

CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA – CORECONPR
35º PRÊMIO PARANÁ DE MONOGRAFIA

MATERNIDADE E DESIGUALDADE DE GÊNERO: UMA ANÁLISE DA
TRAJETÓRIA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO NO PERÍODO DE 1989 A 2022.

GOLDIN

CATEGORIA:

ECONOMIA PARANAENSE ()

ECONOMIA PURA OU APLICADA (X)

RESUMO

O objetivo principal desse trabalho é investigar a relação entre maternidade e desigualdade de gênero na trajetória dos indivíduos, sobretudo das mulheres, no mercado de trabalho brasileiro no período de 1989 a 2022. Trata-se do fenômeno conhecido como penalidade da maternidade refere-se as desvantagens sofridas pelas mulheres que têm filhos no âmbito do mercado de trabalho. O trabalho explora a teoria sobre maternidade e mercado de trabalho, trata também dos aspectos históricos da participação feminina nessa instituição e da divisão de gênero, por fim, apresenta uma análise estatística. As variáveis adotadas no estudo foram uma estatística modelada da média da taxa de participação na força de trabalho para adultos de 25 a 54 anos, como variável resposta de interesse e sexo, tipo de arranjo familiar e presença de filhos menores de 6 anos, como variáveis explicativas, em que os dados foram retirados da base de dados *ILOSTAT*. Considerando a classe de modelos de regressão *GAMLSS* (Modelo Aditivo Generalizado para Localização, Escala e Forma), em particular o modelo com resposta *t-student* truncada, conclui-se que a maternidade está associada a uma redução na participação das mulheres no mercado de trabalho, principalmente em lares que são as principais responsáveis pelo cuidado. Em contrapartida, homens em arranjos familiares com presença de cônjuge e filhos pequenos tendem a aumentar suas taxas de participação. Apesar de se observar mudanças no papel social desempenhado pelas mulheres e na identidade feminina, mais voltada a construção de uma carreira profissional, a dimensão do cuidado, com os filhos e com o lar, permanece atribuído as mulheres. Os resultados estão em conformidade com a teoria, e reforçam a necessidade de políticas públicas que reduzam essa penalidade, promovendo maior igualdade de oportunidades para mulheres no mercado de trabalho, ambientes mais amigáveis, e suporte, como o aumento do número de creches e a efetivação da licença maternidade.

Palavras-chave: Maternidade, Desigualdade de Gênero, Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The main objective of this study is to investigate the relationship between motherhood and gender inequality in the trajectory of individuals, especially women, in the Brazilian labor market from 1989 to 2022. This phenomenon is known as the motherhood penalty and refers to the disadvantages suffered by women who have children in the labor market. The study explores the theory on motherhood and the labor market, and also deals with the historical aspects of female participation in this institution and the gender division. Finally, it presents a statistical analysis. The variables adopted in the study were a modeled statistic of the average labor force participation rate for adults aged 25 to 54, as the response variable of interest, and sex, type of family arrangement, and presence of children under 6 years old, as explanatory variables, in which the data were retained from the ILOSTAT database. Considering the class of GAMLSS (Generalized Additive Model for Location, Scale, and Form) regression models, in particular the model with truncated Student's t-test, it is concluded that motherhood is associated with a reduction in women's participation in the labor market, especially in households that are primarily responsible for caregiving. In contrast, men in family arrangements with a spouse and young children tend to increase their participation rates. Despite changes in the social role played by women and in female identity, more focused on building a professional career, the dimension of care for children and the home remains attributed to women. The results are in accordance with the theory, and reinforce the need for public policies that reduce this penalty, promoting greater equality of opportunities for women in the labor market, more friendly environments, and support, such as increasing the number of daycare centers and the implementation of maternity leave.

Keywords: Maternity, Gender Inequality, Labor Market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Variáveis explicativas do modelo	46
Quadro 2 - Síntese dos estudos sobre a penalidade da maternidade no mercado de trabalho brasileiro	47

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Nível de ocupação das pessoas de 25 a 54 anos de idade, com ou sem crianças de até 6 anos vivendo no domicílio (%)	40
Gráfico 2 – <i>Gap</i> de participação (em pontos percentuais) na força de trabalho entre mulheres e homens em união, com e sem filhos no Brasil	41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resultado das estimativas do Modelo 1.....	77
Tabela 2 - Resultado das estimativas do Modelo 2	78
Tabela 3 - Resultado das estimativas do Modelo 3	79
Tabela 4 - Resultado das estimativas do Modelo 4	69

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Diagrama das etapas empíricas da pesquisa	51
Figura 2 - <i>Boxplot</i> da variável taxa de participação (%) e sexo	52
Figura 3 - <i>Boxplot</i> da variável taxa de participação (%) e tipos de Domicílio	53
Figura 4 - <i>Boxplot</i> da variável taxa de participação (%) e presença de filhos	54
Figura 5 - <i>Boxplot</i> da variável taxa de participação (%) e interação entre sexo e presença de filhos.....	55
Figura 6 - <i>Boxplot</i> da variável taxa de participação (%) e interação entre sexo e tipo de domicílio.....	56
Figura 7 – Histograma da taxa de participação (%)	56
Figura 8 – Diagnóstico do ajuste do Modelo 1	59
Figura 9 – Diagnóstico do ajuste do Modelo 2	60

Figura 10 – Diagnóstico do ajuste do Modelo 3	62
Figura 11 – Diagnóstico do ajuste do Modelo 4	64

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<i>AIC</i>	<i>Akaike Information Criterion</i>
<i>GAMLSS</i>	<i>Generalized Additive Models for Location, Scale, and Shape</i>
<i>GEND</i>	<i>Gender Equality and Non-Discrimination Indicators</i>
<i>GLM</i>	<i>Generalized Linear Models</i>
<i>HNP</i>	<i>Half-Normal Plot</i>
<i>ILOSTAT</i>	<i>International Labour Organization Statistical Database</i>
MLG	Modelo Linear Generalizado
ODS	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
TPFP	Taxa de Participação na Força de Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 CONTEXTUALIZAÇÃO, CONCEITO DE GÊNERO E ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO, DESIGUALDADE DE GÊNERO E MATERNIDADE	14
1.1 INTRODUÇÃO	14
1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO	15
1.3 CONCEITO DE GÊNERO	17
1.4 MERCADO DE TRABALHO E DESIGUALDADE DE GÊNERO.....	17
1.5 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO	19
1.5.1 Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho	22
1.6 MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO	23
1.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
2 ASPECTOS HISTÓRICOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO E DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO EM TERMOS DE GÊNERO	28
2.1 INTRODUÇÃO	28
2.2 CONTEXTO HISTÓRICO	28
2.3 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	30
2.4 NOVAS CONFIGURAÇÕES DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	33
2.5 CLAUDIA GOLDIN E A REVOLUÇÃO SILENCIOSA.....	34
2.6 EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA	37
2.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
3 METODOLOGIA E ANÁLISE DE DADOS	43
3.1 INTRODUÇÃO	43
3.2 FONTE DE DADOS	44
3.3 SÍNTESE DOS ESTUDOS SOBRE A MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO	47
3.4 ESPECIFICAÇÃO DO MODELO MATEMÁTICO E ECONOMETRICO	48
3.5 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS	51
3.6 APLICAÇÕES	57

3.6.1 Modelo 1: Distribuição Normal	57
3.6.2 Modelo 2: Transformação da Normal	59
3.6.3 Modelo 3: Distribuição Gama	62
3.6.4 Modelo 4: GAMLSS	63
3.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
REFERÊNCIAS	74

INTRODUÇÃO

Diversos estudos mostram que a maternidade é a maior responsável pela desigualdade de gênero nos países. É evidente que participação feminina no mercado de trabalho brasileiro evoluiu significativamente nas últimas décadas, impulsionada por transformações sociais, educacionais e econômicas. Mulheres com filhos enfrentam desafios adicionais em relação a salários, oportunidades de ascensão e condições de trabalho, sendo muitas vezes penalizadas ao precisar equilibrar responsabilidades domésticas e seus anseios profissionais. Esse fenômeno, conhecido como "penalidade da maternidade", não apenas limita o desenvolvimento de suas carreiras, mas também afeta o potencial econômico e social do país, destacando a importância de políticas públicas que promovam um ambiente laboral mais equitativo e inclusivo.

Este trabalho tem a intenção de analisar a relação entre maternidade e desigualdade de gênero na trajetória dos indivíduos, sobretudo das mulheres, no mercado de trabalho brasileiro no período de 1989 a 2022. Para isso enfatiza as diferenças entre as mulheres que têm filhos menores de 6 anos presente no domicílio e aquelas que não tem, como contraponto, analisa-se também os homens. Ainda, busca explicar como se dá a relação entre desigualdade de gênero e maternidade no mercado de trabalho, através de evidências de que a presença de filhos afeta negativamente a participação das mulheres na força de trabalho, ou seja, há uma penalidade da maternidade por um período. A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS, 2015) estabelecem, por meio do quinto objetivo, metas para alcançar a Igualdade de Gênero, destacando a importância do empoderamento de mulheres e meninas para promover um desenvolvimento sustentável.

Esta pesquisa é relevante porque a maternidade pode ser um fator significativo na perpetuação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Entender como a maternidade afeta a trajetória profissional das mulheres é crucial para o desenvolvimento de políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. Além disso, abordar essas questões pode contribuir para a otimização do potencial econômico do país, ao garantir que todas as mulheres, independentemente de sua condição de maternidade, possam participar plenamente do mercado de trabalho. É de grande importância o estudo da participação das mulheres no mercado de trabalho e dos desafios que elas enfrentam para ocuparem o mesmo espaço e desfrutarem das mesmas oportunidades que os homens.

A unidade básica de análise foi indivíduos de 25 a 54¹ anos, que compõem o núcleo familiar na condição de chefe ou cônjuge do responsável. Os dados utilizados foram retirados da *International Labour Organization Statistical Database* (ILOSTAT) de 1989 a 2022, exceto para os anos de 1991, 1993, 1994, 2000 e 2010, por falta de dados, por motivo desconhecido, a variável ano entra de modo implícito no modelo. São propostos quatro modelos nos quais a variável resposta é uma média da taxa de participação na força de trabalho, de cada ano disponível, modelada segundo tipo do domicílio, sexo e presença de filhos menores de 6 anos. Os três primeiros modelos propostos são da classe dos Modelos Lineares Generalizados (MLG), o Modelo 1 é o modelo de regressão normal, o Modelo 2 realiza uma transformação na variável resposta, o Modelo 3 utiliza a distribuição Gama, e, por último, o Modelo 4 que melhor se ajusta aos dados é uma extensão da classe dos GLMs, denominada GAMLSS (*Generalized Additive Models for Location, Scale, and Shape*). A partir dos Modelo 4 são realizadas inferências e conclusões a fim de fundamentar as discussões propostas nos capítulos 1 e 2.

A hipótese central dessa investigação é que a maternidade afetou negativamente a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, e que o arranjo familiar, sexo e a presença de crianças menores que 6 anos são significativas na decisão de participar ou não desse mercado. Isso porque crianças necessitam de demasiada atenção e cuidado, principalmente das mães, e domicílios que contam com a presença de cônjuge mostram possuir maior participação, em média, que aqueles nos quais os pais são solitários. Espera-se que em arranjos monoparentais, principalmente para as mães solteiras, a participação feminina tende a aumentar por necessidade econômica, e que o casamento fornece aos homens um tipo de “prêmio” uma vez que os homens que estão num domicílio com cônjuge possuem, em média, maiores taxas de participação na força de trabalho. A justificativa dessa hipótese reside na tradicional divisão do trabalho em termos de gênero, tendo a visão da mulher como cuidadora fazendo com que essa maternização do cuidado seja grande responsável pela desigualdade de gênero.

¹ A escolha dessa faixa etária é relevante, pois é um período em que se observam as maiores taxas de participação no mercado de trabalho. Com a idade mínima de 25 anos, presume-se que a maioria significativa dos indivíduos já tenha completado sua educação formal. Já o limite máximo de 54 anos permite a análise da presença de filhos pequenos no domicílio e ajuda a evitar a influência de aposentadorias precoces

O presente trabalho está estruturado em 3 capítulos, exceto essa introdução e as considerações finais. O primeiro capítulo inclui a revisão bibliográfica, a contextualização do tema, a exploração de alguns conceitos importantes, a relação entre maternidade e mercado de trabalho e a participação das mulheres nessa entidade. O capítulo dois busca tratar os aspectos históricos do mercado de trabalho, com uma perspectiva histórica da evolução da participação feminina na força de trabalho, como se comporta a divisão do trabalho em termos de gênero e a Revolução Silenciosa. O terceiro capítulo conta com uma análise empírica da taxa de participação dos indivíduos, sobretudo das mulheres com e sem filhos e dos homens, no mercado de trabalho, a apresentação da base de dados e as descrições das variáveis encontram-se nesse capítulo. Ainda, são propostos quatro modelos estatísticos, escolhido o melhor e são feitas interpretações e discussões sobre esse.

Os resultados do Modelo 4, da classe *GAMLSS*, indicam que o comportamento da taxa de participação na força de trabalho é influenciado significativamente pelo sexo, arranjo familiar e a presença de filhos pequenos. A interpretação dos coeficientes sugere que ser mulher está associada a uma redução na taxa de participação na força de trabalho, em relação aos homens. Domicílios monoparentais estão relacionados, em média, a participações maiores já que a responsabilidade financeira e do cuidado do lar recai sobre um único membro. As interações entre sexo feminino e tipo de domicílio sugerem que ser mulher, casada, e contar com a presença de filhos pequenos reduz significativamente a participação no mercado de trabalho. Por outro lado, os homens tendem a ter maior taxa de participação em lares com filhos e cônjuge, reforçando a teoria da divisão sexual do trabalho, na qual o casamento favorece o envolvimento masculino no mercado de trabalho.

A sociedade patriarcal é marcada pela imensa desigualdade de gênero. As mulheres enfrentam desafios uma vez que devem lidar com duplas e até triplas jornadas de trabalho, elas se dedicam, em média, mais horas semanais ao cuidado do lar. A elas foi imposto, compulsoriamente, o papel da maternidade, provocando implicações para a vida, as mulheres conciliam o trabalho não remunerado com a busca por maior participação no mercado de trabalho. Por fim, tem-se as considerações finais.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO, CONCEITO DE GÊNERO E ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO, DESIGUALDADE DE GÊNERO E MATERNIDADE

1.1 INTRODUÇÃO

A maternidade pode ser um fator significativo na perpetuação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Conforme Barbosa (2014) e Scorzafave e Menezes-Filho (2001) nas últimas décadas consolidou o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, e esse evento está associado a diversos fatores como a queda na taxa de fecundidade, a mudança na estrutura familiar, o aumento da escolaridade das mulheres, a presença delas em cursos de nível superior e efeitos de transição demográfica. Ainda, as mulheres têm se tornado cada vez mais autônomas e buscando a independência profissional e financeira, transformando seu papel social, o que foi crucial para o aumento contínuo de sua participação na força de trabalho.

Entender como a maternidade afeta a trajetória profissional das mulheres é crucial para o desenvolvimento de políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. Além disso, abordar essas questões pode contribuir para a otimização do potencial econômico do país, ao garantir que todas as mulheres, independentemente de sua condição de maternidade, possam participar plenamente do mercado de trabalho.

Estudos mostram que essa maior presença feminina no mercado de trabalho e a evolução que sofre o papel econômico da mulher é conhecido como Revolução Silenciosa, na qual as mulheres passaram a definir outros papéis importantes que tão somente o casamento e o cuidado com o lar, elas buscaram conhecimento, aumentando em muito o nível de escolaridade e trabalho fora de casa. Definindo assim o trabalho feminino não mais como secundário, e sim principal no novo modo de vida das mulheres, nas quais as mesmas passam a dominar espaços antes liderados por homens. Para Goldin (2006) as mulheres não estão preocupadas somente com a busca por um emprego, mas com a busca por carreira, que é bem mais que um *status* social.

Com base nisso, o objetivo do capítulo é apresentar aspectos teóricos sobre o mercado de trabalho, desigualdade de gênero, bem como a penalidade que as mulheres sofrem no mercado de trabalho após se tornarem mães e também incorpora a

caracterização do conceito de gênero. Esse capítulo contém a revisão de literatura. Além disso, o capítulo é importante para que se cumpra o objetivo principal de investigar a relação entre maternidade e desigualdade de gênero na trajetória dos indivíduos, sobretudo das mulheres, no mercado de trabalho brasileiro no período de 1989 a 2022. As perguntas que norteiam essa pesquisa é se a maternidade afetou negativamente a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, e se o arranjo familiar, sexo e a presença de crianças menores que 6 anos são significativas na decisão de participar ou não desse mercado. Por fim, espera-se que as explanações realizadas sirvam de base para o desenvolvimento dos demais capítulos.

Para cumprir esse objetivo, o presente capítulo está organizado em sete seções, incluindo essa introdução e as considerações finais. Na seção 1.2 é apresentada uma breve contextualização do tema e a exposição dos objetivos da agenda 2030 que engloba a igualdade de gênero. Na seção 1.3 é descrito o conceito de gênero a fim de melhorar o entendimento do leitor. Na seção 1.4 é investigada a relação entre mercado de trabalho e desigualdade de gênero sob a ótica de diversos autores. Na seção 1.5 é exposta a participação feminina no mercado de trabalho ao longo dos anos e os principais determinantes. Por fim, a seção 1.6 trata da relação entre maternidade e mercado de trabalho, discutindo as desvantagens sofridas pelas mulheres que têm filhos.

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO

A maternidade é o principal evento que marca a desigualdade de gênero entre homens e mulheres, e é a temática discutida pela ganhadora do prêmio Nobel em economia em 2023, Claudia Goldin. Quando nasce o primeiro filho, as mães são penalizadas no sentido que têm menores chances de crescimento profissional e redução na renda. A estrutura e normas sociais enraizadas protegem a visão do homem como provedor e da mulher como cuidadora. As desvantagens sofridas pelas mulheres que têm filhos no âmbito do mercado de trabalho referem-se à “penalidade da maternidade”, um termo procedente do inglês *motherhood penalty* (Pimenta, 2022).

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS, 2015)² estabelece pela ODS 5 metas para a

² Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável são 1. Erradicação da pobreza, 2. Fome zero e Agricultura sustentável, 3. Saúde e Bem-estar, 4. Educação de qualidade, 5. Igualdade de Gênero, 6. Água potável e Saneamento, 7. Energia limpa e acessível, 8. Trabalho decente e Crescimento econômico, 9. Indústria, Inovação e Infraestrutura, 10. Redução das desigualdades, 11. Cidades e Comunidades

Igualdade de Gênero, identificando a importância de empoderar mulheres e meninas para um desenvolvimento sustentável e menos desigual. O caminho a percorrer pela igualdade de gênero inclui a desigualdade salarial, o assédio no trabalho e a sobrecarga de atividades de cuidados, sendo fatores centrais para a participação das mulheres no mercado de trabalho. No Brasil há uma série de preceitos trazidos pela Constituição Federal de 1988 no que diz respeito a garantia da igualdade entre todos e o corpo jurídico não aceita a presença de preconceitos e discriminações. Contudo, os indicadores mostram enormes desigualdades que sofrem as mulheres que enfrentam discriminações e abusos de forma diferente que os homens.

No relatório feito pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2016, dado 178 países, conclui-se que a desigualdade entre homens e mulheres é um aspecto do mercado de trabalho global. O progresso das mulheres não se refletiu em melhorias nas suas posições de trabalho. Quanto as variáveis do mercado de trabalho, as mulheres participam menos que os homens, e estão mais presentes no desemprego, persistindo a vulnerabilidade delas diante essa instituição, bem como as desigualdades de rendimentos. No que diz respeito a dupla jornada de trabalho, há uma sobrecarga maior sobre as mulheres, especialmente quando são mães, sobre os afazeres e cuidados domésticos. Estudos mostram que elas dedicam quase o dobro de horas que os homens. É dessa forma que os cuidados com os filhos, principalmente quando bebês, impactam tanto no desenvolvimento da carreira profissional das mulheres (Salvagni *et al.*, 2023).

Segundo Guiginski (2015) por mais que em meados de 1990 e de 2000 o mercado de trabalho brasileiro tenha sofrido transformações no que diz respeito a participação das mulheres na força de trabalho, bem como aumento nas taxas de ocupações, ainda persistem desigualdades entre homens e mulheres. Sendo que essas desigualdades têm remetido uma penalidade causada principalmente pela maternidade e família, que será o foco principal deste estudo. As maiores penalidades no quesito trabalho recaem quanto mais filhos e mais novos são, ou seja, é interessante enfatizar crianças em idade pré-escolar, até 6 anos.

De acordo com Guiginski (2015) a taxa de fecundidade por mulher vem se reduzindo, sendo acompanhado por mudanças nos arranjos familiares. Nesse sentido que a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho tem influência na mudança

Sustentáveis, 12. Consumo e Produção responsáveis, 13. Ação contra a mudança global do clima, 14. Vida na água, 15. Vida terrestre, 16. Paz, justiça e instituições eficazes, 17. Parcerias e meios de implementação ONU (2024).

dos arranjos familiares, no adiamento da maternidade e do casamento, bem como da mudança dos papéis que até então eram destinados majoritariamente as mulheres, como o cuidado. O principal elemento de análise é a associação entre as responsabilidades com filhos pequenos e o acesso ao trabalho das mulheres, investigando a igualdade de oportunidades e o combate à discriminação de mulheres, a desigualdade que persiste entre homens e mulheres não é somente em termos salariais, mas também na qualidade da ocupação.

1.3 CONCEITO DE GÊNERO

Segundo Scott (1990 *apud* Caetano; Mass, 2009, p. 10) “gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder”. Portanto gênero é definido como uma construção social, não uma propriedade existente a priori nos seres humanos. É uma forma de significar as relações de poder, sendo produto e produtor das relações sociais, pois define o acesso diferente que homens e mulheres terão aos recursos sociais disponíveis.

Em resumo, as definições de masculino e feminino convertem sexo em gênero, ou seja, transformam as diferenças percebidas entre os sexos em relações sociais e estruturam a distribuição de poder nessas relações, como na divisão sexual do trabalho, onde homens e mulheres possuem funções diferenciadas hierarquicamente no mercado de trabalho. Dessa forma, tanto a família quanto o mercado de trabalho, considerados aqui como esferas sociais interligadas, devem ser vistos como espaços onde se formam as relações de gênero e de poder entre homens e mulheres (Caetano; Mass, 2009).

1.4 MERCADO DE TRABALHO E DESIGUALDADE DE GÊNERO

Leone (2015) afirma que o mercado de trabalho é um difusor de desigualdades, no que se refere ao gênero e a primeira forma de desigualdade é a condição de atividade que homens e mulheres exercem. Ainda, as mulheres têm, historicamente, taxas de ocupação e participação na força de trabalho, muito inferiores, relativamente aos homens, bem como, taxas de desemprego muito superiores. Sendo assim, o elevado desemprego é a primeira desigualdade de gênero e perpetua o problema da absorção das mulheres no mercado de trabalho.

Por isso se faz importante entender como se dá a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, a fim de entender porque mulheres possuem ocupações tão diferentes e inferiores. Segundo estudo de Leone (2015) sobre a distribuição de emprego formal entre homens e mulheres, os homens permanecem no emprego por um tempo médio em anos superior ao das mulheres, na maioria dos grupos ocupacionais, exceto profissionais das ciências e das artes, técnicos de nível médio e poder público e dirigentes de organizações. No entanto, mesmo nesses grupos ocupacionais que as mulheres possuem mais tempo médio de emprego, como também naqueles nos quais as mulheres possuem maior proporção de ocupação, ainda assim os homens são melhor remunerados. Isso implica que as diferenças salariais entre homens e mulheres retrata desigualdades de gênero no mercado de trabalho que devem ser discutidas.

Os estudos demonstram que ao nascimento do primeiro filho nada acontece com as probabilidades dos pais de arrumarem um emprego, ou até aumentam, enquanto a das mães caem consistentemente. A visão da mulher como cuidadora faz com que essa maternização do cuidado seja grande responsável pela desigualdade de gênero. O estudo reforça a ideia de que a carreira está relacionada aos propósitos de vida, enquanto o emprego refere-se apenas a uma forma de gerar renda. Portanto, essa pesquisa é relevante ao investigar a trajetória que as mulheres percorrem na formação da carreira e propósitos profissionais (Cardoso, 2022).

Houve, ao longo das últimas décadas, uma mudança notável na configuração do mercado de trabalho com o aumento da participação das mulheres. Contudo, essa transformação não se reflete na redução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Pelo contrário, persistem disparidades evidentes em que elas enfrentam maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho e, quando ocupadas, em geral, recebem salários mais baixos, possuem menor formalização e ocupam cargos inferiores em comparação aos homens. Em muitas ocupações, ocorre uma segregação de gênero pronunciada, visto que são destinadas as mulheres ocupações de menor prestígio social. Ainda, elas sofrem com as maiores taxas de desemprego, subutilização da sua força de trabalho e jornadas de tempo parcial.

A ganhadora do Nobel de 2023, Claudia Goldin, busca discutir a relação que há entre gênero, maternidade e carreira para os Estados Unidos indo além da discussão de que as mulheres recebem salários menores e estão menos presentes em cargos altos.

Busca entender a relação que leva ao trabalho ganancioso “problema sem nome” enfrentado por casais e mulheres para conciliar a vida pessoal com a profissional, marcada por longas jornadas diárias de trabalho para obter uma remuneração melhor. Para tal abordagem, a autora usa o termo *greedy work* caracterizando a principal barreira da diferença salarial.

Segundo Cardoso (2022), Claudia Goldin buscou explicar a não equivalência de salários através de vários trabalhos e estudos, a transformação da trajetória das mulheres no mercado de trabalho e em suas carreiras, considerando as diversas gerações. Um dos argumentos usados por Goldin (2006, 2014) foi a pílula anticoncepcional como fator importante para dissociar casamento e maternidade, e fortalecer a convergência de escolhas ocupacionais por homens e mulheres.

As mulheres enfrentam diversos problemas, entre eles a frustração, que, pela elevada escolaridade, ainda não ocupam os mesmos cargos que os homens, e são menos remuneradas, bem como a dificuldade da promoção que enfrentam. É importante ressaltar o fato que as mulheres ainda lidam, desproporcionalmente, com a dupla jornada de trabalho, as responsabilidades com os filhos e com o lar recaem sobre elas. Sendo assim, optam por trabalhos mais flexíveis, mesmo que ganhem menos e possuem menor chance de promoção e aumentos salariais, contribuindo para maiores diferenças salariais entre homens e mulheres. Essa divergência salarial ainda é persistente, mesmo que ambos estejam na mesma ocupação.

Isso significa que, apesar de hoje as mulheres escolherem quais carreiras seguir, quando se casam, e quando vão ter filhos, o mercado de trabalho ainda reproduz desigualdades, especialmente, salarial entre homens e mulheres. Constatase que a diferença salarial entre os sexos é provocada pela discriminação salarial, que ocorre quando contratantes pagam menos às mulheres mesmo que tenham a mesma experiência e qualificações. E a segregação profissional ocorre quando são determinadas às mulheres ocupações inferiores e de menor prestígio, com salários mais baixos.

Claudia Goldin (2006, 2014) entende a discriminação que existe no mercado de trabalho por parte das empresas, mas compreende que a igualdade nessa instituição deve estar alinhada à igualdade entre os casais. Ainda mais, a desigualdade de gênero incorpora normas sociais que estão historicamente estabelecidas e o comportamento do mercado de trabalho. Permeia em todo seu estudo o argumento e a comprovação de que salários menos flexíveis, com disponibilidade do trabalhador e mais horas de trabalho são aqueles que

oferecem maiores remunerações, sobretudo são nesse tipo de ocupação que as mulheres estão menos presentes, pois demandam mais flexibilidade. É nesse contexto que a tecnologia e a expansão do trabalho remoto diminuem a desigualdade e a penalidade que sofrem as mulheres diante do mercado de trabalho.

1.5 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

É de grande importância o estudo da participação das mulheres no mercado de trabalho e dos desafios que elas enfrentam para ocuparem o mesmo espaço e desfrutar das mesmas oportunidades que os homens. Há discriminação das mulheres no mercado de trabalho quando, apesar de igualmente qualificadas, elas recebem salários inferiores pois acessam ocupações mal remuneradas ou recebem menos desempenhando a mesma função que homens.

De acordo com Caetano e Mass (2009) a inserção da mulher no mercado de trabalho pode ser entendida por dois principais fatores: estrutura do mercado de trabalho e organização familiar. A decisão de entrar no mercado de trabalho vai além do desejo pessoal da mulher, ela está amplamente relacionada aos valores sociais de gênero que foram construídos e a manutenção da família e do cuidado, ou seja, a organização familiar tem um peso sobre essa decisão. E, a inserção ocupacional dos indivíduos depende da demanda por trabalho, bem como das barreiras encontradas por distintos grupos sociais.

O padrão ocupacional releva valores tradicionais que permeiam a divisão de atividades domésticas, então o aumento da participação feminina está ligado a ocupações mais precárias e pior remuneradas relativamente aos homens, isso mostra que o mercado de trabalho é segregado por gênero. A discussão sobre essa segmentação do mercado de trabalho tem evoluído nos últimos anos a partir de estudos empíricos que apontam para diferenças de salários e segregação.

A presença crescente de mulheres no mercado de trabalho não eliminou as disparidades, destacando a necessidade de abordagens abrangentes para promover a igualdade salarial, o acesso equitativo a oportunidades de emprego e a superação de estereótipos de gênero, tanto no ambiente de trabalho quanto na sociedade de modo geral. Essas mudanças exigem esforços coordenados por parte de governos, empresas e a sociedade como um todo.

O padrão normativo social de que os homens possuem disponibilidade exclusiva e estão dispostos a empregos menos flexíveis constitui estereótipos de gênero que

valorizam atributos masculinos ao sucesso do trabalho. Enquanto a carreira dos homens está relacionada a cargos altos, prestígio social e supervalorização do trabalho, as mulheres enfrentam diversas decisões sobre a trajetória de suas carreiras “o conflito socialmente colocado entre a carreira e a família; a (difícil) decisão pela maternidade; a dupla jornada; o nível educacional; o preconceito por serem mulheres, dentre muitos outros motivos” (Salvagni *et al.*, 2023, p. 22).

Evidencia-se empiricamente o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro de acordo com Pazello e Fernandes (2004), quando se trata de mulheres mais instruídas e jovens esse crescimento é ainda maior. Em termos econômicos, a determinação da oferta de trabalho por um indivíduo é dada pelo *trade-off* entre lazer e trabalho, no entanto, fatores devem ser considerados quando determinado a alocação do tempo disponível. Nesse sentido, a maternidade é o principal evento que tem determinado a desigualdade de gênero entre homens e mulheres, pois a presença de filhos é limitante na decisão de trabalhar, principalmente as mulheres. O número de filhos, a relação entre mercado de trabalho e família, e a qualificação profissional são apontados como maior engajamento das mulheres no mercado de trabalho.

O estudo de Barbosa (2014) investigou para o Brasil o aumento da taxa de participação feminina ao longo de 20 anos. Historicamente os homens participam mais do mercado de trabalho que as mulheres, não só no Brasil, mas na maioria dos países. Há queda na taxa de participação feminina entre as mulheres mais novas, bem como nas mais idosas, e aumento entre as adultas. Essa taxa também aumenta conforme os anos de escolaridade, mulheres mais bem instruídas estão mais presentes no mercado de trabalho que as menos instruídas. No que diz respeito a área geográfica, há maior participação nas áreas urbanas relativamente as áreas rurais.

Segundo Leone (2015), a segregação das mulheres no mercado de trabalho é manifestada principalmente no que diz respeito a renda, e um aspecto que se relaciona a renda é a escolaridade. Nesse sentido, as mulheres possuem maior grau de instrução que os homens quando são considerados os níveis médio completo e superior completo, ou seja, elas possuem nível de instrução maior, relativamente aos homens. Isso reflete também a exigência de grau de instrução mais elevado para os postos de trabalho das mulheres.

Apesar da elevação da taxa de participação feminina, ela ainda é, consistentemente, menor que a taxa de participação dos homens. A probabilidade de a

mulher participar do mercado de trabalho é melhor quanto maior o nível de escolaridade dessas, a educação tem um impacto muito importante. A presença de filhos com até doze anos diminui a probabilidade de a mulher participar no mercado de trabalho, isso sugere barreiras que as mulheres enfrentam para ingressar na força de trabalho (Barbosa, 2014).

Segundo Guiginski e Wajnman (2019) é nesse âmbito que se observa um impasse entre o que houve nas últimas décadas, se por um lado observou-se a crescente participação feminina no mercado de trabalho, bem como uma mudança na divisão sexual do trabalho e nos papéis destinados as mulheres atribuindo a elas parte da responsabilidade financeira do sustento da família, por outro lado ainda são majoritariamente responsáveis pelos cuidados do lar e com os filhos. Essa questão possui origem nas normas sociais e aos valores morais impostos na sociedade. Nesse sentido os papéis de gênero devem ser reavaliados.

Conforme Guiginski (2015), Barbosa (2014) e Guiginski e Wajnman (2019) as taxas de participação feminina apesar de intenso crescimento, ainda são muito inferiores às masculinas, independente da faixa etária. Essa evolução na participação não é acompanhada por mudanças nas relações de gênero no que se refere ao papel doméstico dentro do lar, persiste a dificuldade de conciliar e compartilhar responsabilidades do cuidado. Por isso, mulheres com filhos apresentam menor participação dos indicadores do mercado de trabalho, no que diz respeito à participação e ocupação, principalmente.

Essas autoras investigam e concluem que há uma penalidade da maternidade sobre a carreira das mulheres, ou seja, a maternidade provoca efeitos negativos, sejam eles temporários ou definitivos. Em alguns casos, ao terem filhos as mulheres se afastam do mercado de trabalho por um tempo, em outros, elas se retiram definitivamente. O mesmo não acontece com os homens, que ou permanecem da mesma forma diante o mercado de trabalho, ou cumprem maiores jornadas de trabalho (Guiginski, 2015; Barbosa, 2014; Guiginski; Wajnman, 2019).

1.5.1 Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho

Os estudos que determinam o impacto do filho sobre a carreira das mulheres investigam a influência de participar ou não do mercado de trabalho considerando condições individuais, como escolaridade e idade, bem como a situação familiar, o número de filhos e a idade dos mesmos porque crianças menores demandam mais tempo

e cuidado, principalmente das mulheres (Guiginski, 2015; Barbosa, 2014; Guiginski e Wajnman, 2019).

Há outros fatores que afetam a participação das mulheres, de acordo com Salvagni *et al.* (2023) são dois os principais determinantes da crescente participação feminina no mercado de trabalho: o aumento da educação formal e a queda das taxas de fecundidade devido aos métodos contraceptivos. A participação das mulheres se destinam a atividades relacionadas a recursos humanos, administração e relações públicas, ainda, quando se trata de alcançar maiores posições, isso é mais visível no setor público que no setor privado, uma vez que os concursos públicos conseguem mitigar a parcialidade das empresas privadas, que em sua maioria, escolhem homens para assumirem cargos superiores. Ainda, impactam na maior participação da mulher na força de trabalho a industrialização, avanços tecnológicos, queda da fecundidade, aumento da escolaridade e aumento da mulher como chefe do domicílio, e a urbanização, tirando a mulher do campo para a cidade, mostrando mais oportunidades de vida e carreira.

Scorzafave e Menezes-Filho (2001) investigam os fatores que influenciam a decisão das mulheres em participar ou não do mercado de trabalho. Os autores identificam que a presença de filhos pequenos exerce um efeito negativo sobre essa participação, destacando que quanto maior o número de filhos com até dez anos de idade, menor a probabilidade de a mulher integrar a força de trabalho. Ainda, enfatizam que essa decisão é moldada não apenas por condições individuais, como idade e nível de escolaridade, mas também por fatores familiares, como a quantidade e a idade dos filhos e a posição ocupada na família.

1.6 MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO

Conforme Guiginski e Wajnman (2019), a presença de filhos penaliza as mulheres no mercado de trabalho, conforme a revisão de literatura. Essa penalidade se dá de tal forma que mulheres com filhos tem maior dificuldade de participar do mercado de trabalho, maiores chances de trabalho precário, informal e jornadas parciais. Quanto mais e mais novas forem as crianças, maior é a penalidade no que diz respeito ao mercado de trabalho. Isso que ocorre com as mulheres não é o mesmo visto entre os homens, a presença de filhos e de cônjuge aumenta a participação masculina no mercado de trabalho diminuindo a chance com trabalhos precários, autônomos e jornadas de trabalho parciais.

De acordo com Oliveira *et al.* (2011) ao tratar do impacto da maternidade no trabalho, são investigados dois tipos de fatores, aqueles de caráter pessoal, associados a mãe, como a idade dos filhos, valores sociais, expectativas e satisfações e aqueles que se referem ao mercado de trabalho. No que se refere a idade dos filhos, alguns estudos reforçam que quanto menor a idade dos filhos, menor a probabilidade da mulher se manter no mercado de trabalho, uma vez que eles demandam maiores cuidados. Ainda, quanto mais tempo a mulher fica afastada do trabalho, após a licença maternidade, menor a chance de retomar os postos de trabalho. A falta de flexibilidade nos cargos também é um fator que impacta negativamente as mulheres, que lidam com dupla a até tripla jornada de trabalho. Quanto aos valores sociais, investiga-se a relação que o ideal materno tem sobre a carreira profissional, associando mais os homens as questões financeiras e as mulheres aos cuidados com o lar.

Sobre os fatores associados ao próprio trabalho destacam-se o regime de trabalho, o tipo de vínculo empregatício e as questões de gênero dentro das organizações. Em suma, a falta de flexibilidade nos regimes trabalhistas afeta as mulheres que são mães, pela dificuldade de conciliar trabalho em tempo integral e maternidade, ainda, há evidências que apesar de menor retorno financeiro, as mulheres tem escolhido trabalho em jornadas parciais, a fim de conciliar esses dois campos. O vínculo empregatício também se mostra fundamental, uma vez que traz certo conforto e garantia as mulheres, o fato de ter um trabalho antes da maternidade reforça o retorno ao trabalho após o nascimento do filho, bem como o direito a licença-maternidade e o acesso a creches (Oliveira *et al.*, 2011).

Estudos mais recentes buscam quantificar a penalidade que recaem sobre as mulheres quando se tornam mãe, e de que forma são destinados a elas cargos que proporcionam mais flexibilidade justamente por terem de lidar com a dupla jornada de trabalho. No entanto, são justamente esses cargos que oferecem menor remuneração bem como chances de promoção. Os diferenciais de salários que diferem pela ausência ou presença de filhos são o que determinam a penalidade pela maternidade (Guiginski; Wajnman, 2019; Lima; Vaz; Gonçalves, 2022).

Pesquisas realizadas nos países desenvolvidos demonstram que mulheres e homens caminham juntamente no mercado de trabalho e são acompanhados pelos mesmos ganhos de ocupação e salariais, no entanto, após o nascimento do primeiro filho as mulheres são penalizadas e passam a ficar para trás, bem como se destinam a empregos mais flexíveis e de menor carga horária. Ainda, na maioria das vezes esses ganhos não se

recuperam, mesmo com um período de tempo considerável, 10 anos, por exemplo. Relaciona-se a isso a efetividades das políticas públicas, nos lugares que há forte assistência infantil, como creches subsidiadas desde os primeiros meses, como também licença parental, os diferenciais recaem menos e as mulheres são menos penalizadas, uma vez que abre espaço para além de serem cuidadoras, estarem ativas no mercado de trabalho (Lima; Vaz; Gonçalves, 2022).

Historicamente, a esfera da produção é destinada majoritariamente aos homens, enquanto a esfera reprodutiva e de cuidados a família são destinadas as mulheres. Por isso recaem a elas um maior “peso” com o lar. Desse ponto de vista, o primeiro filho impacta de modo negativo as relações de trabalho das mulheres, já que seu tempo deve ser dividido entre o âmbito familiar e o mercado de trabalho. De modo que os bebês demandam mais tempo de suas mães, é justamente nesse período que sofrem maior penalidade nos seus salários, e, à medida que as crianças crescem, essa perda salarial tende a diminuir. Ainda, a penalidade é maior quanto menor a qualificação desse indivíduo, especialmente, as mulheres (Lima; Vaz; Gonçalves, 2022).

Estudos empíricos os quais baseou Lima, Vaz e Gonçalves (2022) mostram que o ensino superior é uma atribuição que tende a penalizar menos as mulheres com filhos. Empiricamente, a idade avançada das mulheres no nascimento do primeiro filho, muito tem a ver com a sua participação no mercado de trabalho, tornou-se comum não últimos anos o adiamento da maternidade. É evidente as evoluções no mercado de trabalho brasileiro, as mulheres passaram a participar mais da força de trabalho, embora ainda existe desigualdade quanto os rendimentos por sexo uma vez que homens ainda recebem salários superiores aos das mulheres.

O avanço das mesmas se deu especialmente no acesso à educação e à leis de proteção social, bem como o direito a licença maternidade. Mesmo assim é persistente que mulheres tenham maiores dificuldades no acesso ao mercado de trabalho e na qualidade a esse acesso. Por isso admite-se que a relação entre família e gênero é fundamental para explicar porque esses problemas citados anteriormente ocorrem com tamanha persistência. Ademais, relações culturais, históricas e sociais referentes a divisão sexual do trabalho explica as dificuldades de conciliação entre trabalho e família (Guiginski; Wajnman, 2019).

A penalidade salarial causada pela maternidade refere-se aos diferenciais de salários de mulheres que se diferem apenas pela presença ou ausência de filho. Espera-se

que mulheres com filhos tenham salários inferiores que aquelas sem filhos. Apesar da ideia de penalidade da maternidade se restringir a uma questão salarial, nesse estudo será tratado de forma mais abrangente. Então espera-se mudar o foco, não somente a penalidade da maternidade sobre os salários, mas também como mulheres com filhos, são mais penalizadas em termos de precariedade da ocupação, empregos flexíveis, e participação no mercado de trabalho. Para isso será importante responder se é significativo o acesso ao mercado de trabalho para mulheres com filhos e se isso também acontece com os homens, de modo a entender de que modo se dá essa influência. Associa-se que os bebês, e as crianças até 6 anos, demandam cuidados especiais de um adulto que por sua vez é dado majoritariamente pelas mães (Guiginski, 2015; Guiginski; Wajnman, 2019; Lima; Vaz; Gonçalves, 2022).

Segundo Guiginski e Wajnman (2019) os efeitos da presença de filhos no domicílio sobre as estatísticas do mercado de trabalho no que diz respeito as mulheres dependem da idade da criança, aqueles em idade pré-escolar e escolar demandam mais tempo e cuidado, até 6 anos. E, diante o conhecimento sobre a divisão sexual do trabalho, os cuidados com o lar, tanto sobre as atividades domésticas quanto sobre os filhos recaem mais sobre as mulheres. Quanto a presença do cônjuge, enquanto aumenta a participação dos homens no mercado de trabalho, diminui a das mulheres, isso porque o casamento permite que o homem tenha tempo e espaço para se especializar em atividades remuneradas, se responsabilizando pela parte financeira e maximizar seu bem-estar, enquanto as mulheres estarão dedicadas a atividades domésticas, ou seja, não remuneradas, bem como cuidado com filhos e esposo.

O desempenho das mulheres no mercado de trabalho também está relacionado com o tempo que despendem realizando atividades domésticas, quanto mais horas gastam nessas atividades, menor é a sua remuneração. Por isso a importância dos avanços tecnológicos e da composição e tamanho familiar no aumento da participação das mulheres na força de trabalho, agora elas passam menos tempo realizando serviços domésticos. No entanto, é necessário discutir que há poucos substitutos para o cuidado dos filhos, que demanda muito tempo especialmente das mães e que não pode ser adiado, pois há uma idade biológica para a maternidade. É amplamente discutido na literatura que há questões biológicas e sociais que atrelam o cuidado dos filhos as mulheres, e ainda, que essas estão mais dispostas a empregos mais flexíveis, mesmo que implique em menores remunerações (Guiginski; 2015).

Há uma visão diferente sobre homens e mulheres com filhos, enquanto os homens que têm filhos são vistos como comprometidos e recebem ofertas salariais mais altas, as mulheres são vistas como “boas mães”, ou seja, comprometidas com o cuidado, mas não como boas trabalhadoras.

1.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Capítulo 1 abordou a contextualização e os aspectos teóricos relacionados à desigualdade de gênero no mercado de trabalho, com foco especial na penalidade que as mulheres enfrentam após se tornarem mães. Foi evidenciado que, apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres continuam a enfrentar barreiras significativas devido às normas sociais que as vinculam ao papel de cuidadoras, resultando em desvantagens econômicas e profissionais.

Percebe-se que o gênero é uma categoria social que sofre mudanças lentas favorecendo a precariedade e dificuldade da inserção ocupacional feminina, quando comparada a masculina. Apesar das mulheres estarem ampliando sua participação na força de trabalho de maneira consolidada, enquanto seu papel no mundo estiver condicionado ao seu papel na família, atrelando as mulheres atividades domésticas e à esfera familiar, elas continuarão com espaços inferiores aos dos homens, reproduzindo, de tal forma, tradicionais valores de gênero.

Para melhor entendimento das relações existentes entre mercado de trabalho, desigualdade de gênero e maternidade o capítulo 02 tratará dos aspectos históricos do mercado de trabalho, bem como a divisão social do trabalho em termos de gênero, será explorada a evolução dessas desigualdades ao longo do tempo. Essa discussão histórica é essencial para entender como as práticas e normas atuais foram moldadas e como essas persistem em perpetuar a desigualdade de gênero. O entendimento do passado fornecerá a base para compreender as origens das penalidades enfrentadas pelas mulheres e como essas se mantêm ao longo das décadas.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO E DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO EM TERMOS DE GÊNERO

2.1 INTRODUÇÃO

Esse capítulo explora os aspectos históricos do mercado de trabalho e a divisão social do trabalho em termos de gênero. Essa análise é fundamental para entender como persistem as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as barreiras enfrentadas pelas mulheres, principalmente no contexto da maternidade. Conforme aborda Caetano e Mass (2009), é a hierarquia de gênero que define a disponibilidade dos indivíduos no mercado de trabalho, e como as divisões de afazeres e as desigualdades existentes no mercado atuam na “sexualização de ocupações”, homens concentrados em setores de predominância deles e mulheres em outros.

O capítulo aborda as raízes históricas dessas desigualdades, desde o ingresso das mulheres no mercado de trabalho até a Revolução Silenciosa, termo denominado por Goldin (2006) para tratar as transformações sociais que redefiniram a participação dessas nessa instituição. A evolução dos papéis de gênero e a consolidação da divisão do trabalho são discutidas enfatizando como essas dinâmicas perpetuam as barreiras sociais e econômicas para as mulheres. O objetivo do capítulo é realizar uma contextualização histórica do mercado de trabalho, bem como a divisão social do trabalho em termos de gênero.

Para que se cumpra esse objetivo dividiu-se esse capítulo em cinco seções, além dessa introdução e breves considerações finais sobre o capítulo. Na seção 2.2 será abordado um contexto histórico acerca do mercado de trabalho, enfatizando como as desigualdades entre homens e mulheres foram moldadas ao longo do tempo. Na seção seguinte, será tratada a divisão sexual do trabalho, destacando a evolução dos papéis de gênero e o impacto das mudanças econômicas e sociais. A seção 2.4 busca mostrar como se comporta a nova divisão sexual do trabalho. Na seção 2.5 faz-se uma breve introdução da revolução silenciosa evidenciada por Goldin (2006) e mostra suas perspectivas sobre a economia do gênero e da família. Por fim, na seção 2.6 traz-se um resgate das perspectivas históricas do mercado de trabalho bem como a evolução de alguns de seus indicadores ao longo do tempo.

2.2 CONTEXTO HISTÓRICO

Apesar das mulheres estarem conquistando seu espaço, nos últimos anos ainda se veem diante do desafio de conciliar carreira e maternidade. Segundo Bruschini (2007) antes da Segunda Guerra Mundial (1939-1945) a mulher não era vista como provedora, ela dedicava seu tempo apenas aos cuidados do lar e dos filhos, no entanto, a partir da segunda guerra mundial, quando os homens passaram a ir para a guerra elas tomaram espaço dentro do lar e se introduziram no mercado de trabalho.

Mesmo com essa introdução ao mercado de trabalho, elas sofreram as más condições desse ambiente desigual, lidando com trabalhos precários e salários baixos. Importante a ressalva de que, a princípio não tiveram seus direitos assegurados, apenas em 17 de maio de 1932, com o Decreto de nº 21.417, promulgou-se a primeira lei brasileira a fim de regular as mulheres no que diz respeito às leis trabalhistas, o Decreto Federal que regula as condições de trabalho das mulheres vale para os estabelecimentos industriais e comerciais. Com o tempo as mulheres foram conquistando seus direitos e espaço dentro de uma sociedade patriarcal, em 1932 o voto feminino foi assegurado e em 1946 tornou-se obrigatório (Bruschini, 2007).

Há uma série de preceitos trazidos pela Constituição Federal de 1988 no que diz respeito a garantia da igualdade entre todos, o corpo jurídico não aceita a presença de preconceitos e discriminações, a Constituição consolidou direitos como a igualdade de gênero, proteção no trabalho e licenças maternidade e paternidade. Entretanto, os indicadores mostram enormes desigualdades que sofrem as mulheres e negros. Em suma, as mulheres experimentam discriminações e abusos de forma diferente que os homens. Apesar dos avanços históricos no que diz respeito a uma igualdade de gênero, e o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, persistem desigualdades entre homens e mulheres.

A igualdade de estatutos sociais entre os sexos foi preconizada na 4ª Conferência Mundial sobre as Mulheres, organizada pela Organização das Nações Unidas em 1995. Ainda, em 2015 houve o lançamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para o quinquênio 2015-2030, com o objetivo de alcançar o trabalho digno e com proteção, necessário para a equidade de gênero. O progresso da sociedade é inerente a redução das desigualdades de gênero e ao empoderamento das mulheres. A emancipação das mulheres

leva a emancipação geral, por isso os países propuseram um compromisso de proteger, respeitar e garantir o direito das mulheres (Alves, 2016).

Parte da desigualdade entre homens e mulheres está associada à divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado. As responsabilidades com o lar e a família recaem principalmente sobre as mulheres, impedindo que tenham tempo disponível para trabalhar como os homens, procurarem empregos e ascenderem na carreira. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho as mulheres realizam 76,2% do total de horas de trabalho de cuidado não remunerado, significando mais que o triplo realizado pelos homens. Mesmo diante um lar com ambos ocupados, homem e mulher, as tarefas domésticas recaem desproporcionalmente sobre elas (Pinheiro, 2024).

De acordo com o referido autor, o Brasil tem a chance histórica de ratificar as Convenções da OIT N° 190, que trata da Violência e Assédio no Trabalho, e a N° 156, que aborda a Igualdade de Oportunidades e Tratamento para Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, incluindo homens e mulheres. Ambas estão em processo de tramitação no Congresso Nacional. De maneira semelhante, os progressos na criação de uma Política Nacional de Cuidados e na aprovação de um Plano Nacional para Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens são marcos significativos na direção de um ambiente de trabalho mais seguro, equitativo e produtivo. A igualdade de gênero é fundamental para todas as pessoas, famílias, empresas e para o desenvolvimento sustentável de um país. Sem ela, a justiça social não pode ser alcançada.

2.3 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

No início dos anos 1970, com o movimento feminista, surgiu na França uma onda de trabalhos discutindo o termo “divisão sexual do trabalho”. Ele é aplicado na França a partir de duas acepções, por um lado referente a distribuição de modo desigual no mercado de trabalho entre homens e mulheres, como a desigual divisão do trabalho doméstico entre os sexos. E a outra acepção diz respeito ao caráter sistemático dessas desigualdades, permitindo criar um sistema de gênero (Hirata; Kergoat, 2007).

A fim de entender a divisão sexual do trabalho, deve admitir-se trabalho remunerado como trabalho produtivo, e trabalho não remunerado, como trabalho reprodutivo. Desse modo, as atividades produtivas detêm maior valor social e estão predominantemente associadas aos homens, enquanto as atividades reprodutivas, ligadas a esfera doméstica, de menor prestígio social, são majoritariamente femininas.

Evidenciase nesse sentido um princípio hierárquico entre a divisão de poder entre os sexos. O mercado de trabalho além de mostrar uma distribuição desigual de homens e mulheres, mostra também uma desigualdade no desempenho e responsabilidade das atividades domésticas (Guiginski, 2015; Bruschini, 2007; Hirata; Kergoat, 2007).

A evidência é que uma enorme massa de trabalho é executada pelas mulheres não somente para elas mesmas, mas principalmente para os outros, sendo feito gratuitamente, e em muitas das vezes sem nem mesmo reconhecimento. A conceitualização da relação social entre homens e mulheres originou as “relações sociais de sexo”. Segundo Hirata e Kergoat (2007) a divisão sexual do trabalho designa a divisão do trabalho social resultante das relações social entre os sexos, que é modulada historicamente e socialmente. Atribui como característica a percepção das mulheres a esfera reprodutiva, e a dos homens a esfera produtiva, designado a funções de maior prestígio social. Há dois princípios organizadores, aquele referente a hierarquia, no qual o trabalho do homem é mais “valioso” e o princípio da separação, no qual existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres.

Por isso, como discute minuciosamente Hirata e Kergoat (2007) e Bruschini (2007), as desvantagens que as mulheres sofrem em diversos espaços deve ser questionada. Nos últimos anos o papel da mulher tem sofrido mudanças, há a formação de uma nova identidade feminina, os padrões culturais e os valores sobre o papel da mulher dentro da sociedade tem se transformado. Todavia, a falta de valorização do trabalho não remunerado, vinculado aos serviços domésticos faz com que os homens não se sintam “motivados” em realizá-las, enquanto as mulheres se sentem cada vez mais encorajadas a ocuparem espaços predominantemente masculinos, em busca de sua liberdade financeira. Contudo isso leva a uma problemática, pois, por mais que as mulheres tenham se tornado provedoras financeiras, elas ainda se sentem responsáveis pelos cuidados do lar, dedicando mais tempo a essas tarefas relativamente aos homens.

Essas responsabilidades que recaem sobre elas, mesmo quando possuem um trabalho remunerado, as penaliza no acesso ao mercado de trabalho e nos custos do cuidado a família. Os custos do cuidado incluem, por exemplo, as atividades domésticas que compõem o trabalho não remunerado, e elas estão ligadas a limpeza, alimentação e cuidados do lar, bem como dos outros membros da família, mas ela não é valorizada socialmente nem economicamente, visto que as mulheres não têm um retorno financeiro por isso. Nesse sentido, o aumento do acesso ao mercado de trabalho não foi

acompanhado de uma estrutura de redução dos custos com o cuidado dos filhos, principalmente pequenos que demandam mais tempo, cuidado e atenção. Guiginski, Wajnman resumem esses desafios:

Para as mulheres casadas, a média de horas semanais de trabalho doméstico diminui a cada hora adicional de trabalho remunerado. Entretanto, não se observa a contrapartida esperada de seus respectivos cônjuges, cujo volume de horas de trabalho doméstico parece ser independente do trabalho remunerado de suas esposas (Guiginski; Wajnman, 2019, p. 4).

Como resultado tem-se sobrecarga feminina das atividades domésticas junto ao trabalho remunerado. É a partir dessas questões que se propõe que a divisão sexual do trabalho seja mais igualitária e menos danosa as mulheres, seja ela referente aos filhos como ao lar. O estudo de Guiginski e Wajnman (2019) esteve em conformidade com outros mostrando que a presença de filhos prejudica a qualidade do trabalho remunerado das mulheres, aumenta a probabilidade de estarem em empregos precários, afetando seus salários e o bem-estar. As maiores cargas de atribuições familiares recaem sobre mulheres casadas e com filhos, refletindo novamente a divisão do trabalho e compromete principalmente a evolução da carreira das mulheres.

A dificuldade de conciliar trabalho e família levam as mulheres a recorrem a trabalhos autônomos, que apesar da jornada de trabalho reduzida, contam com maior flexibilidade. Enquanto que os homens são “empurrados” ao trabalho autônomo devido a impossibilidade de outro tipo de trabalho. Desta forma que as mulheres lidam mais com as desvantagens do trabalho autônomo que os homens, pois são elas quem lidam predominantemente com as responsabilidades e cuidados do lar, e a presença de filhos no domicílio aumenta as chances de a mulher se encontrar nesse tipo de trabalho³.

A divisão sexual do trabalho dada de forma desigual entre homens e mulheres implica que mulheres tenham menos oportunidades de trabalho e desenvolvimento de carreira quando são mães, isso começa a ocorrer antes do nascimento do primeiro filho. Nesse sentido, Goldin (2014) explicou como se dá a propensão de mulheres trocar trabalhos de maior remuneração por trabalhos mais flexíveis, com vista a ter mais tempo de se dedicarem as atividades domésticas e familiares. A presença de filhos prejudica, de

³ Vale destacar que os autores se referem ao caso das mulheres casadas, mas que os custos são ainda maiores para as mulheres chefes de família, que lideram as taxas de desemprego, desalento e ganham menos que os homens.

certa forma, o desenvolvimento feminino tanto no quesito a educação quanto ao que se refere ao mercado de trabalho.

A partir do nascimento aumenta a inatividade no mercado de trabalho, e a dedicação aos estudos também decai entre as mulheres. As mães que mais saem do mercado de trabalho são aquelas sem cobertura previdenciária, enquanto que a probabilidade dos futuros pais trabalharem não se altera. A desigualdade entre homens e mulheres é um dos reflexos da divisão sexual do trabalho, que estrutura, primeiramente, a divisão das atividades do mundo entre homens e mulheres e, após essa divisão, estabelece uma hierarquia entre elas, sendo as atividades atribuídas aos homens mais valorizadas que aquelas atribuídas às mulheres. Somada à divisão sexual do trabalho, tem a sobrecarga das mulheres com o trabalho do cuidado principalmente de crianças, resultado de uma dupla delegação de responsabilidade: em primeiro lugar, a delegação feita pelo Estado em relação às famílias; em segundo, das famílias em relação às mulheres.

2.4 NOVAS CONFIGURAÇÕES DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A externalização do trabalho doméstico tem um papel importante na remodelação das novas configurações da divisão do trabalho entre homens e mulheres. No entanto, segundo Hirata e Kergoat (2007), ao mesmo tempo que aumentou o número de mulheres em empregos com nível superior, aumentou o de mulheres em situação precária. Conforme Alves (2016) a divisão do trabalho em termos de gênero provoca uma desigualdade na distribuição do uso do tempo, enquanto as mulheres são sobrecarregadas com o trabalho não remunerado, atividades de reprodução, os homens possuem mais disponibilidade de tempo para se dedicarem ao trabalho remunerado e produtivo.

Hirata e Kergoat (2007) discutem que há dois modelos que explicam as relações entre esfera doméstica e profissional, o “modelo tradicional” no qual atribui o papel de “provedor” aos homens e o papel de cuidado as mulheres. E o “modelo de conciliação” que é destinado as mulheres o papel de conciliar carreira e família. Apesar disso, estudos mostram que na prática esse princípio não se comprova na realidade, caracterizando o “modelo de delegação”. Configura delegar a outras mulheres, contratadas no mercado de trabalho, atividades do âmbito doméstico e da família, que só tornou possível devido ao aumento dos empregos em serviços, permitindo novas “soluções” para o paradigma entre responsabilidade profissionais e familiares.

Contudo, entende-se que esse modelo se encaixa para aquelas que tem meios suficientes para a delegação, ou seja, aquelas mulheres que recebem baixa remuneração são as mais penalizadas pela dupla jornada de trabalho, pois não conseguem delegar a outra pessoa suas funções do lar. Se por um lado isso é bom, por outro nem tanto, ao mesmo tempo que cria possibilidades das mulheres terem jornadas mais flexíveis e ocuparem cargos de liderança, faz aumentar o número de empregos precários das mulheres, aumentando a instabilidade e condições de trabalho ruins, bem como a baixa remuneração.

Conforme Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil (IBGE, 2024), em 2022 enquanto as mulheres no Brasil dedicaram 21,3 horas em trabalho doméstico e de cuidado, os homens dedicaram somente 11,7 horas semanais. Esse padrão se repete historicamente, uma vez que há uma segmentação na realização de afazeres domésticos, essa maior dedicação ao cuidado acaba por “sobrar” menos tempo para que elas se dediquem ao mercado de trabalho como os homens. Uma das formas de mitigar esse problema é delegando a outras pessoas essas atividades, no entanto, esse estudo mostra que em 2022, 91,3% das pessoas que estavam exercendo serviços domésticos eram mulheres. A ocupação feminina adulta é amplamente afetada pelas atividades relacionadas ao cuidado de crianças.

É pertinente a atribuição do trabalho doméstico às mulheres e isso configura um problema das relações sociais de sexo/gênero, sendo necessário não refletir tão somente porque isso permanece, mas como mudar isso. Segue sendo um processo do século XXI discutir e buscar formas de mitigar os problemas relativos as relações sociais de gênero.

2.5 CLAUDIA GOLDIN E A REVOLUÇÃO SILENCIOSA

No século passado as fases evolutivas do papel econômico moderno das mulheres no mercado de trabalho conduziram a fase revolucionária, todavia de modo silencioso, não abrupto. Houve uma transformação da mudança de decisão quanto a estar no mercado de trabalho, deixando de ser “somente” pelo dinheiro, mas porque constrói uma identidade fundamental e valor social de uma pessoa, ou seja, por isso trocamos o uso de emprego por carreira (Goldin, 2006).

De acordo com Goldin (2006), em seu estudo para os Estados Unidos, o aumento da participação das mulheres na força de trabalho, bem como o maior tempo dedicado ao trabalho pelas mulheres é um requisito para a transição da fase evolutiva para a fase

revolucionária. Vale a ressalva que somente o aumento dessa presença no mercado de trabalho não evidencia uma revolução, mas sim quando atrelado a expectativas de carreira, rendimentos compatíveis com os dos homens, participação de mulheres com filhos. São fatores que implicam um ponto de inflexão, ou seja, uma mudança de caráter social.

Para entender que houve uma fase revolucionária, é preciso convencer o leitor que houveram fases evolutivas, com mudanças fundamentais e necessárias para a fase revolucionária. Conforme com Goldin (2006), há três fases da mudança evolutiva: a primeira é a fase da trabalhadora independente, compreende o final do século XIX até a década de 1920. Nessa fase a maioria das mulheres eram trabalhadoras do lar, com pouca ou nenhuma aprendizagem no trabalho. O estudo do mercado de trabalho pela visão das mulheres era fundamental devido a questões de política social, como igualdade de gênero, salário mínimo e leis de jornada de trabalho.

A fase II refere-se ao período de 1930 a 1950, no qual houve um aumento substancial da participação das mulheres casadas na força de trabalho. O que favoreceu esse evento foram fatores complementares, em sua maioria, exógenos à oferta de trabalho feminino. Nesse período, a falta de flexibilidade de tempo ainda impediu o aumento da participação das mulheres, mas a inserção de tecnologias domésticas elétricas modernos favoreceu a disponibilidade de tempo delas, esses aparelhos diminuíram o salário de reserva das mulheres. Nesta fase a oferta de trabalho tornou-se mais elástica e isso desempenhou um papel fundamental no aumento da participação feminina.

A fase III, compreende as décadas de 1950 a 1970, e é conhecida como as raízes da Revolução, as restrições do casamento e a aceitação de mulheres casadas na força de trabalho fez parte das raízes da revolução. Nessa fase definiu-se a oferta de trabalho como suficientemente elástica, aumentando a função de procura de mão-de-obra feminina, fora marcada por expansão da força de trabalho feminina bem como avanços na economia do trabalho moderna.

A última fase, compreende de fato a Revolução Silenciosa, da década de 1970 até hoje. São fatores que contribuíram para a Revolução Silenciosa as expectativas dos indivíduos sobre o trabalho futuro, as normas sociais relativas à família e a carreira das mulheres. O horizonte, ou seja, a antecipação da profissão futura, foi fundamental para esse resultado, as mulheres passaram a investir mais em educação e planejar suas carreiras. De acordo com Goldin (2006) em sua pesquisa aplicada para a população dos

Estados Unidos, as mulheres não só aumentaram sua participação na graduação em relação aos homens como diminuíram a distância em relação aos mesmos quanto as especializações universitárias.

A ganhadora do Nobel, Claudia Goldin (2006), chama de “Revolução Silenciosa” a fase a partir dos anos 1970, na qual houve redução significativa da desigualdade salarial de gênero e aumento do investimento em capital humano, buscando qualificação e investimento na carreira pelas mulheres. Para a ganhadora do Nobel essa revolução divide-se em quatro fases: a entrada das mulheres no mercado de trabalho; a expansão da educação feminina; redução da taxa de fecundidade e a mudança de suas perspectivas em relação a trabalho e família. Nesse momento, as mulheres passaram a ter anseios profissionais e decisões com maior autonomia. Assim, evidentemente houve redução na desigualdade de gênero sobre a participação feminina no mercado de trabalho, mas não sobre as desigualdades de gênero, sendo a maternidade fundamental para explicar essa persistência.

A aceitação e expansão contínuas das mulheres casadas na força de trabalho foram as raízes da Revolução Silenciosa apontada por Goldin (2006), os menores níveis de fecundidade e a difusão do divórcio também foram elementos favoráveis ao aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Conforme discute Goldin (2006) o período revolucionário que se iniciou a partir de 1970 trouxe uma mudança de ideias para as mulheres, primeiro em relação as perspectivas de carreira, então houve uma ampliação dos horizontes, segundo, as mulheres passaram a construir uma identidade própria aquém da imagem do marido, buscando maiores aspirações profissionais. E, por último, o aumento do ganho relativo levou ao maior poder de tomada de decisão, elevando seu poder de barganha dentro do domicílio, colabora para a maior liberdade feminina o surgimento da pílula anticoncepcional.

O que se releva como “Revolução de Gênero” intensificou a participação das mulheres na força de trabalho. Ademais, as mulheres passaram a compartilhar responsabilidades financeiras com os homens, causando uma mudança no papel de provedor do homem, para um papel de compartilhamento das responsabilidades entre ambos sexos, mesmo que recaia sobre as mulheres a jornada parciais e papéis do cuidado. Persiste um problema no qual os homens possuem dificuldades de transpor uma “barreira de gênero” e ingressar em atividades tipicamente femininas, uma vez que há uma subvalorização dessas atividades.

A mudança de perspectivas das mulheres quanto suas identidades individuais também foi fator fundamental para a revolução, pois com o adiamento do casamento, elas passaram a criar uma identidade para si próprias. Enquanto no início da década de 1970 as mulheres passaram a atribuir maior peso ao reconhecimento e sucesso financeiro, os homens passaram a aumentar o peso relativo a família. Na década de 1980 o peso relativo ao reconhecimento e a família era igual entre homens e mulheres Goldin (2006). Todavia, as mulheres eram mais preocupadas com o sucesso particular e familiar, quanto os homens com o sucesso financeiro.

Pimenta (2022) discute também sobre a economia do cuidado, associando o trabalho do cuidado as mulheres devido ao “dom” que elas possuem, implicando na persistência da desigualdade de gênero. O problema que advém do comprometimento de tempo com a produção doméstica, é que as mulheres reduzem tempo de dedicação ao trabalho remunerado, implicando menores possibilidades de ascensão e construção de uma carreira.

2.6 EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA

Ao tratar de penalidade da maternidade é necessário discutir o que leva a diferenciação das atividades dentro do domicílio, e como são divididos os papéis, bem como quais indivíduos participam mais das atividades remuneradas e não remuneradas. A maternidade implica em uma sobrecarga maior do trabalho do cuidado realizado, em suma, pelas mães, contribuindo para uma perda de produtividade delas no mercado de trabalho. No entanto, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho contribui para que as mulheres criem uma nova identidade, ocupando espaços do trabalho remunerado e ascendo socialmente seu papel dentro da sociedade (Guiginski; Wajnman, 2019).

Segunda Pimenta (2022) a teoria da economia da família e do gênero propõe que as tarefas de cuidado e os afazeres doméstico contribuem para o ganho de renda, embora não gerem renda, garantem a manutenção e organização do domicílio permitindo um “consumo produtivo”. A partir da década de 1970 a participação das mulheres na força de trabalho brasileira cresceu significativamente, junto a um aumento na oferta de emprego, bem como do espaço ocupado pelas mulheres. Apesar de nas décadas seguintes esse cenário se repetir, houve aumento do trabalho precário, e a partir dos anos 2000 a

participação feminina declinou. Se antes havia aumento na ocupação, o ano de 2013 foi marcado por desemprego devido a deterioração do cenário econômico.

Segundo Scorzafave e Menezes-Filho (2001) entre 1982 e 1997 a taxa de participação na força de trabalho (TPFT) feminina no Brasil cresceu, a diferença em pontos percentuais (p.p.) comparada a TPFT dos homens caiu de 52 p.p. em 1982 para 36 p.p. em 1997, todavia, a diferença de participação ainda era muito grande. Esse estudo mostra uma forte relação entre a TPFT e a escolaridade. Tanto no caso das mulheres quanto no caso dos homens, essa taxa vai crescendo conforme cresce os anos de estudo. Mesmo assim, no período de estudo, 15 anos, a evolução da TPFT das mulheres não foi o suficiente para que conseguissem redução do diferencial. A partir de um modelo de regressão, Scorzafave e Menezes-Filho (2001), concluem que quanto mais filhos as mulheres têm entre 0 e 10 anos, menor é a probabilidade delas participarem da força de trabalho.

O estudo de Barbosa (2014) investigou que ao longo de 20 anos, 1992 a 2012 a taxa de participação feminina aumentou quase 9 p.p.. Enquanto a taxa de participação feminina no mercado de trabalho era de 61,8% em 2012, a mesma taxa para os homens era de 71,7%. Historicamente eles participam mais do mercado de trabalho que as mulheres, não só no Brasil, mas na maioria dos países. Há queda na taxa de participação feminina entre as mulheres mais novas, bem como nas mais idosas, e aumento entre as adultas. Essa taxa também aumenta conforme os anos de escolaridade, mulheres mais instruídas estão mais presentes no mercado de trabalho que as menos instruídas. No que diz respeito a área geográfica, há maior participação nas áreas urbanas relativamente as áreas rurais.

No estudo desenvolvido por Guiginski e Wajnman (2019) utilizando os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), aplicada para algumas regiões metropolitanas, no que diz respeito as estatísticas relacionadas ao mercado de trabalho, como, taxa de participação, ocupação, desocupação e inatividade, há uma relação com a presença de filhos. Esse estudo mostra que as mulheres estão mais presentes na inatividade que os homens, quando os filhos estão em idade pré-escolar essa proporção chega a 34,9% de mulheres inativas, quando não há filhos, esse percentual é menor (18,3%).

Apesar de consumirem tempo e energia, atividades relacionadas a afazeres domésticos não são consideradas trabalho, por conta da não remuneração. Entretanto, as

mulheres que declararam estarem inativas, a maioria realizava como atividade principal esses afazeres, e menos de 2% declararam o mesmo. Ainda, sobre a condição de ocupação, precária ou não, as mulheres também estão mais associadas a esses postos de trabalho precários, como também cumprem mais jornadas de trabalho parcial que os homens, é importante reafirmar que jornadas parciais estão associadas a menor formalidade e maior precariedade. Isso porque despendem maior tempo a atividades não remuneradas, bem como o cuidado com os filhos. Enquanto que os homens trabalham mais tempo, estão menos presentes na jornada de trabalho parcial, e são melhores remunerados (Guiginski; Wajnman, 2019).

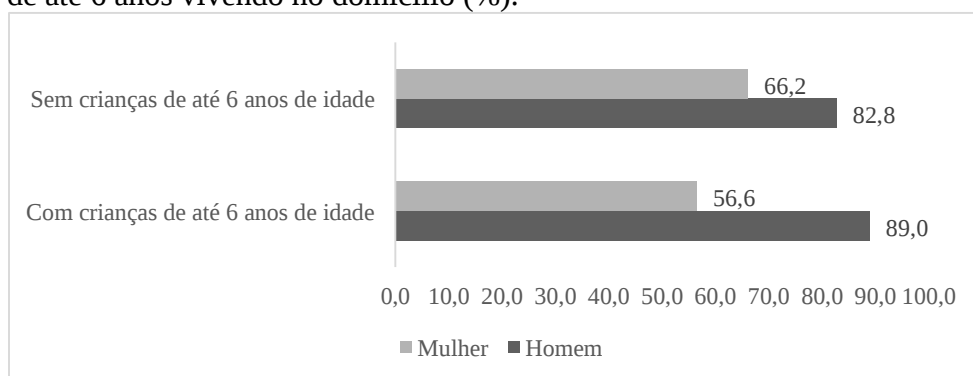
Ainda sobre o trabalho de Guiginski e Wajnman (2019) a fim de estimar a relação entre a presença de filhos e a probabilidade de indivíduos participarem do mercado de trabalho, jornada parcial, trabalho autônomo e precário foram utilizados a estimação dos modelos *logit* binários, tanto para homens quanto para mulheres. Como variável de interesse tem-se o número de filhos em idade pré-escolar e escolar presentes no domicílio. Variáveis associadas à composição da família afetam negativamente as mulheres adultas, no que diz respeito a sua participação no mercado de trabalho, mostra como a presença de filhos, idosos e do cônjuge prejudica o acesso da mulher ao mercado de trabalho, diminuindo a probabilidade de participação. Enquanto ter um único filho em idade pré-escolar diminui as chances de a mulher estar economicamente ativa no mercado de trabalho em 52,2%, ter dois ou mais reduz em 73,5%, relativamente as mulheres sem filhos.

O comprometimento das mulheres não está somente associado aos cuidados com os filhos, mas também com os idosos, o lar e seus cônjuges, restringindo ainda mais sua liberdade econômica. O estudo comprova que a presença de crianças afeta mais a participação das mulheres que de filhos com mais de 12 anos. Já no que diz respeito aos homens, o aumento do número de filhos eleva a participação no mercado de trabalho.

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelece pela ODS 5 metas para a Igualdade de Gênero, identificando a importância de empoderar mulheres e meninas para um desenvolvimento sustentável e menos desigual. O Gráfico 1 com base dos dados da terceira edição do estudo das Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil (IBGE, 2024) mostra que, em 2022, o nível de ocupação das mulheres com crianças era de 56,6%, enquanto que daquelas sem crianças se aproximava de 66,2%, considerando mulheres de

25 a 49 anos de idade com crianças de até 6 anos de idade vivendo no domicílio. Enquanto que o nível de homens com crianças no domicílio é de 89,0%, superior aquele de homens sem crianças, 82,8%.

Gráfico 1 – Nível de ocupação das pessoas de 25 a 54 anos de idade, com ou sem crianças de até 6 anos vivendo no domicílio (%).



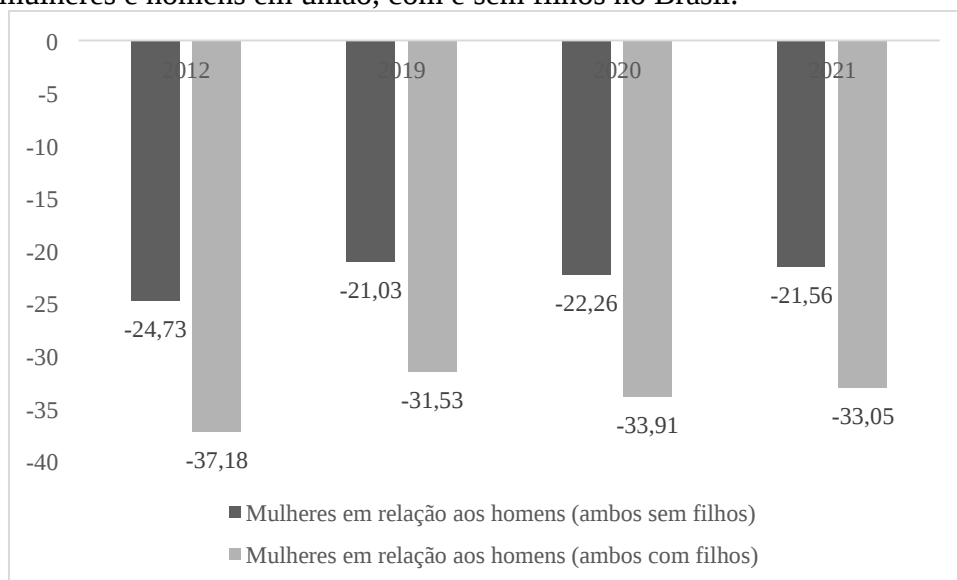
Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil (IBGE, 2024).

Segundo Feijó, Pinho Neto e Cardoso (2022) mulheres com filhos apresentam um *gap* de participação no mercado de trabalho elevado em relação aos homens com filhos. A inserção das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos e as alterações nos papéis de gênero desempenhados, a taxa de participação feminina avançou de 34,8% em 1990 para 54,3% em 2019, mesmo recuando em 2021 devido a Pandemia da Covid-19 para 51,6%. Todavia, os homens alcançaram uma taxa de participação de 71,6% em 2021, sugerindo diferenças substanciais no que diz respeito ao espaço que homens e mulheres ocupam no mercado de trabalho. Apesar dos avanços, as mulheres enfrentam desafios associados às normas sociais sobre os papéis de gênero e ainda tem de conciliar trabalho produtivo e não produtivo, como as tarefas e afazeres domésticos, que são ainda mais incisivos após o nascimento dos filhos, visto que crianças pequenas demandam ainda mais tempo, principalmente das mães.

Investiga-se como a maternidade intensifica o *gap* de participação na força de trabalho e nos salários, considerando mulheres e homens, com e sem filhos. Conforme o Gráfico 2, em 2012 a participação das mulheres que não tinham filhos era em torno de 24,7 p.p. menor em relação aos homens sem filhos, enquanto que para as mulheres com filhos, o gap era ainda maior, elas tinham uma taxa de participação de aproximadamente, 37,2 p.p. menor em relação aos homens com filhos. Esses resultados reforçam a teoria de que a maternidade causa uma penalidade sobre as mulheres no que diz respeito a participação no mercado de trabalho. Em 2019 esses diferenciais se reduziram, o *gap* de participação para as mulheres sem filhos passou a ser de 21,6 p.p. e com filhos de 33,05 p.p. relativamente aos homens com filhos.

O estudo ao longo do tempo mostra que há uma diminuição na penalidade causada pela maternidade, sendo reflexo de mudanças que ocorreram na sociedade, nas normas sociais e nos papéis desempenhados tanto pelas mulheres quanto pelos homens. Todavia, a probabilidade de as mulheres participarem do mercado de trabalho ainda é relativamente menor que a dos homens, e a maternidade atua como agravante dessa situação.

Gráfico 2 – *Gap* de participação (em pontos percentuais) na força de trabalho entre mulheres e homens em união, com e sem filhos no Brasil.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados de (Feijó; Pinho Neto; Cardoso, 2022).

Segundo estudo da OIT (2023) quando configura uma comparação sobre a taxa de participação na força de trabalho entre homens e mulheres, é verificado lacunas entre esses dois grupos. Enquanto em 2023 as mulheres, globalmente, alcançaram 63,5% de participação, os homens tinham 92%, configurando uma lacuna de 27,5 p.p. A partir das

estatísticas modeladas da OIT é possível observar a influência que o tipo de domicílio tem sobre a desigualdade de gênero, principalmente em lares com crianças, influenciando principalmente a força de trabalho feminina.

2.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As normas de gênero ainda atribuem os papéis de responsabilidade com o lar as mulheres, gerando um *trade-off* entre trabalho e família. São diversos os mecanismos que contribuem para a penalidade da maternidade no mercado de trabalho, como a perda de produtividade devido a conciliação entre o trabalho remunerado e os cuidados com a família e o lar, o menor acúmulo de habilidades e experiências, visto que se afastam do mercado de trabalho temporariamente ou não, quando são mães, e devido a situações nas quais as mulheres que são mães abdicam de trabalhos menos flexíveis e gananciosos para conciliar maternidade e trabalho, por último, a discriminação dos empregadores contribuem também é um “mecanismo” que contribui para a maior penalização dessas mulheres.

A mudança dos arranjos familiares foi resultado de mudanças comportamentais, como o aumento no número de divórcios, a postergação do casamento e da maternidade, e a elevação de mulheres sem filhos. Ainda, a postergação da maternidade mostra que, influencia o número de filhos, uma vez que a chegada tardia do primeiro filho, afeta a progressão da mulher para seguintes parturições.

O problema é que, como trabalhos domésticos e familiar sempre foram desvalorizadas e associadas as mulheres, os homens não se sentem “incentivados” a praticarem essas atividades ligadas ao lar. De modo contrário, as mulheres têm diversos incentivos, principalmente econômicos para participarem mais do mercado de trabalho e ocupar espaços historicamente masculinos. É dessa forma que permeiam, historicamente, sobre as mulheres as responsabilidades aos cuidados com os filhos e aos serviços do lar.

3 UMA ANÁLISE EMPÍRICA SOBRE A TAXA DE PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES COM FILHOS NO MERCADO DE TRABALHO

3.1 INTRODUÇÃO

Nesta seção, será proposto um modelo, a partir de uma análise descritiva das variáveis, a fim de tentar explicar o comportamento da taxa de participação feminina na força de trabalho considerando algumas condições. A escolha das variáveis explicativas

é ligeiramente diferente de outros estudos sobre participação das mulheres no mercado de trabalho, como de Scorzafave e Menezes-Filho (2001), mas busca captar os mesmos aspectos. Segundo Bruschini (2007) fatores como a presença de filhos, o estado conjugal, a idade, e a condição no domicílio são importantes para determinar a decisão de ingressar ou não no mercado de trabalho.

A igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho é fundamental para assegurar um trabalho digno. Apesar disso, as mulheres em todo o mundo ainda enfrentam barreiras adicionais tanto para acessar o emprego quanto para alcançar cargos de liderança e trabalhar em determinados setores ou empregos com características específicas. Esta segregação horizontal e vertical no emprego entre homens e mulheres, juntamente com a distribuição desigual do trabalho não remunerado (como atividades domésticas e cuidado de crianças), resulta em condições de trabalho diferentes, incluindo disparidades salariais e a sobre representação das mulheres em empregos de meio período.

A metodologia adotada buscará uma abordagem quali-quantitativa, combinando métodos qualitativos para compreensão aprofundada com técnicas quantitativas para mensurar e explicar o que ocorre com a trajetória da carreira das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Os resultados serão apresentados de maneira clara e informativa, utilizando gráficos e tabelas para facilitar a interpretação dos dados estimados. Além dessa breve introdução e das considerações finais acerca do capítulo, a seção 3.2 mostrará a fonte de dados tratando da variável resposta, taxa de participação, e as variáveis explicativas. A seção 3.3 fará uma síntese dos estudos sobre maternidade e mercado de trabalho, seguindo a seção 3.4 mostrando o modelo matemático e econométrico, em seguida a 3.5 mostrará a análise descritiva dos dados, e, por fim, a seção 3.6 irá propor alguns modelos e fazer uma interpretação do melhor modelo para justificar os resultados, servindo como fundamento para a teoria.

3.2 FONTE DE DADOS

Para acompanhar a trajetória das mulheres ao longo do tempo e investigar as características que influenciam a desigualdade de gênero e sua trajetória no mercado foi utilizada uma estimativa modelada da *International Labour Organization Statistical*

Database) (*ILOSTAT*)⁴ para os anos de 1989 a 2022, com exceção dos anos de 1991, 1993, 1994, 2000 e 2010, por falta de dados, a variável ano entra de modo implícito no modelo. A estimativa escolhida foi a taxa de participação modelada a partir do sexo, tipo de domicílio, e presença de filho menor de 6 anos de idade, para o período citado acima, e será melhor detalhada em breve. A análise dos dados será conduzida por meio de um modelo econométrico abordado em seguida, utilizando o software R.

A base de dados *Gender Equality and Non-Discrimination Indicators* (GEND) contém um subconjunto dos indicadores *ILOSTAT* (disponíveis por sexo, mais especificamente naqueles desagregados por tipo de agregado familiar com e sem a presença de crianças). Essa nova base de dados foi produzida pela OIT e a ONU Mulheres com o intuito de permitir estudar o impacto da vida familiar sobre o mercado de trabalho, mostrando como a participação na força de trabalho de homens e mulheres na faixa de 25 a 54 anos mudam de acordo com a condição do domicílio e com a presença ou não de filhos.

Os dados fornecidos na *ILOSTAT* para produzir indicadores sobre o mercado de trabalho são cruzados com sexo (feminino – F; masculino – M), condição no domicílio, sendo: uma pessoa – O (um membro - “chefe do domicílio”); casal sem filhos – CS (dois membros - um membro é “chefe de família” e o outro membro é “cônjuge do chefe”); casal com filhos – CC (três membros ou mais - um membro é “chefe de família”, o outro membro é “cônjuge do chefe” e pelo menos um membro é “filho do chefe”); pais solitários – L (dois ou mais membros - um membro é “chefe de família”, o outro membro é “filho da cabeça”); família extensa – E (dois ou mais membros - um membro é “chefe de família” e pelo menos um membro é listado como parente do chefe de família); e presença de filhos menor de 6 anos (sim – S; não – N).

Os tipos de domicílio também são classificados pela presença de crianças menores de 6 anos, considerado idade pré-escolar, dependendo de maiores cuidados. Nos agregados familiares compostos por casais com filhos e nas famílias monoparentais, as crianças com menos de 6 anos devem ser listadas como "filhos do chefe da família" e ter menos de 6 anos. Nos agregados familiares ampliados, as crianças com menos de 6 anos devem ser classificadas como "filhos do chefe da família" ou "outro parente da família" e ter menos de 6 anos. Os tipos de agregados familiares em que nunca há crianças presentes

⁴ ILO Modelled Estimates (ILOEST database) - ILOSTAT – acesso à base de dados para contemplar outras estatísticas e metodologias.

(agregados unipessoais, casais sem filhos e agregados familiares ampliados sem filhos) são registrados como não tendo crianças menores de 6 anos.

Uma vez agrupados por sexo e pela presença ou não de crianças menores de 6 anos, calcula-se o número total de indivíduos em cada grupo que estão na força de trabalho (empregados ou desempregados) e divide-se esse número pela população total do grupo. Isso gera a taxa de participação na força de trabalho para cada grupo. Essa é a estatística utilizada no presente trabalho a fim de propor um modelo que seja suficiente para mostrar como o tipo de domicílio e a presença de filhos está relacionada a menor taxa de participação das mulheres na força de trabalho.

A amostra selecionada inclui indivíduos adultos com idades entre 25 e 54 anos, que ocupam a posição de chefe da família ou cônjuge. A escolha dessa faixa etária é relevante, pois é um período em que se observam as maiores taxas de participação no mercado de trabalho. Com a idade mínima de 25 anos, presume-se que a maioria significativa dos indivíduos já tenha completado sua educação formal. Já o limite máximo de 54 anos permite a análise da presença de filhos pequenos no domicílio e ajuda a evitar a influência de aposentadorias precoces. Ainda, é possível captar os tipos de e a relação de parentesco do adulto com a criança. A presença de filhos ou não de até 6 anos de idade é devido à maior demanda proveniente desses indivíduos, principalmente cuidados da mãe.

A taxa de participação na força de trabalho é a proporção do número de pessoas na força de trabalho, trabalhando ou procurando emprego, e da população em idade ativa. Essa taxa fornece a dimensão da mão de obra disponível em um país. A força de trabalho é a soma do número de indivíduos empregados e do número de indivíduos desempregados. Esse indicador é importante nos estudos para determinar a dimensão e composição dos recursos humanos, bem como fazer projeções da oferta de mão-de-obra futura. A partir desse indicador é possível obter informações sobre o comportamento do mercado de trabalho para diferentes partes da população, nesse estudo isso é importante uma vez que a participação das mulheres na força de trabalho varia de acordo com idade, estado civil, escolaridade, presença de filhos no domicílio e outros.

Conforme visto na revisão de literatura, a taxa de participação feminina é menor que a dos homens, em cada faixa etária, isso também é justificado porque as mulheres durante seu ciclo de vida saem da força de trabalho no momento da maternidade, e só

retornam posteriormente. De acordo com a OIT, há diversas justificativas para se esperar o número de mulheres empregadas seja mais subestimado que o número dos homens.

Sendo a variável resposta a taxa de participação na força de trabalho em função das variáveis explicativas sexo, tipo de domicílio e presença de filhos, foi necessário criar uma variável tipo de domicílio e presença de filhos (TDPF) que é uma combinação do tipo de domicílio e presença de filhos. O Quadro 1 resume todas as possíveis variáveis do modelo, sendo importante explicar que como será visto na descrição das variáveis, a interação entre tipo de domicílio e presença de filhos é importante, isso porque há algumas impossibilidades que o próprio *software* não entende ao estimar a regressão, como por exemplo, os tipos de domicílios casal sem filhos só há como ter não para presença de filhos. Ainda, o domicílio de uma pessoa já é configurado sem filhos, não há a combinação com sim para presença de filhos.

Então, quando casal com filhos sem presença de filhos menor de 6 anos, recebe CCS, quando não, CCN. Se casal sem filhos, só pode estar combinado com não para presença de filhos, então, CSN. Quando pais solitários (L), pode ter presença de filhos, logo será LS, como não ter, LN. Quando apenas uma pessoa, é impossível ter filhos, então só pode receber, N, sendo ON. E, por fim, família extensa pode receber S, ficando FES, como pode receber N, sendo FEN. Com base em todas essas explicações será proposto alguns modelos e escolhido o que melhor se ajusta aos dados.

Quadro 1 – Variáveis explicativas do modelo.

Variáveis	Tipo	Descrição
Sexo	Categórica	Se masculino, M; se feminino, F.
Tipo de Domicílio	Categórica	Se casal com filhos, CC; se casal sem filhos, CS; se família extensa, E; se pais solitários, L; se uma pessoa, O.
Presença de Filhos menor de 6 anos	Categórica	Se tem presença de filho menor de 6 anos, S; se não tem presença de filhos menor de 6 anos, N.

TDPF - Combinação	Categórica	Se CC e S, CCS; se CC e N, CCN; se CS e N, CSN; se L e S, LS; se L e N, LN; se O e N, ON; se E e S, FES; se E e N; FEN.
-------------------	------------	---

Fonte: Elaboração própria.

3.3 SÍNTESE DOS ESTUDOS SOBRE MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO

O Quadro 2 expõe alguns estudos que investigam a relação entre maternidade e algumas variáveis do mercado de trabalho, alguns aplicam a penalidade salarial e outros a variáveis como qualidade da ocupação, participação e emprego. Ainda, mostram que o tipo de domicílio, a posição neste e a presença ou não de filhos estão relacionados a maior presença das mulheres na desocupação, menores taxas de participação na força de trabalho, ocupação, menores médias de horas semanais e menores rendimentos.

Quadro 2 - Síntese dos estudos sobre a penalidade da maternidade no mercado de trabalho brasileiro.

Autor	Descrição
Scorzafave e MenezesFilho (2001)	Esse estudo busca mostrar a evolução da participação feminina no mercado de trabalho entre 1982 e 1997, associando a escolaridade. Dentre os resultados, os autores encontraram um efeito negativo entre presença de filhos pequenos e participação no mercado de trabalho. Os autores salientam que a decisão de participar do mercado é determinada não apenas pelas condições individuais, como idade e nível de escolaridade, mas também pela situação familiar, como a quantidade e a idade dos filhos e a posição na família.
Pazello e Fernandes (2004) e Pazello (2004)	Estudos que confrontam mulheres e mães que deram à luz a natimortos, com mulheres que possuem preferências orientadas à maternidade. Evidenciando uma relação negativa entre participação no mercado de trabalho e maternidade, com uma amenização dos efeitos no “longo prazo”.
Guiginski (2015)	Análise de indicadores do mercado de trabalho, como a participação, qualidade do emprego, rendimentos e risco de desemprego. Os resultados para o ano de 2013 mostraram relação negativa entre a presença de filhos e os indicadores escolhidos quando a pessoa é do sexo feminino, e para o sexo masculino os resultados, em sua maioria, foram não significativos.

Guiginski e Wajjman (2019)	Analisa o impacto da presença de filhos sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho e verifica como isso afeta a qualidade do ambiente. Foi empregado modelo de regressão logística binária a fim de analisar a participação no mercado de trabalho e as probabilidades de trabalho em jornada parcial, autônomo e precário. Como variável de interesse foi utilizado a presença e o número de filhos.
Lima, Gonçalves e Vaz (2020) e Lima, Gonçalves e Vaz (2022)	Aplicado um modelo de regressão logística com efeitos fixos, para testar a probabilidade de os indivíduos estarem inativos, ocupados ou desocupados. A partir do modelo <i>logit</i> multinomial com efeitos fixos os resultados mostram que a probabilidade da mulher estar na inatividade após o nascimento do primeiro filho é 162,71% maior para essas mulheres, se as demais características se mantiveram fixas. Ainda, os diversos coeficientes que testam as probabilidades ilustram como os anos de estudos diminuem a probabilidade de desocupação, ocupação em trabalhos informais e inatividade.

Fonte: Elaboração própria.

Estudos investigam o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, no entanto, associado a maior precariedade laboral em relação aos homens. A permanência da mulher como responsável principal dos cuidados com o lar, mostra a maior dificuldade que elas encontram em mediar a vida profissional e a família. Conforme Bruschini (2007) a categoria de mulheres com maior dificuldade de conciliação entre trabalho e família é aquelas com cônjuges e filhos pequenos, uma vez que são as mesmas que, em média, mais dedicam horas aos cuidados do lar e com os filhos, relativamente aos homens e aquelas sem filhos.

3.4 ESPECIFICAÇÃO DO MODELO MATEMÁTICO E ECONOMETRICO

Para alcançar o objetivo geral dessa pesquisa serão utilizadas as estatísticas modeladas da média da taxa de participação no mercado de trabalho retiradas da *ILOSTAT*. A fim de produzir comparações entre mulheres com e sem filhos e entre os homens, compreende os indivíduos entre 25 a 54 anos. Nesse sentido as comparações serão em função da: i. sexo; ii. tipo de domicílio; iii. presença ou não de filhos menor de 6 anos.

Por mais que se compreenda importante, os resultados não incluem a idade dos indivíduos, bem como a escolaridade, e a quantidade de filhos, informações relevantes para a compreensão da penalidade da maternidade e da divisão sexual do trabalho, por

falta de estatística nessa base de dados. Contudo, espera-se que os resultados possam servir de inspiração para futuras pesquisas mais elaboradas.

O modelo econômico segue trabalhos anteriores, como aqueles do Quadro 2, que mostram uma relação entre a taxa de participação na força de trabalho e a presença de filhos, bem como fazem o uso de outras variáveis. A princípio, será realizada uma discussão sobre as duas classes de modelos utilizadas desse trabalho, seguida por uma análise estatística descritiva dos dados para investigar a possível relação entre as variáveis. O objetivo do modelo econométrico é responder se mulheres com filhos têm uma taxa de participação menor quando comparado a mulheres sem filhos e homens, com ou sem filhos. Desta forma, a partir da estatística modelada para a taxa de participação em idade ativa, por sexo, tipo de domicílio e presença de filhos estimou-se um modelo a fim de cumprir o objetivo.

O modelo econométrico utilizado nesse trabalho será proposto a partir de um modelo estatístico. Encontra-se na literatura a aplicação de Modelos Lineares Generalizados (MLG), que surgiu como uma alternativa aos modelos tradicionais de regressão, flexibilizando as suposições de normalidade para a resposta e a relação funcional entre a média e o preditor linear. A formulação dos modelos lineares generalizados segue uma estrutura de três partes: i. componente aleatório; ii. componente sistemático; iii. função de ligação.

O componente aleatório é representado pelo conjunto de variáveis aleatórias independentes e identicamente distribuídas, sua distribuição pertence à família exponencial na forma canônica. Por sua vez, o componente sistemático, ou, preditor linear, representa as combinações lineares entre as variáveis explicativas independentes e os coeficientes betas. Por fim, a função de ligação é uma função que liga os componentes aleatório e sistemático através de uma transformação da média da variável resposta Y . Assim a escolha de um modelo apropriado passa por essas três partes.

1. Componente aleatório: $Y_i \sim \text{Distribuição}(\mu_i, \phi)$, onde μ_i é a média da variável resposta, e ϕ um parâmetro de dispersão, na normal é igual a σ^2 ;
2. Componente sistemático: $\eta_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} + \dots + \beta_k X_{ik}$, onde η_i é o preditor linear, e $\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_k$ são os coeficientes do modelo;
3. Função de Ligação: $g(\mu_i) = \eta_i$, onde $g(\cdot)$ é a função de ligação, e $\mu_i = g^{-1}(\eta_i)$, é a média da variável resposta.

Esses modelos são flexíveis e podem ser adequados para captar a relação entre a taxa de participação na força de trabalho e as variáveis explicativas: sexo, tipo de domicílio, presença de filhos menores de 6 anos, bem como as interações.

No caso desse trabalho, em geral, o modelo matemático fica da seguinte forma:

1. Componente aleatório: $Y_i \sim \text{Distribuição}(\mu_i, \phi)$, para o GLM serão usadas as distribuições normal e gama;
2. Componente sistemático: $\eta_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Sexo} + \beta_2 \text{TDPF} + \beta_3 (\text{Sexo} \times \text{TDPF})$;
3. Função de Ligação: $g(\mu_i) = \eta_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Sexo} + \beta_2 \text{TDPF} + \beta_3 (\text{Sexo} \times \text{TDPF})$. Será adotado tanto a função ligação identidade quanto a logarítmica, a ser especificada em cada modelo.

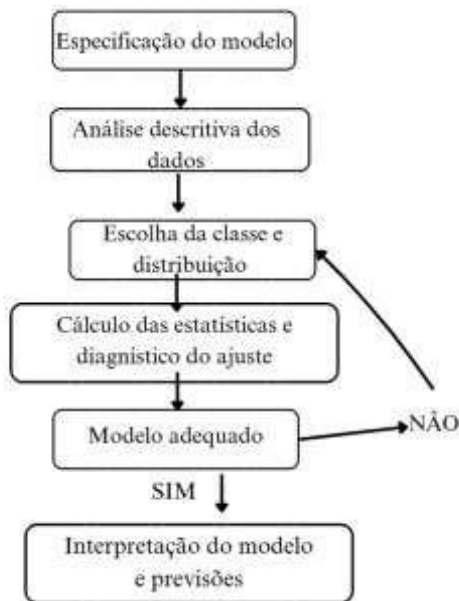
Uma extensão da classe dos GLMs são os GAMLSS (*Generalized Additive Models for Location, Scale, and Shape*) - (Modelos Aditivos Generalizados para Localização, Escala e Forma), esse modelo permite que efeitos aleatórios sejam incluídos. Ao utilizar esse modelo uma suposição é relaxada, a variável resposta não tem mais que seguir uma distribuição que pertença a família exponencial, ela pode pertencer a uma família de distribuições mais geral, permitindo maior flexibilidade no ajuste de modelos.

No GAMLSS o componente aleatório pode ser descrito por várias distribuições flexíveis a fim de modelar o comportamento dos dados da variável resposta, não mais restrita a família exponencial. Nesse caso, assume-se uma distribuição truncada, pelo comportamento dos dados, que variam de 38 a 100. O componente sistemático pode ser representado por:

$\mu_i = g_1^{-1}(\beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} + \dots + \beta_k X_{ik})$, onde μ_i é o parâmetro de localização da distribuição, g_1 é a função de ligação, e os X_i são as variáveis explicativas.

Antes de testar aplicações e distribuições, verificou-se o comportamento dos dados, e as possíveis relações entre as variáveis, através da análise descritiva. A Figura 1 apresenta um resumo das principais etapas empíricas da pesquisa, um diagrama dos passos adotados para que se alcançasse o modelo final, a partir da especificação do modelo é feita uma análise descritiva dos dados, depois é escolhido a classe GLM e testado a distribuição normal, transformação da normal e a distribuição gama, como o diagnóstico do ajuste mostra não adequação do modelo, é realizado um novo ajuste com a classe GAMLSS utilizando a família truncada e a partir do modelo adequado são realizadas interpretações e previsões.

Figura 1 – Diagrama das etapas empíricas da pesquisa.



Fonte: Elaboração própria.

3.5 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS

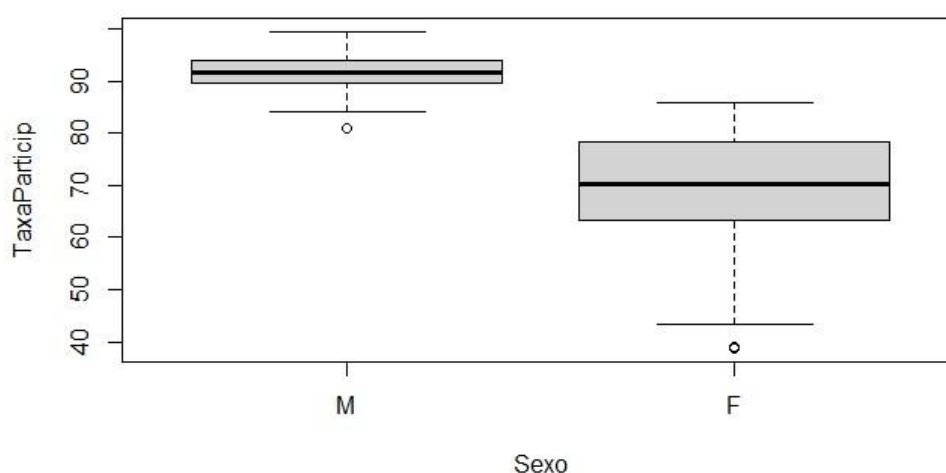
A princípio faz-se o uso de métodos gráficos para verificar o comportamento dos dados, e as relações entre a variável resposta e as variáveis explicativas, a fim determinar um modelo. Uma modelagem satisfatória só é alcançada quando realizada uma análise exploratória a fim de identificar as principais particularidades dos dados. Como ponto de partida, utiliza-se o método gráfico *boxplot*, que é uma ferramenta útil para comparar uma variável numérica em relação a diferentes níveis de uma variável categórica. Sendo útil para observar como a distribuição da variável numérica muda de acordo com diferentes categorias.

O gráfico *boxplot* mostra a linha central, que é a mediana, e os quartis (Q1 e Q3), útil para entender tanto a dispersão quanto a posição central dos dados. Ainda, o *boxplot* permite visualizar a presença de *outliers*, que são dados muito acima ou abaixo da distribuição principal.

O *boxplot* apresentado na Figura 2 evidencia a relação entre a taxa de participação na força de trabalho e o sexo. A participação das mulheres na taxa de participação da força de trabalho é em geral menor se comparada a participação dos homens e com uma

mediana⁵ próxima de 70%. Enquanto que a mediana dos homens está mais próxima de 90%. Isso sugere que 50% das mulheres tem uma taxa de participação de até de 70%, enquanto que 50% dos homens possuem uma taxa de participação superior a 90%, ou seja, há grande discrepância no que diz respeito a participação na força de trabalho considerando somente o sexo do indivíduo.

Figura 2 - *Boxplot* da variável taxa de participação (%) e sexo⁶.



Fonte: Elaboração própria.

A Figura 3 sugere que o tipo de domicílio pode estar relacionado à taxa de participação no mercado de trabalho. Aqueles domicílios em que com certeza não há presença de filhos, como o casal sem filhos (CS), e uma pessoa (O) mostra maior taxa de participação na força de trabalho, indicando provavelmente uma relação entre essas duas variáveis, devendo ser considerada no modelo. O fato de não ter filhos no domicílio pode implicar maior disponibilidade de tempo, e facilidade em adentrar o mercado de trabalho, podendo ser uma possível justificativa para a maior participação desses indivíduos.

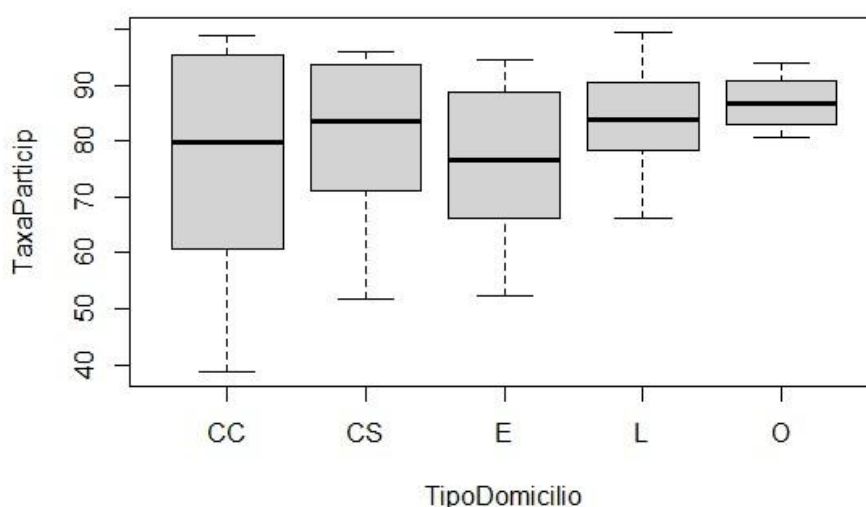
Enquanto que aqueles domicílios com presença ou não de filhos, como casal com filhos (CC), pais solitários (L) e família extensa (E), possuem uma taxa de participação central menor, podendo ser explicada pela maior dificuldade de conciliar tempo e acessar

⁵ Mediana é uma medida de posição que representa o valor que separa a metade superior da metade inferior, supondo um conjunto de dados ordenados

⁶ (F – Feminino; M – Masculino).

o mercado de trabalho. Para o domicílio do tipo casal com filhos a dispersão dos dados é maior, quando comparado aos outros tipos, ainda, quando o domicílio é do tipo pais solitários, a participação tende a ser maior devido a responsabilidade financeira recair sobre um único indivíduo, independente se homem ou mulher.

Figura 3 - *Boxplot* da variável taxa de participação (%) e tipos de Domicílio⁷.



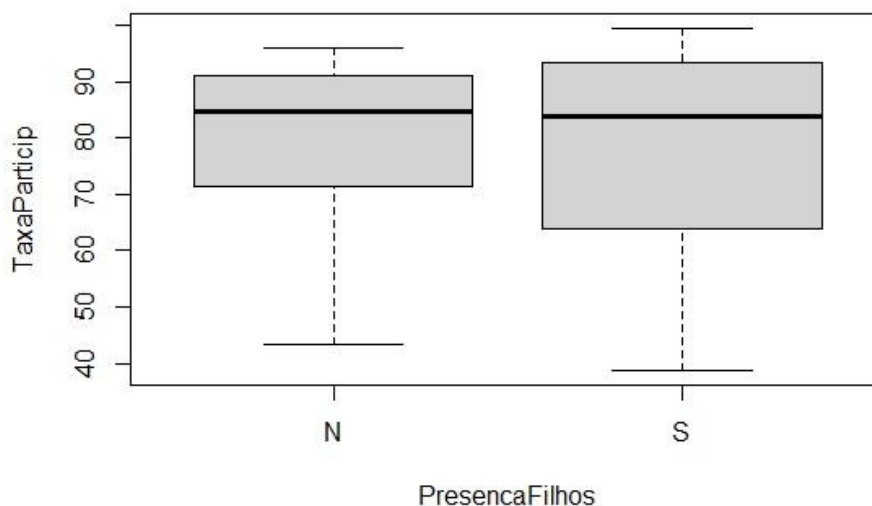
Fonte: Elaboração própria.

O *boxplot* apresentado na Figura 4 compara a variável taxa de participação no mercado de trabalho e a variável presença de filhos, representada pela categoria N (não tem filhos) e S (tem filhos). Para o grupo sem filhos a mediana é maior quando comparada ao grupo com presença de filhos, sugerindo que a taxa de participação tende a ser um pouco maior entre indivíduos sem filhos. Ainda, a caixa é mais larga para o grupo S, indicando maior variação na taxa de participação entre indivíduos com filhos em relação aos sem filhos.

Então, pode-se dizer que aqueles domicílios nos quais não há presença de filhos parecem estar mais presentes na força de trabalho, esses domicílios possuem uma mediana próxima dos 85%, enquanto que aqueles com presença de filhos possuem, em média, uma menor taxa de participação e uma menor dispersão dos dados.

⁷ CC – Casal com filhos; CS – Casal sem filhos; E – Família extensa; O – Uma pessoa; L – País solitários.

Figura 4 - *Boxplot* da variável taxa de participação (%) e presença de filhos⁸.



Fonte: Elaboração própria.

Conforme mostra o *boxplot* da Figura 5, pressupõe uma possível interação entre a variável sexo e a variável presença de filhos e a distribuição da taxa de participação no mercado de trabalho. As categorias são combinadas sendo, homens sem filhos (MN), homens com filhos (MS), mulheres sem filhos (FN) e mulheres com filhos (FS).

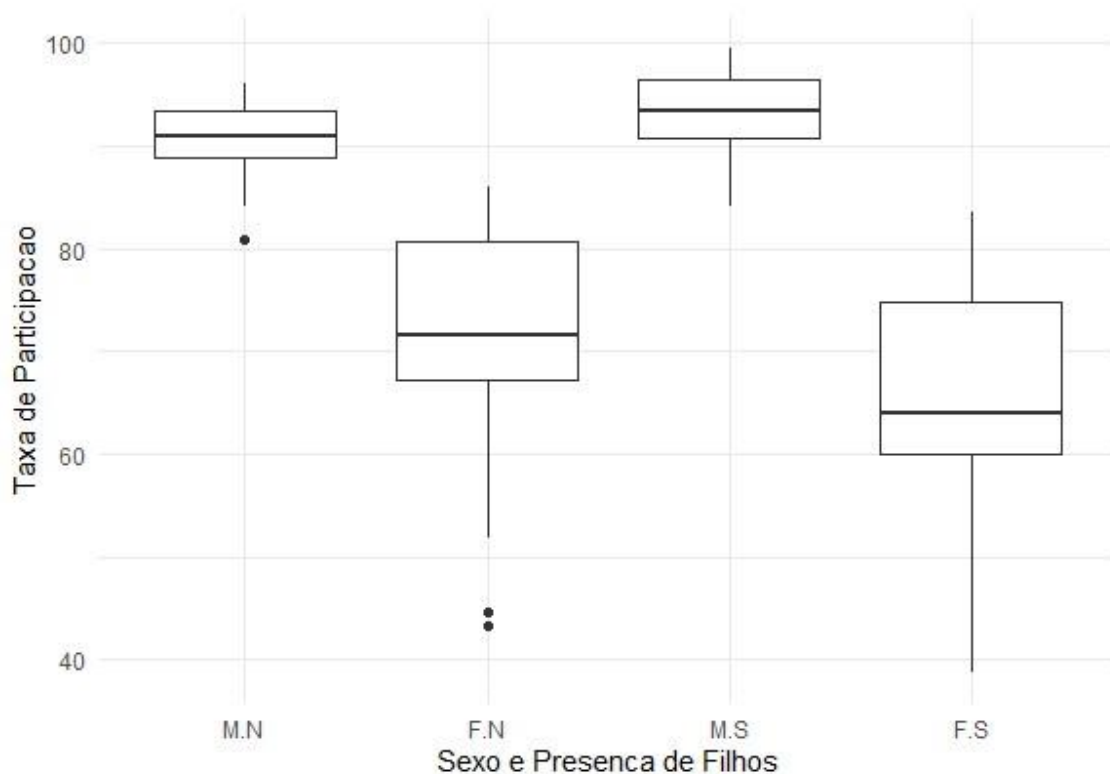
Para aqueles domicílios chefiados por homens que não tem a presença de filhos a distribuição se mostra concentrada e com pouca dispersão, indicando taxas altas para essa combinação. A mediana está próxima de 90%, sugerindo intensa participação no mercado de trabalho, e é possível identificar a presença de *outliers*. Quando há presença de filhos, sendo homem, a mediana é ainda mais alta, indicando que a presença de filhos não afeta significativamente a taxa de participação dos homens no mercado de trabalho.

Já quando observado as caixas representativas das mulheres, para aquele tipo mulheres com filhos, a mediana está em torno de 65%, com uma ampla dispersão. Algumas mulheres possuem taxas de participação muito baixas, sugerindo que a presença de filhos está associada a menor participação no mercado de trabalho, refletindo barreiras referentes a desigualdade de gênero. E quando mulheres sem filhos, a distribuição é mais

⁸ N – Não há presença de filhos menor de 6 anos no domicílio; S – há presença de filhos menor de 6 anos no domicílio.

ampla, com maior dispersão na taxa de participação, isso sugere uma menor participação na força de trabalho em comparação aos homens sem filhos.

Figura 5 - *Boxplot* da variável taxa de participação (%) e interação entre sexo e presença de filhos.

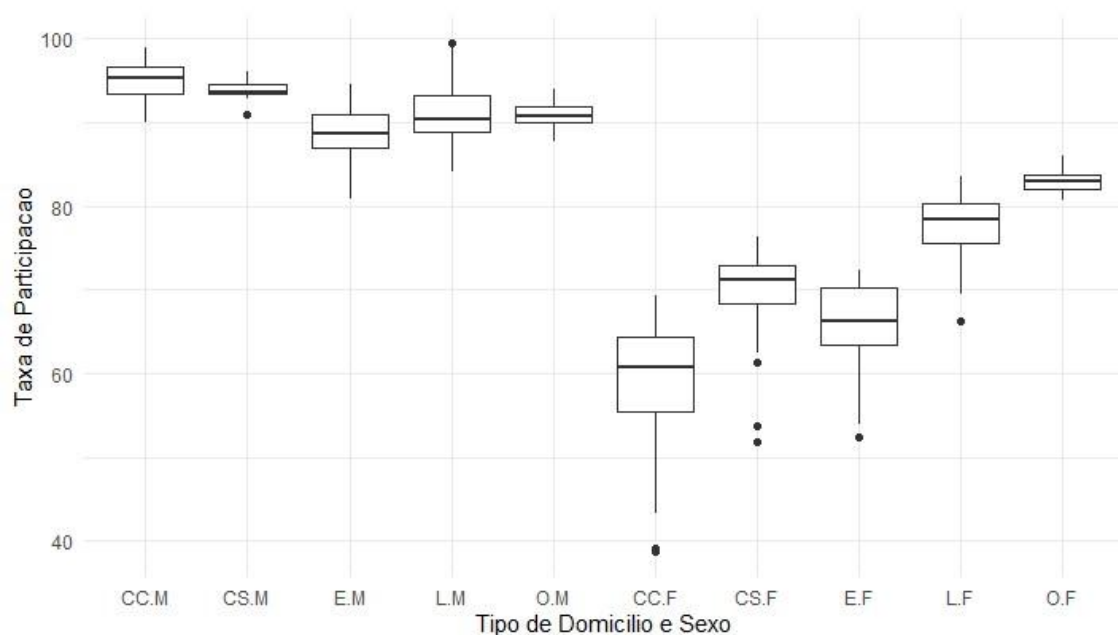


Fonte: Elaboração própria.

A Figura 6 busca investigar uma possível relação entre a taxa de participação no mercado de trabalho e a interação sexo e tipo de domicílio. A interação dessas variáveis parece ser importante uma vez que quando o chefe de domicílio é mulher, a taxa de participação é significativamente baixa, principalmente quando o tipo de domicílio é casal com filhos.

Enquanto que quando é homem, as maiores taxas estão na combinação casal com filhos, destacando o papel do homem como provedor. A partir da Figura 6 é possível discutir diversas questões sobre a desigualdade que há no mercado de trabalho, evidenciando a importância de estudar essa interação.

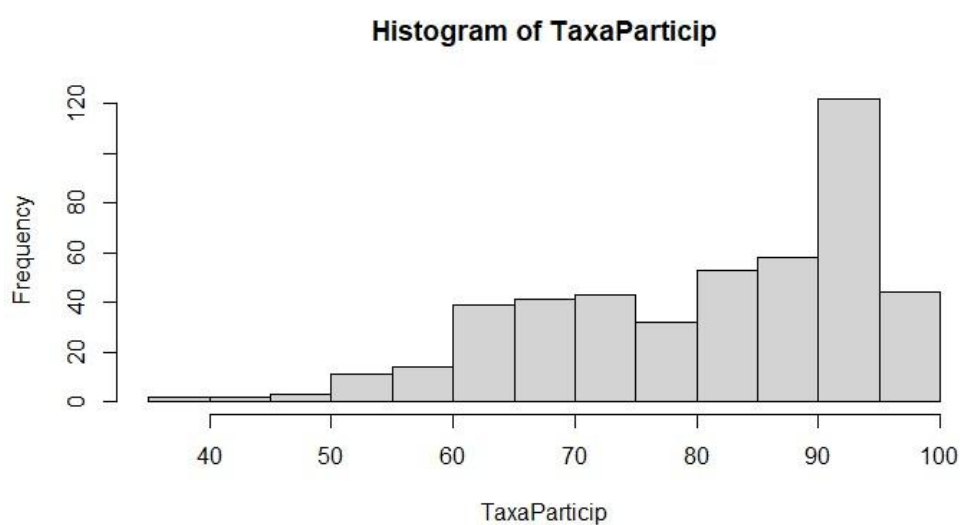
Figura 6 - *Boxplot* da variável taxa de participação (%) e interação entre sexo e tipo de domicílio.



Fonte: Elaboração própria.

O histograma da Figura 7 tem como objetivo mostrar a distribuição dos dados, nesse caso, parece haver uma assimetria à esquerda, sugerindo que a suposição de normalidade pode não ser atendida. Isso justifica o uso de modelos com distribuições mais flexíveis, que podem lidar com dados assimétricos.

Figura 7 – Histograma da taxa de participação (%).



Fonte: Elaboração própria.

Então, a partir da discussão dessa seção é possível propor uma modelagem econométrica que busque captar as informações contidas nos dados, as descrições indicam que mulheres com filhos têm uma participação menor no mercado de trabalho, enquanto os homens, com filhos ou não, apresentam taxas mais elevadas. A próxima seção segue com a aplicação de alguns modelos, bem como uma análise descritiva econométrica do melhor modelo e dos resultados, a fim de cumprir os objetivos desse trabalho.

3.6 APLICAÇÕES

A partir do conjunto de dados, extraído do *ILOSTAT*, apresenta uma estimativa da taxa de participação na força de trabalho utilizando as variáveis sexo, tipo de domicílio, e presença de filhos, para cada ano, desde 1989 a 2022, exceto os anos já citados anteriormente. Também foi criada uma variável combinada entre o tipo de domicílio e a presença de filhos (TDPF).

Após a importação dos dados é realizada uma limpeza, removendo colunas irrelevantes, e uma renomeação das variáveis para facilitar a manipulação, a nomeação segue os parênteses acima. As variáveis categóricas como sexo, presença de filhos e tipo de domicílio são convertidas em fatores e o nível de referência é ajustado para o sexo masculino.

3.6.1 Modelo 1: Distribuição Normal

O primeiro ajuste segue um Modelo Linear Generalizado (MLG) com a distribuição Normal Gaussiana, e uma função de ligação identidade. A distribuição normal é característica de dados contínuos, simétricos e com suporte em toda reta real. O modelo é denominado “normal” porque assume que os erros, a diferença entre os valores observados e os valores ajustados, seguem uma distribuição normal. No entanto, é preciso garantir algumas suposições, como a linearidade nos parâmetros, a normalidades dos erros, homocedasticidade, independência dos erros, ou seja, os erros não podem estar autocorrelacionados, e, por fim, deve ser garantido a ausência de multicolinearidade.

É feito um ajuste do modelo, utilizando a família Normal Gaussiana para a variável resposta, assumindo que a distribuição dos erros seja aproximadamente normal. Os três componentes do MLG são dados por:

1. Componente aleatório: $Y_i \sim N(\mu_i, \sigma^2)$, em que Y_i é a taxa de participação na força de trabalho para o i -ésimo indivíduo, μ_i a média, e σ^2 a variância constante dos erros;

2. $\hat{\eta}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 \cdot \text{Sexo}_i + \hat{\beta}_2 \cdot \text{TDPF}_i + \hat{\beta}_3 \cdot (\text{Sexo}_i \times \text{TDPF}_i)$ sendo $\hat{\eta}_i$ o preditor linear estimado a partir dos dados, e $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$ são os coeficientes estimados pela regressão, obtidos a partir dos dados;

3. Função de Ligação: $g(\hat{\mu}_i) = \hat{\eta}_i$.

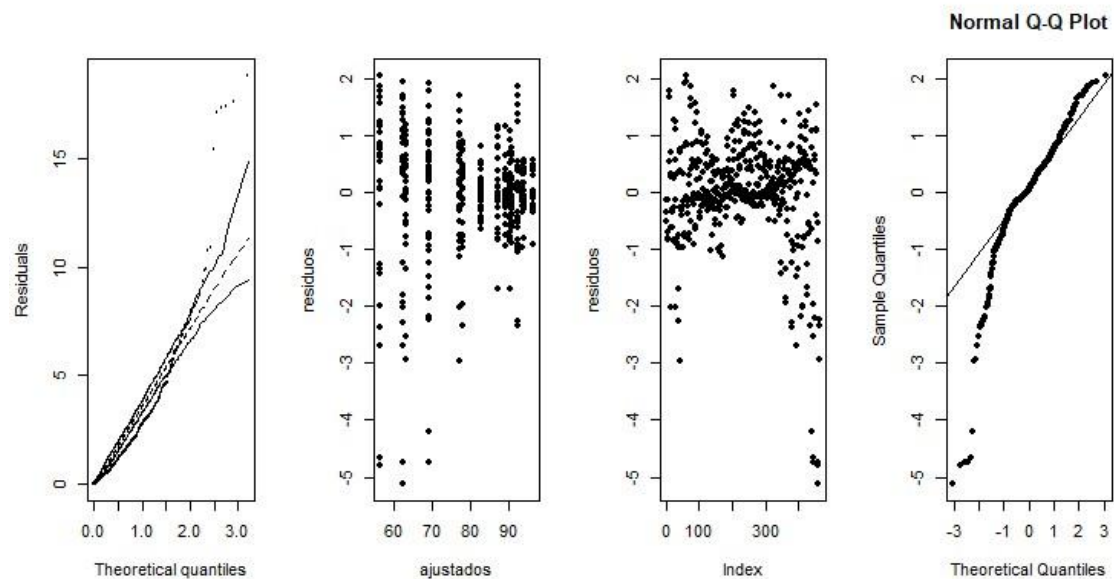
Após o ajuste do Modelo 1, é importante realizar um diagnóstico do ajuste, para isso utiliza-se a função *hnp* (*Half-Normal Plot*), que diz respeito a uma técnica para avaliar o ajuste do modelo. O *hnp* fornece um envelope visual, no qual os resíduos do modelo são comparados com os quantis teóricos de uma distribuição normal. Caso o modelo esteja adequadamente ajustado, a maioria dos resíduos se encontra dentro dos limites do envelope, caso contrário, o modelo não está bem ajustado. A Figura 8 mostra que o modelo não está bem ajustado, há muitos pontos escapando, principalmente na parte de cima do envelope.

A análise de resíduos do modelo é feita a partir de diversas ferramentas estatísticas, os resíduos quantílicos aleatorizados é um dos mais usuais. A distribuições destes convergem para uma distribuição normal padrão à medida que o tamanho da amostra cresce, para qualquer distribuição de probabilidade para a variável resposta.

Os gráficos do diagnóstico de ajuste desse trabalho, para cada modelo, são dos resíduos versus valores ajustados e quantil-quantil normal dos resíduos. Então, um modelo foi bem ajustado aos dados, se os resíduos quantílicos aleatorizados apresentam distribuição aproximadamente normal padrão, $N(0,1)$, e consequentemente se encontram, graficamente, numa faixa em torno de zero e no intervalo de -3 e 3. A Figura 8 mostra que, no segundo gráfico, os pontos deveriam estar aleatoriamente distribuídos em torno de 0, o que não é visto.

No terceiro gráfico, há um acúmulo de pontos acima do -2, então há pontos escapando, indicando mal ajuste. E, por último, o gráfico Q-Q dos resíduos, mostra que os pontos se desviam significativamente da linha reta, principalmente nas caudas, indicando que os resíduos podem não ser normalmente distribuídos. O *AIC* (*Akaike Information Criterion*) é uma medida que pode ser usada para comparar a qualidade de ajuste de diferentes modelos estatísticos. O *AIC* desse modelo foi de 2539,3 é necessário compará-lo a outros modelos, quando os ajustes são satisfatórios.

Figura 8 – Diagnóstico do ajuste do Modelo 1.



Fonte: Elaboração própria.

Apesar de muito útil, o modelo Normal apresenta algumas limitações quando os pressupostos não são atendidos, levando a produção de estimativas distorcidas ou incorretas. Isso costuma acontecer quando a distribuição da variável resposta é não-normal, apresentando assimetria, como é o caso da taxa de participação, que pelo histograma mostra assimetria a esquerda. Nesse caso a normalidade dos resíduos pode ser violada. Ainda, a presença de heterocedasticidade e padrões nos resíduos podem indicar que o modelo linear não é ideal, portanto, é necessário o ajuste de outros modelos, até encontrar um satisfatório.

3.6.2 Modelo 2: Transformação da Normal

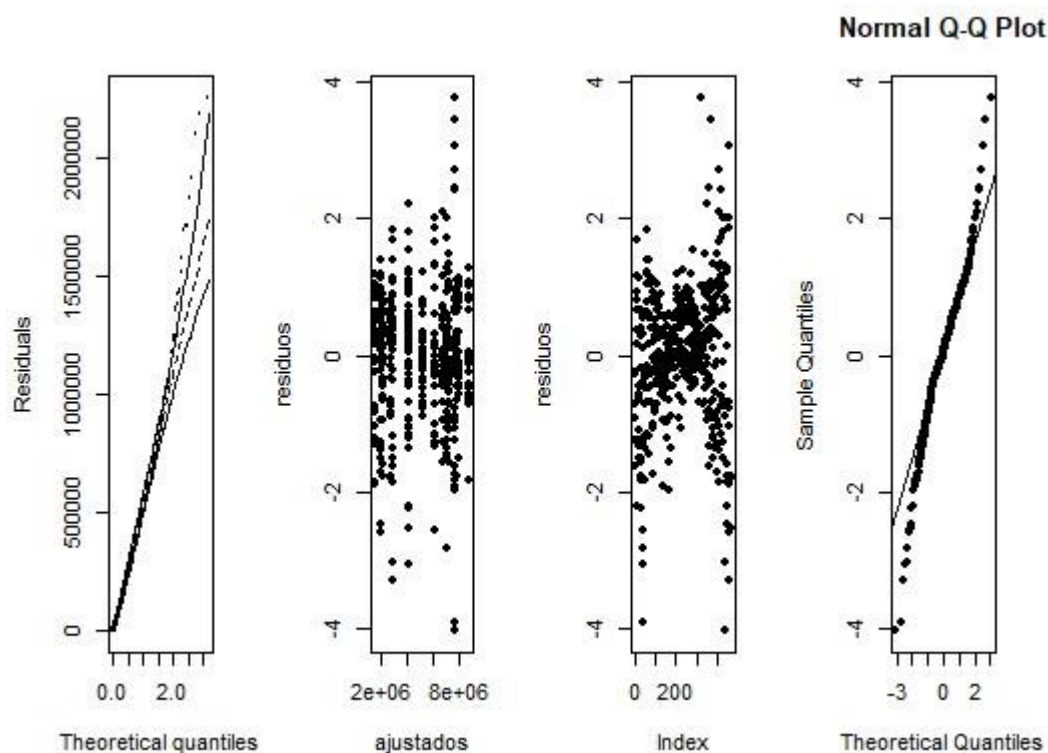
Quando os dados não apresentam normalidade, é comum a transformação de variáveis, a fim de produzir resultados favoráveis, mas dificultando a interpretação da variável transformada. Nesse caso é feita uma transformação na variável, buscando o melhor lambda e aplicando-o na variável transformada, carregando esse lambda ao longo de toda interpretação, esse é o Modelo 2. A transformação é útil para estabilizar a variância e melhorar a normalidade dos resíduos, especialmente quando o modelo original apresenta desvios significativos em seus diagnósticos.

O lambda encontrado foi de 3,5 e foi utilizado para estimar os coeficientes, ainda, a transformação afeta principalmente o componente aleatório, pois agora é modelada a

variável transformada. O componente sistemático e a função de ligação permanecem os mesmos.

Quanto ao diagnóstico do modelo, o *hnp* mostra que os pontos escapam do envelope na parte superior, mas menos que o modelo normal. O segundo gráfico, de resíduos versus valores ajustados, mostra que os resíduos se encontram dispersos de forma mais simétrica, sem grandes padrões visíveis, indicando que a transformação ajudou a estabilizar a variância. Enquanto o gráfico de quantis teóricos versus quantis amostrais (*Q-Q Plot*) mostra uma melhor aderência à linha de referência, o que sugere uma maior proximidade dos resíduos a normalidade (Figura 9). O AIC do modelo normal transformada foi de 13618, muito superior ao modelo normal, indicando que o ajuste não está satisfatório.

Figura 9 – Diagnóstico do ajuste do Modelo 2.



Fonte: Elaboração própria.

O diagnóstico do Modelo 2 mostra que ainda não foi alcançado um bom ajuste, as estimativas podem estar incorretas ou distorcidas. Com isso, conclui-se que a transformação da variável resposta foi útil para melhorar a adequação do modelo, uma vez que estabilizou a variância e levou os resíduos mais próximos da normalidade,

resultando em coeficientes mais confiáveis. Permitiu corrigir problemas de heterocedasticidade, mas o modelo ainda não foi capaz de capturar a estrutura dos dados.

Ainda, foi realizado o teste de *Shapiro-Wilk*, com p-valor muito pequeno, indicando que os resíduos não seguem uma distribuição normal. A tentativa de transformação nos dados, Modelo 2, não foi bem-sucedida, sendo necessário considerar outras transformações ou distribuições par ao modelo.

3.6.3 Modelo 3: Distribuição Gama

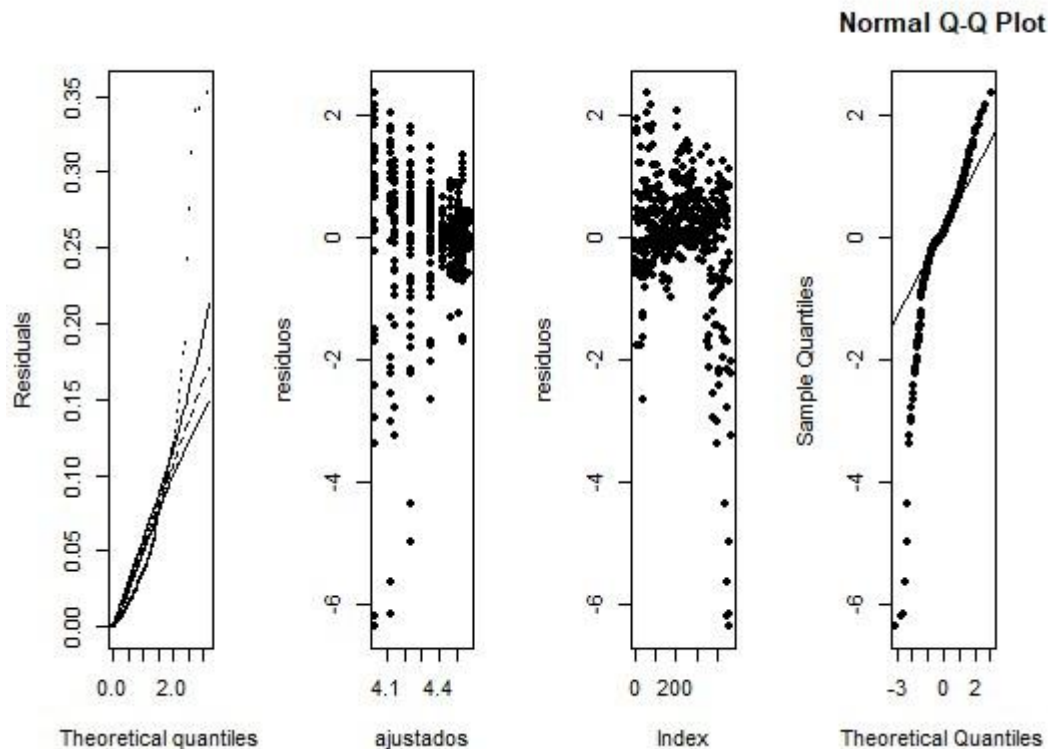
O modelo Gama pertence à família exponencial da classe dos MLGs, ela é utilizada para modelar variáveis contínuas, estritamente positivas e assimétricas. Ela se ajusta bem quando a variabilidade aumenta com o valor esperado, como no caso de taxas. O modelo ajustado possui três componentes:

1. Componente aleatório: $Y_i \sim \text{Gama}(\mu_i, \phi)$, em que Y_i é a taxa de participação na força de trabalho, μ_i é a média da variável resposta, e ϕ o parâmetro de dispersão, relacionado a variância
2. Preditor linear: $\hat{\eta}_i = \log(\hat{\mu}) = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 \cdot \text{Sexo}_i + \hat{\beta}_2 \cdot \text{TDPF}_i + \beta_3(\text{Sexo}_i \times \text{TDPF}_i)$;
3. Função de Ligação: $\mu = \exp(\eta)$.

A Figura 10 avalia a qualidade do ajuste do modelo Gama. Observa-se que há vários pontos que escapam do envelope, sugerindo que o modelo pode não estar capturando bem a distribuição dos dados e que há problemas de ajuste. O gráfico Q-Q plot dos resíduos também mostra dispersão, sugerindo desvios a normalidade, principalmente nas caudas. Também se verifica que os resíduos não estão em uma faixa uniforme em torno de 0, nem entre -3 e 3.

No caso do Modelo 3 com distribuição Gama e função de ligação logarítmica, o valor do AIC foi 2749.3. Se comparado ao modelo normal, foi superior, indicando que o modelo com menor AIC é um melhor candidato, desde que comparados modelos com ajustes satisfatórios, o que não é o caso. Como seguindo outros critérios, ainda se faz necessário tentar um último ajuste.

Figura 10 – Diagnóstico do ajuste do Modelo 3.



Fonte: Elaboração própria.

Apesar do modelo Gama com função de ligação logarítmica fornecer um ajuste adequado para a taxa de participação, a análise dos resíduos sugere que o modelo ainda não é capaz de capturar tão bem a variabilidade dos dados. Sendo assim necessário explorar outras distribuições. O modelo 3 não apresentou um bom ajuste, sugerindo um modelo não satisfatório. Para solucionar esse problema será ajustado um próximo modelo, a fim de alcançar resultados mais precisos.

3.6.4 Modelo 4: *GAMLSS*

O *GAMLSS* é uma classe de modelos que generaliza os *GLMs*, essa classe permite maior flexibilidade na escolha das distribuições, podendo ser útil quando a distribuição dos dados não segue uma distribuição comum como a normal (Modelo 1) ou a gama (Modelo 3), como é o caso dos dados deste trabalho, que segue uma distribuição assimétrica a esquerda. Nessa aplicação foi utilizada a distribuição t truncada, na qual os valores da variável resposta foram limitados dentro do intervalo específico 38 e 100 (valores mínimo e máximo da média da taxa de participação do histograma).

É indispensável a análise do diagnóstico dos resíduos para a seleção de um modelo final, verifica-se a adequabilidade do modelo diante os pressupostos. Para isso é comum o uso de recursos gráficos a fim de analisar o comportamento dos resíduos, especialmente os resíduos quantílicos aleatorizados. No caso dos *GAMLSS* não é comum o uso do *hnp*, como nos modelos anteriores, concentrando a análise nos outros gráficos de resíduos.

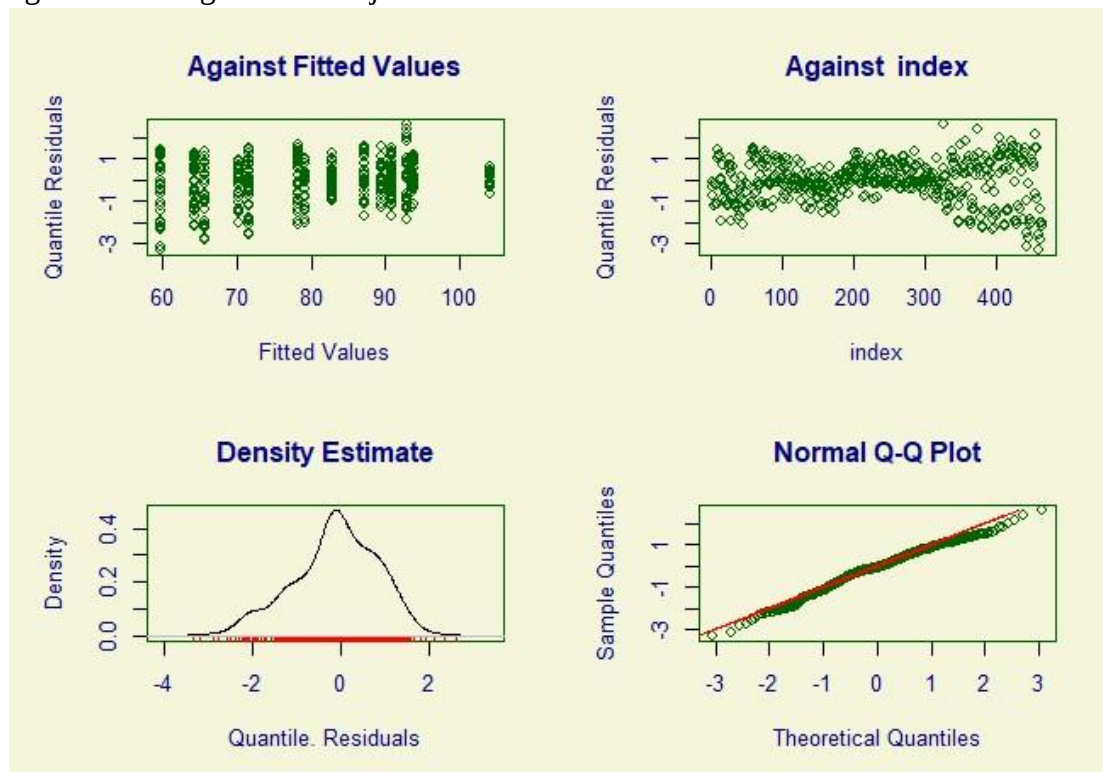
O resíduo quantílico aleatorizado assegura o pressuposto de normalidade independente da distribuição de probabilidade da variável resposta, caso o modelo seja especificado corretamente. A Figura 11 mostra que no gráfico de resíduos contra valores ajustados, não há um padrão visível, sugerindo que o modelo ajusta bem os dados, há uma distribuição em torno de 0 numa faixa de -3 e 3, o que é esperado.

Resíduos contra índice mostra que os resíduos estão distribuídos, há também um aumento da variabilidade. Apesar de haver uma dispersão maior nas bordas, esse problema pode ser resolvido em um trabalho futuro, com maior disposição de tempo e conhecimento, visto que esse modelo satisfaz a necessidade desse trabalho e apresenta boas características. A figura que mostra a estimativa de densidade dos resíduos quantílicos revela uma leve assimetria à esquerda. Por fim, o gráfico Q-Q mostra que a linha ajustada segue bem a diagonal, a maior parte dos pontos se alinha bem com a reta central, indicando que os resíduos seguem aproximadamente uma distribuição normal.

O Critério de Informação de Akaike (*AIC*) é uma métrica comumente utilizada para comparar modelos, nesse caso foi de 2336.46. Valores menores indicam melhor ajuste aos dados, e dentre todos os modelos, foi o menor, considerando que esse foi o melhor ajuste adotado para esse trabalho.

A partir dessa análise pode-se concluir que o Modelo 4 da classe *GAMLSS* com a distribuição *t* truncada entre 38 e 100 apresentou um ajuste adequado aos dados, e considerou o que de início era importante, as interações entre sexo e tipos de domicílios. A flexibilidade do *GAMLSS* em modelar diferentes componentes da distribuição permitiu adotar diferentes distribuições para capturar o comportamento da taxa de participação. Realmente há alguma dispersão dos resíduos, mas a suposição de normalidade é aproximadamente válida, o Modelo 4 captura adequadamente as características dos dados, sem grandes problemas de heterocedasticidade, autocorrelação e viés nas previsões.

Figura 11 – Diagnóstico do ajuste do Modelo 4.



Fonte: Elaboração própria.

A partir do Modelo 4 ajustado e escolhido, realiza-se uma interpretação dos coeficientes a fim de atingir o objetivo desse trabalho. A variável resposta é a taxa de participação e as variáveis explicativas são sexo, TDPF e as interações entre elas.

A Tabela 4 mostra além das estimativas dos coeficientes, o valor-p. Realiza-se o teste z (Teste de *Wald*) para verificar se os coeficientes são estatisticamente significativos. O valor-p indica a probabilidade de observar uma estatística igual ou mais extrema, assumindo que o coeficiente realmente seja zero. A partir da hipótese nula de que cada um dos betas é, individualmente, iguais a zero ao nível de significância de 5%, não rejeita a hipótese nula em 3 casos, TDPFCSN (tipo de domicílio casal sem filhos, sem a presença de crianças pequenas), TDPFLS (pais solitários com a presença de filhos menor de 6 anos) e a interação SexoF:TDPFFES (interação quando mulheres com o tipo de domicílio família extensa com a presença de crianças pequenas). Nesses os coeficientes são não estatisticamente significativos para o modelo, rejeita-se a hipótese nula sob o nível de significância igual a 5%.

Conforme mostra a Tabela 4, o valor estimado para a constante é 93,53, isso representa o valor esperado da taxa de participação para o grupo de referência, os homens, com uma taxa de participação no mercado de trabalho substancialmente alta. A diferença média entre os sexos indica que os indivíduos do sexo feminino apresentam uma taxa de participação, em média, 27,87 unidades inferior ao grupo de referência, reforçando o argumento apresentado por Guiginski (2015) e Bruschini (2007), sobre a precariedade do trabalho feminino.

Ao longo do ciclo de vidas as mulheres enfrentam desvantagens estruturais no mercado de trabalho, como baixa remuneração, descontinuidade da carreira devido a maternidade e dupla jornada de trabalho. Esse resultado está em concordância com a teoria econômica, que aponta menor participação feminina no mercado de trabalho, podendo ser justificado pela discriminação de gênero e maior responsabilidade doméstica sobre as mulheres (Barbosa, 2014; Bruschini, 2007).

O coeficiente da variável TDPFCCS é de 10,6252, indicando que o tipo de domicílio casal com filhos que tem a presença de criança menor de 6 anos, aumenta a taxa de participação, em média, 10,63 para o grupo de referência casal com filhos que não tem a presença de filhos, isso porque a variável TDPFCCS é geral, incluindo homens e mulheres. Possivelmente está relacionado ao fato de não haver interferência do sexo, e incluindo homens, estar casado e ter filhos realmente influencia positivamente a taxa de participação, atenuando a penalidade que a maternidade e o casamento pode causar sobre as mulheres (Tabela 4).

A presença de cônjuge associa-se de modo diferente entre homens e mulheres no que diz respeito a participação na força de trabalho. A teoria da divisão sexual do trabalho respalda esses resultados, o casamento permite que os homens possam se especializar mais em atividades produtivas, e as mulheres em atividades domésticas. Do ponto de vista da esfera produtiva, as presenças de cônjuge para os homens mostram efeitos sempre positivos, aumenta sua probabilidade de participação no mercado, menor probabilidade de trabalho autônomo, jornada parcial e precariedade (Salvagni *et al*, 2023; Guiginski, 2015; Hirata; Kergoat, 2007).

As variáveis combinadas dos tipos de domicílios mostram que, ter cônjuge, ou seja, domicílios do tipo casal, com (TDPFCCS) ou sem filhos (TDPFCSN), possuem em média, taxa de participação maior que aqueles nos quais os pais são solteiros (solitários), sendo com (TDPFLS) ou sem (TDPFLN) a presença de crianças menores. De modo geral

a presença de cônjuge aumenta a participação no mercado de trabalho, para os homens, o efeito tende a ser sempre positivo. A dimensão dos cuidados, sobretudo com os filhos, permanece primordialmente atribuída as mulheres (Tabela 4).

Os estudos discutidos anteriormente no capítulo 01 e no capítulo 02 que analisam a participação e o rendimentos de mulheres com filhos no mercado de trabalho brasileiro mostram que quanto aos homens, a presença de filhos e a estrutura familiar não afeta significativamente a participação desses, inclusive, há um efeito positivo. Enquanto que para as mulheres há uma significativa variação na participação, conforme os arranjos familiares, ou seja, o tipo de domicílio que é uma variável de interesse para este trabalho, a situação marital, e a presença de filhos.

Conforme mostra a Tabela 4 as interações entre sexo e as categorias TDPF mostram como o efeito do tipo de domicílio varia entre os sexos. Por exemplo, para o sexo feminino, mulheres que vivem no tipo de domicílio casal com filhos e com presença de crianças, TDPFCCS, tem uma redução de 16,72 unidades na taxa de participação, em relação ao grupo de referência, que é a interação de ‘SexoM:TDPFCCN’, ou seja, o domicílio considerado são aqueles que não tem a presença de filhos pequenos. Isso sugere que quando há presença de filhos o fato de ser mulher reduz a participação, uma vez que enfrentam dificuldades para participar do mercado de trabalho, sugerindo uma penalidade causada pela maternidade. Essa interação responde à pergunta desse trabalho, que mulheres com filhos pequenos tem taxas de participação menores se comparadas a mulheres sem filhos. Diante a atual divisão do trabalho em termos de gênero, ao se inserir no mercado de trabalho, são as mulheres quem lidam com o cuidado dos filhos e das atividades do lar.

Enquanto que a interação entre o sexo feminino e casal sem filhos, ‘SexoF:TDPFCSN’, que não há presença de criança menor de 6 anos, o aumento de 1 unidade leva a um aumento na taxa de participação de 5,66, em relação ao grupo casal com filhos que não há presença de crianças. Isso revela que o fato de não filhos, pequenos ou grandes, no domicílio dispõe mais tempo disponível, principalmente para as mulheres, de modo que podem se dedicar mais a carreira profissional. Enquanto que, mesmo quando há filhos no domicílio, mesmo que não sejam pequenos, implica em maior demanda de tempo dedicado pelas mulheres.

Segundo teoria abordada por Pimenta (2022) a participação de mulheres casadas e com filhos na força de trabalho apresenta maiores flutuações ao longo do ciclo de vida,

elas possuem menores rendimentos devido ao menor número de horas trabalhadas ao longo dos anos. A redução nos rendimentos pode ser provocada mesmo com interrupções pequenas, como o período gestacional. Então, isso implica em uma menor acumulação de capital humano, menor produtividade, logo, menores salários, como explica a Teoria do Capital Humano.

Conforme Barbosa (2014), Guiginski (2015), e Guiginski e Wajnman (2019), a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho tem influência na mudança dos arranjos familiares, no adiamento da maternidade e do casamento, bem como da mudança dos papéis que até então eram destinados majoritariamente as mulheres. O principal elemento de análise é a associação entre as responsabilidades com filhos pequenos e o acesso ao trabalho das mulheres, investigando a igualdade de oportunidades e o combate à discriminação de mulheres, a desigualdade que persiste entre homens e mulheres não é somente em termos salariais, mas também na qualidade da ocupação.

Os diferenciais entre uma interação e outra também buscam revelar o comportamento da taxa de participação, por exemplo, quando o indivíduo é do sexo feminino e está num arranjo familiar do tipo família extensa, então, se tiver não filhos menores de 6 anos no domicílio (SexoF:TDPFFEN) a participação é 9,72 unidades maior quando comparado ao mesmo domicílio que conta com a presença de filhos pequenos (SexoF:TDPFFES). Esse resultado implica dizer que a presença de crianças reduz a taxa de participação feminina na força de trabalho, mesmo que o arranjo familiar seja do tipo família extensa, que conta com outros indivíduos, e talvez outras rendas. O efeito da presença de filhos depende da idade da criança, filhos menores demandam maior intensidade de cuidados.

As interações que consideram pais solitários, ou sejam, pais solteiros, mostram que não ter a presença de crianças no domicílio aumenta taxa de participação na força de trabalho em 17,58 (refere-se ao coeficiente da interação SexoF:TDPFLN). Enquanto aqueles que contam com a presença de filhos menor de 6 anos (SexoF:TDPFLS) leva a um aumento da participação das mulheres na força de trabalho em 13,22. Esse tipo de arranjo familiar, especialmente esse, de mães solteiras, apresentam alta taxa de participação na força de trabalho, por razões sociais e econômicas, como sugere a teoria. Há apenas uma fonte de renda, o que significa que o indivíduo precisa sustentar o domicílio sozinha para garantir a manutenção do lar e a sobrevivência econômica dos filhos.

Embora mostre que pais solitários tem alta participação no mercado de trabalho, não se pode afirmar sobre a qualidade do emprego, as segmentações do mercado empurram esses pais para ocupações com menor benefícios e proteções, mas que oferecem alguma flexibilidade. Mulheres que estão na condição de famílias monoparentais apresentam taxas de participação mais elevadas, não havendo possibilidade de divisão das responsabilidades financeiras com outro indivíduo.

Conforme discute Guiginski (2015) a inserção das mulheres no mercado de trabalho é marcada pela precariedade do trabalho, além de possuírem baixa remuneração e nem sempre contam com regulamentação do trabalho. A associação destas ao trabalho doméstico implica em menor desenvolvimento de suas carreiras, descontinuidade, empregos de baixa qualidade e salários baixos.

Por fim, mas não menos importante, a interação (SexoF:TDPFON) mostra que mulheres sozinhas, que não tem filhos possuem em média, um aumento de 19,98 unidades na taxa de participação, quando comparadas ao grupo de referência (SexoF:TDPFCCN), ou seja, as mulheres casadas com filhos, mas maiores que 6 anos. Então a presença de filhos, mesmo que grandes, ainda afetam a decisão de estar ou não no mercado de trabalho.

Desta forma, a maior participação das mulheres não garante igualdade de gênero, uma vez que prevalece a desigualdade dentro dessa instituição, a desigualdade prevalece nas ocupações. Por isso se discute a importância de políticas públicas como a disponibilidade do acesso a creches e educação infantil, porque são os bebês e crianças até 6 anos que demandam tempo de cuidado, principalmente das mães, e esse acesso mais fácil facilitaria o aumento de horas disponíveis para o trabalho remunerado das mulheres.

Tabela 4 – Resultado das estimativas do Modelo 4.

Variáveis	Coeficientes	Teste t
Intercepto	93,5315	< 2e-16 ***
SexoF	-27,8685	< 2e-16 ***
TDPFCCS	10,6252	1,08e-11
TDPFCSN	0,2555	0,513
TDPFFEN	-6,4410	< 2e-16 ***
TDPFFES	-2,8165	2,71e-10
TDPFLN	-4,1825	< 2e-16 ***
TDPFLS	-0,6569	0,355
TDPFON	-2,7507	3,82e-10

SexoF:TDPFCCS	-16,7184	< 2e-16 ***
SexoF:TDPFCSN	5,6636	3,42e-12
SexoF:TDPFFEN	11,0651	< 2e-16 ***
SexoF:TDPFFES	1,3435	0,108
SexoF:TDPFLN	17,5830	< 2e-16 ***
SexoF:TDPFLS	13,2286	< 2e-16 ***
SexoF:TDPFON	19,9751	< 2e-16 ***

Fonte: Elaboração própria.

Os resultados do Modelo 4 reforçam como as variáveis sexo e arranjo familiar influenciam a taxa de participação no mercado de trabalho, com evidências de que as mulheres enfrentam barreiras adicionais, principalmente em contextos que envolvem filhos pequenos e a responsabilidade do cuidado. A análise revela que homens e mulheres respondem de maneira distinta ao tipo de domicílio, com a presença de cônjuge elevando a participação masculina e penalizando a feminina, o que reflete a divisão tradicional de papéis na esfera produtiva e doméstica.

Além disso, a presença de crianças pequenas está associada a uma redução significativa na taxa de participação das mulheres, especialmente as casadas, enquanto mulheres solteiras ou mães solitárias tendem a apresentar uma maior taxa de participação, possivelmente por necessidade econômica. Esses achados destacam a importância de políticas públicas de apoio, como acesso facilitado a creches, para promover maior equidade no mercado de trabalho e possibilitar uma participação mais plena das mulheres.

3.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CAPÍTULO

A análise empírica sobre a taxa de participação das mulheres com filhos no mercado de trabalho está de acordo com aquilo que foi encontrado na literatura nacional e internacional. O sexo, tipo de arranjo familiar e a presença de filhos são significativos para explicar como se comporta a participação das mulheres na força de trabalho. Os resultados encontrados mostram que as penalidades enfrentadas pelas mulheres no âmbito do trabalho não revelam somente uma superposição de responsabilidades, mas uma contradição nos papéis sociais. Os resultados encontrados mostram e a literatura corrobora que para as mulheres, a presença de filhos pequenos está associada a menores taxas de participação no mercado de trabalho.

Há uma concordância tanto entre os modelos, mesmo aqueles que não obtiveram ajuste satisfatório, quanto entre os estudos discutidos na teoria no sentido em que as responsabilidades do lar recaem, principalmente, sobre as mulheres, e quando há crianças

menores de seis anos, os dados mostram que reduz significativamente a participação das mães na força de trabalho. Enquanto que em lares, monoparentais chefiados por mulheres, possuem maior participação, pois todas as responsabilidades, inclusive a financeira, recaem sobre as mães.

Quando observado o que acontece com os homens, a maternidade implica um efeito positivo sobre os mesmos, não é evidenciado a mesma penalidade que se observa sobre as mulheres. O prosseguimento desta pesquisa buscará, melhorar a abordagem desenvolvida no capítulo empírico, melhorando o ajuste do modelo. É necessário tempo para pensar num instrumento capaz de resolver os problemas encontrados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho teve como propósito central investigar a relação entre maternidade e desigualdade de gênero na trajetória das mulheres no mercado de trabalho brasileiro para o período de 1989 a 2022. Analisando como se comporta a participação feminina no mercado de trabalho, sobretudo das mulheres com filhos menores de 6 anos, haja vista que demandam mais tempo de cuidado. Como contraponto, foram averiguadas o comportamento dos homens no mercado de trabalho bem como das mulheres sem filhos. Há uma discrepância no tempo que homens e mulheres se dedicam ao trabalho remunerado e não remunerado, o estudo permitiu observar a crescente participação feminina na força de trabalho e uma mudança nos papéis atribuídos as mulheres pela antiga divisão sexual do trabalho. Todavia, a dimensão dos cuidados, principalmente com os filhos, permanece majoritariamente atribuída as mulheres, seguindo a origem das normas sociais e valores morais, como predisposição das mulheres.

Para que se cumprisse o objetivo percorreu-se uma análise teórica, histórica e empírica sobre a trajetória das mulheres, sobretudo no mercado de trabalho, discutindo as desigualdades que permeiam sobre esse espaço. O primeiro capítulo busca uma revisão de literatura e conceitos fundamentais que sustentam a discussão sobre desigualdade de gênero e mercado de trabalho. Em seguida, é abordado o contexto histórico sob o qual se moldou o mercado de trabalho brasileiro, discutindo a divisão sexual do trabalho, e as novas formas dessa divisão do trabalho em termos de gênero. Enfatiza-se a importância do modelo de delegação.

As contribuições de Claudia Goldin (2006, 2014) foram fundamentais para a realização desse trabalho e a compreensão das etapas do processo da Revolução Silenciosa, por fim, foi discutida a evolução da taxa de participação feminina ao longo dos anos, e as mudanças que ocorreram. O terceiro capítulo foi responsável por detalhar a metodologia utilizada, e realizar uma análise empírica da taxa de participação feminina no mercado de trabalho, foram aplicados quatro modelos aplicados, realizado o ajuste e escolhido o melhor modelo para que se a presença de filhos impacta ou não a trajetória da mulher no mercado de trabalho.

Os resultados encontrados nos Modelo 4 mostram que a presença de filhos menores de 6 anos, afeta significativamente a participação das mulheres no mercado de trabalho, que por sua vez reflete desvantagens na esfera produtiva. Os homens apresentam uma taxa de participação em média de 93,53%, o fato de ser mulher reduz a participação,

em média, 27,87 unidades relativamente aos homens. Domicílios que mostram ter cônjuge possuem maior participação, em média, que aqueles nos quais os pais são solitários. Quanto as interações, o fato de ser mulher e estar num domicílio com cônjuge e com presença de filhos pequenos reduz taxa de participação, em média, 16,72 unidades em relação ao mesmo tipo de domicílio que não conta com crianças pequenas.

Em arranjos monoparentais, principalmente para as mães solteiras, a participação feminina tende a aumentar por necessidade econômica, mas sugere ocupações precárias. Para os homens, a presença de filhos não se mostra tão significativa em termos de participação no mercado de trabalho como se mostra para as mulheres. Para eles, a presença de filhos e o casamento associa-se a um efeito positivo na participação, eles tendem a ampliar as responsabilidades familiares e financeiras e intensificam sua jornada de trabalho. A penalidade pela maternidade discutida na parte teórica, histórica e nos resultados está em conformidade com as hipóteses da investigação, e confirma as evidências encontradas e difundidas, seja no âmbito da literatura nacional como internacional.

O Brasil vivenciou nas últimas décadas do século XX transformações culturais, sociais e demográficas que por sua vez influenciaram o aumento do trabalho feminino. As mudanças nos padrões culturais alteram a identidade feminina cada vez mais voltada ao trabalho remunerado, visando a construção de uma carreira e identidade profissional, os dados mostram não somente a crescente participação da atividade feminina, bem como as transformações da força de trabalho. Apesar das mudanças observadas, nem tudo mudou, a responsabilidade sobre as atividades domésticas ainda recai, primordialmente sobre as mulheres, sobrecarregando-as. Em conformidade com Goldin (2006) e Bruschini (2007) o trabalho remunerado tem ocupado cada vez mais espaço na vida das mulheres, que passaram a buscar uma identidade profissional e não apenas materna e de esposa.

Com essa discussão, permite-se concluir que é necessária uma remodelação dos papéis de gênero, acomodando novos papéis desempenhados pelas mulheres, a fim de extinguir as penalidades que recaem sobre elas ao tentarem conciliar trabalho, maternidade e família. Destaca-se a importância de transformar ambientes de trabalho em ambientes amigáveis, se as empresas, o setor público e os empresários criarem um ambiente menos ganancioso e flexível todo o cenário reprodutor de desigualdade de gênero pode mudar (Barbosa, 2014; Goldin, 2006).

É fundamental oferecer poder de escolha as mulheres, dar a elas maior liberdade e flexibilidade, como o trabalho remoto, e não pedindo aos homens que façam mais os trabalhos de casa. Para um ambiente profissional mais justo é inerente que haja igualdade de gênero e eliminação de práticas discriminatórias a fim de colaborar para que as mulheres desenvolvam sua trajetória profissional de forma mais justa. Para que seja possível diminuir a carga da responsabilidade feminina pelos cuidados, o papel dos homens também necessita ser transformado, no sentido de lhes ser também confiada a responsabilidade pelos cuidados com os filhos e não só a responsabilidade pelo suporte financeiro da família

No que diz respeito às políticas públicas, é preciso discutir a relevância das mesmas para que se alcance uma situação menos desigual entre homens e mulheres, sendo imprescindíveis para minimizar as fragilidades enfrentadas pelas mulheres. São fundamentais as iniciativas que busquem amenizar os problemas relativos a dupla jornada de trabalho e a preocupação com os filhos. As políticas devem se preocupar também em reproduzir um mercado de trabalho mais equitativo entre homens e mulheres, a fim de fornecer salários mais iguais e cargos justos, e reduzir as desigualdades de oportunidades.

Claudia Goldin (2014) questiona o que deve haver para que haja convergência de gênero no mercado de trabalho, por mais que os homens se tornarem mais responsáveis com as atividades do lar e a intervenção do governo serem bem-vindos, deve haver uma reestruturação do mercado de trabalho com o objetivo de aumentar a flexibilidade temporal. A solução para que as mulheres possam fazer escolhas separando seus anseios profissionais dos pessoais, não é apenas melhorar a capacidade que tem de negociar, mas criar ambientes econômicos de maior flexibilidade, menos ganância e mais empatia, bem como justiça social e dignidade. Além disso, ressalta-se a necessidade do compartilhamento das tarefas de cuidado para que as mães tenham condições de investir na aquisição de capital humano, inclusive com a participação do setor público, a partir de políticas como a maior provisão de serviços de creche.

REFERÊNCIAS

- ALVES, J. E. D. Desafios da equidade de gênero no século XXI. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 629-638, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1805-95842016v24n2p629>. Acesso em: 7 abr. 2024.
- BARBOSA, A. L. N. H. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Nota Técnica Mercado de Trabalho**, n. 57, Brasília, Ipea. 2014.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>. Acesso em: 18 jun. 2024.
- CAETANO, A. J.; MAAS, L. W. D. **Entre a família e o trabalho**: uma análise da qualidade da inserção ocupacional no Brasil urbano sob uma perspectiva de gênero, 1996-2006. Belo Horizonte: UFMG/Cedeplar, 2009. (Texto para discussão n°. 374).
- CARDOSO, L.. Desigualdade de gênero e o equilíbrio entre trabalho e família. 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20947/S0102-3098a0219> . Acesso em: 18 dez. 2023.
- CARRILLO, P.. Mulheres com filhos pequenos têm taxas de participação na força de trabalho muito mais baixas. **ILOSTAT**. 14 mai. 2024. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/blog/women-with-young-childrenhave-much-lower-labour-force-participation-rates/>. Acesso em: 10 fev. 2024.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Projeções da população**: Brasil e unidades da federação: revisão 2024. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 15 jun. 2024.
- FEIJÓ, J.; PINHO NETO, V.; CARDOSO, L.. Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho. In: FGV. **Blog do IBRE** . São Paulo , 10 mai. 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 17 jul. 2024.
- GOLDIN, C. A grand gender convergence: its last chapter. **The American Economic Review**, US, v. 104, n. 4, p. 1091-1119, 2014.
- GOLDIN, C.. The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. **American economic review**, v. 96, n. 2, p. 1-21, 2006.
- GUIGINSKI, J. T. **Mercado de Trabalho e Relações de Gênero –associação entre a presença de filhos e as condições de acesso ao trabalho das mulheres**. UFMG/Cedeplar. Belo Horizonte, 2015. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/FACEAFSJEZ/1/disserta_o_vers_o_final.pdf. Acesso em: 20 jun. 2024.
- GUIGINSKI, J. T.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p. 1–26, nov. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/s0102-3098a0090>. Acesso em: 20 mai. 2024.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. A. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, p. 595 – 609, 12 2007. ISSN 0100-1574. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300005&nrm=iso. Acesso em: 19 mai. 2024.
- LEONE, E. T.. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho. **Livros**, p. 79-88, 2015.

LIMA, I. F. M., VAZ, D. V., GONÇALVES, S. L. Penalidade pela maternidade no mercado de trabalho brasileiro. In: **Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, 19, online, 2020. Anais [...], 2021.

LIMA, I. F. M., VAZ, D. V., GONCALVES, S. L.. Maternidade, participação no mercado de trabalho e informalidade: um estudo de impacto para o período 2012-2019. **Available at SSRN 4220054**, 2022.

OLIVEIRA, S. C et al. Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. **Revista Interamericana de Psicologia/Interamerican Journal of Psychology**, v. 45, n. 2, p. 271-280, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILO modelled estimates: concepts and definitions**. Genebra: OIT, 2024. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-anddefinitions/ilo-modelled-estimates/>. Acesso em: 01 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT. Mulheres no Trabalho – Tendências**. 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/mulheres-no-trabalhotendencias-2016-sumario>. Acesso em: 8 mar. 2024.

PAZELLO, E. T.. **A maternidade e a mulher no mercado de trabalho**. Orientador: Carlos Roberto Azzoni. 2004. Tese (Doutorado) - Departamento de Economia da FEA/USP, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12138/tde-26072022104704/en.php>. Acesso em: 10 mai. 2024.

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. **Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Economia**, v. 31, 2004.

PIMENTA, I. S. **A penalidade da maternidade no mercado de trabalho brasileiro**: uma análise dos efeitos de idade, período e coorte e dos diferenciais socioeconômicos entre mulheres com e sem filhos. 2022. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022.

PINHEIRO, V.. A longa e sinuosa estrada rumo à igualdade de gênero. **Valor Econômico: Opinião**. São Paulo, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/opiniaao/noticia/2024/03/08/a-longa-esinuosa-estrada-rumo-a-igualdade-de-genero.ghml>. Acesso em: 10 jun. 2024.

R DEVELOPENTE CORE TEAM. A language and environment statistical computing. R Foundation for Statistical Computing. Vienna, Austria, 2008. Disponível em <http://www.R-project.org>. Acesso em: 19 fev. 2024.

SALVAGNI, J et al. Maternidade e mercado de trabalho: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. **Revista Confluências**. Volume 25, Número 1, abril. de 2023. ISSN: 1678-7145 | E-ISSN: 2318-4558.

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