

CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA – CORECONPR

34º PRÊMIO PARANÁ DE MONOGRAFIA

**TÍTULO: OS EFEITOS DA PATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA PNS 2019**

PSEUDÔNIMO DO AUTOR: ROSANA BATISTA

CATEGORIA:

ECONOMIA PARANAENSE ()

ECONOMIA PURA OU APLICADA (X)

RESUMO

Este estudo tem como objetivo investigar as implicações da paternidade no mercado de trabalho no Brasil. A partir dos microdados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019, aplicou-se os modelos de probabilidade de participação e ocupação no mercado de trabalho, as regressões mincerianas para a determinação salarial e a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, para avaliar o efeito salarial da paternidade. Em média, o pai brasileiro tem cerca de 45 anos, reside em áreas urbanas, trabalha principalmente nos setores de serviços e indústria, ocupa posições como empregado privado ou trabalhador por conta própria, e tem salários maiores do que os homens que não são pais. A presença de filhos aumenta a probabilidade de participação e ocupação do homem pai, no mercado de trabalho, em relação ao não pai. A abordagem metodológica também permitiu analisar as causas das diferenças salariais entre homens que são pais e não pais e entender melhor os fatores que contribuem para as disparidades de gênero no mercado de trabalho brasileiro. A decomposição salarial confirma a existência de um prêmio salarial para os homens pais em relação aos não pais, decorrente das melhores características dos pais e, em sua maior parte, especificamente pela paternidade. A desigualdade salarial de gênero é ampliada pela paternidade, apesar das mulheres terem ligeiramente melhores atributos do que os homens pais. O efeito particular da paternidade sobre os salários acentua a assimetria de gênero, desfavorável às mulheres, consequência da conjunção da paternidade e do gênero. Esses resultados destacam a importância de reconhecer o impacto da paternidade na desigualdade salarial e nas dinâmicas do mercado de trabalho no Brasil.

Palavras-chave: Paternidade. Mercado de trabalho. Rendimento. Ocupação. Desigualdade.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Indicadores gerais do mercado de trabalho para homens pais e não pais no Brasil 2019.....	32
Tabela 2 – Perfil do pai ocupado e do não pai ocupado no Brasil, 2019.....	34
Tabela 3 – Salário mensal e salário hora do pai e não pai por instrução (R\$) no Brasil, 2019.....	35
Tabela 4 – Salário mensal e salário hora do pai e não pai por setor econômico (R\$) no Brasil, 2019.....	37
Tabela 5 – Salário mensal e salário hora do pai e não pai por grupo operacional (R\$) no Brasil, 2019.....	38
Tabela 6 – Salário mensal e salário hora do pai e não pai por posição da ocupação (R\$) no Brasil, 2019.....	38
Tabela 7 – Salário mensal e salário hora de pais e não pais empregados públicos e ocupações privadas(R\$) no Brasil 2019.....	39
Tabela 8 – Salário mensal e salário hora por região para pais e não pais (R\$) no Brasil, 2019.....	40
Tabela 9 - Probabilidade da participação dos homens e do pai no mercado de trabalho brasileiro, 2019 - efeitos marginais.....	41
Tabela 10 – Probabilidade de ocupação dos homens no mercado de trabalho brasileiro, 2019 - efeitos marginais.....	43
Tabela 11 – Determinantes salariais dos homens e dos pais no mercado de trabalho brasileiro, 2019.....	46
Tabela 12 – Decomposição salarial para pais e não pais no Brasil ,2019.....	48
Tabela 13 – Decomposição salarial para pais e mulheres no Brasil, 2019.....	49
Tabela 14 – Decomposição salarial para homens e mulheres no Brasil, 2019.....	50

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. TEORIAS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE A PATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	12
2.1 Revisão Teórica.....	12
2.2 Revisão Empírica.....	14
2.2.1 Papel do Pai na Família e o Silêncio Científico.....	14
2.2.2 Paternidade e Carreira.....	17
2.2.3 Paternidade e Mercado de Trabalho: Participação e Salários.....	18
3. METODOLOGIA.....	27
3.1 Base de Dados.....	27
3.2 Modelo Logit.....	28
3.3 Determinantes salariais.....	29
3.4 Decomposições contrafactuais de Oaxaca-Blinder.....	30
4. RESULTADOS DA PESQUISA E INTERPRETAÇÕES.....	32
4.1 Dados Descritivos.....	32
4.1.1 Diferentes Níveis de Instrução de Pais e Não Pais Ocupados no Brasil, 2019.....	35
4.1.2 Setores de Atividade e Grupos Ocupacionais do Pai e do Não Pai no Brasil, 2019...	36
4.1.3 Composição de Pais e Não Pais Ocupados Por Região Brasileira.....	39
4.2 Probabilidade de participação e ocupação dos homens e dos pais no mercado de trabalho brasileiro, 2019.....	40
4.3 Determinantes dos Salários dos Homens Pais e Não Pais no Brasil, 2019.....	45
4.4 Decomposição das diferenças salariais.....	47
5. CONCLUSÃO.....	51
REFERÊNCIAS.....	53
APÊNDICE A - Probabilidade de participação do homem no mercado de trabalho brasileiro em 2019.....	57
APÊNDICE B - Probabilidade de participação do pai no mercado de trabalho brasileiro em 2019.....	57
APÊNDICE C - Probabilidade de ocupação do homem no mercado de trabalho brasileiro em 2019.....	58

APÊNDICE D - Estat Class – Probabilidade de participação dos homens pais e não pais no mercado de trabalho brasileiro em 2019.....	59
APÊNDICE E - Estat Class – Probabilidade de ocupação dos homens no mercado de trabalho brasileiro em 2019.....	59
APÊNDICE F - Testes econométricos para regressões mincerianas.....	59
APÊNDICE G Testes econométricos para regressões mincerianas.....	59

1 INTRODUÇÃO

O papel do homem como pai possui uma significativa representação na estrutura familiar, principalmente nas famílias que seguem o modelo patriarcal, modelo que ainda é predominante no Brasil. Atualmente temas sobre a paternidade e emprego estão sendo levantados, pois o foco dominante das literaturas anteriormente era a maternidade, e não a paternidade. Porém, um rico conteúdo sobre a paternidade está sendo desenvolvido e a questão da paternidade e emprego tem recebido cada vez mais atenção acadêmica. De acordo com Maroto-Navarro *et al.* (2021), 85% dos artigos científicos sobre paternidade desenvolveram-se e foram publicados nas últimas duas décadas.

A paternidade é um evento importante na vida do homem, que causa efeitos em sua vida pessoal e em sua carreira profissional. A maneira como as empresas lidam com a paternidade pode afetar o emprego e os salários dos homens, bem como sua capacidade de conciliar a vida profissional e familiar. Dos 77,6 milhões de homens em idade ativa (acima de 14 anos) no Brasil, 65,04% (equivalente a 50,5 milhões) são autodeclarados pais. Ainda, 75,75% dos pais (cerca de 38,2 milhões) são economicamente ativos (PEA) e 95,7% dos pais economicamente ativos estão, de fato, empregados (PO). Os pais representam uma proporção substancial de 66,59% da PEA estudada e constituem 68,58% da população de trabalho ocupada, números que superam os correspondentes para os não pais (PNS, 2019).

Os estudos de Guiginski (2019), Guiginski e Wajnman (2019) e Abreu (2014) revelam um prêmio salarial para homens pais, após o primeiro filho, no mercado de trabalho brasileiro. No mercado de trabalho internacional, Whitehouse (2002), Cukrowska-Torzewska e Lovasz (2020), Kleven, Landais e Sogaard (2015) e Killewalda (2013) também afirmam a presença de um prêmio, ou melhoria salarial do homem pai após o primeiro filho, e uma maior participação no mercado de trabalho. Todavia, Sin, Dasgupta e Pacheco (2018), Yu e Hara (2021) e Peterson, Penner e Hogsnes (2007) demonstram que a presença de filhos não é estatisticamente significativa para os salários dos pais,. E Cools e Strom (2016) afirmam uma pequena penalidade relacionada à paternidade para homens pais. Não há, portanto, uma resposta definitiva sobre as diferenças salariais entre homens pais e não pais. As relações entre a paternidade e o salário variam de acordo com o contexto cultural, social e econômico dos países.

Os estudos de Guiginski e Wajnman (2019) e Sin, Dasgupta e Pacheco (2018) destacam como a maternidade muitas vezes resulta em penalidades salariais para as mulheres. Na grande maioria dos casos, a maternidade é associada a obstáculos profissionais e à

sobrecarga de responsabilidades domésticas para as mulheres, como mencionado por Bruschini e Ricold (2012). No entanto, a relação entre paternidade e mercado de trabalho é complexa e pode influenciar de maneira diferente as trajetórias salariais dos homens e a sua relação com os salários das mulheres. Portanto, este estudo oferece uma contribuição ao explorar a associação entre a paternidade e os benefícios salariais e como essa dinâmica se insere na discussão mais ampla sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Além disso, esta pesquisa utiliza a base de dados mais recente disponível no mercado de trabalho brasileiro, a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019, que traz informações diretamente ligadas aos homens pais brasileiros.

Dessa forma, pretende-se responder à seguinte pergunta central: qual é o impacto da paternidade na participação, na ocupação e nos rendimentos dos homens no mercado de trabalho brasileiro? A paternidade amplia as desigualdades salariais de gênero? A hipótese é a de que haja premiação salarial e maior empregabilidade para os homens pais, o que acentuaria a desigualdade de gênero no Brasil.

Diante disso, esta pesquisa tem por objetivo investigar as relações entre a paternidade e o mercado de trabalho brasileiro. Para isso aplica modelos de probabilidades de participação na força de trabalho e de emprego no Brasil, e a decomposição de Oaxaca-Blinder, sobre os microdados da PNS de 2019.

Com base nos resultados obtidos, o conteúdo deste trabalho pode ser relevante para a formulação de políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e o reconhecimento do papel dos pais no mercado de trabalho. Além disso, contribuiremos para o entendimento mais amplo das dinâmicas de gênero e das relações familiares no contexto brasileiro, enriquecendo o debate sobre as questões de equidade e valorização da paternidade.

O trabalho está organizado em 5 capítulos, incluindo esta introdução. O capítulo 2 apresenta a natureza histórica e teórica da temática da pesquisa. Sintetiza a revisão empírica sobre as relações entre a paternidade, sua importância na área científica e social, a carreira profissional, mercado de trabalho e sua participação e salário. O capítulo 3 expõe a metodologia e a base de dados usada. O capítulo 4 dedica-se à apresentação dos resultados da pesquisa e suas interpretações. O capítulo 5 e último revela as conclusões.

2 TEORIAS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE A PATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

2.1. Revisão teórica

Com o objetivo de explicar as desigualdades no mercado de trabalho, Theodore Schultz, Gary Becker e Jacob Mincer desenvolveram a teoria do capital humano. Muito embora haja um reconhecimento de que Adam Smith já considerava as habilidades humanas como capital, foi a partir de 1950, com Schultz, que a teoria do capital humano é formalizada, de forma que o conhecimento é considerado um capital, sendo possível investir em educação para aumentar a produtividade e os salários dos trabalhadores (KELNIAR; LOPES; PONTILI, 2013).

Na perspectiva macroeconômica, Schultz (1973) mostra como os aumentos dos produtos nacionais têm ligação com o investimento em capital humano, porquanto a educação se torna importante para o desenvolvimento. Também de acordo com Schultz (1973), há uma maior consideração para a mão de obra, pois quando o indivíduo decide investir na educação o seu rendimento pode aumentar, de forma a valorizar o seu capital humano. Schultz trata a qualidade da população como algo escasso, e implica em um custo, ou seja, para se aumentar o conhecimento há custos com educação, com treinamento e custos de oportunidades por conta do tempo (SCHULTZ, 1973).

De acordo com Kelniar, Lopes e Pontili (2013), o crescimento é considerado uma variação quantitativa do produto, mas o desenvolvimento precisa ter mudanças qualitativas na vida das pessoas. Essa relação entre crescimento e desenvolvimento mostra como o capital humano e o crescimento estão ligados por uma relação recíproca.

Do ponto de vista microeconômico, segundo Kelniar, Lopes e Pontili (2013), Jacob Mincer explorou o capital humano de forma econométrica e formulou a função salário do capital humano. Tais estudos foram de extrema importância para analisar as taxas de retorno dos investimentos na educação. Assim as diferenças salariais podem ser decorrentes da quantidade de tempo investido em escolaridade e treinamento.

Ehrenberg e Smith (2016) escrevem que a riqueza total da sociedade é uma combinação de capital humano e não humano. O capital não humano inclui o estoque de recursos naturais, máquinas, equipamentos e instalações, já o capital humano inclui os investimentos acumulados em educação e treinamento profissional. O investimento em capital humano tem seus custos, que são suportados no curto prazo com expectativas de benefícios

gerados no longo prazo. Nessa lógica, os rendimentos de alguém graduado em uma faculdade devem ser maiores do que graduados apenas no ensino médio, pois assim induz o investimento em educação superior, ou seja, quanto maior for conhecimento mais alto é o capital humano. À medida que os trabalhadores envelhecem, sua maior experiência e maturidade resultam em salários mais altos e, assim, os custos de oportunidade de frequentar a faculdade é maior.

Ao lado disso, a teoria dos diferenciais compensatórios explica as desigualdades a partir das condições de trabalho, onerosas ou não para os trabalhadores. Algumas organizações exigem que, com certa frequência, o trabalhador fique no emprego fora do expediente normal. Essa exigência seria algo não desejado, pois de certa forma o trabalhador estaria deixando o tempo de lazer para ter mais tempo de trabalho, assim, seria necessário um salário mais elevado para aqueles que ocupam essas posições no trabalho (FERNANDES, 2002).

Os trabalhadores que exercem ocupações mais flexíveis teriam os seus salários menores. Ocorre com frequência a situação de mulheres que dividem o tempo entre o trabalho laboral e o doméstico, como o cuidado com os filhos. Elas desejam um trabalho que seja mais flexível para proporcionar a possibilidade de conciliar essa dupla jornada de atividades, no trabalho e em suas casas. Assim, o diferencial salarial pode ser explicado, pois há um maior número de mulheres que engajam em empregos mais flexíveis e favoráveis em relação a permanência no trabalho (FERNANDES, 2002).

As desigualdades no mercado de trabalho também são explicitadas pela teoria da discriminação. A discriminação é definida como o tratamento desigual baseado em critérios irrelevantes para a atividade que é exercida. Dentro de vários tipos de discriminação econômica a discriminação no mercado de trabalho é a que mais tem destaque nas pesquisas e literatura. (LOUREIRO, 2003).

A discriminação no mercado de trabalho pode ser classificada de 4 modos diferentes. A primeira é a discriminação salarial, quando indivíduos que fazem o mesmo trabalho com a mesma capacidade ganham salários diferentes. A segunda é a discriminação de emprego, quando indivíduos que possuem características como cor ou gênero ficam em desvantagem no mercado de trabalho. A terceira forma é a discriminação de trabalho ou ocupacional quando indivíduos por conta de características como cor ou gênero são desencorajados a ocupar certos cargos, mesmo sendo capazes. E a última forma de discriminação é decorrente de oportunidades desiguais por conta do capital humano, acontece quando indivíduos por conta de características como cor ou gênero têm menos oportunidades de aumentar o seu capital humano. Os 3 primeiros são denominados de *post market discrimination*, ou discriminação direta, pois são

encontrados após o indivíduo já estar empregado. O último é denominado como *premarket discrimination* ou discriminação indireta, porque acontece antes do indivíduo entrar no mercado de trabalho (LOUREIRO, 2003).

Para Becker (1957), a discriminação pode ocorrer de três formas diferentes, como a discriminação do empregador, discriminação do empregado e a discriminação do consumidor. Se o indivíduo tem a preferência por discriminar, ele tem que estar disposto a pagar alguma coisa, seja diretamente ou na forma de redução na renda, assim pagar valores diferentes para trabalhadores igualmente produtivos resulta em uma discriminação.

Em sua pesquisa, Loureiro (2003) explora teorias que levantam a hipótese de que os diferenciais salariais podem ser atribuídos à presença de segmentação no mercado de trabalho. Essas teorias sugerem que trabalhadores com características semelhantes, mas em ocupações distintas, podem buscar maximizar funções de utilidade diferentes. Vale destacar que essa abordagem difere das teorias de discriminação anteriormente discutidas, pois a discriminação é definida como o tratamento desigual baseado em critérios irrelevantes para a atividade exercida.

A segmentação do mercado de trabalho, conforme Loureiro (2003), concentra-se nas características do posto de trabalho que resultam em desigualdades entre os trabalhadores. Este enfoque destaca que o mercado de trabalho segmentado dificulta a mobilidade de trabalhadores de baixa qualidade para trabalhadores com maior qualidade. Esse contexto contribui para a compreensão das barreiras à mobilidade e das complexidades envolvidas na transição entre diferentes estratos ocupacionais. Essas considerações enriquecem a compreensão das dinâmicas salariais e de emprego, oferecendo uma perspectiva que vai além da competição tradicional por oportunidades de trabalho.

As teorias econômicas expostas dão suporte ao entendimento das fontes das desigualdades pessoais de rendimentos. A próxima seção reúne a literatura empírica sobre as assimetrias de rendimentos entre pais e não pais.

2.2 Revisão empírica

2.2.1 O sistema familiar e o silêncio científico sobre a paternidade

A família é a célula básica da sociedade e o ponto de partida para o desenvolvimento das demais relações sociais. Esse sistema familiar vem passando cada vez mais por mudanças, desde o momento que se inicia, ou seja, desde quando há a decisão de se formar uma família, até a decisão de ter filhos. Nesse contexto, Guiginski (2019), conduziu uma pesquisa no Brasil usando dados do Censo Demográfico Brasileiro de 2010, fornecidos pelo IBGE através do

projeto IPUMS-I, para estudar o efeito do casamento na renda dos homens. A pesquisa incluiu homens de 25 a 49 anos que viviam em áreas urbanas, trabalhavam em empregos não agrícolas e possuíam renda positiva.

Os resultados da pesquisa de Guiginski (2019) confirmaram a existência de um prêmio salarial do casamento para os homens brasileiros, e esse mesmo prêmio está presente em menor magnitude para os homens que apenas coabitam com a companheira. Além disso, a diferença entre o prêmio do casamento e da coabitação tende a aumentar com o nível socioeconômico. Ao decompor os diferenciais de rendimentos, constatou-se que os prêmios salariais estavam relacionados à estrutura salarial (variáveis não explicadas - relacionados aos coeficientes) e não a efeitos de composição (variáveis explicadas – relacionadas as características observáveis nos indivíduos). Vale ressaltar que os autônomos e profissionais liberais apresentaram prêmios maiores do que os empregados, o que descartou a ideia de que a discriminação do empregador fosse o principal mecanismo para os maiores rendimentos de casados e unidos.

Perucchi e Beirão (2007) mostram que as mulheres têm concepções sobre a paternidade que são atravessadas por suas experiências. Essas concepções remetem à valorização da perspectiva do pai participativo e presente e não apenas como provedor da família. São poucos os homens que tiram um tempo considerado significativo para ficar com os filhos, de acordo com Sin, Dasgupta e Pacheco (2018). Isso pode explicar o porquê de a maternidade vir com uma penalidade no trabalho, já que as mulheres mães tiram um tempo maior para se dedicarem aos filhos.

A partir de um estudo de corte transversal e descritivo, Carvalho e Pires (2011) verificaram a influência das mudanças no sistema familiar que envolvem o homem pai. As mudanças sociais vêm mostrando um novo conceito de paternidade, onde o pai não é somente visto como um provedor financeiro. A transformação desse modelo familiar teve muitas influências externas, como a industrialização, movimentos feministas e a urbanização, entre outros. Essas questões, além de proporcionar uma abertura para a mulher no ambiente de trabalho, flexibilizou o papel do homem na instituição familiar. Apesar do envolvimento paterno, na grande maioria das vezes, não apresentar um crescimento quantitativo, vem existindo cada vez mais o desejo de participação por parte do pai na criação dos filhos, acompanhado com uma nova capacidade de paternagem.

Freitas *et al.* (2009) também apresentaram evidências dessas mudanças na visão do pai, a partir de uma pesquisa de abordagem qualitativa sobre a paternidade, através de entrevistas, em João Pessoa, no Nordeste do Brasil, no ano de 2003. As entrevistas com 10 homens foram

feitas em um ambulatório de pediatria de um hospital universitário. Os entrevistados visualizaram a paternidade mais relacionada com o sustento da família do que com o envolvimento afetivo. Contudo, foi relatado processos de transformação, onde a paternidade afetiva começa a ser vista como uma das maiores preocupações de ser pai. No entanto, hegemonia do modelo patriarcal ainda é predominante.

De acordo com Borsa e Nunes (2011), as mulheres são vistas como as principais cuidadoras da família e responsáveis pelas tarefas domésticas, mesmo que sejam participativas de forma econômica. As mudanças que ocorreram na sociedade e nos papéis sociais de cada membro familiar têm gerado maior interesse sobre a importância da figura paterna e o que ela representa para o núcleo familiar.

Bruschini e Ricold (2012) realizaram uma pesquisa através de técnicas qualitativas e quantitativas, que envolveram entrevistas exploratórias com grupos de homens, que possuísem renda menor que 5 salários-mínimos. Para essa pesquisa também foram usados dados secundários sobre a participação masculina nos afazeres domésticos e sobre o tempo gasto em tais atividades, com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) de 2002 e 2006. Os autores apresentam os resultados sobre a participação masculina no trabalho doméstico e no dia a dia da família e cuidado com os filhos. Os resultados mostram que na visão das mulheres a participação masculina é considerada uma ajuda para elas, nesse caso sendo um auxílio periférico, não obrigatório quando há presença de mulheres nas casas. A participação masculina no trabalho doméstico é maior quando eles se encontram desocupados.

Através de pesquisas de campo qualitativas, com 28 pais com filhos em escolas públicas e privadas, no município de Curitiba, no Paraná, e com o objetivo de se aprofundar em questões relacionadas à participação, ou seja, à divisão com tendência equitativa no trabalho de cuidados com os filhos, Sartor (2018) mostrou como é importante a visão que os pais possuem de si mesmos e percebem que o que desejam vai de acordo com a destraditionalização da paternidade. Ou seja, estar de forma mais efetiva e participativa na vida dos filhos, e não apenas como uma figura que representa autoridade e sustento.

Souza e Benetti (2009) concluíram, por meio de levantamento dos artigos internacionais e nacionais indexados nas bases de dados LILACS, que o tema paternidade é foco importante para as relações familiares e é fundamental para a implantação de políticas públicas de apoio às famílias em diferentes contextos. Mostram que no Brasil não há tanta ênfase nos programas que são relacionados à paternidade, revelando como o país é precário nas ações de suporte para a prevenção de afastamento/negligência da figura paterna na relação com

os filhos.

Através de uma análise descritiva de artigos sobre a paternidade e maternidade da base Scopus desde 1788 até 2016, Maroto-Navarro *et al.* (2021) escrevem que há quatro vezes menos artigos que falam sobre paternidade do que maternidade na América do Norte, Europa e Oceania. O conhecimento sobre maternidade e paternidade é desigual, assim é essencial desenvolver novos conhecimentos sobre a paternidade. É preciso de legitimidade científica para transformar a situação de desvantagem social da mulher, e desvendar a desigualdade de gênero na produção científica sobre a paternidade.

O pai é de extrema importância no contexto social e o estudo sobre a paternidade, e explorar o pai em seu imaginário, enriquecer a literatura sobre a paternidade e contribuir com novas perspectivas poderiam gerar um rompimento no silêncio científico histórico do homem pai (GOMES; RESENDE, 2004).

2.2.2 Paternidade e carreira

Nogueira (2017) entrevistou 113 profissionais pais, em uma relação conjugal heterossexual e com pelo menos um filho de até 18 anos, com o objetivo de explorar a paternidade no contexto de trabalho e na carreira profissional. Há associações significativas entre paternidade e a carreira, benefícios como maior satisfação e realização tanto pessoal como profissional, e mudança na sua visão de sucesso. Em contrapartida, existem os conflitos relacionados à paternidade, como a falta de flexibilidade para desenvolver a carreira, uma responsabilidade e complexidade maior na atividade profissional e necessidade de trabalhar mais tempo para aumentar a renda familiar.

Os resultados da pesquisa de Nogueira (2017) também mostram como a cultura organizacional e a postura de liderança em relação à questão familiar no ambiente de trabalho são importantes. O ambiente de trabalho ainda é predominante masculino, em que os traços como ambição, assertividade, competitividade e ousadia são vistos como algo exclusivo do homem, considerados algo importante para o desenvolvimento das organizações empresariais. Assim, homens são vistos como mais relevantes nas empresas em comparação às mulheres, principalmente mulheres mães.

Em suas análises, Gatrall, Ladge e Powell (2022) demonstraram que os pais valorizam o papel de provedor, mas se sentem excluídos das políticas que flexibilizam o trabalho após se tornarem pais. Nos estudos qualitativos que exploraram a experiência e os sentimentos dos pais sobre a combinação da família e do trabalho, mostram que caso o homem que se tornou pai

busque por seus direitos ou novos acordos, são desencorajados ou penalizados por seus empregadores. É esperado do homem pai que ele dê prioridade para as responsabilidades relacionadas ao trabalho, e essa expectativa é refletida nas atividades dos executivos e nas políticas de trabalho.

A hegemonia ou masculinidade hegemônica representa o padrão de práticas que permitem que os homens dominem as mulheres, e essas práticas promovem sistemas sociais patriarcais. É importante o reconhecimento da hegemonia masculina, pois ela existe no contexto social e no que se espera de um homem em sociedade. A partir dessas expectativas é definido como serão os funcionários masculinos do mercado de trabalho. Com esse contexto, Gatrall, Ladge e Powell (2022) afirmam que os pais podem se sentir pressionados para demonstrar uma grande orientação para o trabalho, mesmo que isso impacte ou seja o contrário de seus sentimentos.

Por conta da paternidade, da masculinidade e o sustento da família estarem de certa forma ligados à imagem masculina, os pais são vistos dentro das organizações como provedores econômicos, enquanto todo o cuidado infantil e afazeres domésticos são atribuídos à figura feminina. Pais com filhos na escola trabalham mais horas do que os outros funcionários. Embora a paternidade seja vista como um sinal de comprometimento com o trabalho e a busca por recompensas financeiras, muitas vezes, o envolvimento dos pais no cuidado dos filhos é desencorajado pelos empregadores, novamente atribuindo essa tarefa de cuidado e envolvimento com o filho às mulheres mães. (GATRALL; LADGE; POWELL, 2022).

Mais pesquisas são necessárias, de acordo com Gatrall, Ladge e Powell (2022), sobre como os pais de famílias que possuem baixa renda, ou como diferentes estruturas familiares “fazem a paternidade”. Pesquisas são importantes para abordar o tema sobre pais empregados, e os autores sugerem que é importante se afastar da única ideia de família nuclear, pois existem várias estruturas familiares e em diferentes contextos.

2.2.3 Paternidade e mercado de trabalho: participação e salários

Whitehouse (2002) através de uma pesquisa de aproximadamente 20.000 funcionários, feita no *These surveys are the Australian Workplace Industrial Relations Survey* de 1495 (AWIRS95), e 28.000 funcionários no *British Workplace Employee Relations Survey* de 1998, da Austrália e Reino Unido usando técnicas qualitativas, mostrou que as penalidades para a maternidade no Reino Unido parecem estar associadas com o nível baixo de ganhos de trabalhos de tempo parcial, enquanto os prêmios para a paternidade refletem, em parte, uma distribuição

salarial geral mais ampla para ambos os países. Mesmo que em ambos os países o modelo de provedor masculino tenha sido contestado por conta dos pagamentos iguais e outras disposições de equidade de gênero, esse modelo ainda permanece dominante, com divisões bem diferentes entre horários de trabalhos de mãe e de pai. Há, portanto, de acordo com o autor, uma expectativa de penalidade para maternidade e prêmio para a paternidade, por razão das diferenças de gênero no trabalho e nos papéis familiares, que normalmente envolvem as mães apoiando os esforços e carreira dos pais.

A partir de dados de painel para funcionários noruegueses nos anos de 1997-2007, Cools e Strom (2016) estimaram que a paternidade afeta negativamente os salários por hora. Ao contrário da maioria dos estudos que usam dados dos EUA e de pesquisas anteriores da Noruega. Na pesquisa de Cools e Strom (2016) para os homens noruegueses, a pena é maior para quem trabalha em tempo integral e no setor privado. Uma parcela substancial da penalidade do salário-paternidade é explicada pela licença-paternidade.

Para Cools e Strom (2016), a literatura sobre as penalidades salariais à paternidade preocupa-se com os efeitos do primeiro filho, embora os efeitos dos filhos subsequentes sejam frequentemente estimados em adição. Mesmo controlando os efeitos fixos individuais, existe a possibilidade de seleção de indivíduos para a paternidade e de diferentes sistemáticas na carreira de indivíduos que têm filhos em diferentes idades, e isso produziria estimativas enviesadas. Por esse motivo é importante controlar a amostra e restringi-la para que contenha apenas indivíduos que se tornam pais. A identificação das penalidades salariais da paternidade vem da comparação do desenvolvimento salarial de indivíduos com filhos com o desenvolvimento salarial de indivíduos que ainda não tiveram filhos.

Costa, Joyce e Parodi (2020) usaram duas fontes de dados para a análise empírica da disparidade salarial entre homens e mulheres, após o primeiro filho. Todas as análises de dados longitudinais foram baseadas no *UK Household Longitudinal Study* (UKHLS) e do *British Labor Force Survey* (LFS). A amostra de indivíduos foi observada durante os primeiros anos de trabalho, entre os 20 e os 55 anos, com 5.050 famílias na Grã-Bretanha de 1997-2007, 1.500 famílias galesas e escocesas de 1999; em 2009, 40.000 famílias do Reino Unido foram adicionadas, resultando em mais de 30% da amostra sendo afetada. Os resultados mostram que as diferenças na experiência de trabalho explicam até dois terços das disparidades salariais entre homens pais e não pais e mulheres mães e não mães, após o primeiro filho, e essa diferença em sua maioria é impulsionada por diferentes experiências no trabalho em tempo integral. A diferença no salário não se abre logo após o nascimento da criança, mas aumenta gradualmente

à medida que a criança cresce. As diferenças salariais estão relacionadas com a chegada do primeiro filho, e com as mudanças de comportamento no mercado de trabalho associadas a isso (COSTA; JOYCE; PARODI, 2020).

Cukrowska-Torzewska e Lovasz (2020) realizaram uma análise para 26 países europeus: Áustria, Bélgica, Bulgária, República Tcheca, Dinamarca, Estônia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Islândia, Irlanda, Itália, Letônia, Lituânia, Holanda, Noruega, Polônia, Portugal, Romênia, República Eslovaca, Eslovênia, Espanha, Suécia e Reino Unido no período de 2004–2013, com os dados transversais EU-SILC, que é um grande conjunto de dados representativo coletado pelo Eurostat para países europeus selecionados. O banco de dados contém as principais características demográficas dos entrevistados (gênero, idade, escolaridade) e dados sobre sua situação no mercado de trabalho, medidas de renda individual e familiar, situação familiar e ambiente doméstico.

A partir da análise dos dados os autores descobriram que independente das normas políticas e culturais, os pais recebem um prêmio salarial, que pode aumentar ainda mais as diferenças de gênero. As análises para a maternidade variam entre os países, mas não foram encontradas penalidades de maternidade para os países do sul da UE, e o motivo dessa falta de penalidade pode ser porque as mães retornam ao trabalho rapidamente ou saem do mercado de trabalho indefinidamente, sem dar tempo para alguma penalidade. Penalidades moderadas a pequenas são encontradas na Europa Continental, países anglo-saxões e nórdicos, juntamente com maior emprego materno. (CUKROWSKA-TORZEWSKA; LOVASZ, 2020).

Mesmo que o prêmio pela paternidade desempenhe um papel fundamental em todos os países, as políticas possuem um impacto importante sobre como as penalidades pela maternidade moldam as diferenças salariais de gênero. A maternidade, por sua vez, afeta negativamente os salários das mulheres, mas não em todos os países. Em particular, nos países do Sul da Europa, verifica-se que a maternidade aumenta os salários das mulheres. Nos países do sul da Europa, onde o emprego feminino é baixo, a diferença salarial é pequena, é impulsionada pela diferença salarial entre os sexos entre os indivíduos sem filhos e uma diferença salarial positiva para a paternidade, e as mães que trabalham nesse caso recebem um prêmio salarial, por conta das licenças curtas, e por voltarem rápido para o mercado de trabalho (CUKROWSKA-TORZEWSKA E LOVASZ, 2020).

Na Europa nórdica, na Europa continental e nos países anglo-saxões, a diferença salarial entre homens e mulheres é principalmente por conta do prêmio de paternidade. Em países onde homens ainda são considerados os principais provedores, os homens que têm filhos

têm maior probabilidade de trabalhar mais e por mais horas depois de se tornarem pais, com o objetivo de garantir a estabilidade financeira para a sua família. Nesses países mais tradicionais o prêmio salarial da paternidade pode ser muito alto. O prêmio salarial devido à paternidade aumenta os salários médios dos homens e, portanto, contribui para a desigualdade salarial de gênero em todos os países. Os resultados apontados por Cukrowska-Torzewska e Lovasz (2020) mostram que o prêmio pela paternidade está presente em todos os países examinados e é um fator importante para a diferença salarial entre homens e mulheres.

O estudo de Sin, Dasgupta e Pacheco (2018) explora o impacto da paternidade nos resultados do mercado de trabalho usando dados da pesquisa *Understanding Society* do Reino Unido. Os autores investigam as diferenças de emprego, horas trabalhadas e ganhos entre pais e não pais, bem como variações dentro de grupos de pais por sexo, idade e número de filhos. Os homens, diferentes das mulheres, não mostram a tendência de diminuir emprego após a paternidade, independentemente dos rendimentos anteriores. Assim a paternidade, pode gerar um aumento nas diferenças de emprego entre homens e mulheres.

Sin, Dasgupta e Pacheco (2018) executaram uma regressão de log de salários por hora para pais e não pais e mãe e não mães. O estudo combinou dados administrativos de ganhos mensais, registros de nascimento e horas trabalhadas, para descrever como a maternidade ou paternidade podem causar disparidade nos salários no mercado de trabalho na Nova Zelândia. O corte temporal para não pais foi 2006-2015 e o de pais que tiveram seu primeiro filho foi 2003-2010. A pesquisa indica que, antes de se tornarem pais ou mães, homens e mulheres ganham salários por hora acima da média., mas quando a mulher se torna mãe há uma redução de 4,4% nos salários por hora em média. Não foi encontrado um efeito significativo de se tornar pai sobre o salário por hora. A redução dos salários das mães é ainda maior para as que estão afastadas do trabalho há mais tempo, por exemplo, mulheres afastadas do trabalho por 12 meses tem uma redução de 8,3%.

No geral, Sin, Dasgupta e Pacheco (2018) expõem que os salários por hora reduzidos das mulheres podem ser explicados pela depreciação de seu capital humano enquanto estão em licença maternidade e não podem ser ativas no trabalho como eram antes dos filhos. Mas também podem ser impulsionados por mulheres trocando salários por flexibilidade no horário de trabalho, ou sofrendo redução do poder de barganha ao tentar reingressar no mercado de trabalho.

Nos últimos anos existiu um avanço no aumento das pesquisas sobre a paternidade e saúde dos homens, o que colocou em pauta assuntos estereotipados como o pai ser frio,

autoritário e insensível. Enquanto para as mulheres foram atribuídas diferentes concepções sobre a limitação ou a perda do rendimento profissional quando se tornam mães, por tentarem conciliar o emprego com as atividades familiares; outra dificuldade apontada por mulheres foi a concorrência e a necessidade de estarem sempre se atualizando profissionalmente para conseguirem estar no mercado de trabalho (SIN; DASGUPTA; PACHECO, 2018).

Sin, Dasgupta e Pacheco (2018) mostram que a diferença salarial de gênero entre os pais é duas vezes maior do que a diferença salarial de gênero entre não pais. As vantagens da parentalidade observada no mercado de trabalho cresce com a idade, e os pais do sexo masculino ganham mais do que os não pais do sexo masculino em todas as idades.

A partir de 26 rodadas da Pesquisa Nacional Longitudinal da Juventude de 1979 (NLSY79), numa amostra de 12.686 homens e mulheres nascidos durante os anos de 1957 a 1964 e que viviam nos Estados Unidos quando a pesquisa começou, Yu e Hara (2021), examinaram como ter filhos altera os rendimentos de mulheres e homens, aumentando as chances de a mulher estar em um trabalho precário. Enquanto para os homens, os resultados mostram que em vários casos a presença de filhos não é estatisticamente significativa.

Petersen, Penner e Hogsnes (2007), a partir de uma pesquisa com dados pareados de empregados e empregadores, da Noruega e Estados Unidos no período de 1980-1997, chegaram às seguintes conclusões: queda na penalidade da maternidade de 1980 até meados de 1990, ou seja, a mãe e a não mãe tinham rendimentos semelhantes, no caso da Noruega. Para os homens foi observado que os prêmios referentes a paternidade permaneciam estáveis. Apesar da redução da penalidade feminina, ela ainda acontece, em relação ao crescimento do salário há uma pequena penalidade feminina em todos os anos de 0,5% a 0,7%.

A base de dados analisada pelos autores possui quatro níveis diferentes, população, estabelecimento, ocupação e ocupação-estabelecimento. A análise da base de dados relata como os salários estão relacionados com o estado civil e com a presença de filhos, em cada nível. A estimativa de análise ocupação-estabelecimento aborda se os prêmios de casamento e paternidade ou penalidades nos salários que estão presentes quando o trabalhador faz o mesmo trabalho, no caso das mulheres e homens. Para o homem, ser casado provoca efeitos positivos e estáveis ao longo do tempo. Para a paternidade, há pequenos prêmios de 2–3% para 2 filhos ou mais de 2 filhos, no nível ocupação-estabelecimento, os prêmios são de 1 a 2%. Cerca de metade dos prêmios conjugais refletem um efeito de seleção, pois os homens que se casam já ganham mais antes de se casarem (PETERSEN; PENNER; HOGSNES, 2007).

Para os autores o problema não é que as mulheres perdem por ter filhos, mas sim que

os homens ganham com o casamento e com a paternidade. Os principais mecanismos por detrás da disparidade salarial entre homens e mulheres ao nível da população no final do período são a ainda considerável penalização feminina, o maior ganho masculino para o casamento, a pequena penalização feminina para os filhos e a pequena recompensa masculina para os filhos, que quando somados dá diferenças consideráveis (PETERSEN; PENNER; HOGSNES, 2007).

Kleven, Landaís e Sogaard (2015) examinaram a relação entre a parentalidade e a diferença de gênero na remuneração na Dinamarca. Eles analisaram a evolução salarial de homens e mulheres, antes e depois da chegada de um filho, com a base de dados para a população da Dinamarca, entre 1980-2011, mais os dados administrativos adicionais de 1964. Os resultados indicam que a chegada de um filho tem um efeito negativo na renda das mulheres, mas não dos homens. Além disso, mostram que essa diferença de renda de gênero é maior entre casais casados do que entre aqueles que não são casados, sugerindo que o efeito da criança na renda da mulher pode ser explicado em parte pela divisão tradicional de trabalho dentro de um casal. A fração da desigualdade total de gênero que pode ser explicada pelas crianças aumentou ao longo do tempo, de 30% em 1980 para 80% em 2011. Assim, de certa forma, a desigualdade de gênero tem a ver com a existência de filhos.

Killewalda (2013) utiliza uma amostra de homens da coorte de 1979 do *National Longitudinal Survey of Youth (NLSY79)* do *Bureau of Labor Statistics* em 2008, nos Estados Unidos. Homens com idades entre 14 e 22 anos em 1979 foram selecionados e reentrevistados anualmente até 1994, e posteriormente, a cada seis meses. Os dados mais recentes disponíveis são da pesquisa realizada em 2008, quando os entrevistados tinham entre 43 e 51 anos e a maioria das formações familiares e transições para a paternidade já havia ocorrido.

Os resultados obtidos indicam que a paternidade casada, residencial e biológica está associada a um aumento salarial de cerca de 4%. No entanto, pais solteiros residentes, pais não residentes e padrastos não recebem nenhum prêmio paternidade. Além disso, pais casados residentes também não recebem um prêmio salarial estatisticamente significativo quando suas esposas trabalham em tempo integral. Cerca de 15% do prêmio salarial para pais casados residentes pode ser explicado por mudanças no capital humano e características do trabalho. Os resultados sugerem que o prêmio paternidade está relacionado à interação entre os laços biológicos, a co-residência com a criança e o casamento com a mãe.

No Brasil, de acordo com Abreu (2014), foi realizada uma pesquisa em São Paulo, com o objetivo de investigar o impacto dos primogênitos na atividade econômica dos pais de baixa renda. A pesquisa utilizou uma base de dados composta por 700 entrevistados, incluindo

300 casais e 99 mães solteiras, em diversas comunidades da cidade de São Paulo. A pesquisa foi conduzida no período de 17/08/2012 a 02/10/2012 e envolveu a realização de entrevistas separadas com homens e mulheres, utilizando um conjunto de 65 perguntas. Foram selecionadas residências com crianças de até seis anos de idade. No que diz respeito às técnicas de pesquisa, foi utilizada a metodologia de Heckman para resolver o viés de auto seleção, especialmente para o caso das mulheres.

Os resultados obtidos para São Paulo, Brasil, revelaram que a filha primogênita exerce um efeito positivo nos salários das mulheres, demonstrando um aumento nas taxas de salário em resposta ao seu nascimento. Já no caso dos homens, o efeito também se manifesta tanto para meninos quanto para meninas, mas o impacto positivo é mais evidente no nascimento das filhas. Em relação às horas de trabalho, os coeficientes das mulheres aumentam com o nascimento do primeiro filho, independentemente do sexo. No entanto, não foi encontrada evidência de que o nascimento do primeiro filho afeta as horas trabalhadas pelos homens (ABREU, 2014)

Embora tradicionalmente se acredite que a paternidade não afete os ganhos dos homens, pois o cuidado com as crianças é atribuído às esposas, as crianças demandam tempo e recursos financeiros dos pais, o que pode levar a mudanças no comportamento dos homens em relação ao mercado de trabalho. De acordo com o autor, nos Estados Unidos e na Dinamarca também sugerem que o nascimento de filhos homens tende a aumentar os salários e as horas trabalhadas dos pais, em comparação com filhas mulheres. Além disso, constatou-se que CEOs do sexo masculino tendem a se beneficiar mais com o prêmio salarial, após a paternidade, especialmente se a criança for um filho homem (ABREU, 2014).

Os resultados da pesquisa indicam que os homens pais de "primeira viagem" experimentam uma redução de 12% em seus salários. No entanto, esse efeito se inverte quando o único filho é do sexo feminino, resultando em um aumento de 15% nos salários dos pais, representando um bônus de 3%. Essa conclusão difere das estatísticas descritivas, que mostravam que os pais de filhos homens tinham uma renda-hora equiparada aos pais de filhas únicas.

Em conclusão, Abreu (2014) evidencia uma mudança de comportamento no mercado de trabalho tanto para homens quanto para mulheres após o nascimento do primeiro filho. O efeito da primogênita menina resulta em um bônus de 19% nos salários das mães e 15% nos salários dos pais. O efeito bônus nos salários dos pais e mães é mais evidente quando não se consegue explicar um aumento na quantidade de horas trabalhadas em decorrência do nascimento do primeiro filho, o que poderia justificar os maiores ganhos salariais (ABREU,

2014).

Guiginski e Wajnman (2019) analisam a relação entre a maternidade e a participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres e incluem a paternidade como contraponto na análise para o Brasil. A partir dos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2013, aplicou-se a regressão logística em seis regiões metropolitanas brasileiras: Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo. Os resultados mostram que a maternidade tem um impacto negativo significativo na participação das mulheres no mercado de trabalho e na qualidade da inserção ocupacional, independentemente de sua idade, escolaridade, estado civil e número de filhos. A presença de filhos acima de 12 anos afeta a participação das mulheres, mas de forma menos significativa do que para os filhos menores; a presença de um filho em idade escolar reduz as chances em 24,8% e dois ou mais filhos representam 34,4% de redução nas chances de participação, em relação à mulheres sem filhos.

Para os homens, os resultados são menos consistentes e, muitas vezes, a presença de filhos não se mostra estatisticamente significativa. Porém, a probabilidade da participação dos homens no mercado de trabalho é mais alta quando há presença de filhos, em comparação aos homens sem filhos. Dois ou mais filhos em idade escolar, aumentam em 40,2% as chances de participação masculina. A presença de um filho em idade pré-escolar aumenta em 13,5% a chance de o homem estar ocupado em trabalho precário e a presença de um filho em idade escolar ou de filhos com mais de 12 anos não se mostraram estatisticamente significativas. O fato de residir junto a um cônjuge reduz em 27,5% as chances de o homem estar num trabalho precário.

A partir da revisão empírica, pode-se concluir que as transformações sociais nas últimas décadas vêm influenciando a transformação do papel do pai na família. Os estudos apontam que ainda existe uma hegemonia do modelo patriarcal e que muitos homens ainda enxergam a paternidade como relacionada principalmente com o sustento da família do que com o envolvimento afetivo com os filhos. Além disso, as mulheres ainda são vistas como as principais cuidadoras da família e responsáveis pelas tarefas domésticas, mesmo que atualmente estejam mais ativas e participativas de forma econômica.

Essa responsabilidade pode impactar de forma negativa na carreira da mulher mãe e, por outro lado, a falta de obrigatoriedade com os afazeres domésticos e cuidado com os filhos podem gerar um impacto positivo na carreira dos pais, tendo mais liberdade para ficarem e se dedicarem na carreira. O prêmio salarial pode estar vinculado às diferentes ocupações, seguindo a teoria da segmentação do trabalho; assim, o prêmio pode variar entre ocupações primárias,

secundárias e terciárias.

Guiginski e Wajnman (2019), por exemplo, mostram que homens com filhos possuem mais chances de participarem do mercado de trabalho brasileiro. As pesquisas mostram também que a presença de filhos não é estatisticamente significativa para o salário dos homens pais em vários casos, e as vantagens da parentalidade observada no mercado de trabalho crescem com a idade; os pais do sexo masculino ganham mais do que os não pais do sexo masculino em todas as idades.

Na literatura internacional, alguns estudos como o de Cools e Strom (2016), encontraram evidências de que a paternidade afeta negativamente o salário dos pais. No entanto, estudos como o de Whitehouse (2002) e Yu, Hara (2021) mostram que a paternidade pode estar associada a um prêmio salarial em comparação com a maternidade em alguns países. Embora esse prêmio seja discreto, ele está presente em várias regiões do mundo. Além disso, é importante ressaltar que existe um prêmio salarial para a paternidade, mas também podem existir penalidades salariais associadas, embora sejam menores em magnitude. Sin, Dasgupta e Pacheco (2018) e Guiginski e Wajnman (2019) não encontraram mudanças significativas no mercado de trabalho da Nova Zelândia e no mercado de trabalho brasileiro, para os pais após a paternidade e sugerem que não há presença de penalidade salarial ou prêmio salarial significativo para os pais.

3 METODOLOGIA

3.1 Base de dados

Esta pesquisa utiliza os microdados da Pesquisa Nacional de Saúde PNS 2019, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em parceria com o Ministério da Saúde. Produz, em âmbito nacional, dados sociodemográficos e de saúde e de mercado de trabalho, que permitem a associação entre as condições de saúde e de mercado de trabalho no Brasil. Para este estudo, a amostra constitui em 30.685 observações, entre pai (22.134) e não pai (8.551) ocupados ou desocupados. Para a análise foram selecionadas as seguintes variáveis descritas e utilizadas nos modelos econométricos. As sociodemográficas são:

- *Idade*: em anos
- *Mulher*: sendo 1 quando mulher e 0 homem;
- *nbranco*: sendo 1 para indivíduos de cor de pele não branca (pardo ou preto ou indígena); e 0 para branca (brancos ou amarelos)
- *Dummy: Pai*: sendo 1 quando o homem for pai (tem pelo menos um filho) e 0 *Não Pai* (não tem filho).
- *Dummy: Chefe*: sendo 1 quando chefe e 0 contrário;
- *Dummy: Cônjuge*: sendo 1 quando cônjuge e 0 contrário;
- *Dummies: idade do filho: id_0_17, id_18_24, id_25_29, id_30_39, id_40+*. Sendo 1 quando o indivíduo está na faixa de idade e 0 caso contrário;
- *Baixa instrução*: sendo 1 o indivíduo que têm escolaridade inferior ao ensino médio e 0 contrário;
- *Média instrução*: sendo 1 o indivíduo que tem o ensino médio completo ou graduação incompleta e 0 contrário;
- *Alta instrução*: sendo 1 o indivíduo com graduação completa ou superior e 0 contrário;
- *urbano*: Sendo 1 quando os indivíduos residem na área urbano e 0 quando na rural;
- *nordeste, norte, centroeste, sudeste, sul e DF* (distrito federal): Sendo 1 quando o indivíduo reside na região e 0 caso contrário.

As variáveis de mercado de trabalho são:

- *formal*: Sendo 1 quando o indivíduo exerce uma atividade remunerada e que contribui para a previdência social e 0 informal;

- *ocupdirigentes*: sendo 1 quando a ocupação é dirigente ou gerente e 0 caso contrário;
- *ocuppca*: sendo 1 quando a ocupação é das Ciências e Intelectuais e 0 caso contrário;
- *ocuptecnicos*: sendo 1 quando a ocupação é de nível técnico e 0 caso contrário;
- *ocupoperacional*: sendo 1 quando a ocupação é operacional e 0 caso contrário;
- *sserviços*: sendo 1 quando a ocupação é no setor de serviços e 0 caso contrário;
- *scormercio*: sendo 1 quando a ocupação é no setor de comércio e 0 caso contrário;
- *sagricola*: sendo 1 quando a ocupação é no setor agrícola e 0 caso contrário;
- *sindustria*: sendo 1 quando a ocupação é no setor da indústria e 0 caso contrário;
- *empregado*: sendo 1 quando é empregado do setor privado e 0 caso contrário;
- *doméstica*: sendo 1 quando a ocupação for doméstica e 0 caso contrário;
- *setorpublico*: sendo 1 quando é empregado no setor público e 0 caso contrário;
- *empregador*: sendo 1 quando é um empregador e 0 caso contrário;
- *contapropria*: sendo 1 quando a ocupação é conta própria e 0 caso contrário;
- *salmensal*: Salário mensal habitual do trabalho principal (R\$);
- *horasemana*: Jornada de trabalho semanal em horas;
- *salhora*: Salário hora habitual do trabalho principal.

3.2 Modelo Logit

Utilizou-se o modelo *Logit* para verificar as probabilidades de participação e de ocupação dos homens pais, maiores de 14 anos no mercado de trabalho brasileiro.

Segundo Pindyck e Rubinfeld (2004), o modelo *Logit* é baseado na função de probabilidade logística acumulada e é especificada como:

$$P_i = F(Z_i) = F(\alpha + \beta X_i) = \frac{1}{1 + e^{-Z_i}} = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \beta X_i)}} \quad (1)$$

em que e representa a base de logaritmos naturais, que é aproximadamente 2,718. P_i é a probabilidade de um indivíduo fazer uma determinada escolha, dado X_i . As equações funcionais são descritas em equação para estimar a probabilidade de participação (2) e probabilidade de ocupação (3) no mercado de trabalho:

$$P(Pea)_j = \beta_0 + \mathbf{cbio}'_i \boldsymbol{\theta} + \mathbf{filho}'_i \boldsymbol{\varphi} + \mathbf{uf}'_i \boldsymbol{\sigma} + \psi \mathbf{urb}_i + \mathbf{ch}'_i \boldsymbol{\lambda} + \gamma \mathbf{chef}_i + u_i \quad (2)$$

Onde, $P(Pea)_j$ é a participação no mercado de trabalho 1 na força de trabalho e 0 fora

da força de trabalho, **cbio** é o vetor das variáveis de características biológicas do indivíduo, como a cor da pele, **filho** é o vetor das variáveis das faixas de idade dos filhos (0 a 17 anos - base), e **uf** o vetor das grandes regiões, Nordeste (base). *urb* é a *dummy* para área de residência. **ch** é o vetor relacionado à idade e escolaridade. O *chefe* é a *dummy* para o chefe da família (1 chefe, 0 caso contrário). u_i é o termo de erro. O modelo é estimado para os homens e homens pais. Na estimação dos homens, inseriu-se a variável *dummy para pai* (1 pai e 0 não pai).

A equação (3) estima a probabilidade de ocupação dos homens:

$$P(Ocup)_i = \beta_0 + \mathbf{cbio}'_i \boldsymbol{\theta} + \mathbf{filho}'_i \boldsymbol{\varphi} + \mathbf{uf}'_i \boldsymbol{\sigma} + \psi_{urb_i} + \mathbf{ch}'_i \boldsymbol{\lambda} + \gamma_{chefe_i} + \gamma IMR_i + u_i \quad (3)$$

Ocup é a condição de ocupação (1 ocupado e 0 desocupado), e IMR (Razão Inversa de Mills) a correção do viés de seletividade. Outras variáveis citadas anteriormente foram utilizadas. De acordo com Heckman (1979), o viés de seleção amostral pode ocorrer pela auto seleção dos indivíduos e, portanto, deve-se acrescentar a variável Razão Inversa de Mills (IMR) no modelo. Essa variável é estimada a partir das equações de participação no mercado de trabalho.

$$IMR = \lambda_i = \frac{(\Phi Z_i)}{1 - (\phi Z_i)} \quad (3.1)$$

Em que, Φ representa a função densidade normal padronizada e ϕ a função de distribuição cumulativa normal padrão e Z_i é a variável normal padronizada, $Z \sim N(0, \sigma^2)$. Quando se estima as probabilidades de ocupação do indivíduo e as equações salariais, é necessário mensurar a IMR através do modelo de probabilidade como apresentado por Heckman (1979). No caso em que a razão inversa de Mills apresenta significância, esta deve ser inserida como variável regressora nas equações de salário e nas equações de probabilidade.

3.3 Determinantes salariais

Para a estimação dos determinantes salariais utilizou-se o método do *Ordinary Least Squares (OLS)*, para a média condicional (Mincer, 1958). A equação de determinação dos salários de Mincer (1958) foi aplicada para os homens ocupados em geral e para os pais.

$$\ln(W_{hi}) = \beta_0 + CH_i \beta + Set_i \delta + Ocup_i \tau + \beta_i Urbano_i + \beta_i Nbranco_i + UF'_i \boldsymbol{\phi} + PO'_i \boldsymbol{\sigma} + \partial_i pai_i + \lambda_i IMR_i + \mu_i \quad (4)$$

Sendo que: $\ln(W_{hi})$ representa o logaritmo neperiano do salário-hora, CH_i o vetor dos componentes de capital humano, escolaridade e experiência (idade e idade² como *proxy*), Set_i o vetor das variáveis *dummies* para os setores de atividade (agricultura, comércio, serviços

e indústria), $Ocup_i$ as *dummies* de ocupação (dirigentes, profissional das ciências e intelectuais, técnicos e operacionais), $Urbano$ para região de residência, $NBranco$ a cor da pele. O vetor UF_i constitui as *dummies* para as unidades federativas das macrorregiões, PO o vetor da posição na ocupação (empregado setor privado, doméstico, empregado público, empregador e conta própria). pai é a variável *dummy* (1 pai; 0 não pai) e, por fim, a variável para corrigir o viés de seleção amostral, IMR .

3.4 Decomposições contrafactuais de Oaxaca-Blinder

Para mensurar o efeito salarial da paternidade, comparado ao não pai e à mulher, e o efeito discriminação na comparação homens e mulheres, esta pesquisa utilizou os modelos de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder. A decomposição de Oaxaca-Blinder, Oaxaca (1973) e Blinder (1973) parte das equações mincerianas de determinação de salários:

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ji} + \mu_i \quad (5)$$

Onde, Y_i representa o logaritmo natural dos rendimentos e $X_{ji}, \dots, X_{ni}$ indica as n características observáveis que explicam Y . A equação (5) é estimada usando mínimos quadrados ordinários e apresenta sua forma funcional semilogarítmica.

Aplicando a equação (5) para o grupo em vantagem (H) e desvantagem (L), temos:

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + \mu_i^H \quad (5.1)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ji}^L + \mu_i^L \quad (5.2)$$

Onde H indica *High-wage*, isto é, salário do grupo em vantagem, e L indica *Low-wage*, salário do grupo em desvantagem. Aplicando as propriedades MQO e subtraindo (5.2) de (5.1), obtém-se método conhecido como *twofold*:

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) = \beta_0^H - \beta_0^L + \sum_j \bar{Y}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \quad (6)$$

O termo $\sum_j \beta_j^H (\bar{Y}_j^H - \bar{Y}_j^L)$ indica a diferença de rendimentos decorrente das diferenças de dotações dos indivíduos. O segundo termo $(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$ corresponde à existência de valorações salariais diferentes para grupos com as mesmas características individuais, ou seja, o rendimento atribuído às diferenças de coeficientes que, nesta pesquisa, refere-se ao efeito paternidade e efeito discriminatório de gênero e paternidade¹.

¹ A decomposição incorre no problema de identificação, ou seja, invariância dos resultados da decomposição frente a escolha arbitrária das variáveis a serem omitidas nos conjuntos de variáveis categóricas utilizadas nas

RESULTADOS DA PESQUISA E INTERPRETAÇÕES

4.1 Dados descritivos

A partir da base de dados da PNS 2019, a Tabela 1 resume as informações sobre os indicadores gerais do mercado de trabalho no Brasil, para os homens pais e não pais. Do total de homens em idade ativa (77,6 milhões) acima de 14 anos, 65,04% são pais (50,5 milhões); destes últimos, 75,75% são pais economicamente ativos (38,2 milhões), o que revela a relevância desses indivíduos para o mercado de trabalho brasileiro. Dos pais economicamente ativos, voltados para o mercado de trabalho, 95,7% estão ocupados no mercado de trabalho. E mais, os pais representam 66,59% da PEA estudada, e 68,58% dos ocupados; percentuais mais elevados do que para os não pais. Ou seja, os pais estão mais envolvidos no trabalho e exercendo mais as ocupações no mercado de trabalho brasileiro, comparados aos homens que não são pais. Isso sugere que a paternidade pode ter um efeito positivo no emprego, uma vez que os homens pais estão mais presentes no mercado de trabalho.

Tabela 1 – Indicadores gerais do mercado de trabalho para homens pais e não pais no Brasil 2019

Indicadores	Não pai	Pai	Total
PNEA (%)	39,36	60,64	100
	29,29	24,25	26,02
PEA (%)	33,41	66,59	100
	70,71	75,75	73,98
	100	100	100
PIA (%)	34,96	65,04	100
	27.146.123	50.506.169	77.652.292
Indicadores	Não pai	Pai	Total
P.O. (%)	31,52	68,48	100
	87,79	95,7	93,5
P.D. (%)	58,74	41,26	100
	12,21	4,3	6,95
	100	100	100
PEA (%)	33,41	66,59	100
	19.193.758	38.256.010	57.449.768

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS 2019.

regressões de determinação de salários. Para a correção desse problema utilizou-se o processo de normalização proposto por Yun (2005).

Os dados da Tabela 2 mostram as características da amostra, que é formada por 21.326 observações que representam 36.609.612 de homens pais ocupados no Brasil. Os não pais ocupados são 7.756 observações que, com a expansão amostral representam 16.849.536 de não pais. No total, há 29.082 observações (pais e não pais), ou 53.459.149, dos quais 16.849.536 são não pais e 36.609.613 são pais. Isso significa que 31,52% dos homens são não pais e 68,48% são pais. Em média, o perfil do homem pai ocupado é de uma pessoa mais velha, com 45 anos, do que o homem não pai ocupado, com 30 anos, e é não branco, 57,29%, é na grande maioria chefe de família (73,08%).

O homem com filhos possui uma instrução mais baixa se for comparado ao não pai, sendo 51,85% com baixa instrução e 18,26% pais com alta instrução; 35,63% dos não pais possuem baixa instrução e 27,79% alta instrução. Essa diferença sugere que a paternidade está associada a um menor nível de instrução.

O pai reside na área urbana e no Sudeste e Nordeste, assim como o homem não pai ocupado. O homem pai ocupado, em maior proporção, está empregado no setor de serviços, 38,83%, seguido pelo setor industrial, 28,86%; mesma composição para os não pais, no setor de serviços, 42,43%, e no setor industrial, 25,9%. A presença do pai é mais significativa no grupo ocupacional operacional, abrangendo 79,97% dos casos. Em termos de posição ocupacional, o homem pai ocupado é mais frequentemente empregado privado (46,8%) e no trabalho por conta própria (37,49%), assim como o homem sem filhos, sendo 63,11% como empregado privado e 25,92% no trabalho por conta própria. Apesar de ambos, pais e não pais, estarem presentes em ocupações parecidas, há mais não pais empregados privados, e há mais pais no trabalho por conta própria. E ao contrário dos não pais, o homem com filhos estão mais no setor privado e são menos formalizados.

O salário mensal médio do homem pai ocupado é maior do que o do homem não pai ocupado, com R\$2.695,00 e R\$2.097,07, respectivamente. O homem que não tem filhos recebe 77,58% do salário mensal do homem pai. O homem pai ocupado também trabalha mais horas por mês, com média de 181,03 horas, enquanto o homem não pai ocupado trabalha em média 170,5 horas por mês. O salário por hora do homem pai ocupado é maior do que o do homem não pai ocupado, com médias de R\$ 16,69 reais e R\$ 13,25, isto é, o homem não pai recebe 79,38% do salário-hora do pai. A quantidade de horas semanais trabalhadas média do homem pai ocupado é também maior sendo 41 horas enquanto a do homem não pai é de 39 horas. Ou seja, o pai ganha mais que o não pai, mas também trabalha mais que o homem não pai. Essas são as evidências iniciais de premiação salarial para os homens que têm filhos no Brasil.

Tabela 2 – Perfil do pai ocupado e do não pai ocupado no Brasil 2019

VARIÁVEIS	NÃO PAI		PAI	
		Desvio Padrão		Desvio Padrão
Idade (anos)	30	1.162,739	45	1.227,542
Baixa instrução (%)	35,63	0.4789	51,85	0.4996
Média instrução (%)	36,57	0.4816	29,87	0.4577
Alta instrução (%)	27,79	0.4479	18,26	0.3864
Não branco (%)	54,01	0.4983	57,29	0.4946
Chefe (%)	43,01	0.4950	73,08	0.4435
Cônjuge (%)	8,05	0.2720	19,62	0.3971
Urbano (%)	8,64	0.3418	83,78	0.3685
Norte (%)	7,22	0.2588	8,61	0.2806
Nordeste (%)	22,94	0.4204	25,33	0.4349
Sudeste (%)	46,23	0.4985	42,8	0.4947
Sul (%)	16,25	0.3689	14,74	0.3545
Centro oeste (%)	5,72	0.2322	7,15	0.2576
DF (%)	1,61	0.1262	1,34	0.1152
Agrícola (%)	11,09	0.3141	15,56	0.3624
Indústria (%)	25,9	0.4381	28,86	0.4531
Comércio (%)	20,56	0.4041	16,73	0.3732
Serviços (%)	42,43	0.4942	38,83	0.4873
Dirigente (%)	3,52	0.1843	5,1	0.2200
PCI (%)	10,5	0.3065	7,7	0.2667
Técnico (%)	9,73	0.2964	7,2	0.2588
Operacional (%)	76,23	0.4256	79,97	0.4002
Empregado privado (%)	63,11	0.4824	46,8	0.4989
Empregado público (%)	7,01	0.2553	8,56	0.2798
Trabalhador Doméstico (%)	0,79	0.0887	1,05	0.1021
Empregador (%)	3,14	0.1746	6,07	0.2388
Trab. conta-própria (%)	25,92	0.4382	37,49	0.4841
Formal (%)	52,4	0.4994	49,52	0.4999
Privado (%)	9,29	0.2553	91,43	0.2798
Salário mensal (R\$)	2.097,07	4.129,32	2.695,00	5.019,08
Horas mês (horas)	170,5	5.199,21	181,03	5.322,12
Salário hora (R\$)	13,25	3.018,47	16,69	7.042,44
Horas semanais (horas)	39,25	1.196,532	41,66	1.224,81
N. Observações	7.756		21.326	
		16.849.536		36.609.613

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS 2019.

4.1.1 Diferentes níveis de instrução de pais e não pais ocupados no Brasil, 2019

A Tabela 3 apresenta que, independentemente do nível de instrução, os homens pais no mercado de trabalho brasileiro apresentam salários mensais e por horas maiores em comparação com os homens não pais. Os pais com alta instrução têm um rendimento mensal de R\$6.607,29, enquanto os não pais recebem R\$3.734,96. Essa diferença representa um acréscimo de R\$2.872,33 no salário dos pais. Da mesma forma, ao comparar os rendimentos por hora, os pais alcançam um valor de R\$42,60, enquanto os não pais recebem R\$23,20, evidenciando uma diferença de R\$19,40 a favor dos pais. Os pais com baixa instrução apresentam um salário médio mensal de R\$1.535,60, enquanto os não pais recebem R\$1.131,55. Já no caso da média instrução, os pais recebem em média R\$2.307,75, enquanto os não pais ganham R\$1.791,95.

Tabela 3 – Salário mensal e salário hora do pai e não pai por instrução (R\$) no Brasil 2019

INSTRUÇÃO	Salário	Não Pai	Pai	Geral
Alta instrução	Mensal	3.734,96	6.607,29	5.425,42
	Hora	23,2	42,6	34,62
Média instrução	Mensal	1.791,95	2.307,75	2.121,87
	Hora	11,08	13,45	12,6
Baixa instrução	Mensal	1.131,55	1.535,60	1.438,45
	Hora	7,71	9,39	8,99

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

Essas diferenças de ganhos entre pais e não pais são significativas, evidenciando a presença de um prêmio salarial que pode estar relacionado à paternidade no mercado de trabalho brasileiro e quanto maior o nível de instrução, maior é a disparidade salarial entre pais e não pais. Os não pais com alta instrução recebem 57% do salário dos pais, e com média instrução ganham 78% do salário do homem pai. Isso sugere que os homens pais tendem a investir mais em sua formação educacional, o que, por sua vez, está associado a maiores rendimentos no mercado de trabalho. Além disso, a responsabilidade adicional da paternidade pode influenciar positivamente a motivação dos pais em buscar melhores oportunidades de renda. Adicionalmente, vale notar que, em média, o pai é 15 anos mais velho que o não pai, indicando uma diferença significativa em termos de conhecimento e experiência acumulados.

Comparando um pai com alta instrução a um pai de baixa instrução, o pai de baixa instrução ganha significativamente menos em termos de salário, sendo 23,24% do que um pai de alta instrução ganha. Um pai de média instrução comparado ao pai de alta instrução ganha cerca de 34,62% do salário do pai de alta instrução. Essas diferenças indicam que níveis educacionais e graus de instrução influenciam diretamente no valor do salário.

Quando se compara o não pai de alta instrução com o não pai de baixa instrução, vê-se também uma grande disparidade, o não pai de baixa instrução ganha 30,30% do salário de um não pai com alta instrução. Não pais de média instrução comparados aos não pais de baixa instrução, os não pais de baixa instrução ganham 63,15% dos salários dos não pais de média instrução. Pode-se concluir que a elevação da educação tem um efeito significativo nos salários dos pais, acentuando ainda mais a diferença salarial entre pais e não pais.

De acordo com Ehrenberg e Smith (2016), o graduado da faculdade têm a expectativa de que seus rendimentos sejam superiores aos do ensino médio, a fim de incentivar as pessoas a investirem em educação superior. Isso se deve ao reconhecimento de que quanto mais conhecimento e estudo um indivíduo possui, maior e mais valorizado será o seu capital humano. Essa perspectiva ressalta a importância de uma formação educacional mais elevada como um fator determinante na busca por melhores oportunidades e recompensas financeiras no mercado de trabalho.

A teoria do capital humano, desenvolvida por Schultz (1973), Becker (1964) e Mincer (1958), enfatiza a importância dos investimentos em educação e treinamento para aumentar a produtividade e os salários dos trabalhadores. A educação é considerada um investimento no aumento do conhecimento e das habilidades, o que, por sua vez, contribui para elevar o capital humano e, conseqüentemente, os rendimentos.

Os dados comprovam estudos empíricos apresentados, de que o homem quando se torna pai valoriza mais o seu trabalho por se tornar uma figura de responsabilidade financeira. Por exemplo, os autores Gatrall, Ladge e Powell (2022), analisam como o pai valoriza o papel de ser um provedor e uma figura de responsabilidade para a família.

4.1.2 Setores de atividade e grupos ocupacionais do pai e do não pai no Brasil, 2019

Os salários mensais e por hora do homem pai são maiores em todos os setores: agrícola, comércio, indústria e serviços (Tabela 4). No setor agrícola, o salário médio mensal do homem pai é de R\$1.414,41, enquanto o do homem não pai é de R\$1.016,04. Além disso, o salário por hora do homem pai é de R\$8,63, enquanto o do homem não pai é de R\$6,18. No setor de

comércio, o salário mensal do homem pai é de R\$2.522,98, enquanto o do homem não pai é de R\$1.578,98. Na indústria, a diferença também é significativa, com o salário do homem pai sendo de R\$2.383,87 e o do homem não pai de R\$1.775,77. No setor de serviços, o salário do homem pai é de R\$3.508,46, enquanto o do homem não pai é de R\$2.284,50.

Embora os homens que são pais geralmente tenham salários mais altos em todos os setores estudados, a diferença nessa remuneração varia. Em setores específicos, como indústria ou serviços, a disparidade salarial entre homens que são pais e aqueles que não têm filhos pode ser mais evidente do que nos setores agrícola ou comercial.

Especificamente, no setor comercial, observa-se uma desigualdade mais marcante, onde um homem que não é pai recebe apenas cerca de 63% do salário de um homem que é pai. Por outro lado, no setor de serviços, essa discrepância é menor, com homens que não têm filhos recebendo aproximadamente 81% do salário dos homens que são pais.

Tabela 4 – Salário mensal e salário hora do pai e não pai por setor econômico (R\$) no Brasil 2019

SETOR	Salário	Não pai	Pai	Geral
Agricultura	Mensal	1.016,04	1.414,41	1.315,97
	Hora	6,18	8,63	8,02
Comércio	Mensal	1.578,98	2.522,98	2.181,83
	Hora	9,84	14,08	12,55
Indústria	Mensal	1.775,77	2.383,87	2.206,08
	Hora	10,35	14,06	12,98
Serviços	Mensal	2.824,50	3.508,46	3.279,69
	Hora	18,51	22,96	21,47

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

Em todos os grupos ocupacionais o salário médio mensal do pai é maior que o do não pai (Tabela 5). Na ocupação de técnico o salário médio mensal do homem pai é de R\$3.993,16, e o salário hora é R\$31,75, já o salário médio mensal do homem não pai também como técnico é de R\$2.894,78 e o rendimento hora é R\$18,56. Na posição de Dirigente o pai ganha R\$7.479,85 e o não pai, R\$ 6.705,69 mensalmente, mas quando analisamos o salário hora temos que o não pai ganha R\$44,58 na hora trabalhada enquanto o pai ganha um valor menor, de R\$40,95, isso pode ser um indicativo que o pai trabalha mais, pois apesar de seu salário hora ser menor, ele ainda ganha mais que o homem não pai no final do mês. Na ocupação de PCI o não pai ganha R\$4.968,48 de salário mensal, enquanto o pai ganha um valor maior de

R\$7.401,56. Na ocupação de dirigente, observa-se que há uma menor desigualdade, uma vez que o homem não pai recebe 90% do salário do homem pai. Já na ocupação de PCI, constata-se a maior desigualdade, em que o homem não pai recebe apenas 67% do salário mensal do homem pai.

Tabela 5 – Salário mensal e salário hora do pai e não pai por grupo operacional (R\$) no Brasil 2019

OCUPAÇÃO	Salário	Não pai	Pai	Geral
Dirigente	Mensal	6.705,69	7.479,85	7.293,12
	Hora	44,58	40,95	41,82
PCI	Mensal	4.968,48	7.401,56	6.464,72
	Hora	32,88	47,4	41,81
Técnico	Mensal	2.894,78	3.993,16	3.572,74
	Hora	18,56	31,75	26,70
Operacional	Mensal	1.386,05	1.816,89	1.685,43
	Hora	8,42	10,8	10,08

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

Na Tabela 6, pode-se ver os salários médios mensais do pai e do não pai segundo a posição na ocupação. Na posição de empregador, o homem não pai tem um salário médio mensal maior, sendo R\$7.565,79 enquanto o salário médio mensal do pai é de R\$7.117,56. O rendimento hora do pai é de R\$46,33 e o do não pai é maior sendo R\$49,65. Nas outras posições de ocupação como conta própria, doméstico, empregado privado e público o salário médio mensal do pai é maior.

Tabela 6 – Salário mensal e salário hora do pai e não pai por posição da ocupação (R\$) no Brasil 2019

POSIÇÃO OCUP.	Salário	Não pai	Pai	Geral
Empregado Privado	Mensal	1.798,17	2.349,36	2.138,26
	Hora	10,55	13,42	12,32
Empregado Publico	Mensal	3.812,01	4.856,38	4.570,61
	Hora	24,36	30,77	29,02
Doméstico	Mensal	977,87	1.227,30	1.163,03
	Hora	6,71	7,29	7,14
Conta Própria	Mensal	1.728,55	1.955,05	1.900,40
	Hora	12,60	13,00	12,90

Empregador	Mensal	7.565,79	7.117,56	7.204
	Hora	49,65	46,33	46,97

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

Na posição de conta própria o homem não pai recebe aproximadamente 88% do salário do homem pai, o que indica uma menor desigualdade nessa posição de ocupação. Por outro lado, na posição de empregador, o homem não pai ganha 6% a mais do que o homem pai, o que configura uma situação desfavorável para os pais nessa posição de ocupação. Na posição de empregado privado existe a maior desigualdade, onde o homem não pai ganha 77% do salário do homem pai.

O salário médio mensal e salário-hora do pai são maiores como empregado público, sendo R\$ 4.856,38 (R\$30,77) e não pai privado e R\$ 3.812,01 (R\$24,36), e nas ocupações privadas, em que os pais recebem R\$2.492,24 (R\$15,36) e não pais, R\$1.967,52 (R\$12,41). Portanto, o pai tem um ganho a mais de R\$524,72 em comparação com o não pai em trabalhos privados, e de R\$1.044,37 no setor público, e identifica a maior vantagem salarial para os pais no setor público.

Tabela 7 – Salário mensal e salário hora de pais e não pais empregados públicos e ocupações privadas (R\$) no Brasil 2019

OCUPAÇÕES	Salário	Não pai	Pai	Geral
Trabalhadores do setor público	Mensal	3.812,01	4.856,38	4.570,61
	Hora	24,36	30,77	29,02
Ocupações privadas	Mensal	1.967,52	2.492,24	2.324,88
	Hora	12,41	15,36	14,42

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

4.1.3 Composição de pais e não pais ocupados por região brasileira

A Tabela 8 apresenta os salários mensais e por hora dos pais e não pais por região do Brasil. Os dados revelam diferenças salariais significativas entre os grupos. No Distrito Federal os pais têm um salário mensal médio de R\$ 4.479,25, enquanto os não pais recebem em média R\$ 3.072,80, cuja diferença salarial entre pais e não pais é maior (R\$ 1.406,45) entre as regiões. Essa tendência também é observada nas demais regiões do país. No que diz respeito aos salários por hora, a diferença é igualmente marcante. Em todas as regiões, os pais têm um rendimento horário maior do que os não pais. No Sudeste, os pais recebem, em média, R\$ 20,24 por hora, enquanto os não pais recebem R\$ 15,75.

Na região do Distrito Federal, verifica-se maior desigualdade, com o homem não pai recebendo apenas cerca de 69% do salário do homem pai. Por outro lado, na região Norte, encontra-se a menor desigualdade, onde o homem não pai recebe cerca de 79% do salário do homem pai, na região Centro-oeste o homem não pai recebe 76% do salário do homem pai, essa porcentagem indica uma alta desigualdade também.

Tabela 8 – Salário mensal e salário hora por região para pais e não pais (R\$) no Brasil 2019

REGIÃO	Salário	Não pai	Pai	Geral
DF	Mensal	3.072,80	4.479,25	3.977,61
	Hora	(19,30)	(27,92)	(24,85)
Nordeste	Mensal	1.271,12	1.718,54	1.586,85
	Hora	(8,43)	(10,97)	(10,22)
Norte	Mensal	1.466,73	1.846,01	1740,32
	Hora	(9,99)	(12,47)	(11,78)
Sudeste	Mensal	2483,94	3.226,94	2.980,22
	Hora	(15,75)	(20,24)	(18,75)
Sul	Mensal	2.365,04	3.169,55	2.898,69
	Hora	(13,98)	(17,95)	(16,61)
Centro oeste	Mensal	2.022,19	2.658,71	2.487,48
	Hora	(12,59)	(15,88)	(14,99)

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

Em conclusão, a análise dos dados mostra que a maioria dos homens economicamente ativos no Brasil são pais, e indicam que os pais empregados são geralmente mais velhos, têm níveis mais baixos de educação e são mais propensos a trabalhar nos setores industrial e de serviços do que os trabalhadores não pais. Os pais também são mais propensos a serem trabalhadores por conta própria e menos assalariados privados em comparação com os não pais.

A desigualdade salarial favorável para os pais pode variar de acordo com o setor, ocupação ou região. Os pais tendem a ganhar significativamente mais do que os não pais no setor de comércio, enquanto a disparidade é menor no setor de serviços. Além disso, a região geográfica também desempenha um papel, com maior desigualdade a favor dos pais no Distrito Federal e na região Sudeste.

4.2 Probabilidade de participação e ocupação dos homens e dos pais no mercado de trabalho brasileiro, 2019

A participação do homem e do homem pai no mercado de trabalho é o resultado de uma regressão logística sobre a probabilidade da participação dos homens e dos homens pais na força de trabalho (PEA) (Apêndice A e B).

As previsões apontam para uma assertividade de 83,61% na probabilidade de participação dos homens no mercado de trabalho em cada 100 aplicações. Da mesma forma, a assertividade é de 83,58% para a probabilidade de participação dos homens pais nas mesmas condições (Apêndice D). Há uma notável taxa de assertividade de 95,01% na previsão da ocupação dos homens no mercado de trabalho (Apêndice E).

De acordo com os resultados que constam na Tabela 9, onde é estimada a equação 2 um homem tem 81,38% de probabilidade de participar na atividade econômica. A variável pai mostra um efeito significativo, com uma probabilidade 14% maior de participação no mercado de trabalho para homens que são pais em comparação com aqueles que não são pais. Isso sugere que a paternidade tem um impacto positivo na participação dos homens no mercado de trabalho.

Tabela 9 - Probabilidade da participação dos homens e do pai no mercado de trabalho brasileiro, 2019 – efeitos marginais

VARIÁVEIS	HOMENS			HOMENS PAIS		
	COEF	DP	P> Z	COEF	DP	P> Z
Idade	0,0280	(0,00171)	***	0,01002	(0,00252)	***
Idade ²	-0,0004	(0,00002)	***	-0,0002	(0,00002)	***
Não Branco	-0,0039	(0,00872)		-0,0142	(0,00887)	
Urbano	-0,0013	(0,00786)		0,0086	(0,00831)	
Norte	0,0295	(0,00934)	***	0,0444	(0,00886)	***
Sudeste	0,0602	(0,00894)	***	0,0441	(0,00906)	***
Sul	0,0448	(0,00937)	***	0,02001	(0,01048)	*
Centro-oeste	0,0598	(0,01036)	***	0,0671	(0,00945)	***
DF	0,0318	(0,01706)	*	0,0285	(0,01668)	*
Média Instrução	0,0695	(0,0087)	***	0,0383	(0,00997)	***
Alta Instrução	0,0812	(0,008830)	***	0,0861	(0,00867)	***
Chefe	0,0546	(0,00883)	***	0,0048	(0,10040)	
Pai	0,1469	(0,01038)	***	-	-	-
Idade filho 18 - 24	-	-		-0,0386	(0,01553)	**
Idade 25 - 29	-	-		-0,0724	(0,01829)	***
Idade 30 - 39	-	-		-0,1243	(0,01993)	***
Idade 40+	-	-		-0,0735	(0,2625)	***
N. Observações	40,847			30,148		
R ²	0,2807			0,3608		
Probabilidade média	0,8138					

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

Notas: (1) significância estatística: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Quanto à idade, a análise sugere que a probabilidade de participação do homem no mercado de trabalho aumenta em 2,8% para cada ano de idade adicional. No entanto, o efeito diminui à medida que a idade aumenta; há um ponto em que a participação começa a diminuir devido aos rendimentos decrescentes associados ao envelhecimento. O nível de instrução apresenta uma relação clara com a participação no mercado de trabalho. Homens com níveis mais altos de instrução têm maior probabilidade de participação. Indivíduos com média instrução têm 6,9% a mais de probabilidade de estar no mercado de trabalho em comparação com aqueles com baixa instrução, já a alta instrução tem 8,1% a mais de probabilidade, se comparado a baixa instrução. Isso destaca a importância da educação para o engajamento no mercado de trabalho.

A região em que um homem reside também influencia sua participação no mercado de trabalho. Homens que moram no Norte têm uma probabilidade 2,9% maior de participar do mercado de trabalho em comparação com aqueles do nordeste. Isso pode estar relacionado a fatores econômicos e oportunidades regional. A região Sudeste (6,02%) e a região Centro-Oeste (5,98%) se destacam como áreas onde os homens têm maior probabilidade de participar do mercado de trabalho em comparação com o Nordeste.

A regressão logística também estima a participação do pai no mercado de trabalho, considerando diferentes características podem influenciar na participação do pai na força de trabalho (ver Apêndice B). Os resultados dos efeitos marginais indicam que a variável idade tem um coeficiente positivo e para cada ano a mais de idade a chance de um pai participar do mercado de trabalho aumenta cerca de 1% (Tabela 9). Isso sugere que a experiência e as habilidades acumuladas ao longo dos anos podem ser fatores que incentivam a participação contínua no mercado de trabalho. A variável idade ao quadrado mostra que a idade tem um impacto positivo, mas à medida que a idade aumenta, esse impacto diminui. Isso sugere que, após atingir um ponto máximo, a idade pode começar a afetar negativamente a participação no mercado de trabalho, possivelmente devido a fatores de aposentadoria ou limitações físicas.

As variáveis média e alta instrução, têm coeficientes positivos significativos. Isso indica que pais com níveis mais altos de instrução têm maior probabilidade de participar do mercado de trabalho, do que pais com baixa instrução. Pode-se inferir que a educação mais elevada pode proporcionar melhores oportunidades e incentivos para a participação profissional.

Os pais com filhos de 18 a 24 anos têm uma probabilidade 3,8% menor de participar

do mercado de trabalho, em relação aos pais com filhos de 0 a 17 anos. A probabilidade de participação no mercado de trabalho dos pais diminui em 7,24% quando eles têm filhos na faixa de 25 a 29 anos. Já quando os pais possuem filhos na faixa de 30 a 39 anos, a probabilidade de participação no mercado de trabalho diminui em 12,43%. Filhos com 40 anos ou mais também possuem a uma redução na probabilidade de participação do pai no mercado de trabalho, com uma diminuição de 7,35%. Isso é coerente, pois os filhos mais velhos podem estar em uma fase em que não requerem mais atenção intensa dos pais, permitindo que esses pais tenham mais flexibilidade na escolha de participar ou não do mercado de trabalho.

A região de residência também parece desempenhar um papel na participação do pai no mercado de trabalho. Os pais que vivem na região Norte têm cerca de 4,4% mais chances de participar do mercado de trabalho em comparação aos pais da região do nordeste. A região centro-oeste é a mais impactante para os homens pais, sendo 6,7%, a probabilidade de participação no mercado, caso o pai residir nessa região, se comparado ao Nordeste.

A tabela 10 mostra a regressão logística que analisa a probabilidade de um homem estar ocupado no mercado de trabalho e a influência da paternidade para esse evento está no Apêndice C. A partir dos efeitos marginais, pode-se afirmar que um homem tem 95,43% de probabilidade de estar ocupado no mercado de trabalho e ser pai está associado a uma probabilidade de ocupação cerca de 3,46% maior em comparação com não ser pai.

Tabela 10 - Probabilidade de ocupação dos homens no mercado de trabalho brasileiro, 2019 - efeitos marginais

HOMENS			
VARIAVEIS	COEF	DP	P> Z
Idade	0,0105	(0,00308)	***
Idade ²	-0,0001	(0,00004)	***
Não Branco	-0,0154	(0,00464)	***
Urbano	-0,0268	(0,00352)	***
Norte	0,0127	(0,00476)	***
Sudeste	0,0161	(0,00608)	***
Sul	0,0235	(0,00521)	***
Centro oeste	0,0318	(0,00452)	***
DF	0,0001	(0,0081)	
Média Instrução	0,0247	(0,00587)	***
Alta Instrução	0,0338	(0,00606)	***
Chefe	0,0379	(0,00497)	***
Pai	0,0346	(0,01237)	***
Mills	0,0981	(0,0445)	**
N. Observações	30,426		

R ²	0,0896
Probabilidade média	0,9543

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

Notas: (1) significância estatística: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

A variável idade indica que para cada ano de aumento na idade a probabilidade de ocupação aumenta em cerca de 1,05%. O coeficiente negativo de idade ao quadrado indica que o impacto positivo da idade na probabilidade de ocupação diminui à medida que a idade aumenta. Isso pode ser interpretado como rendimentos decrescentes em relação à idade. Homens com média instrução têm uma probabilidade de ocupação cerca de 2,48% maior em comparação com indivíduos com baixa instrução. Homens com alta instrução têm uma probabilidade de ocupação cerca de 3,38% maior em comparação com indivíduos com baixa instrução. Indivíduos não brancos têm uma probabilidade de ocupação cerca de 1,54% menor em comparação com indivíduos brancos.

A variável urbana tem um coeficiente negativo, indicando que indivíduos que residem em áreas urbanas têm uma probabilidade de ocupação cerca de 2,68% menor do que aqueles que residem em áreas rurais. Para algumas regiões, como as do norte, sudeste e sul, os indivíduos têm uma probabilidade de ocupação maior em comparação com o nordeste. A região centro-oeste também tem um coeficiente positivo, indicando uma probabilidade de ocupação cerca de 3,18% maior em comparação com o Nordeste.

Em resumo, a análise de regressão logística mostra a relação entre a paternidade e a participação dos homens no mercado de trabalho, reforçados pelos efeitos marginais. A presença de filhos emerge como um fator positivo, aumentando a probabilidade de participação do pai no mercado de trabalho em até 14,69%. Além disso, a educação exerce influência, destacando-se que níveis mais elevados estão ligados a maior engajamento profissional. A análise detalhada das faixas etárias dos filhos mostra que quanto mais velho os filhos menores as probabilidades de participação do homem pai no mercado de trabalho. A análise revela também que a paternidade surge com um fator positivo para a probabilidade de ocupação dos homens. E os níveis mais elevados de educação e a condição de ser chefe de família estão associados a uma maior probabilidade de participação no mercado de trabalho. Porém, a idade dos filhos, ser não branco, residir em áreas urbanas e a região podem influenciar de forma negativa a ocupação dos homens pais e não pais.

Existem pesquisas que mostram que o homem possui uma tendência maior de ter a predominância de um ambiente organizacional onde os homens ocupam a maioria das posições. Nesse contexto, existe uma visão hegemônica em que as características mais tradicionais

associadas aos homens, como a competitividade, são valorizadas e consideradas vantajosas para as empresas. Essas características podem, de certa forma, contribuir para as maiores taxas de ocupação dos homens no mercado de trabalho (NOGUEIRA, 2017).

4.3 Determinantes dos salários dos homens pais e não pais no Brasil, 2019

Os resultados apresentados na Tabela 11 referem-se aos fatores determinantes dos rendimentos dos homens e dos homens pais no mercado de trabalho brasileiro. Os testes obtidos através de um modelo de OLS semilogarítmico, que foram realizados apresentaram um problema de heterocedasticidade, que foi corrigido por meio do teste robusto de White (1980) (Apêndice F e G). A variável pai, tem um coeficiente positivo, o que indica que os homens que são pais têm rendimentos 11% maiores do que os que não são pais. Isso pode estar relacionado ao fato de que a paternidade pode motivar os homens a buscarem oportunidades de emprego mais estáveis e remuneradoras.

A presença de coeficientes positivos para idade e coeficientes negativos para a idade ao quadrado mostra que os ganhos dos homens aumentam com a idade até um certo ponto e depois diminuem. Isso é consistente com a ideia de que os salários tendem a subir à medida que as pessoas ganham experiência ao longo do tempo; esse aumento salarial está previsto pela teoria do capital humano, em que Mincer (1958), Becker (1964) e Schultz (1973) expõem sobre como a experiência e o investimento em conhecimento elevam o salário. Mas a idade causa rendimentos decrescentes, que reduzem o salário.

Tanto o nível médio de instrução quanto o nível alto de instrução têm efeitos positivos nos salários dos homens. Isso indica que, em média, os homens com maior nível de instrução tendem a ganhar mais do que aqueles com nível de instrução mais baixo, novamente podemos citar a teoria do capital humano, onde indivíduos que possuem instruções mais elevadas tendem a ganhar salários mais elevados.

A variável não branco tem um coeficiente negativo, o que mostra que os homens não brancos ganham menos em comparação com os brancos, o que pode indicar algum tipo de discriminação no mercado de trabalho, pois a discriminação no trabalho é abordada por Becker (1957), onde critérios irrelevantes como cor e gênero entre outros afetam o salário. As variáveis indicadoras para diferentes setores de indústria, comércio e serviços têm coeficientes positivos. Isto é, homens empregados nos setores industrial, comercial e de serviços tendem a ganhar mais do que aqueles nos setores agrícolas, sendo a indústria o setor que mais se destaca positivamente, para pais e não pais.

As categorias ocupacionais, como dirigentes, PCIs, técnicos, têm efeitos positivos sobre os salários dos homens. Os homens que estão nessas ocupações ganham mais do que homens em ocupações operacionais, com um destaque para a ocupação de PCI, onde homens pais ganham 78,92% e não pais ganham 88,66% a mais se comparado a ocupações operacionais. Os homens que estão na posição de ocupação conta própria e doméstico ganham menos se comparados aos homens que estão na posição de empregado privado. Enquanto os homens que estão na posição de empregado do setor público e empregador, ganham mais do que os homens na posição de empregado privado.

Tabela 11 – Determinantes salariais dos homens e dos pais no mercado de trabalho brasileiro, 2019

VARIÁVEIS	HOMEM			PAI		
	COEF	DP	P> Z	COEF	DP	P> Z
Idade	0,0266	(0,0111778)	***	-0,0158	(0,0115435)	
Idade ²	-0,0002	(0,0001442)		0,0003	(0,0001557)	**
Média Instrução	0,2371	(0,0200927)	***	0,2028	(0,0211336)	***
Alta Instrução	0,7511	(0,030758)	***	0,7614	(0,0350457)	***
Não Branco	-0,0979	(0,0169262)	***	-0,1140	(0,0202678)	***
Setor Industria	0,2573	(0,0234313)	***	0,2876	(0,0247007)	***
Setor Comércio	0,2233	(0,0250691)	***	0,2404	(0,0274403)	***
Setor Serviço	0,2415	(0,0245016)	***	0,2819	(0,0267072)	***
Ocupação Dirigente	0,6869	(0,045865)	***	0,6278	(0,0483181)	***
Ocupação PCI	0,8866	(0,0416536)	***	0,7892	(0,0517914)	***
Ocupação Técnico	0,3939	(0,02861680)	***	0,4040	(0,0309137)	***
Trab. Conta Própria	-0,0558	(0,012877)	***	-0,0686	(0,0180233)	***
Trab. Doméstico	-0,1800	(0,0404231)	***	-0,1865	(0,0443287)	***
Empregador	0,4517	(0,0537703)	***	0,4571	(0,0543143)	***
Empregado Setor Público	0,3160	(0,0265114)	***	0,2811	(0,0315534)	***
Norte	0,1929	(0,0199901)		0,1478	(0,0232051)	***
Centro oeste	0,5718	(0,0284859)	***	0,4760	(0,0341803)	***
DF	0,6928	(0,0343769)	***	0,7291	(0,042122)	***
Sudeste	0,4019	(0,0202988)	***	0,3366	(0,021584)	***
Sul	0,5508	(0,0222706)	***	0,5310	(0,0221692)	***
Urbano	0,2144	(0,0202553)	***	0,2095	(0,0199556)	***
Pai	0,1174	(0,0293763)	***	-	-	
Mills	-0,0514	(0,14190810)		-0,4627	(0,1720107)	***
Cons	0,8546	(0,262621)	**	4,2533	(0,2408085)	***
N. Observações	28.796			21,705		
R ²	0,4195			0,4238		

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

Notas: (1) significância estatística: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10

As variáveis indicadoras para diferentes regiões geográficas têm coeficientes

positivos, indicando que homens em diferentes regiões do país têm rendimentos mais elevados em comparação com o nordeste. A região do DF em comparação com o Nordeste é a que mais favorece os homens pais e não pais. Além dos fatores tradicionais como educação e idade, outros fatores como ocupação, região geográfica e paternidade também desempenham um papel importante na determinação dos salários dos homens.

Analisando os fatores que determinam os rendimentos dos pais, temos que a idade tem um coeficiente negativo, ou seja, os pais só começam a ter retorno positivo a partir de um ponto, assim quanto mais jovem o pai mais baixo são seus salários em relação aos pais mais velhos. O nível médio de instrução e o nível alto de instrução continuam tendo efeitos positivos nos salários dos pais. Isso reforça a importância da educação na determinação dos ganhos dos homens. A variável não branca tem um coeficiente negativo, mostra que os pais não brancos ganham menos em comparação com os brancos, possivelmente resultado de discriminação econômica.

As variáveis indicadoras para diferentes setores de indústria, comércio, serviços também têm coeficientes positivos, mostrando que os pais empregados em certos setores tendem a ganhar mais do que no setor agrícola. Diferentes categorias ocupacionais de dirigentes, PCI, técnico, continuam a ter efeitos positivos sobre os salários dos pais.

A paternidade gera um impacto significativo nos salários dos homens pais, refletindo um prêmio salarial. Além disso a idade, desempenha um papel muito importante, pois enquanto para os indivíduos, de forma geral, a idade provoca aumento salarial e depois queda, os salários dos pais experimentam uma tendência oposta. Isso pode indicar que a paternidade estabelece uma motivação para os pais buscarem maior estabilidade financeira ao longo do tempo.

4.4 Decomposição das diferenças salariais

Os dados apresentados nesta seção irão expor a decomposição salarial para diferentes grupos: pais e não pais, pais e mulheres e homens e mulheres. O propósito é identificar as causas das diferenças nos rendimentos de homens pais e não pais, e afirmar a paternidade como elemento que potencializa as desigualdades de gênero no Brasil. A diferença salarial é explicada por uma série de fatores como capital humano, região geográfica, setor econômico, ocupação, nível de instrução e cor. Além disso, há uma parte que não pode ser explicada por esses fatores, e é atribuída ao “efeito paternidade”.

A Tabela 12 mostra a decomposição salarial do homem pai e do não pai. Vê-se que se o homem pai for não pai o salário dele é reduzido em 11,71%, ou seja, o pai ganha mais se

comparado ao não pai. Essa diferença pode ser dividida em dois componentes, quais sejam, as variáveis explicadas e as não explicadas.

As variáveis explicadas se referem ao efeito composição, que está relacionado às dotações e/ou características dos trabalhadores e/ou postos de trabalho, como idade, cor, instrução, localização geográfica, setor econômico, ocupação. Da diferença salarial total, 4,15% podem ser explicadas pelas características, ou seja se um pai tiver as mesmas características que um não pai, seu salário reduz em 4,15%. Se um pai estiver na mesma região que um não pai, seus salários aumentariam em 4,48%. Por outro lado, se um pai tiver o mesmo capital humano que um não pai, o seu salário seria reduzido em 8,35%, isto indica que os homens pais tendem a ter maiores níveis de instrução, se comparado aos homens não pais. E, a região em que reside, os setores e ocupações que os pais atuam são piores para os pais, em relação aos seus rendimentos, pois se os homens pais estivessem nesses segmentos os seus salários se elevariam.

Tabela 12 - Decomposição salarial para homens pais e não pais no Brasil, 2019

Variáveis	Coefficientes	
Pai	9,6991	(***)
Não Pai	8,5635	(***)
Impactos sobre os salários		
Diferença total	-0,1171	(***)
Explicada total	-0,0415	(*)
Capital humano (idade, instrução)	-0,0835	(***)
Segmentação (urbana, macrorregiões, setores econômicos, ocupações)	0,0448	(***)
Não branco	0,001	
Efeito paternidade	-0,0788	(***)
N. Observações	28,796	

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019)

Notas: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Grupo referência: pai

O restante da diferença salarial, de 7,8%, é atribuído ao efeito paternidade, efeito estrutura – variáveis não explicadas –. Essa porcentagem da diferença salarial não pode ser explicada pelas variáveis relacionadas às características dos trabalhadores e dos postos de trabalho e representa o efeito específico que a condição de ser pai tem nos salários dos homens. Na ausência da paternidade os salários dos pais sofreriam uma queda de 7,78%.

A comparação entre os rendimentos dos homens pais e das mulheres evidencia a diferença desfavorável às mulheres (Tabela 13). Para que os rendimentos das mulheres se

equiparassem aos homens pais os salários delas teriam que aumentar 13,86%. Se a mulher tivesse as mesmas características dos homens pais, os salários das mulheres cairiam 13,93%, pois as mulheres têm melhores dotações que os homens pais, efeito composição – variáveis explicadas pelas características dos indivíduos –. Ainda que as dotações dos pais sejam melhores do que as dos não pais, vistos anteriormente, se relativos às mulheres, eles têm desvantagens. Estudo internacionais também apontam que chegada de um filho tem um efeito negativo na renda das mulheres, mas não dos homens, com a diferença de gênero sendo mais significativa entre casais casados (KLEVEN, LANDAIS E SOGAARD, 2015).

Todavia, se não houvesse discriminação de gênero e nem o efeito paternidade, as mulheres teriam os seus salários aumentados em 32% (efeito estrutura). Os pais recebem um prêmio salarial, independentemente das normas políticas, o que acaba potencializando e ampliando ainda mais as disparidades de gênero (CUKROWSKA-TORZEWSKA E LOVASZ, 2020). Sin, Dasgupta e Pacheco (2018), também escrevem sobre o impacto na renda de mães, enquanto para as mães há um impacto negativo no salário para os homens não há um efeito significativo sobre o salário.

Tabela 13 - Decomposição salarial para pais e mulheres no Brasil, 2019

Variáveis		
Pai	9,6991	(***)
Mulher	8,5186	(***)
Impactos sobre os salários		
Diferença total	0,1386	(***)
Explicada total	-0,1393	(***)
CH (idade instrução)	-0,0659	(***)
SEGM (urbana, macrorregiões, setores econômicos, ocupações)	-0,0737	(***)
Não branco	-0,0052	(***)
Efeitos paternidade e gênero	0,3228	(***)
N. Observações	43,845	

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019)

Notas: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Grupo referência: mulher

A Tabela 14 mostra a decomposição salarial do homem e da mulher, cuja diferença salarial entre homens e mulheres é de 9,72%. Se as mulheres tivessem as mesmas dotações que os homens, seus salários diminuiriam em 12,21% (efeito composição). Se uma mulher tiver a mesma instrução que o homem o seu salário irá reduzir em 6,2%, se ela estiver na mesma região que o homem seu salário irá reduzir em 6,16%, e se ela for não branca também terá o salário

reduzido em 0,26%. Na ausência da discriminação de gênero, os rendimentos das mulheres se elevariam em 24,98% (efeito estrutural).

Os resultados da pesquisa revelam que a paternidade é uma importante fonte da disparidade salarial entre homens pais e não pais, e entre pais e mulheres. Pais ganham mais do que não pais, e tanto as melhores características dos pais como o efeito específico da paternidade são causas da diferença favorável aos pais. Apesar das mulheres terem melhores atributos que homens e homens pais, o fato de ser homem e pai acentua ainda mais as desigualdades entre homens e mulheres no Brasil.

Tabela 14 - Decomposição salarial para homens e mulheres no Brasil, 2019

Variáveis		
Homens	9,3467	(***)
Mulheres	8,5186	(***)
Impactos sobre os salários		
Diferença total	0,0972	(***)
Explicada total	-0,1221	(***)
Capital humano (idade instrução)	-0,062	(***)
Segmentação (urbana, macrorregiões, setores econômicos, ocupações)	-0,0616	(***)
Não branco	-0,0026	(***)
Discriminação de gênero	0,2498	(***)
N. Observações	28,796	

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019)

Notas: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Grupo referência: mulher

Pode-se concluir também que a paternidade confere um prêmio salarial para os homens, demonstrado por Guiginski (2019), Cukrowska-Torzewska e Lovasz (2020) na revisão empírica, persistindo essa vantagem mesmo após a consideração de variáveis controladoras como idade, regiões, ocupação, posição de ocupação, setor econômico, cor e nível instrução. A literatura internacional de revisão empírica também destaca autores, como Cools e Strom (2016) e Sin, Dasgupta e Pacheco (2018), que apontam como a paternidade pode ter impactos substanciais sobre os salários dos homens e enfatizam a importância de se abordar as implicações da paternidade tanto para as desigualdades de gênero quanto para a dinâmica do mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa sobre os efeitos da paternidade no mercado de trabalho brasileiro revelou importantes descobertas que ajudam a compreender o impacto dessa questão na carreira dos homens. Embora a obtenção de resultados empíricos publicados tenha sido desafiadora devido à predominância de estudos centrados na maternidade, é notável que o tema esteja recebendo cada vez mais atenção e análise.

A revisão empírica revelou que a paternidade pode trazer tanto benefícios quanto prejuízos para a vida profissional dos homens, tanto no cenário brasileiro quanto internacional. Algumas pesquisas apontam para a existência de um prêmio salarial associado à paternidade, juntamente com benefícios na carreira dos pais. Por outro lado, outros estudos mostram que a paternidade não apresenta efeitos estatisticamente significativos e/ou identificaram efeito negativo nos salários dos homens após se tornarem pais, porém, quando comparado com as mães, o prejuízo para os pais é sempre menor. E não há uma resposta definitiva para a existência de um prêmio salarial.

Os resultados desta pesquisa apontam que, em média, os homens pais possuem salários mais altos do que os homens que não têm filhos, em todos os níveis de instrução. Eles estão presentes em todas as regiões do país, com maior destaque no Distrito Federal. Além disso, observa-se que a desigualdade salarial aumenta à medida que o nível de instrução se eleva, reforçando a valorização do conhecimento e da educação no mercado de trabalho. Os homens pais estão mais propensos a estar nos setores como serviços e indústria, e muitas vezes seguem carreiras que oferecem maior flexibilidade, como trabalho por conta própria.

Com base nas informações do mercado de trabalho brasileiro, pode-se concluir que a paternidade gera um efeito positivo na participação econômica, na empregabilidade e nos salários dos homens. De acordo com a literatura estudada, os homens atribuem maior importância ao trabalho após se tornarem pais, assumindo responsabilidades financeiras como figura paterna.

A paternidade não apenas molda as vidas familiares, mas também tem um impacto positivo nas carreiras dos homens. Os resultados desta pesquisa revelam que a paternidade é acompanhada de um prêmio salarial significativo para os homens, em relação aos que não têm filhos e em relação às mulheres.

As melhores características produtivas e de postos de trabalho dos pais e o efeito específico da paternidade são causas da diferença favorável aos pais em relação aos não pais, com destaque para essa última. Em relação às mulheres, esta investigação mostra que as

mulheres têm melhores atributos que os pais, mas se não fosse a discriminação de gênero e paternidade, em conjunto, as mulheres teriam os seus salários incrementados. Isso resulta na diferença salarial favorável aos homens pais. E ainda, a paternidade pode acentuar as desigualdades salariais e a discriminação entre homens e mulheres, contribuindo para a persistência da disparidade de gênero. Pode-se assim confirmar a hipótese levantada na pesquisa, de que há um prêmio salarial e maior empregabilidade para os homens pais, ressaltando que essa bonificação salarial para os pais aumenta ainda mais a desigualdade de gênero no contexto brasileiro.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro é uma questão complexa que exige soluções que tenham múltiplas faces. Para abordar esse problema é necessário promover a conscientização e educação sobre a igualdade de gênero, envolvendo campanhas de sensibilização e treinamentos que vão contra o viés inconsciente. Além disso, políticas de licença parental equitativas e flexibilidade no trabalho podem ajudar a trazer um equilíbrio para as responsabilidades de pais e mães. A transparência salarial, medidas antidiscriminação e políticas públicas em conjunto podem desempenhar um papel importante na redução das disparidades de gênero no mercado de trabalho brasileiro. A área acadêmica também entra como uma chave importante para conscientizar de forma correta a respeito da realidade. A colaboração entre empresas, governos e indivíduos é fundamental para criar um ambiente de trabalho mais igualitário, em questões salariais e de empregabilidade.

Assim, é fundamental que sejam realizados mais pesquisas e estudos sobre o impacto da paternidade no mercado de trabalho brasileiro, a fim de obter uma compreensão mais completa e aprofundada desse fenômeno. Isso contribuirá para embasar a formulação de políticas públicas e práticas empresariais mais efetivas e direcionadas, que promovam a igualdade de gênero e reconheçam o valor da paternidade na vida dos homens. Isso não só beneficiaria os indivíduos e suas famílias, mas também contribuirá para uma sociedade mais justa e inclusiva.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Elano Ednei Peixoto De. *O impacto dos primogênitos na atividade econômica dos pais de baixa renda*, Brasil. São Paulo: Insper, 2014.
- BECKER, G. S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press, 1964.
- BECKER, G.S. *The Economics of Discrimination*. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1957.
- BLINDER, A S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, v.8, n.4, p. 436-455, 1973.
- BORSA, Juliane Callegaro; NUNES, Maria Lucia Tiellet. Aspectos psicossociais da parentalidade: o papel de homens e mulheres na família nuclear. *Psicologia Argumento*, Curitiba, v. 29, n 64, p. 31-39, jan.-mar. 2011.
- BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; RICOLD, Arlene Martinez. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 20, n 1, p. 344, jan.-abr. 2012.
- CARVALHO, Ana Barreiros de; PIRES, Victor Paulo Kloeckner. Novos paradigmas e as mudanças no papel do pai na sociedade contemporânea. In: SEMANA DE MOBILIZAÇÃO CIENTÍFICA, XVI, 2011, Bahia. *Anais [...]*. Salvador: Universidade Católica de Salvador, 2011.
- COOLS, Sara; STROM, Marte. Parenthood wage penalties in a double income society. *Review of Economics of the Household*, v. 14, p. 391-416, 2016.
- COSTA, Monica D.; JOYCE, Robert; PARODI, Francesca. The gender pay gap in the UK: children and experience in work. *Oxford Review of Economic Policy*, v. 36, n. 4, p. 855-881, 2020.
- CUKROWSKA-TORZEWSKA, Ewa; LOVASZ, Anna. The role of parenthood in shaping the gender wage gap—A comparative analysis of 26 European countries. *Social Science Research*, v. 85, p. 102355, 2020.
- EHRENBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S. *Modern labor economics: Theory and public policy*. Routledge, 2016.

FREITAS, Waglânia de Mendonça Faustino; SILVA, Ana Tereza Medeiros Cavalcante; COELHO, Edméia de Almeida Cardoso; GUEDES, Rebeca Nunes; LUCENA, Kerle Dayana Tavares; COSTA, Ana Paula Teixeira. Paternidade: responsabilidade social do homem no papel de provedor. *Revista de saúde pública*, v. 43, p. 85-90, 2009.

FERNANDES, R., *Desigualdade salarial: aspectos teóricos*. In: C. H. Corseuil (Ed.), *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil* (1-49). Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

GATRALL, Caroline; LADGE, Jaime J.; POWELL, Gary N. A Review of Fatherhood and Employment: Introducing New Perspectives for Management Research. *Journal of Management Studies*, Nova Jersey, v. 59, n 5, p.1198-1226, jul. 2022.

GOMES, Aguinaldo José Silva; RESENDE, Vera da Rocha O Pai Presente: O Desvelar da Paternidade em Uma Família Contemporânea. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Bauru, v. 20, n. 2, p. 119-125, mai.-ago. 2004.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 36, p. 1–26, 2019.

GUIGINSKI, J. T. *O prêmio salarial masculino do casamento*. Tese (Doutorado em Demografia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

HECKMAN, James J. Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, v.47.n.1, p.153-161, 1979.

KELNIAR, V. C.; LOPES, J. L.; PONTILI, R. M. A teoria do capital humano: revisitando conceitos. *encontro de produção científica e tecnológica*, v.8, n.21, 2013.

KILLEWALD, Alexandra. Uma reconsideração do prêmio da paternidade: casamento, co-residência, biologia e salários dos pais. *American sociological review*, v. 78, n. 1, p. 96-116, 2013.

KLEVEN, Henrik Jacobsen; LANDAIS, Camille; SOGAARD, Jakob Egholt, Parenthood and the gender gap: Evidence from denmark. *Unpublished Paper, London School of Economics*, 2015.

LOUREIRO, Paulo RA. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, v. 57, p. 125-157, 2003.

MAROTO-NAVARRO, Gracia; Ocaña-Riola, Ricardo; Gil-García, Eugenia; García-Calvente, Maria del Mar. Análisis multinivel de la producción científica mundial sobre paternidad, desarrollo humano e igualdad de género. *Gaceta Sanitaria*, Barcelona - Spain, v. 34, n. 6, p. 582-588, nov.-dec. 2021.

MINCER, Jacob. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economy*, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

NOGUEIRA, Cristiane A. *O pai e profissional no mundo contemporâneo: benefícios e conflitos da paternidade na carreira*. Dissertação de Mestrado (Administração). Universidade de São Paulo, 2017.

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

PERUCCHI, Juliana; BEIRÃO, Aline Maiochi. Novos arranjos familiares: paternidade, parentalidade e relações de gênero sob o olhar de mulheres chefes de família. *Psicologia clínica*, Rio de Janeiro, v. 19, p. 57-69, dez. 2007.

PETERSEN, Trond; PENNER, André; HOGSNES, Geir. From Motherhood Penalties to Fatherhood Premia: The New Challenge for Family Policy. Institute for Research on Labor and Employment, University of California, Berkeley, 2007.

PINDYCK, R. S.; RUBINFELD, D. L. *Econometria*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

SARTOR, Angela Kalckmann Romanó. A Paternidade na Conciliação Trabalho-Família. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 42, 2018, Caxambu. *Anais [...]*. Caxambu: UNICAPM, 2018.

SCHULTZ, T. W. *O Capital Humano: investimentos em educação e pesquisa*. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SIN, Isabelle; DASGUPTA, Kabir; PACHECO, Gail. *Parenthood and labour market outcomes*. Nova Zelândia: Ministério da Mulher, maio 2018.

SOUZA, Carmen Lúcia Carvalho de; BENETTI, Silvia Pereira da Cruz. Paternidade contemporânea: levantamento da produção acadêmica no período de 2000 a 2007. *Paidéia*, Ribeirão Preto, v. 19, p. 97-106, abr. 2009.

WHITE, H. A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and Direct Test for Heteroskedasticity. *Econometrica*. v. 48, n. 4, p. 817-838, May, 1980.

WHITEHOUSE, Gillian. Parenthood and pay in Australia and the UK: evidence from workplace surveys. *Journal of Sociology*, v. 38, n. 4, p. 381-397, 2002.

YU, Wei-hsin; HARA. Motherhood Penalties and Fatherhood Premiums: Effects of Parenthood on Earnings Growth Within and Across Firms. *Demography*, Durham, v. 58, n. 1, p. 247–272, fev. 2021.

YUN, Myeong-Su. Uma solução simples para o problema de identificação em decomposições salariais detalhadas. *Inquérito económico*, v. 43, n. 4, pág. 766-772, 2005.

APÊNDICE A

Tabela A - Probabilidade de participação do homem no mercado de trabalho brasileiro em 2019

Variáveis	Coefficiente	Desvio Padrão	z	P> z	Intervalo de confiança 95%	
Idade	0,1854	0,0103	18,01	0,00000	0,165	0,2056
Idade ²	-0,0027	0,0001	-25,4	0,00000	-0,003	-0,0025
Não Branco	-0,0261	0,0577	-0,45	0,65100	-0,139	0,0870
Urbano	-0,0089	0,0521	-0,17	0,864	-0,111	0,0932
Norte	0,2062	0,0687	3	0,003 ,	0,071	0,3409
Sudeste	0,4046	0,0636	6,36	0,000 ,	2,799.803	1
Sul	0,3176	0,0718	4,43	0,000 ,	0,1769952	0,4582556
Centro oeste	0,4485	0,0891	5,03	0,000 ,	0,2738794	0,6230562
DF	0,2258	0,1298	1,74	0,082	-,0286197 ,	4802955
Média Instrução	0,4895	0,0660	7,42	0,000 ,	0,3601345	0,6188449
Alta Instrução	0,6040	0,0807	7,49	0,000 ,	0,4458357	0,7621394
Chefe	0,3508204	0,0543169	6,46	0,000	0,2443612	0,4572796
Pai	0,8724767	0,0565258	15,44	0,000	0,7616882	0,9832653
Cons	-1,894846	0,2250552	-8,42	0,000	-2,335946	-1.453.746
N. Observações	40.847					
R²	0,2807					

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

APÊNDICE B

Tabela B - Probabilidade de participação do pai no mercado de trabalho brasileiro em 2019

Variáveis	Coefficiente	Desvio Padrão	z	P> z	Intervalo de confiança 95%	
Idade	0,0730613	0,0177125	4,12	0,000	0,0383455	0,1077771
Idade ²	-0,0016084	0,000164	-9,81	0,000	-0,0019299	-0,001287
Não Branco	-0,104363	0,0653446	-1,6	0,110	-0,2324362	0,0237101
Urbano	0,0618679	0,0591137	1,05	0,295	-0,0539929	0,1777287
Norte	0,3594841	0,0790666	4,55	0,000	0,2045163	0,5144518
Sudeste	0,3272663	0,0698431	4,69	0,000	0,1903763	0,4641563
Sul	0,1512446	0,0823101	1,84	0,066	-0,0100802	0,3125694
Centro oeste	0,5829282	0,0982172	5,94	0,000	0,3904259	0,7754304
DF	0,2244766	0,141254	1,59	0,112	-0,0523761	0,5013293
Média Instrução	0,2926815	0,0796029	3,68	0,000	0,1366627	0,4487002
Alta Instrução	0,7459548	0,0871757	8,56	0,000	0,5750936	0,9168159
Chefe	0,0351536	0,0723124	0,49	0,627	-0,1065761	0,1768832
Idade 18 - 24	-0,2660736	0,1003996	-2,65	0,008	-0,4628532	-0,069294
Idade 25 - 29	-0,4668131	0,1053902	-4,43	0,000	-0,6733741	-0,2602521

(continua)

(continuação)

Variáveis	Coeficiente	Desvio Padrão	z	P> z	Intervalo de confiança 95%	
Idade 30 - 39	-0,7655561	0,1059294	-7,23	0,000	-0,9731739	-0,5579384
Idade 40	-0,4695893	0,1491179	-3,15	0,002	-0,7618551	-0,1773235
Cons	2,154226	0,4720601	4,56	0,000	1,229006	3,079447
N. Observações	30.148					
R²	00,3608					

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

APÊNDICE C

Tabela C - Probabilidade de ocupação do homem no mercado de trabalho brasileiro em 2019.

Participação	Coeficiente	Desvio Padrão	z	P> z	Intervalo de confiança 95%	
Idade	0,0730613	0,0177125	4,12	0,000	0,0383455	0,1077771
Idade ²	-0,0016084	0,000164	-9,81	0,000	-0,0019299	-0,001287
Não Branco	-0,104363	0,0653446	-1,6	0,110	-0,2324362	0,0237101
Urbano	0,0618679	0,0591137	1,05	0,295	-0,0539929	0,1777287
Norte	0,3594841	0,0790666	4,55	0,000	0,2045163	0,5144518
Sudeste	0,3272663	0,0698431	4,69	0,000	0,1903763	0,4641563
Sul	0,1512446	0,0823101	1,84	0,066	-0,0100802	0,3125694
Centro oeste	0,5829282	0,0982172	5,94	0,000	0,3904259	0,7754304
DF	0,2244766	0,141254	1,59	0,112	-0,0523761	0,5013293
Média Instrução	0,2926815	0,0796029	3,68	0,000	0,1366627	0,4487002
Alta Instrução	0,7459548	0,0871757	8,56	0,000	0,5750936	0,9168159
Chefe	0,0351536	0,0723124	0,49	0,627	-0,1065761	0,1768832
Idade 18 - 24	-0,2660736	0,1003996	-2,65	0,008	-0,4628532	-0,069294
Idade 25 - 29	-0,4668131	0,1053902	-4,43	0,000	-0,6733741	-0,2602521
Idade 30 - 39	-0,7655561	0,1059294	-7,23	0,000	-0,9731739	-0,5579384
Idade 40	-0,4695893	0,1491179	-3,15	0,002	-0,7618551	-0,1773235
Cons	2,154226	0,4720601	4,56	0,000	1,229006	3,079447
N. Observações	30.148					
R²	0,3608					

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

APÊNDICE D

Tabela D - Estat Class – Probabilidade de participação dos homens pais e não pais no mercado de trabalho brasileiro em 2019.

Equação dos homens	Correctly classified = 83.61%
Equação homens pais	Correctly classified = 83,58%

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

APÊNDICE E

Tabela E - Estat Class – Probabilidade de ocupação dos homens no mercado de trabalho brasileiro em 2019.

Equação dos homens ocupados	Correctly classified = 95.01%
-----------------------------	-------------------------------

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

APÊNDICE F

Tabela F – Testes econométricos para regressões mincerianas.

Testes	H_0 Hipótese Nula	Resultados	Estatística	Correção
Multicolinearidade	Ausência de multi.	Não rejeita	Mean VIF= 4.65	---
Heterocedasticidade	Ausência de heteroc.	Não rejeita	White's test P value=0,00	Robust
Viés de especificação	Model has no omitted variables	Não rejeita	$R^2=0,4336$	---

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

APÊNDICE G

Tabela G – Testes econométricos para regressões mincerianas.

Testes	H_0 Hipótese Nula	Resultados	Estatística	Correção
Multicolinearidade	Ausência de multi	Não rejeita	Mean VIF= 5,11	---
Heterocedasticidade	Ausência de heteroc.	Não rejeita	White's test P value=0,00	Robust
Viés de especificação	Model has no omitted variables	Não rejeita	$R^2=0,4281$	---

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

As Tabelas F e G referem-se aos testes econométricos realizados. Embora não tenha sido observada multicolinearidade, identificou-se um problema de heterocedasticidade, foi posteriormente corrigido por meio do teste robusto de White. É comum encontrar esse tipo de problema em estudos de equações mincerianas. Este desafio econométrico é frequentemente observado em dados de seções transversais e, de maneira especial, em modelos de determinação de salários.