos 23 anos de idade; 16,6 – 20% aos 33 anos; 4,4 – 4,7% aos 42 anos, e; 0,4 – 2,8% aos 51 anos de idade. Seus resultados demonstram que a longo prazo a diferença persiste, porém, em níveis significativamente menores.

Já nos Estados Unidos, a penalidade salarial estimada por Loughran e Zissimopoulos (2009) é de 2 – 3%. Segundo os autores, o casamento e a procriação precoces podem conduzir a reduções substanciais nos rendimentos ao longo de toda a vida. Tubeuf e Bell-Aldeghi (2017), em sua pesquisa realizada na Grã Bretanha,

corroboram com a pesquisa anterior, ao concluir que a maternidade na adolescência tem um efeito negativo a longo prazo nos rendimentos da mulher. Mães adolescentes ganham cerca de 12% menos que outras mães e cerca de 29% menos que mulheres sem filhos.

Na Colômbia dois estudos realizados possuem resultados contraditórios. Olarte e Peña (2010) identificaram a existência de uma penalidade salarial de cerca de 9,4% entre mães e não mães, e um valor ainda mais expressivo quando os filhos possuem menos de cinco anos: 18,4%. No entanto, Gamboa e Zuluaga (2013) identificaram a penalidade de apenas 1,73%. Segundo os autores a diferença reside no fato de terem utilizado um procedimento de combinação de características das mulheres, de modo a comparar salários de mães e não-mães com os mesmos atributos, evitando assim a superestimação do *gap*.

Na Noruega, Hardoy e Schøne (2008) apontam que mulheres com filhos sofrem uma penalidade salarial de 1,4% com 1 filho, 3,4% com dois filhos e aproximadamente 4% com três ou mais filhos. Os autores constataram ainda que a penalidade é maior em setor privado do que setor público e que a penalidade aumenta conforme o tempo de afastamento após o nascimento do filho é prolongado. A diferença em setores também foi observada na China por Jia e Dong (2012) que destacam a maior penalidade salarial para mães do setor não estatal do que para mães do setor estatal. De maneira complementar, Casal e Barham (2013) identificaram maior penalidade salarial na Argentina no setor informal em comparação ao setor formal de emprego. Nos Estados Unidos, tomando como enfoque as mulheres da geração Millennial, Simon e Way (2016) apontam que as mulheres empregadas em auto-emprego, em geral, ganham menos que os homens, uma vez que são mais propensas a terem filhos e trabalhar menos horas por semana, sendo uma possível explicação para as diferenças entre o setor formal e informal.

Evidências de penalidades nos salários também são apontadas na Austrália (LIVERMORE; RODGERS; SIMINSKI, 2010), Finlândia (SIEPPI; PEHKONEN, 2019), Israel (GAFNI; SINIVER, 2015), no Japão (DUMAULI, 2019), na Nigéria (NWAKA; GUVEN-LISANILER, 2016), na Ucrânia (NIZALOVA; SLIUSARENKO; SHPAK, 2016), na Hungria e na Polônia (CUKROWSKA; LOVÁSZ, 2014).

Cools e Strøm (2016) identificaram penalidades salariais na Noruega conforme a escolaridade: de 1,2% para mulheres com ensino médio e 4,9% para mulheres com mais de quatro anos de ensino superior, explicados especialmente pela redução no capital humano e na redução dos esforços direcionados ao trabalho remunerado. Anderson, Binder e Krause (2002) reforçam tal diferenciação nas penalidades conforme a escolaridade em sua pesquisa realizada nos Estados Unidos. Segundo as autoras mulheres com nível médio completo não vivenciam penalidades salariais enquanto graduadas vivenciam cerca de 10% a 15%. No entanto, os resultados de Amuedo-Dorantes e Kimmel (2003), também para os Estados Unidos, sugerem que mulheres com ensino superior não sofrem penalidades salariais em função da maternidade. Estas divergências nos estudos demonstram que o tema oferece possibilidades de replicações de seus resultados, uma vez que não se dispõe de um consenso.

Os trabalhadores do setor de turismo da Noruega foram o enfoque de estudo de Thrane (2008). Especificamente nesse setor, os homens recebem salários de cerca de 20% a mais que mulheres, sendo que a maternidade afeta de maneira mais intensa o salário feminino do que a paternidade afeta o masculino. Com o objetivo de analisar a penalidade por categoria ocupacional, Butikofer, Jensen e Salvanes (2018) concluíram que a penalidade salarial para mães em ocupações de estrutura salarial não linear, como na área de negócios e advocacia, é substancialmente maior do que para mães em profissões com estrutura salarial linear, como na área de medicina e engenharia. De maneira complementar, Nsiah, Debeaumont e Ryerson (2013) atestam que mães

alocadas em ocupações da área de vendas sofrem maiores penalidade que aquelas alocadas nas demais ocupações, especialmente em ocupações operacionais. Possivelmente, isso se deve ao fato de o salário na área de vendas estar atrelado à comissões, que podem ser prejudicadas pelo tempo demandado com os cuidados com a criança. Diferenciais nos ganhos relacionados à setores que remuneram por produtividade / desempenho também foram evidenciados nos estudos de Kalist (2007), Whittington (2011) e Heywood e Parent (2017).

Phipps, Burton e Lethbridge (2001) em seu estudo conduzido no Canadá apontam que um dos principais fatores associados aos ganhos reduzidos das mulheres com filhos é associado ao tempo em que permanecem fora do mercado de trabalho, resultando em perda de capital humano. Dechter (2014) em sua pesquisa nos Estados Unidos reafirma tal conclusão. Buligescu e outros (2009) a partir de seu estudo realizado na Alemanha, constataram que o período de afastamento contribui para a penalidade salarial. Segundo os autores, a penalidade salarial é maior à medida que o tempo de afastamento é prolongado, atingindo cerca de 10 a 14% como resultado do período de 01 ano de afastamento, mas que em cinco anos após o retorno ao trabalho tende a se dissipar. Ainda na Alemanha, Beblo, Bender e Wolf (2009) apontam que a penalidade é de 19% para mães que retornam ao trabalho em comparação à colegas mulheres sem filhos, mas com características semelhantes.

Além disso, estudos como os de Juhn e MacCue (2017) e Kleven, Landais e Søggaard (2019) evidenciam a maternidade como uma das causas que conduz, inclusive, às desigualdades de gênero. Isto porque, uma vez que as mulheres dedicam mais tempo com os cuidados familiares, sua participação no mercado de trabalho é prejudicada, e, conseqüentemente, recebem remunerações inferiores. A escolha por ocupações flexíveis, por organizações inclusivas às mães, bem como a redução de jornada de trabalho, também é apontado pelos autores como fatores que podem conduzir à salários inferiores para as mulheres. Gafni e Siniver (2018) complementam ao destacar que o cuidado com a criança, em geral, recai para a mãe, mesmo quando essa possuía salário superior ao do pai antes do nascimento da criança.

Glauber (2012) ressalta que organizações predominantemente femininas, em geral, oferecem melhores condições para as mães, mas, em contrapartida, menores salários. Pailhé e Solaz (2018) identificaram que as mulheres preferem salários do que benefícios, descartando a hipótese de que a busca por empregos “*family-friendly*” esteja relacionada com as penalidades salariais. Além disso, certos arranjos, como a flexibilização do trabalho, segundo as autoras, podem comprometer a visibilidade e promoções das mães, impactando, assim, em seus salários. Todavia, Fuller e Hirsch (2018) vão contra tal argumento, destacando que a flexibilização do trabalho opera na redução das barreiras ao emprego das mulheres com filhos além de facilitar na conciliação de suas demandas de trabalho remunerado e do lar.

A menor participação no mercado de trabalho é apontada por Neumeier, Sørensen e Webber (2018) como uma das causas para os menores salários das mães. A participação no mercado é ainda relacionada à quantidade dos filhos (SILLES, 2015) e a idade das crianças, sendo maior a probabilidade de se afastar do trabalho nos primeiros cinco anos da criança (PACELLI; PASQUA; VILLOSIO, 2013). Baranowska-Rataj e Matysiak (2016), a partir de sua pesquisa com dados de 30 países Europeus concluíram que o tamanho da família afeta negativamente o emprego feminino na maior parte dos países, com exceção dos países Nórdicos e pós-socialistas.

Além disso, a decisão de não participar do mercado de trabalho após o nascimento do filho, especialmente quando após o nascimento houve uma longa interrupção no trabalho, envolve questões de

satisfação com as condições de trabalho, horário, e estatuto do emprego (ARUN; ARUN; BOROOAH, 2004). Com a maternidade, por vezes, a mulher sente a necessidade de mudar de empregador, em busca de um trabalho que melhor se adeque às suas demandas familiares. Ou ainda, sua condição de mãe demanda ajustes em suas condições de trabalho em seu emprego original. Um exemplo disso é a necessidade de modificação ou redução de horas trabalhadas, o que pode vir a ocasionar redução nos seus rendimentos (FELFE, 2011).

Por fim, o único artigo de abordagem qualitativa dentre os artigos analisados é o de Glass e Fodor (2017). Por meio de entrevistas em profundidade realizadas com empregadores nos setores de finanças e negócios da Hungria, as autoras identificaram que no setor de finanças, os empregadores utilizam uma série de estratégias para evitar a inserção de mães no emprego, enquanto na área de negócios são investidos recursos para recrutar e acomodar funcionárias mães. Dessa forma, as autoras demonstram que as penalidades sofridas pelas mulheres, neste caso específico - contratação e acomodação no trabalho - reside na percepção da organização acerca das mães, e este viés pode estar relacionado ao setor em que a empresa é enquadrada.

A síntese dos resultados observados nos artigos coletados pode ser visualizada no Quadro 1 em sequência:

Quadro 1. Síntese dos resultados observados na Revisão Sistemática de Literatura

Nível de análise	Resultado	Autores
País	Diferenças variadas conforme contexto cultural e institucional: políticas nacionais de afastamentos e cuidados	Budig, Misra e Boeckmann (2015)
	Penalidades de 6% a 18% em países variados	Davies e Pierre (2005); Montuega e Molina (2009); Kranz, Lacuesta e Rodrigues-Planas (2013); Olarte e Peña (2010); Livermore, Rodgers e Siminski (2010); Sieppi e Pehkonen (2019); Gafni e Siniver (2015); Dumauli (2019); Nwaka e Guven-Lisaniler (2016); Nizalova, Sliusarenko e Shpak (2016); Cukrowska e Lovász (2014)
	Valores não significativos de penalidade em determinados países	Davies e Pierre (2005); Wilner (2006); Gamboa e Zuluaga (2013)
Organização	Maiores penalidades em empresas do setor privado do que público	Hardoy e Schone (2008); Jia e Dong (2012)
	Maiores penalidades no setor informal de emprego ou autoemprego	Casal e Barham (2013); Simon e Way (2016)
	Diferenças salariais associadas ao setor de atuação da organização	Thrane (2008); Butikofer, Jensen e Salvanes (2018); Nsiah, Debeaumont e Ryerson (2013); Kalist (2007); Whittington (2011); Heywood e Parent (2017); Fodor (2017)
	Ofertas de afastamentos prolongados conduzem à maior penalidade salarial	Phipps, Burton e Lethbridge (2001); Dechter (2014); Buligescu e outros (2009)
	Possibilidade de trabalhos flexíveis e benefícios ofertados à família são associados a menores remunerações	Juhn e MacCue (2017); Kleven, Landais e Sogaard (2019); Gafni e Siniver (2018); Glauber (2018)
	Oferta de benefícios reduz a barreira ao emprego para as mulheres com filhos, no entanto tende a remunerar de maneira inferior	Fuller e Hirsch (2018); Arun, Arun e Borooah (2004); Felfe (2011)
Indivíduo	Penalidades maiores associadas à maternidade precoce	Loughran e Zissimopoulos (2009); Tubeuf e Bell-Aldeghi (2017)

Penalidades reduzem ao longo da vida	Viitanen (2014)
Maiores penalidades conforme o aumento no número de filhos, especialmente quanto menor a idade das crianças	Hardoy e Schone (2008); Baranowska-Rataj e Matysiak (2016); Neumeier, Sorenses e Webber (2018); Silles (2015); Pacelli, Pasqua e Villosio (2013)
Penalidades superiores para mulheres com maior escolaridade	Cools e Strom (2016); Anderson, Binder e Krause (2002)
Mulheres com nível superior não sofrem penalidades	Amuedo-Dorantes e Kimmel (2003)

Fonte: elaborado pelos autores (2022).

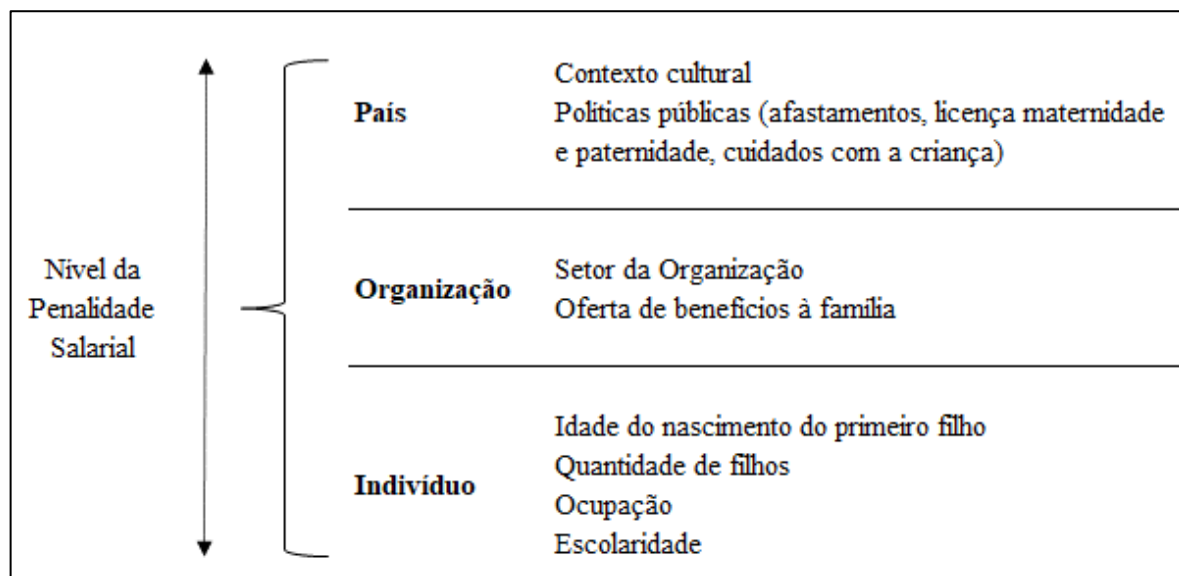
A partir da análise dos artigos coletados, é possível constatar a predominância de estudos que enfatizam a penalidade salarial em função da maternidade na área de Administração. Estes estudos evidenciam a existência de penalidades salariais em diversos países ao redor do globo, como Alemanha, Colômbia, Estados Unidos e tantos outros. Todavia, o grau de penalidade é bastante variável ao contrastar os resultados entre os países, demonstrando que características próprias do local interferem diretamente nas diferenças salariais observadas. Destaca-se aqui o estudo de Davies e Pierre (2005) ao comparar os índices de diversos países Europeus, e o estudo de Budig, Misra e Boeckmann (2015) que ressaltam os aspectos culturais e questões relacionadas às políticas públicas de cada país, associados ao grau de penalidade a ser observada.

Além disso, é possível constatar que o nível de penalidade salarial é variável conforme aspectos organizacionais. O setor da organização é um dos fatores que influencia no grau de penalidade salarial existente. Nesse sentido, Hardoy e Schøne (2008) e Jia e Dong (2012), ao comparar o nível de penalidade entre setores públicos e privados, destacam a existência de maior grau de penalidade no setor privado. Outro aspecto organizacional que merece destaque relaciona-se à características próprias do empregador, no que diz respeito à oferta de benefícios em prol da família. Aqui, destaca-se o estudo de Glauber (2012) ao retratar que organizações que oferecem maiores benefícios à família, em geral, oferecem menores salários, impactando, assim, no grau de penalidade salarial geral.

Características individuais da mulher também influenciam no grau de penalidade salarial experimentada. Segundo pesquisas como as de Davies e Pierre (2005) e Montuenga e Molina (2009), a penalidade salarial varia conforme a quantidade de filhos, ou seja, quanto maior a quantidade de filhos, maior a diferença salarial em comparação a mulheres sem filhos. Além disso, outras questões a serem consideradas dizem respeito à idade de nascimento do primeiro filho, o grau de escolaridade da mulher e a ocupação a qual a mulher está inserida. Estudos como os de Butikofer, Jensen e Salvanes (2018) e de Nsiah, Deveaumont e Ruerson (2013) destacam as diferenças na penalidade salarial conforme a ocupação da mulher, evidenciando assim esse ponto.

A partir dos estudos selecionados para análise é possível observar, portanto, que o nível de penalidade salarial em função da maternidade varia conforme três aspectos gerais: características do país; características da organização; características individuais, conforme sintetizado na Figura 3:

Figura 3 - Variação do nível de penalidade salarial em função da maternidade



Fonte: elaborado pelos autores (2020).

Em termos gerais, alguns estudos como os de Neumeier, Sørensen e Webber (2018) e Silles (2015) destacam que a penalidade salarial ocorre por conta da menor participação da mulher no mercado de trabalho após o nascimento dos filhos. Felfe (2012) destaca que, com a maternidade, muitas vezes a mulher precisa mudar de emprego, reduzir horários de trabalho ou até mesmo deixar de trabalhar, o que aumenta os índices de diferença salarial entre mulheres com e sem filhos.

É inegável a contribuição dos artigos aqui levantados ao evidenciar as diferenças salariais associadas à maternidade. No entanto, a *motherhood penalty* não se limita a questões salariais. O que se faz evidente a partir deste artigo, é a carência de estudos na Administração que analisam as demais formas de penalidades existentes na literatura do tema. Dentre os estudos analisados, apenas um deles ver (GLASS; FODOR, 2017) procurou investigar de forma aprofundada como as organizações de determinado setor procura recrutar e acomodar as trabalhadoras mães. Questões acerca de penalidades em processos de treinamentos e situações diárias de trabalho não foram investigadas nos artigos selecionados para análise. Esta lacuna evidencia possibilidades de pesquisas na temática no campo de Administração.

5 CONCLUSÕES

O presente estudo teve como objetivo compreender quais são os principais resultados de pesquisas realizadas na área de Administração em periódicos internacionais voltados à *motherhood penalty*. Para tanto, foram conduzidas buscas pelos termos “*motherhood penalty*” em duas bases de dados internacionais: *Web of Science* e *Scopus*. Como resultado da busca, foram localizados 102 artigos. Desse total foram removidos artigos duplicados (n=22) e outros artigos que: não eram voltados ao estudo do tema, que não traziam resultados que contribuíssem com a compreensão da temática, cuja versão completa não tenha sido localizada ou ainda estivessem em outra língua, não sendo em português, inglês e espanhol (n=31). Assim, foram analisados um total de 48 artigos.

A partir da análise dos artigos coletados é possível observar a forte predominância de estudos que analisam a penalidade salarial em função da maternidade. Alguns desses estudos voltaram seu enfoque em identificar a taxa média do *gap* salarial em diversos países, dentre eles: Alemanha, Austrália, Bélgica, Canadá, Colômbia, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Israel, Japão, Nigéria, Noruega, Polônia, Portugal, Reino Unido e Ucrânia. Além disso, algumas das pesquisas buscaram observar a menor participação feminina no mercado de trabalho após o nascimento dos filhos, associando este fator à ocorrência das diferenças salariais entre mulheres com e sem filhos. Um dos estudos analisados, por outro lado, buscou compreender de maneira qualitativa as dificuldades das trabalhadoras mães na colocação no mercado de trabalho e nas acomodações no ambiente de trabalho.

Em face da predominância de estudos que observam as penalidades salariais da maternidade, foi possível constatar que o nível de penalidade salarial em função da maternidade varia conforme três aspectos gerais: a) características do país; b) características da organização; c) características individuais. Em primeiro lugar, os estudos apontaram a variação do grau de penalidade conforme cada país, em função de características próprias locais em torno de questões culturais e institucionais. Além disso, o nível de penalidade salarial é variável conforme aspectos organizacionais, como o setor a qual a organização pertence e outras características próprias da organização. Por fim, características individuais da mulher também influenciam no grau de penalidade salarial experimentada: Quantidade de filhos, idade quando teve o primeiro filho, escolaridade da mulher e ocupação de tal são fatores interferentes.

Por meio da análise dos artigos coletados para este estudo, é possível constatar que se trata de um assunto complexo. Apesar das constatações acerca da existência de penalidades salariais por conta da maternidade, a gama de fatores que influenciam o grau desta penalidade demonstra a complexidade do tema, uma vez que envolve aspectos em nível de país, organizacional e individual. A existência de divergências nos resultados encontrados nas pesquisas também demonstra sua complexidade e evidencia as possibilidades de desenvolvimento do tema.

Observa-se na literatura de Administração no tema a ausência de pesquisas acerca das demais penalidades associadas à maternidade conforme levantamento teórico. Conforme apresentado na seção de Referencial Teórico, a *motherhood penalty* não se limita a questões salariais, podendo ocorrer em processos de contratação, promoções, treinamento e desenvolvimento, bem como nas rotinas diárias de trabalho. Além disso, a análise provida neste estudo permite observar a escassez de pesquisas na área de administração de forma qualitativa, permitindo compreender de maneira individualizada as experiências das trabalhadoras mães acerca das penalidades que podem vir ocorrer com a maternidade.

Diante disso, diversas possibilidades de pesquisas futuras se fazem possíveis. Em primeiro lugar, sugere-se a realização de estudos experimentais que investiguem as demais penalidades evidenciadas na literatura. Sugere-se ainda, a realização de pesquisas que investiguem de maneira individualizada, ou seja, a partir da experiência própria da mulher com filhos, a sua percepção acerca das penalidades que essa possa ter percebido após o nascimento dos filhos. Assim, é possível permitir que estas mulheres tenham voz e possam expressar situações que considerem como penalidades, e, assim, estas possam ser “ouvidas” e medidas futuras possam ser tomadas. Propõe-se ainda, para pesquisas futuras, estudos que combinem temas comuns da área de Administração, como, por exemplo, Cultura Organizacional e a ocorrência da *motherhood penalty*. Por fim,

sugere-se que o tema da *motherhood penalty* seja investigada no contexto brasileiro, uma vez que não foram localizados artigos da área de Administração neste contexto.

Diante do exposto, este estudo busca estimular o avanço nas discussões acerca do tema *Motherhood Penalty*, apresentado uma revisão sistemática da produção científica internacional na temática. Espera-se que, em face da relevância social envolta no tema, novos estudos venham a contribuir com sua compreensão.

Artigo submetido para avaliação em 22/02/2021 e aceito para publicação em 10/05/2022

REFERÊNCIAS

- AISENBREY, S.; EVERTSSON, M.; GRUNOW, D. Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States. **Social Forces**, v. 88, n. 2, 2009.
- 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, 2003.
- ANDERSON, D. J.; BINDER, M.; KRAUSE, K. The motherhood wage penalty revisited. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 56, n. 2, p. 273–294, 2003.
- _____. The motherhood wage penalty: which mothers pay it and why? **American Economic Review**, v. 92, n. 2, 2002.
- ARANDA, B.; GLICK, P. Signaling devotion to work over family undermines the motherhood penalty. **Group Processes and Intergroup Relations**, v. 17, n. 1, p. 91–99, 2014.
- BARANOWSKA-RATAJ, A.; MATYSIAK, A. The Causal Effects of the Number of Children on Female Employment - Do European Institutional and Gender Conditions Matter? **Journal of Labor Research**, v. 37, n. 3, p. 343-367. 2016.
- BENARD, S.; CORRELL, S. J. Normative discrimination and the motherhood penalty. **Gender & Society**, v. 24, n. 5, p. 616-646, 2010.
- BENARD, S.; PAIK, I.; CORRELL, S. J. Cognitive bias and the motherhood penalty. **Hastings Law Journal**, v. 59, n. 6, p.1359–1387, 2008.
- BUDIG, M. J.; MISRA, J.; BOECKMANN, I. The motherhood penalty in cross-national perspective: the importance of work-family policies and cultural attitudes. **Luxembourg Income Study Working Paper Series**, n. 542, 2010.
- BUDIG, M. J.; MISRA, J.; BOECKMANN, I. Work–Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties. **Work and Occupations**, v. 43, n. 2, p. 119-177, 2015.
- BUDIG, M. J.; ENGLAND, P. The Wage Penalty for Motherhood. **American Sociological Review**, v. 66, n. 2, p. 204–225, 2001.
- BUDIG, M. J.; HODGES, M. J. Differences in disadvantage: Variation in the motherhood penalty across white women's earnings distribution. **American Sociological Review**, v. 75, n. 5, p. 705–728, 2010.
- BULIGESCU, B.; CROMBRUGGHE, D.; MENTESOGLU, G.; MONTIZAN, R. Panel estimates of the wage penalty for maternal leave. **Oxford Economic Papers**, v. 61, i35-i55, 2009.
- BÜTIKOFER, A.; JENSEN, S.; SALVANES, K. G. The role of parenthood on the gender gap among top earners. **European Economic Review**, v. 109, p. 103-123, 2018.

BUTTNER, E. H.; MOORE, D. P. Women's organizational exodus to entrepreneurship: self-reported motivations and correlates with success. **Journal of Small Business Management**, v. 35, p. 34-46, 1997.

CASAL, M. P.; BARHAM, B. L. Wage penalties for motherhood and labor market segmentation: The case of Argentina. **Cepal Review**, v. 111, p. 59-81, 2013.

COOLS, S.; STRØM, M. Parenthood wage penalties in a double income society. **Review of Economics of the Household**, v. 14, n. 2, p. 391-416, 2016.

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.

CROWLEY, J. E. Perceiving and responding to maternal workplace discrimination in the United States. **Women's Studies International Forum**, v. 40, p. 192-202, 2013.

CUKROWSKA, E.; LOVASZ, A. Are children driving the gender wage gap?: Comparative evidence from Poland and Hungary. **Economics of Transition**, v. 24, n. 2, p. 259-297, 2014.

CUDDY, A. J. C.; FISKE, S. T.; GLICK, P. When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. **Journal of Social Issues**, v. 60, n. 4, p. 701-718, 2004.

DUMAULI, M. T. The timing of childbirth and the child wage-penalty in Japan. **International Journal of Social Economics**, v. 46, n. 12, p. 1369-1386, 2019.

ENGLAND, P.; BEARAK, J.; BUDIG, M. J.; HODGES, M. J. Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty? **American Sociological Review**, v. 81, n. 6, p. 1161-1189, 2016.

FELFE, C. The motherhood wage gap: What about job amenities? **Labour Economics**, v. 19, p. 59-67, 2011.

FERNÁNDEZ-KRANZ, D.; LACUESTA, A.; RODRÍGUEZ-PLANAS, N. The Motherhood Earnings Dip: Evidence from Administrative Records. **The Journal of Human Resources**, v. 48, n. 1, 2013.

GAFNI, D.; SINIVER, E.. Is there a motherhood wage penalty for highly skilled women? **Journal of Economic Analysis and Policy**, v. 15, n. 3, p. 1353-1380, 2015.

_____. The Motherhood Penalty: Is It a Wage-Dependent Family Decision? **Journal of Economic Analysis and Policy**, v. 18, n. 4, 2018.

GALVÃO, C. M.; SAWADA, N. O.; TREVIZAN, M. A. Revisão sistemática. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 12, n. 3, p. 549-56, 2004

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.

GLAUBER, R.. Women's Work and Working Conditions: Are Mothers Compensated for Lost Wages? **Work and Occupations**, v. 39, n. 2, p. 115-138, 2012.

GLASS, C.; FODOR, E. Managing Motherhood: Job Context and Employer Bias. **Work and Occupations**, v. 45 n. 2, p. 202-234, 2017.

GUIGINSKI, J.; WANJMAN, 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, p. 1-26, 2019.

HARDOY, I.; SCHØNE, P. The family gap and 'family friendly' policies: The case of Norway. **Applied Economics**, v. 40, n. 22, p. 2857-2871, 2008.

HEYWOOD, J. S.; PARENT, D. 2017. Performance Pay, the Gender Gap, and Specialization within Marriage. **Journal of Labor Research**, v. 38, n. 4, p. 387-427, 2017.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, 2018.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **World Employment Social Outlook: trends for women 2018**. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf Accessed: 23 jan. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Rendimento de todas as fontes**, 2018. Available at: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101673_informativo.pdf Accessed: 23 Jan. 2020.

JIA, N.; DONG, X. Economic transition and the motherhood wage penalty in urban China: Investigation using panel data. **Cambridge Journal of Economics**, v. 37, n. 4, p. 819-843, 2012.

JUHN, C.; MCCUE, K. Specialization Then and Now: Marriage, Children, and the Gender Earnings Gap across Cohorts. **Journal of Economic Perspectives**, v. 3, n. 1, p. 183-204, 2017.

KALIST, D. E. Does motherhood affect productivity, relative performance, and earnings? **Journal of Labor Research**, v. 29, n. 3, p. 219-235, 2007.

KLEVEN, H.; LANDAIS, C.; SØGAARD, J. E. Children and gender inequality: evidence from Denmark. **American Economic Journal: Applied Economics**, v. 11, n. 4, p. 181-209, 2019.

LIVERMORE, T.; RODGERS, J.; SIMINSKI, P. The Effect of Motherhood on Wages and Wage Growth: Evidence for Australia. **Economic Record**, v. 87, p. 80-91, 2010.

LOUGHRAN, D. S.; ZISSIMOPOULOS, J. M. Why Wait? The Effect of Marriage and Childbearing on the Wages of Men and Women. **Journal of Human Resources**, v. 44, n. 2, p. 326-349, 2009.

MUNIZ, J. O.; VENEROSO, C. Z. Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. **Dados**, v. 62, n. 1, 2019.

NEUMEIER, C.; SØRENSEN, T.; WEBBER, D. The Implicit Costs of Motherhood over the Lifecycle: Cross-Cohort Evidence from Administrative Longitudinal Data. **Southern Economic Journal**, v. 84, n. 3, p. 716-733, 2018.

NIZALOVA, O. Y.; SLIUSARENKO, T.; SHPAK, S. The motherhood wage penalty in times of transition. **Journal of Comparative Economics**, v. 44, n. 1, p. 56-75, 2016.

NSIAH, C.; DEBEAUMON, R.; Ryerson, A. Motherhood and Earnings: Wage Variability by Major Occupational Category and Earnings Level. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 34, n. 2, p. 224-234, 2013.

NWAKA, I. D.; GUVEN-LISANILER, F.; TUNA, G. Gender wage differences in Nigerian self and paid employment: Do marriage and children matter? **Economic and Labour Relations Review**, v. 27, n. 4, p. 490-510, 2016.

OLARTE, L.; PEÑA, X. The effect of motherhood on earnings in Colombia. **Ensayos Sobre Política Económica**, v. 28, n. 63, p. 190-231, 2010.

PACELLI, L.; PASQUA, S.; VILLOSIO, C.. Labor market penalties for mothers in Italy. **Journal of Labor Research**, v. 34, n. 4, p. 408-432, 2013.

PAILHÉ, A.; SOLAZ, A. Is there a wage cost for employees in family-friendly workplaces? The effect of different employer policies. **Gender, Work & Organization**, v. 26, p. 688-721, 2019.

PHIPPS, S.; BURTON, P.; LETHBRIDGE, L. In and out of the labour market: long-term income consequences of child-related interruptions to women's paid work. **Canadian Journal of Economics**, v. 34, n. 2, 2001.

RIDGEWAY, C. L.; CORRELL, S. J. Motherhood as a status characteristic. **Journal of Social Issues**, v. 60, n. 4, p. 683-700. 2004.

SIEPPI, A.; PEHKONEN, J. Parenthood and gender inequality: Population-based evidence on the child penalty in Finland. **Economics Letters**, v. 182, p. 5-9, 2019.

SILLES, M. A. The impact of children on women's labour supply and earnings in the UK: evidence using twin births. **Oxford Economic Papers**, v. 68, n. 1, p. 197-216, 2015.

SIMON, J. K.; WAY, M. M. D.. Why the Gap? Determinants of Self-Employment Earnings Differentials for Male and Female Millennials in the US. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 37, n. 2, p. 297-312, 2016.

STONE, P.; HERNANDEZ, L. A. The all-or-nothing workplace: Flexibility stigma and "opting out" among professional-managerial women. **Journal of Social Issues**, v. 69, n. 2, p. 235-256, 2013.

THRANE, C. Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects. **Tourism Management**, 29, 514-524, 2008.

TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, P. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. **British journal of management**, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003

TUBEUF, S.; BELL-ALDEGHI, R.. Long-term effect of teenage birth on earnings: Evidence from a British cohort study. **Oxford Economic Papers**, v. 69, n. 3, p. 758-781, 2017.

VIITANEN, T. The motherhood wage gap in the UK over the life cycle. **Review of Economics of the Household**, v. 12, p. 259-276, 2014.

WALDFOGEL, J. The price of motherhood: family status and women's pay in a young british cohort. **Oxford Economic Papers**, v. 47, p. 584-610, 1995.

_____. Understanding the " Family Gap " in Pay for Women with Children. **Journal of Economic Perspectives**, v. 12, n. 1, p. 137-156, 1998.

WILLIAMS, J.; BORNSTEIN, S.. Caregivers In The Courtroom: The Growing Trend Of Family Responsibilities Discrimination. **University of San Francisco Law Review**, v. 41, n. 2, p. 4, 2006.

WILNER, L. Worker-firm matching and the parenthood pay gap: Evidence from linked employer-employee data. **Journal of Population Economics**, v. 29, n. 4, p. 991-1023, 2016.