CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA – CORECONPR

30° PRÊMIO PARANÁ DE MONOGRAFIA

TÍTULO: INSERÇÃO OCUPACIONAL E DIFERENCIAIS SALARIAIS DE MÃES DE MENORES DE 14 ANOS: O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO EM 2017

PSEUDÔNIMO DO AUTOR: ALFRED MARSHALL

CATEGORIA:

ECONOMIA PARANAENSE ( )

ECONOMIA PURA OU APLICADA (X)

2020

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar o perfil da população de "mães" de menores de 14 anos ocupadas no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2017, entendendo o impacto da maternidade na oferta de trabalho, na ocupação e na remuneração maternas, e se fundamenta nas teorias do mercado de trabalho (do Capital Humano, da Discriminação e do Mercado Dual ou Segmentado). Utiliza-se os microdados da PNAD Contínua de 2017 na construção de estatísticas descritivas da população de mães e não-mães ocupadas, além de estimar as probabilidades de oferta de trabalho e de ocupação a partir da utilização de modelos Probit binomiais. Também se estima os determinantes salariais a partir da elaboração de equações salariais mincerianas com correção de viés de seleção (Heckit) e identificam-se as fontes dos diferenciais salariais através da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder. Os dados encontrados apontam que, em média, mães ocupadas são mais jovens, menos experientes, trabalham em menor carga horária e ganham menos. Mães e não-mães estão proporcionalmente mais presentes no setor público do que os homens. As mães ocupadas seguem um padrão de distribuição das ocupações e dos setores econômicos muito similar ao das não-mães. O fato de ter um filho ou mais, impacta negativamente na probabilidade das mulheres ofertarem trabalho e positivamente na probabilidade de estarem ocupadas. Em relação à discriminação, enquanto a maternidade age como prêmio quando se compara salários de mães e não-mães, a maternidade age como penalidade quando se compara remunerações de mães e homens.

Palavras-chave: Maternidade. Discriminação. Trabalho.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil da população ocupada brasileira em 2017 - segundo maternidade e gênero..... 36
Tabela 2 – Perfil ocupacional da população ocupada brasileira em 2017 - percentuais segundo maternidade e gênero 37
Tabela 3 – Perfil salarial da população ocupada brasileira em 2017 - valores em reais por hora (R$/h), segundo maternidade e gênero 39
Tabela 4 – Probabilidade da população brasileira maior de 13 anos ofertar de trabalho em 2017 - efeitos marginais, segundo a maternidade e gênero 42
Tabela 5 – Probabilidade da população brasileira maior de 13 anos estar ocupada em 2017 - efeitos marginais, segundo a maternidade e gênero 44
Tabela 6 – Determinantes salariais da população brasileira maior de 13 anos em 2017 - segundo a maternidade e gênero 45
Tabela 7 – Diferenças salariais de mães e não-mães no Brasil em 2017 – Oaxaca-Blinder 47
Tabela 8 – Diferenças salariais de mães e homens no Brasil em 2017 – Oaxaca-Blinder 48
Tabela 9 – Testes econométricos para as equações de salários (Tabela 6) 57
Tabela 10 – Probabilidade de oferta de trabalho em 2017, com especificação da equação de Heckman para correção de seletividade, segundo maternidade e gênero – efeitos marginais..... 58

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO **8**

2 TEORIAS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO **11**

2.1 Evolução das teorias do mercado de trabalho **11**
2.1.1 Teoria do Capital Humano 11
2.1.2 Teoria do Mercado Dual ou Segmentado 13
2.1.3 Teoria da Discriminação 17

2.2 Maternidade e mercado de trabalho **18**

3 METODOLOGIA **25**

3.1 Base de dados **25**
3.1.2 Variáveis selecionadas para a análise 26

3.2 Procedimentos de Pesquisa **28**
3.2.1 Probabilidade de participação e de inserção: Modelo Probit 28
3.2.2 Determinação dos salários: Equação Minceriana 30
3.2.3 Decomposição dos diferenciais salariais: Método de Oaxaca-Blinder 32

4 MULHERES E MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: RESULTADOS DA PESQUISA E INTERPRETAÇÃO **36**

4.1 Perfil pessoal, ocupacional e salarial de mães e não-mães no Brasil **36**

4.2 Probabilidade de mães e não-mães ofertarem trabalho **41**

4.3 Probabilidade de mães e não-mães estarem ocupadas **43**

4.4 Determinantes salariais para mães e não-mães **44**

4.5 Fontes das diferenças salariais para mães, não-mães e homens **47**

5 CONCLUSÃO **50**

REFERÊNCIAS **53**

APÊNDICE A – Testes econométricos para regressões "mincerianas" 57
APÊNDICE B – Probabilidade de oferta de trabalho em 2017, com especificação da equação de Heckman para correção de seletividade, segundo maternidade e gênero – efeitos marginais 58

1 INTRODUÇÃO

A tardia integração feminina ao mercado de trabalho e as visíveis condições adversas nas quais isto ocorreu têm levado os economistas a se questionarem sobre a situação da mulher no mercado de trabalho e, mais especificamente, a situação das mães. Historicamente, a participação relativa feminina no mercado de trabalho não tem sido a mesma que a masculina. A literatura aponta que o ingresso da mulher no mercado de trabalho se deu principalmente no transcurso das grandes guerras mundiais, tendo as mulheres ingressado mais intensamente na população ocupada somente a partir da década de 1940.

Maia et al. (2015) apontam que a mudança do comportamento e dos valores femininos, influenciada por uma maior visibilidade política e pela autonomia sexual da mulher a partir do uso de pílulas anticoncepcionais e de outros métodos contraceptivos, propiciou uma maior qualificação educacional e profissional, de modo que, nos anos 1960 e 1970, tais mudanças "contribuíram para a elevação da taxa de participação feminina no mercado de trabalho e na política, o que atingiu todas as classes sociais" (MAIA et al., 2015).

Tal qual o preconceito de gênero, a fecundidade é um componente ligado à diferenciação salarial e à segregação ocupacional feminina no mercado de trabalho (CUNHA; VASCONCELOS, 2016; MEULDERS, 2007; MONTE, 2011; PAULO, 2013; SOUZA; RIOS-NETO; QUEIROZ, 2010, 2011, 2017). Estas formas de discriminação encontradas no mercado em virtude da fecundidade, além de implicações relacionadas a noções de justiça e moral, também podem motivar prejuízos ao bem-estar social, já que comprometem a competição e a produtividade dos trabalhadores, podendo, em um cenário extremo, gerar consequências demográficas negativas e afetar a qualidade de vida materna. Desta forma, os estudos em torno da desigualdade de gênero e, também, maternidade se justificam pelos prismas normativo e positivo.

Normativo na medida em que estes estudos são motivados por implicações teóricas sobre a justiça e a moral, já que a igualdade de gênero tem se constituído como valor e tem guiado a elaboração de agendas e instituições em prol da consecução deste valor, como relatam Faustino, Araújo e Maia (2017) ao citarem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e aos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres.

Positivo na medida em que a literatura sobre economia da discriminação tem mostrado que a discriminação é ineficiente (LOUREIRO, 2003) de modo que os estudos

de gênero podem elucidar as dúvidas sobre como funcionam esses mecanismos de discriminação e o porquê deles persistirem em economias competitivas.

Teoricamente, algumas são as variáveis que explicam as desigualdades salariais. A Teoria do Capital Humano aborda a influência de alguns fatores na remuneração e na participação dos indivíduos no mercado de trabalho, tais quais: a experiência, a escolaridade e a busca de emprego (EHRENBERG; SMITH, 2000; RAMOS, 2012; SAUL, 2004; VIANA, LIMA, 2010). Para a Teoria do Mercado Dual ou Segmentado, haveria uma tendência do mercado de trabalho em se dividir em segmentos de acordo com questões como a formalidade da ocupação, a região, o setor econômico, a estrutura de mercado nas quais as firmas estão situadas, a estrutura tecnológica (BORJAS, 2012; EHRENBERG; SMITH, 2000; RAMOS, 2012; SOUZA, 1978). Já a Teoria da Discriminação reflete sobre a situação onde há tratamento diferenciado de grupos com características produtivas idênticas, mas características pessoais distintas, como gênero e cor da pele (BORJAS, 2012; CHADAVERIAN, 2011; EHRENBERG; SMITH, 2000; LOUREIRO, 2003).

A desigualdade entre homens e mulheres constatadas empiricamente (FAUSTINO; ARAÚJO; MAIA, 2017; GOMES, 2016; MANTOVANI, 2018; OAXACA, 1973; OMETTO; HOFFMANN; ALVES, 1999; PEREIRA; OLIVEIRA, 2017; SCORZAFAVE, 2017; SOARES; OLIVEIRA, 2004), mesmo em condições de equivalência de atributos produtivos; a integração tardia ao mercado de trabalho e os empecilhos contemporâneos para sua plena realização, além da inclusão social de pessoas apartadas da sociedade por questões de fertilidade e gênero, são preocupações autênticas que fundamentam a pesquisa nessa área a fim de entender melhor o que causam esses problemas. Nesta chave de interpretação, este trabalho é importante dado que esclarece os motivos pelos quais mulheres, em especial as que são mães, não gozam do mesmo padrão ocupacional e salarial que os homens e fornece substrato para correção.

Diante desse contexto, o problema da pesquisa que se apresentou foi: a presença de filhos influencia de alguma forma a inserção, a participação e a remuneração de mães no mercado de trabalho brasileiro? O objetivo geral deste estudo, portanto, foi analisar o impacto da maternidade na vida da mulher. Especificamente, traçar o perfil das mães que compõem a população ocupada no Brasil; calcular as probabilidades de participação e ocupação das mães no mercado de trabalho brasileiro; estimar seus determinantes salariais e mensurar as diferenças salariais entre mães e não-mães, se valendo, para entender todo o contexto do trabalho materno, de comparações entre as situações dos homens e das mulheres não-mães.

As hipóteses aventadas inicialmente neste trabalho são: (i) as mães ganham menos quando comparadas aos homens e às não-mães (penalidade pela maternidade) e (ii) as mães têm menor probabilidade de estarem ocupadas e ofertarem trabalho quando comparadas aos homens e às não-mães (penalidade pela maternidade).

As conclusões obtidas são de que a maternidade não gera discriminação salarial que prejudique as mulheres e nem um padrão de segmentação muito distinto das não-mães. Em relação à segmentação, a alocação das mães no mercado de trabalho é semelhante a das não mães, mas diferente da apresentada pelos homens. Em relação à discriminação salarial, a maternidade gera um prêmio para a mulher em relação à não-mãe e uma penalidade para a mulher em relação ao homem – penalidade que provavelmente ocorre devido ao gênero. Para a mulher, ser mãe diminui a probabilidade de ofertar trabalho e aumenta a probabilidade de estar ocupada. Em suma, os achados contrariam parte das hipóteses iniciais.

Na primeira etapa do trabalho, é realizada uma discussão das principais teorias do mercado de trabalho que norteiam o estudo empírico, dentre elas a Teoria do Capital Humano, a Teoria do Mercado Dual ou Segmentado e a Teoria da Discriminação. Logo após, faz-se uma breve discussão sobre alguns trabalhos da literatura nacional e internacional sobre o tema. Na segunda parte, aborda-se a metodologia utilizada para o cálculo das probabilidades, dos determinantes salariais e dos diferenciais salariais, discorrendo sobre os procedimentos empregados, tais quais as equações de seleção com correção de Heckman e o método para identificação das fontes dos determinantes salariais de Oaxaca-Blinder. Por fim, faz-se a exposição dos resultados encontrados.

2 TEORIAS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo expõem-se as teorias e evidências empíricas sobre a situação das mães e não-mães no mercado de trabalho. Na primeira seção são apresentadas as três teorias do mercado de trabalho: a Teoria do Capital Humano, a Teoria do Mercado Dual ou Segmentado e a Teoria da Discriminação. Na segunda seção reúnem-se as evidências sobre mulheres e mães no mercado de trabalho, com achados empíricos referentes ao mercado de trabalho brasileiro e internacional.

2.1 Evolução das teorias do mercado de trabalho

Foi em meados do século XX que se desenvolveu grande parte das elaborações teóricas contemporâneas que versam sobre o mercado de trabalho. Tais elaborações nascem num contexto intelectual inovador, onde a demanda pela explicação do funcionamento do mercado de trabalho é crescente, tanto pela própria necessidade de compreensão do mundo do trabalho, como pela necessidade advinda do desenvolvimento de outras áreas do pensamento econômico (tal qual a macroeconomia).

Estas teorias se tornaram imprescindíveis para a compreensão das atividades das mulheres mães na economia, como a inserção ocupacional e salarial. Discute-se nas próximas seções um apanhado das teorias sobre o funcionamento do mercado de trabalho com o intuito de que essas teorias possam elucidar as variáveis que afetam a inserção ocupacional e os diferenciais salariais de mães no mercado de trabalho.

2.1.1 Teoria do Capital Humano

Na Macroeconomia, foi a partir dos anos 1950, com as teorias de Solow, que o exame do crescimento econômico começou a incorporar mais intensamente outras preocupações, como os papéis da acumulação de capital físico e do progresso tecnológico. Posteriormente, na década de 1980, os trabalhos de economistas como Paul Romer e Robert Lucas, passaram a estimular o debate em torno do crescimento econômico destacando novidades da economia das ideias e do capital humano (JONES, 2000). Antes dessa abordagem moderna da metade do século XX, o paradigma neoclássico entendia fundamentalmente que o crescimento econômico era uma função do crescimento do estoque

de capital físico, do aumento populacional e de uma tecnologia exógena, portanto, não havendo muita relevância na agenda de pesquisa para temas como as diferenças salariais ou a qualidade da mão de obra (RAMOS, 2012).

A partir da década de 1960, com os trabalhos de economistas como Jacob Mincer, Gary Becker e Theodore Schultz, as ideias de capital humano e educação passaram a ocupar lugar de destaque no debate econômico, desdobrando-se em áreas como as de dispersão salarial, de distribuição pessoal de renda, pobreza e, principalmente, passando a ser encaradas como uma das principais prioridades para se atingir o crescimento (RAMOS, 2012; VIANA; LIMA, 2010). O capital humano, desta forma, passou a ser interpretado como uma variável importante para os modelos de crescimento, tendo em vista sua capacidade explicativa do aumento da produtividade.

Um dos precursores da Teoria do Capital Humano, Mincer, apontou de maneira inovadora a correlação entre a qualificação da mão de obra e a distribuição pessoal da renda e ressaltou o impacto de investimentos em capital humano no aumento da produtividade e no crescimento da economia (VIANA; LIMA, 2010). Schultz, por sua vez, assinalou que o investimento em capital humano seria diferente, quantitativa e qualitativamente, do gasto com consumo e apontou que esse investimento elevaria a produtividade do trabalhador, os lucros dos capitalistas e afetaria a economia como um todo. O autor também entendia a migração de indivíduos e famílias como uma atividade importante para a promoção das capacidades humanas, tendo em vista que a migração ocorria a fim dos agentes se ajustarem às oportunidades de emprego. Schultz contribuiu, inclusive, de maneira importante para a superação da visão de que os trabalhadores eram “uniformemente dotados” e de escasso conhecimento e especialização, dando grande aporte à noção de que educação e treinamento, migração e busca de emprego seriam investimentos importantes a serem realizados pelos trabalhadores (SAUL, 2004; VIANA; LIMA, 2010; RAMOS, 2012).

Do ponto de vista microeconômico, para Mincer, seria uma decisão individual e racional do trabalhador despender tempo com o intuito de melhorar sua performance no trabalho. De acordo com a visão minceriana, as diferenças entre as ocupações poderiam ser entendidas como função do treinamento e experiência no emprego (SAUL, 2004). Para Becker, capital humano seria “um conjunto de capacidades produtivas que uma pessoa pode adquirir, devido à acumulação de conhecimentos gerais ou específicos, que podem ser utilizados na produção de riqueza” (VIANA; LIMA, 2010). O capital humano geral estaria vinculado às habilidades, qualificações e técnicas fundamentais para o exercício de quaisquer atividades profissionais e seria obtido geralmente no ambiente escolar, enquanto

que o capital humano específico estaria associado a atividades mais especializadas, à experiência profissional, dependendo do estoque de capital humano geral acumulado e sendo obtido em contextos específicos de formação e treinamento profissional (RAMOS, 2012). Para Becker, os indivíduos tomariam a decisão de investir levando em conta os custos de oportunidade, a melhora nos rendimentos, no nível cultural e o retorno de componentes não necessariamente financeiros.

De modo geral, a Teoria do Capital Humano – fundada, na sua versão moderna, pelos três autores discutidos anteriormente e corroborada por diversos estudos até os dias atuais – conserva boa parte do arcabouço teórico neoclássico da remuneração dos fatores. Ramos (2012) destaca a existência de dois componentes analíticos da produtividade do trabalho em todo esse corpo teórico: o natural, composto por elementos propriamente individuais dos agentes (como a "sorte na vida" e a genética), e o adquirido, obtido intencionalmente (como os conhecimentos e as habilidades). O segundo componente é menos difuso, mais passível à teorização econômica e de grande ajuda para a compreensão da remuneração da mão de obra e da inserção laboral.

É possível considerar três principais tipos de investimentos levados a cabo pelos trabalhadores: o investimento em educação e profissionalização; a migração e a busca de novos empregos. Esses investimentos fornecem ao trabalhador conhecimentos e habilitações que se transformam em certo estoque de capital produtivo. Quando entendidos como investimentos e em dentro de determinados contextos, uma maior educação e uma maior experiência geram um aumento da produtividade marginal da mão de obra no processo produtivo que, por sua vez, geram maiores retornos econômicos. A busca por emprego e a migração aumentam o preço do capital humano (salário), dado que determinado estoque de qualificações implica maior utilidade marginal da mão de obra (EHRENBERG; SMITH, 2000).

Desta forma, é possível concluir que a Teoria do Capital Humano trata do impacto decisivo de alguns fatores (como educação, experiência profissional; migração e busca de emprego) na oferta de mão de obra e sugere que esses componentes devam ser levados em conta como elementos fundamentais na explicação dos diferentes salários e nas diferentes probabilidades de inserção laboral da população.

2.1.2 Teoria do Mercado Dual ou Segmentado

No âmbito dos estudos do desenvolvimento e da macrodinâmica do

mercado de trabalho, depois de meados da década de 1950, particularmente no início dos anos 1970, autores como o antropólogo-economista Keith Hart, tendo como base a investigação de países africanos (tais quais Gana e Quênia) e no contexto do Programa Mundial de Emprego da Organização Internacional do Trabalho (OIT), acabaram consolidando conceitos integrantes da visão dualista do desenvolvimento, especialmente os relacionados à informalidade (RAMOS, 2012).

Segundo Ramos (2012), William Arthur Lewis foi um dos principais representantes da abordagem dualista, autor de um modelo de desenvolvimento com oferta ilimitada de mão de obra que se tornou referência na literatura da época. Com a sua obra, passou-se a se compreender o funcionamento do espaço econômico a partir de dois setores: o atrasado ou arcaico (associado com o segmento rural) e o moderno (associado aos segmentos urbano e industrial). Sociedades desenvolvidas seriam, nesta perspectiva, duais na medida em que agregavam os setores moderno – eixo de acumulação da economia caracterizado pela estagnação – e arcaico – eixo com poucas possibilidades de acumulação e tendendo a ser dominado pelo setor moderno. No modelo de Lewis, o mercado de trabalho seria bissetorial, mas não segmentado. Nele, o setor arcaico, ao contrário do setor moderno, seria de baixa produtividade e baixa inovação, de racionalidade não capitalista, relações de trabalho não assalariadas, pouco ou nenhum acesso ao crédito e disponibilidade infinita de mão de obra.

Como reações ao modelo de Lewis, surgiram posteriormente diversas críticas e reformulação teóricas. Em torno da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) passaram a se aglutinar diversos economistas críticos à pretensão de universalidade das nações desenvolvidas nos grandes centros econômicos. Os cepalinos sustentavam que haveria uma incapacidade estrutural nas economias periféricas de "dinamizar a demanda de trabalho no setor moderno, induzindo o desemprego/subemprego crônico e elevado e um setor atrasado ou não moderno com características semelhantes ao Modelo de Lewis, ainda que em um contexto teórico bem distante" (RAMOS, 2012).

Nos anos 1970, o Programa Regional para a América Latina e o Caribe (PREALC) da OIT retomou o esforço cepalino combinando-o com as primeiras reflexões da OIT. Na visão da CEPAL, os sistemas econômicos não tenderiam a uma estrutura econômica homogênea (alta produtividade, capital-intensiva e moderna), mas a uma heterogeneidade estrutural, que caracterizaria os mercados de trabalho periférico por desemprego e subemprego. Assim, no arcabouço conceitual da PREALC, herdeiro de boa parte das contribuições cepalinas, o setor informal, por exemplo, seria depositário estrutural e conjuntural do excedente de trabalho, composto por pequenas unidades de produção; baixa

produtividade; trabalho-intensivo; mão de obra familiar, de baixa remuneração e não legalizada; sem acesso ao crédito e atuando em mercados competitivos (RAMOS, 2012).

Na abordagem microeconômica da Teoria do Mercado Dual ou Segmentado, os diferentes segmentos passaram a ser denominados primário e secundário. O número de trabalhos associados à ideia de mercado segmentado aumentou e as definições em torno da segmentação se refinaram, colocando tal abordagem como um relevante marco teórico no estudo do mercado de trabalho, fosse das economias centrais ou das economias periféricas.

Souza (1978) apresenta três correntes de interpretação da dualidade ou segmentação que se desenvolveram à época. A primeira explica tal fenômeno pela dinâmica do processo produtivo, especialmente pela especialização das funções na firma e pela influência das normas internas à firma, e é representada por autores como Doeringer e Piore. A segunda contempla a dualidade tecnológica resultante da concentração capitalista, vista nas diferenças tecnológicas da estrutura e na organização industrial e representada por autores como Vietorisz e Harrison. Na última corrente, representada por autores como Reich, Edwards e Gordon, o motivo da dualidade do mercado residiria na evolução do sistema capitalista e em motivações de ordem político-econômica pelas quais os capitalistas segmentariam o mercado de trabalho no intuito controlar o sistema produtivo e reduzir a organização dos trabalhos.

O mercado primário poderia ser caracterizado, dentro dos estudos da área, por ocupações em período integral, com estabilidade, de salários e produtividades relativamente altos. As promoções seriam dadas por regras e procedimentos claros; haveria fortes estruturas hierárquicas; as empresas seriam de grande porte; se situariam grande parte em mercados de estrutura oligopolistas e a especialização dos funcionários e o alto custo de treinamento garantiriam a permanência dos funcionários nestas empresas. O mercado secundário abrigaria ocupações que exigiriam baixa qualificação, com pouco treinamento e com carreiras sem grandes perspectivas promocionais. Salários e produtividade seriam relativamente baixos, com alta rotatividade. As firmas geralmente seriam pequenas (mas não necessariamente), e atuariam em estruturas de mercado competitivas; de demanda instável; com baixas taxas de lucro e acesso ao crédito. O trabalho, portanto, seria aparentemente homogêneo, com a remuneração da mão de obra definida pela oferta e demanda, não havendo segmentos internos a este mercado. Há uma tendência de permanência do trabalhador nesse segmento, visto que seus hábitos adquiridos em trabalhos intermitentes e instáveis, sua baixa qualificação e suas características pessoais (como a cor, o gênero e a condição

socioeconômica) o condicionam a isso (SOUZA, 1978).

A análise da primeira corrente apresentada por Souza (1978) destaca as firmas, as características dos trabalhadores e as funções desempenhadas por estes trabalhadores na firma. Portanto, há uma preocupação em relação à área de atuação destas firmas, seu tamanho, a estrutura da competição no mercado, as variações de produção e demanda por mão de obra (rotatividade); preocupa-se com as características dos indivíduos, como gênero, cor, idade, educação, experiência, capacidade de oferta de mão de obra e há a preocupação com a estrutura interna de promoções, treinamentos, vantagens adquiridas, organização e normas internas da firma, etc.

A segunda corrente também enfoca características da organização industrial e estrutura tecnológica do mercado. Ao invés de haver redução na demanda por mão de obra dada a alta remuneração do trabalho (explicação neoclássica), os adeptos desta vertente afirmam que haveria uma tendência de aumento do investimento em capital humano e capital físico, o que elevaria a produtividade pelo acoplamento de capital moderno e trabalho qualificado. Há, portanto, uma negação da hipótese neoclássica de feedback negativo, para qual o desenvolvimento convergente do ciclo técnico de produção equalizaria os salários. O feedback positivo, portanto, implicaria segmentação e a consequente divergência salarial. No mercado secundário, trabalho-intensivo, tal fenômeno não ocorreria, dada a falta de investimento na modernização do capital físico e no acúmulo de capital humano.

A última corrente sugere que a segmentação do mercado teria explicação na transição do capitalismo concorrencial para o monopolista. Ela se desenvolveu principalmente a partir do estudo da história dos Estados Unidos e da inclinação da população laboral, antes homogênea, a se seccionar em grupos diversos. Não haveria, nesta perspectiva, uma dualidade no mercado, mas uma segmentação funcional para a manutenção do sistema capitalista. Os trabalhadores mais qualificados e de difícil reposição se identificariam com os capitalistas e organizadores da produção, opondo-se aos demais trabalhadores e dividindo a população laboral em grupos opostos. Esse fenômeno se daria de forma consciente por parte dos capitalistas e de maneira sistêmica, mantendo, assim, o controle sobre o sistema produtivo.

Deste modo, a teoria do mercado dual ou segmentado contribuiu para a compreensão dos vários aspectos que impactam na remuneração e na probabilidade de inserção no mercado de trabalho, elucidando a relevância explicativa de fatores como a formalidade da ocupação, a região, o setor econômico, a estrutura de mercado nas quais as firmas estão situadas, a estrutura tecnológica, entre outros. No estudo da remuneração da mão de obra e da inserção ocupacional, estes fatores devem ser mais bem analisados.

2.1.3 Teoria da Discriminação

Discriminação no mercado de trabalho é a situação em que há o tratamento diferenciado de grupos com características produtivas idênticas, mas com características demográficas distintas (como gênero ou cor), desta forma, discriminação seria o tratamento desigual dado a um grupo devido a critérios irrelevantes que esse grupo apresente no desempenho da atividade econômica na qual está inserido (EHRENBERG; SMITH, 2000; LOUREIRO, 2003).

É possível distinguir discriminação salarial de segregação profissional. Na primeira, a discriminação se expressa em diferentes remunerações para pessoas que ocupam o mesmo cargo e desempenham a mesma função. Na segunda, a discriminação se expressa nas diferentes probabilidades de inserção ocupacional para pessoas com as mesmas características produtivas, mas de diferentes características demográficas (EHRENBERG; SMITH, 2000).

Também pode-se distinguir o tipo de discriminação dado o momento do seu surgimento: a discriminação direta (*postmarket discrimination*) ocorre no período em que o indivíduo já se encontra no mercado de trabalho – como a discriminação ocupacional ou salarial –, já a discriminação indireta (*premarket discrimination*) ocorre antes que o indivíduo esteja empregado – como a discriminação por desigualdade de oportunidades – (LOUREIRO, 2003).

Três fontes gerais de discriminação no mercado de trabalho que também é preciso apontar são: a discriminação por preconceito pessoal; a discriminação por preconceito estatístico e a discriminação por poder de monopólio (EHRENBERG; SMITH, 2000). A discriminação por preconceito pessoal é a forma de discriminação pela qual empregadores, colegas de trabalho ou clientes apresentam alguma rejeição a ideia de associarem-se a indivíduos com determinadas características. A discriminação por preconceito estatístico ocorre quando há a projeção de características percebidas em um grupo específico nas pessoas. Por fim, a discriminação por poder de monopólio supõe que a existência de discriminação ocorre porque ela é lucrativa para os preconceituosos, criando-se algo parecido a um sistema de castas dos trabalhadores (EHRENBERG; SMITH, 2000).

A tese do economista Gary Stanley Becker, defendida em 1955 e publicada em 1957, foi um marco teórico nos estudos da discriminação e se sobressaiu pela fundamentação microeconômica adotada e pela proposição de que a fonte da discriminação seriam os indivíduos, que buscariam a maximização das suas utilidades sem que isso

significasse necessariamente a maximização do bem estar social. A perspectiva beckeriana, portanto, entendia a discriminação como preconceito pessoal, de tal forma que a inovação na abordagem do autor se situava na ruptura com os estudos de orientação keynesianos e marxistas – que vinham sendo feitos até então – e consistia em introduzir o "preconceito nas preferências dos indivíduos, e em associar o comportamento discriminatório a cálculos individuais entre os custos e os benefícios de se ter relações econômicas com representantes de grupos minoritários da sociedade" (CHADAREVIAN, 2011).

A discriminação em Becker teria duas origens: uma psicológica, tendo em vista que os indivíduos sofreriam uma desutilidade ao se relacionarem com as minorias discriminadas, e, outra, na imperfeição de informação no mercado, dado que o empregador desconheceria a produtividade do empregado discriminado. A concepção de Becker foi criticada pelo seu caráter metodológico, uma vez que não se conseguia medir a variável responsável pela discriminação (a desutilidade originária do preconceito) e pelo seu caráter tautológico, posto que os diferenciais salariais fossem resultados das preferências discriminatórias (*taste for descrimination)* e, portanto, o que se procuraria explicar (o preconceito) seria o causador da discriminação – o que é óbvio (CHADAREVIAN, 2011).

2.2 Maternidade e mercado de trabalho

Há uma interessante literatura nacional referente ao recorte de gênero e fecundidade que se orienta pelas teorias que explicam a remuneração e a inserção no mercado de trabalho.

No tocante às diferenças de gênero no mercado de trabalho no Brasil, a partir da elaboração da equação de rendimentos de Mincer e da Decomposição de Oaxaca-Blinder, podem ser citados os trabalhos de Faustino, Araújo e Maia (2017) e Gomes (2016) que utilizaram, respectivamente, a PNAD de 2004 a 2014 e a RAIS de 2015. Faustino, Araújo e Maia (2017) verificaram a ocorrência de uma queda das diferenças salariais e da discriminação por gênero no Brasil e na maioria das regiões para os trabalhadores brancos e também verificaram a elevação do grau de discriminação no Brasil para não brancos – com especial atenção para as regiões Centro-Oeste e Sudeste –. As autoras apontaram, a partir das decomposições salariais, que as mulheres sofreram discriminação estatística, preconceito individual e social.

Gomes (2016) apontou, no setor de Comércio e no de Serviços, a existência de maiores chances de absorção do trabalho feminino e, no setor Agrícola e Industrial,

maiores chances de absorção para o trabalho masculino. A maior escolaridade aumentou a probabilidade de engajamento no Setor de Serviços, havendo maior discriminação de rendimentos contra mulheres nas regiões analisadas (Sul e Nordeste). Na Agricultura e Indústria, mulheres foram discriminadas na inserção ocupacional e nos rendimentos, apresentando a categoria de "trabalhadores Remanescentes" a maior discriminação de gênero. O autor chega a essas conclusões pela investigação dos dados da Região Sul e Nordeste do Brasil, na RAIS de 2013, com um modelo logit multinomial e a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder.

Soares e Oliveira (2004), com dados da PNAD de 2001 para as regiões sudeste e nordeste, verificaram um índice maior que 70% para a inserção de mulheres em atividades pouco qualificadas, de baixa remuneração e em ocupações específicas (as quais eles chamaram de "femininas", para indicar um conglomerado particular). Nestas ocupações, a desigualdade de gênero foi maior se comparada com outras ocupações (por sua vez, "masculinas"). Os autores também indicaram que o maior desenvolvimento paulista não implicou em menor desigualdade quando em comparação com os índices nordestinos.

Ometto, Hoffmann e Alves (1999), ao analisarem os dados da PNAD de 1981 a 1990 para os Estados de São Paulo e Pernambuco, utilizando-se da decomposição de Oaxaca-Blinder, verificaram a existência de duas formas de discriminação (intra-ocupacional e inter-ocupacional) na remuneração de mulheres em São Paulo, enquanto que, em Pernambuco, a discriminação foi apenas intra-ocupacional.

Sobre gênero, estado civil e a importância da escolaridade, Lima (1997), pelo exame dos dados da PNAD em 1983, 1986 e 1988 das regiões metropolitanas de Recife e São Paulo, concluiu que a escolaridade foi a variável com maior poder explicativo sobre a participação das mulheres casadas no mercado de trabalho. O autor apontou que a renda familiar apresentou efeitos menos intensos sobre a força de trabalho em Recife quando analisada a sua capacidade de contrair a oferta de mão de obra das mulheres casadas, no entanto, seu efeito negativo sobre o engajamento da mulher casada na população economicamente ativa tendeu a se estabilizar para valores superiores a cinco salários mínimos. Diferente de São Paulo, onde isso só aconteceu para rendas familiares superiores a dez salários mínimos. A pesquisa também utilizou um modelo linear de probabilidade de especificação logarítmica.

Utilizando o Censo de 2010 e a partir de metodologia semelhante, um modelo logístico, mas com controles para setores econômicos municipais, Pereira e Oliveira (2017) destacaram que mulheres com maiores atributos produtivos receberam menores

rendimentos do trabalho ainda que controladas as alocações nas atividades e a localidade dos mercados, apontando a existência de discriminação estatística contra as mulheres nos principais municípios das sete mesorregiões do Rio Grande do Sul. E Scorzafave (2001) apontou a partir dos dados da PME/PNAD de 1982 a 1997, que houve um forte aumento nas taxas de participação feminina, principalmente de mulheres de 1 a 11 anos de estudo, em que a educação foi o principal determinante do crescimento das taxas de atividade.

Alguns trabalhos utilizam intensivamente a estatística descritiva. Em relação à posição da mulher no domicílio, Maia, Devidé Junior, Souza e Araújo (2015) analisaram o papel das mulheres pobres na estrutura familiar monoparental feminina, utilizando dados da PNAD de 2012. Aderiram a uma noção de pobreza que não se reduz à concepção monetária e concluíram que essas mulheres chefes de família, mesmo sem a presença do cônjuge, garantiram melhores condições de vida aos integrantes da família, apesar destes domicílios terem apresentado maior incidência de pobreza e menor renda per capita em comparação com outros arranjos familiares.

No que se refere aos temas da mulher, fecundidade e o mercado de trabalho, a revisão da literatura encontrou pesquisas nacionais e internacionais. No ambiente internacional, para a Argentina, Casal e Barham (2013), com dados da EPH (Encuesta Permanente de Hogares) de 1995 a 2003, entenderam haver evidência sólida de segmentação do mercado de trabalho e, além disso, afirmaram a existência, setorialmente e entre quartis diferentes de salários, de penalizações salariais pela maternidade. As mães do setor informal, segundo o autor, sofreram maior penalização, que aumentou com o número de filhos, principalmente menores, e foi maior na base da distribuição salarial, seguindo pelo topo, isto é, seguido pelo último quartil de distribuição. Os autores combinaram o uso de equação de rendimentos de Mincer, de regressão quantílica, da decomposição de Oaxaca-Blinder e da decomposição de Ñopo.

Meulders et al. (2007), ao investigar uma série de países europeus através da base de dados do Painel Europeu de Agregados Familiares (ECHP) em 2001, utilizando um modelo Logit Multinomial, apontaram que ter um filho com menos de 15 anos influenciou negativamente a taxa de emprego *per capita* das mães europeias, com poucas exceções (Eslovênia, Portugal, Bélgica e Polônia) nas quais esses efeitos negativos diminuíram com o número de filhos e desapareceram quando se chegou a três. Além disso, quando o nível da instrução da mãe foi baixo, os efeitos negativos da presença do filho foram, sem dúvidas, maiores. Os autores ainda apontaram que o diferencial em termos de taxa de emprego é bastante afetado pela presença de três filhos, variando entre homens e mulheres conforme o

número de filhos. Por fim, as mulheres tenderam a ocupar empregos em tempo parcial e homens tenderam a trabalhar em tempo integral.

Com um Modelo Probit Bivariado Dinâmico; para países europeus (França, Espanha, Alemanha, Reino Unido e Dinamarca) e com uso dos dados do Painel Europeu de Agregados Familiares (ECHP) para 1994 a 2001, Edon e Kamionka (2010), mostraram que a modelagem de decisões de emprego e a de fertilidade deve ser realizada conjuntamente. Componentes como a política fiscal, a política social e características individuais explicaram as diferenças de fertilidade entre os países, assim como componentes não observáveis também explicaram em grande parte. Os autores argumentaram que a correlação negativa entre fertilidade e oferta de trabalho ou participação não é necessariamente causal, mas é o resultado de um fenômeno de seleção: mulheres levam em conta a renda permanente e o consumo na decisão de ter filhos, em outras palavras, mulheres que preferem ter alto consumo tiverem preferências fracas pela fertilidade, o que mostrou a importância da renda permanente na decisão de participar do mercado de trabalho.

Gema (2002), estudando a Espanha com dados da Encuesta de Población Activa (EPA) de 1987 a 1983, apontou que trabalho e cuidado dos filhos são incompatíveis. O efeito das variáveis explicativas incluídas na análise sobre a decisão de fecundidade dependeu da situação laboral da mulher, assim como do número de filhos que ela teve. O autor usa um Modelo de Probits Alternantes para Dados de Painel.

Alvis-Guzman et al. (2010), ao analisarem treze principais áreas metropolitanas da Colômbia e as áreas metropolitanas de Cartagena, Montería y Barranquilla, do Caribe, apontaram que, tanto na costa do Caribe como na Colômbia, os determinantes da participação feminina no mercado de trabalho foram: escolaridade, ausência de parceiro e, em menor medida, riqueza. Os autores usaram dados da Encuesta Continua de Hogares (ECH) e da Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), durante os terceiros trimestres de 2002, 2004, 2006 e 2008.

Para o Brasil, Dias Junior (2010), com os dados do Censo de 2000, concluiu que as mulheres brasileiras presentes em grupos ocupacionais mais qualificados tenderam a ter menos filhos e a adiar a maternidade por um prazo mais longo. Souza, Rios-Neto e Queiroz (2017) também afirmaram que a participação das mulheres no mercado de trabalho tendeu a se reduzir à medida que elas tiveram filhos, sendo esse efeito mais forte para a primeira, terceira ou demais crianças. Os autores chegam a essa conclusão a partir da análise da PNAD de 1984.

O interessante trabalho de Dias Junior e Verona (2016), elaborado a partir

de vinte entrevistas com roteiro semielaborado realizadas com mães de Belo Horizonte, concluiu que essas mães combinaram participação no mercado de trabalho com maternidade e adiaram o nascimento do primeiro filho para idades muito avançadas.

Entre as publicações com a especificação de Modelo Logit, encontra-se o trabalho de Alves, Pazello e Scorzafave (2017), onde os autores, através da análise dos dados da PME de 2002 a 2014 e também da utilização de Modelo diferenças-em-diferenças, concluíram que o direito a licença-maternidade impactou positivamente em cerca de 13 p.p. a chance de uma mulher estar no mercado de trabalho após o nascimento do filho, quando se comparou estas mães às que não possuíam este benefício. Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006), com dados da PME de 1986 a 1991 para todo o território nacional e através do uso de regressões quantílicas e aplicação de modelos de diferenças-em-diferenças, verificaram que o aumento da licença maternidade de 12 semanas para 120 dias não teve impactos significativos sobre os salários no período e nem houve indícios de que tenha impacto sobre a retenção de mulheres no mercado de trabalho.

Campêlo e Silva (2005), a partir do tratamento com uma regressão quantílica com variáveis instrumentais (Efeito Quantílico de Tratamento) dos dados da PNAD de 1999 e ao analisar o efeito da renda familiar sobre a decisão de ter filhos, apuraram que há uma redução de 14 a 18% nos quantis considerados da distribuição de renda, com impacto maior nos quantis dos extremos da distribuição de renda, em especial nos relacionados às famílias de menor renda, ou seja, ter três filhos ou mais reduz a renda familiar, principalmente entre as famílias mais pobres e mais ricas.

Paulo (2013) afirmou que entre 1980 e 2010 veio ocorrendo uma mudança acentuada no perfil etário das mães de primeiro filho, com adiamento da fecundidade. Todos os estratos sociais apresentaram a penalidade da maternidade, mas somente as distribuições mais altas de rendimento possuíram um prêmio de adiantamento de fecundidade. Para chegar a essas conclusões, a autora utilizou um Modelo Logit, uma regressão quantílica, com dados para o Brasil do Censo (anos de 1980, 1991, 2000 e 2010) e da PNAD (anos de 1984, 1992, 1998, 2004 e 2009).

Ainda Souza, Rios-Neto e Queiroz (2010; 2011), analisando dados da PNAD de 1992 a 2007 com Modelo Logit, concluíram que, entre 1990 e 2000, o efeito negativo de filhos sobre a participação feminina no mercado de trabalho perdeu magnitude, mas a presença de filhos diminuiu a probabilidade de participação das mulheres no mercado de trabalho, independentemente da ordem de nascimento.

Entre as publicações com a especificação de Modelo Probit, há o trabalho de

Aguas (2010), que verificou que a probabilidade da mulher estar na PEA teve relação negativa com a presença de filhos menores de 10 anos, com um efeito de magnitude variando conforme o arranjo dos filhos. Ter filhos com 11 anos ou mais reduziu o impacto negativo de ter filhos de 0 a 5 anos. A autora parte de dados da PNAD de 1992 a 2008.

De acordo com Queiroz e Aragon (2015), enquanto o ciclo de vida (casamento, maternidade e construção da família) reduziu a oferta de trabalho das mulheres, a educação, a condição de chefe de família e o acesso a creches colaboraram para aumentar a inserção feminina no mercado de trabalho, assim como a dimensão da renda do esposo, que apresentou efeito negativo sobre a decisão de trabalho da mulher. Os autores utilizaram um modelo de dois estágios de Heckman (*heckit*) e um modelo *double hurdle* aplicado aos dados da PNAD de 2011 para chegarem a essas conclusões.

Barbosa e Costa (2017), com base nas PNADs de 2001 a 2015, apontaram que educação, estado conjugal e presença de filhos e idosos no domicílio mostraram-se relevantes para a decisão feminina na ofertar de trabalho.

Cirino e Lima (2011), com dados da PNAD de 2006 para o Brasil, mas especialmente das regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador, apontaram que escolaridade, renda domiciliar per capita líquida, idade, posição no domicílio, presença de filhos pequenos e raça e, para o Brasil, as variáveis regionais, foram determinantes que elevaram a participação feminina no mercado de trabalho. Além disso, a educação foi um determinante para homens, mas apresentou impactos mais marcantes entre as mulheres.

Cunha e Vasconcelos (2016) usaram um modelo bivariado com dados da PNAD de 1995 a 2009 para o Brasil e concluíram que houve, no período, queda da fecundidade e aumento da participação feminina no mercado de trabalho, assim como um efeito negativo dos salários na probabilidade de fecundidade (maiores salários, menos filhos) e positivo na probabilidade de participação no mercado de trabalho (maiores salários, mais participação). Os autores notaram também que características pessoais, da condição na família e do local de residência também se mostram determinantes da fecundidade e da inserção das mulheres e, nos domicílios de menor renda, o efeito dos salários na fecundidade é maior, no entanto, é menor no caso do engajamento no mercado de trabalho.

Também, Monte e Gonçalves (2008), utilizando um Modelo Heckprobit para dados da PNAD de 1995 a 2006, concluíram que a redução no número de filhos vivos por mulher e a elevação no nível de escolaridade contribuíram significativamente para a inserção de mulheres no mercado de trabalho e determinação do salário. Segundo os autores, ainda se observaria fortes desigualdades regionais que implicam diferentes níveis de inserção

e faixas salariais, no entanto, estaria havendo uma maior inserção das mulheres e uma melhoria das condições de trabalho (tanto em termos salariais quanto em cargos ocupados), apesar dos claros traços de discriminação de gênero e segmentação regional. Monte (2011), a partir do mesmo modelo (Heckprobit) e ao estudar o Nordeste brasileiro de 1995 a 2009 pela PNAD, verificou que, a partir de um determinado número de filhos, ocorreu um efeito substituição negativo e superior ao efeito renda provocado pela presença adicional de um filho na família. Uma mulher com três ou quatro filhos, de acordo com o autor, pôde ter uma queda de até 17,4% no salário, quando comparada a uma mulher sem filhos.

Este trabalho procura contribuir com uma investigação mais recente do mercado de trabalho brasileiro, enfatizando a população de mulheres mães e abordando todo o território nacional, sendo, portanto, espacialmente mais amplo do que boa parte das contribuições encontradas. Este trabalho também busca fornecer uma visão mais clara, já que procura analisar tanto dados descritivos gerais, quanto outros mais específicos, assim como determinantes e diferenciais salariais, oferta de trabalho e ocupação. De modo geral, o intuito é de esclarecer a situação da mãe brasileira no mercado de trabalho de 2017.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, é apresentada a metodologia adotada para o desenvolvimento do trabalho. Na primeira seção são expostas a base de dados e as variáveis selecionadas para a análise. Na segunda seção, são abordados os procedimentos de pesquisa, entre eles, os modelos de probabilidade de oferta e de ocupação da mão de obra materna, as equações de determinação salarial com correção de viés de seleção amostral e a decomposição salarial.

3.1 Base de dados

Para realizar este estudo foram utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua - de 2017, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. O objetivo da PNAD é a disponibilização e acompanhamento trimestral e anual de informações sobre o mercado de trabalho e características associadas a ele, tais quais demografia, educação e desenvolvimento socioeconômico, além de informações relevantes selecionadas de acordo com as necessidades de informação (trabalho infantil, cuidados pessoais, afazeres domésticos, trabalho voluntário, habitação, bens duráveis etc.).

A população-alvo da PNADC é constituída por todas as pessoas que moram em domicílios particulares permanentes (portanto, excluem-se os improvisados e coletivos), excetuando-se as áreas classificadas pelo IBGE como aldeias e terras indígenas, quartéis, bases militares, alojamentos, acampamentos, embarcações, barcos, navios, penitenciárias, colônias penais, presídios, cadeias, asilos, orfanatos, conventos, hospitais e agrovilas de projetos de assentamento rural.

A PNAD Contínua investiga cerca de 16.000 setores censitários e 211.000 domicílios, captando as informações sobre a força de trabalho a partir de um conjunto de perguntas conjunturais, aplicado trimestralmente, e um conjunto de perguntas adicionais, investigadas na primeira visita e divulgadas anualmente.

Os dados utilizados foram os microdados de divulgação anual referentes à primeira visita dos agentes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2017, extraídos do site do IBGE na última semana de maio de 2019 e com todas as atualizações realizadas até a data da extração.

3.1.2 Variáveis selecionadas para a análise

Para a análise, foram selecionados os dados da população ocupada de todo o território nacional que declarou ter 14 anos ou mais de idade. A experiência foi definida como a idade, descontada da soma do seu tempo de estudo e cinco anos. Os entrevistados que se declararam amarelos ou indígenas não foram considerados na análise e, a partir desta amostra, a população foi dividida entre brancos e não-brancos (pretos e pardos).

A escolaridade foi definida de acordo com o curso mais elevado concluído que o entrevistado tinha frequentado anteriormente. As pessoas sem instrução e as que declararam ter ensino fundamental incompleto foram classificadas em um grupo específico; as que declararam ter concluído como curso mais elevado alguma especialização, mestrado ou doutorado foram classificadas em outro grupo e as demais foram divididas em categorias com fundamental completo, ensino médio completo e curso superior completo.

Foram divididos os trabalhadores de acordo com a situação do domicílio (urbano/rural), de acordo com a posição na ocupação no trabalho principal (público/privado) e de acordo com as regiões do país (Estados e Distrito Federal). O trabalhador do setor privado refere-se ao empregado privado, doméstico, empregador, conta-própria ou trabalhador familiar auxiliar; enquanto o trabalhador do setor público contempla, o empregado público, inclusive o servidor estatutário e militar.

Em relação aos setores econômicos, foram definidos quatro grandes grupamentos: Agrícola (agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura), Comércio (comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas), Serviços (transporte, armazenagem e correio; alojamento e alimentação; informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas; administração pública, defesa e seguridade social; educação, saúde humana e serviços sociais, serviços domésticos e outros serviços) e Indústria Total. Para melhor compreensão dos dados, setor Indústria Total foi desagregado em outros dois grupos: Construção e Indústria (indústria geral). Forças armadas e ocupações mal definidas foram excluídas da amostra.

Quanto ao grupamento de ocupações, foram definidos quatro grandes grupos: Dirigentes (diretores e gerentes), Profissionais das Ciências e das Artes (PCAs - profissionais das ciências e intelectuais), Técnicos (técnicos e profissionais de nível médio) e Operacionais. Algumas partes do trabalho apresentam o grupo “Operacional” desagregado em outros três grupos: Agrícolas (trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca), Serviços (trabalhadores de apoio administrativo; dos serviços, vendedores dos

comércios e mercados; trabalhadores de Ocupações elementares) e Produção (trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios; operadores de instalações e máquinas e montadores).

Quadro 1 – Variáveis para os modelos econométricos

Variável	Nome	Descrição
ln (W)	Logaritmo do salário/hora	Salário/hora em R$ de 2017.
X	Experiência	Idade subtraída dos anos de estudos e subtraída de cinco anos.
X^2	Quadrado da Experiência	Quadrado dos anos de experiência
$seminst$	Baixa instrução (Base)	1 se Ensino Fundamental completo ou instrução inferior; 0 se contrário.
med	Ensino Médio	1 se Ensino Médio completo; 0 se contrário.
$grad$	Ensino Superior	1 se Ensino Superior completo; 0 se contrário.
pos	Pós-Graduação	1 se Pós-Graduação completa; 0 se contrário.
$branco$	Cor/Etnia branca (Base)	1 se branco; 0 se contrário.
$naobranco$	Cor/Etnia não-branca	1 se diferente de branco; 0 se branco.
$filho$	Filho	1 se apresenta criança menor de 14 anos no domicílio; 0 contrário.
$rural$	Situação do domicílio rural (Base)	1 se rural; 0 se urbano.
$urbano$	Situação do domicílio urbana	1 se urbano; 0 se rural.
$nordeste$	Região de moradia Nordeste (Base)	1 se Nordeste; 0 se contrário.
sul	Região de moradia Sul	1 se Sul; 0 se contrário.
$norte$	Região de moradia Norte	1 se Norte; 0 se contrário.
$sudeste$	Região de moradia Sudeste	1 se Sudeste; 0 se contrário.
$centro$	Região de moradia Centro-Oeste	1 se Centro-Oeste; 0 se contrário.
df	Região de moradia Distrito Federal	1 se Distrito Federal; 0 se contrário.
$oper$	Ocupação – Operacional (Base)	1 se Agrícola, Serviços ou Produção; 0 se contrário.
dir	Ocupação – Dirigentes	1 se Dirigentes; 0 se contrário.
$pcas$	Ocupação – PCAS	1 se PCAs; 0 se contrário.
tec	Ocupação – Técnicos	1 se Técnicos; 0 se contrário.
$sagri$	Setor Agrícola (Base)	1 se Agrícola; 0 se contrário.
$sind$	Setor de Indústria	1 se Indústria ou Construção; 0 se contrário.
$scom$	Setor de Comércio	1 se Comércio; 0 se contrário.
$sserv$	Setor de Serviços	1 se Serviços; 0 se contrário.
λ	Razão inversa de Mills	Correção de Heckman.
po	População Ocupada	População Ocupada
pea	População Economicamente Ativa	População Economicamente Ativa

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os grupos utilizados como base de referência para as análises são o grupo composto por indivíduos sem instrução, com ensino fundamental incompleto e com ensino

fundamental completo; o grupo dos indivíduos da região Nordeste; o grupo dos empregados no setor Agrícola e o grupo das pessoas ocupadas na categoria Operacional. Para a definição dos diferenciais salariais, o grupo utilizado como base de referência inclui pessoas com fundamental completo ou instrução inferior. As variáveis estão expostas no Quadro 1 e foram elaboradas conforme a descrição.

O salário foi definido a partir do rendimento bruto/retirada mensal (valor em dinheiro) que o indivíduo recebia normalmente no trabalho da semana de referência. As horas trabalhadas no mês foram calculadas a partir das horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal para pessoas de 14 anos ou mais de idade.

A definição de "mãe" é uma das principais escolhas metodológicas que caracterizam este estudo. Para a definição das mães, foram identificados os domicílios que continham crianças menores de 14 anos e identificadas as mulheres chefes ou cônjuges dos chefes destes domicílios. Portanto, dadas as limitações da base de dados, mães, aqui, são as mulheres chefes dos domicílios ou cônjuge dos chefes associadas às crianças menores de 14 anos presentes nestes domicílios. Por sua vez, as não mães são as mulheres que não foram definidas como “mães”.

3.2 Procedimentos de Pesquisa

3.2.1 Probabilidade de participação e de inserção: Modelo Probit

Neste estudo, adota-se o modelo Probit na análise empírica, que utiliza a função de distribuição acumulada (FDA) normal, também conhecido como “modelo normit” e é determinado por uma variável explanatória selecionada X_i, que apresenta média μ e variância σ² (GUJARATI; PORTER, 2011).

Dado que $X_i \sim N(\mu, \sigma^2)$, a distribuição normal desta variável é dada pela função de distribuição acumulada (FDA):

$$f(X) = \frac{1}{\sqrt{2\sigma^2\pi}} e^{\frac{-(X_i-\mu)^2}{2\sigma^2}} \quad (1)$$

$$F(X) = \int_{-\infty}^{X_t} \frac{1}{\sqrt{2\sigma^2\pi}} e^{\frac{-(X_i-\mu)^2}{2\sigma^2}} dX_i \quad (2)$$

Nesta pesquisa, basicamente, o modelo supõe duas situações: pela ótica da oferta, a decisão da mãe de ofertar trabalho, e, pela ótica da demanda, a circunstância da mãe (de estar ocupada). Ambas as situações dependem de um índice de utilidade (I_i) não observável (chamado de “variável latente”) para cada um dos casos:

(3)

$$I_i = \gamma_1 + \gamma_2 X_{2i} + \cdots + \gamma_n X_{ni}$$

A partir de um nível crítico de tais índices (I_i^*), é possível dizer que a mãe ofertará trabalho (para o modelo de probabilidade de participação) ou estará ocupada (para o modelo de probabilidade de inserção):

$$P_i = P(Y_i = 1|X_i) = P(I_i^* \leq I_i) = P(Z_i \leq \gamma_1 + \gamma_2 X_{2i} + \cdots + \gamma_n X_{ni}) \quad (4)$$

$$P(Y_i = 1|X_i) = F(\gamma_1 + \gamma_2 X_{2i} + \cdots + \gamma_n X_{ni}) \quad (5)$$

Em que $P(Y_i = 1|X_i)$ é a probabilidade de a mãe ofertar trabalho (para o modelo de probabilidade de oferta) ou estar ocupada (para o modelo de probabilidade de inserção) e Z_i é a variável normal padrão, tal que $Z_i \sim N(0, \sigma^2)$ e $Z_i = \gamma_1 + \gamma_2 X_{2i} + \cdots + \gamma_n X_{ni}$, com função de distribuição acumulada:

$$F(I_i) = \int_{-\infty}^{I_i} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{\frac{-Z_i^2}{2}} dZ_i = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\gamma_1 + \gamma_2 X_{2i} + \cdots + \gamma_n X_{ni}} e^{\frac{-Z_i^2}{2}} dZ_i \quad (6)$$

Desta forma, como P_i é a probabilidade medida para a oferta de trabalho ou ocupação, ela é medida como área da curva normal padrão de $-\infty$ a I_i. Assim, o efeito da variação unitária em X sobre a probabilidade Y=1 será dado por:

$$\frac{\delta P_i}{\delta X_j} = \frac{\delta I_i}{\delta X_j} . \frac{\delta F(I_i)}{\delta I_i} = \gamma_j . P(Z_i) \quad (7)$$

Neste estudo, calculou-se a probabilidade de ofertar trabalho (PEA_j) e a probabilidade de se estar ocupado (PO_j) para quatro grupos (j): mães; não-mães; mulheres e homens, conforme a equação (8) e (9). A variável "$filho_{ji}$" só foi utilizada como regressor apenas no modelo mensurado para mães (j = mães). Os efeitos marginais foram calculados a partir das equações (8) e (9) com a ajuda de um software estatístico, a fim de se encontrar o efeito ilustrado na equação (7).

$$\text{PEA}_j = \beta_0 + \beta_1 X_{ji} + \beta_2 {X_{ji}}^2 + \beta_3 med_{ji} + \beta_4 grad_{ji} + \beta_5 pos_{ji} + \beta_6 naobranco_{ji} + \beta_7 filho_{ji} + \beta_8 urbano_{ji} + \beta_9 sul_{ji} + \beta_{10} norte_{ji} + \beta_{11} sudeste_{ji} + \beta_{12} centrooeste_{ji} + \beta_{13} df_{ji} + u_{ji} \quad (8)$$

$$\text{PO}_j = \beta_0 + \beta_1 X_{ji} + \beta_2 {X_{ji}}^2 + \beta_3 med_{ji} + \beta_4 grad_{ji} + \beta_5 pos_{ji} + \beta_6 naobranco_{ji} + \beta_7 filho_{ji} + \beta_8 urbano_{ji} + \beta_9 sul_{ji} + \beta_{10} norte_{ji} + \beta_{11} sudeste_{ji} + \beta_{12} centrooeste_{ji} + \beta_{13} df_{ji} + u_{ji} \quad (9)$$

3.2.2 Determinação dos salários: Equação Minceriana

Para identificar os determinantes salariais, utilizou-se um modelo de equação log-lin, cujo precursor foi Jacob Mincer (1974) e cuja base teórica foi a Teoria do Capital Humano (GOMES, 2016; PAIVA, 2016). O modelo, chamado de "Equação Minceriana", visa encontrar o impacto na taxa de salário das contribuições dos anos de estudo e da experiência. A variável X^2 representa os retornos de longo prazo da experiência. O vetor Z_i' representa um vetor de características pessoais do trabalhador e γ é o vetor de coeficientes do vetor de características.

$$\ln(W) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \gamma Z_i' \quad (10)$$

Neste estudo, adaptamos a Equação de Mincer acrescentando três variáveis que analisam indivíduos com ensino médio completo, graduação completa e pós-graduação completa, ao contrário da variável contínua originalmente utilizada por Mincer para medir o impacto dos anos de estudo na remuneração. No vetor características, incluímos variáveis como filhos, gênero e cor e características do setor, da ocupação, da região geográfica e zona de moradia, conforme a equação (11):

$$\ln(W)_j = \beta_0 + \beta_1 X_{ji} + \beta_2 {X_{ji}}^2 + \beta_3 med_{ji} + \beta_4 grad_{ji} + \beta_5 pos_{ji} + \beta_6 naobranco_{ji} + \beta_7 filho_{ji} + \beta_8 urbano_{ji} + \beta_9 sul_{ji} + \beta_{10} norte_{ji} + \beta_{11} sudeste_{ji} + \beta_{12} centrooeste_{ji} + \beta_{13} df_{ji} + \beta_{14} sindtotal_{ji} + \beta_{15} scomercio_{ji} + \beta_{16} sservicos_{ji} + \beta_{17} sdirigentes_{ji} + \beta_{18} pcas_{ji} + \beta_{19} tecnicos_{ji} + \beta_{20} \lambda_{ji} + u_{ji} \quad (11)$$

Desta forma, foram estimadas as mincerianas para quatro grupos (j): mães; não-mães; mulheres e homens, conforme a equação (11). A variável "$filho_{ji}$" só foi utilizada como regressor apenas no modelo estimado para mães (j = mães).

Da amostra disponível, é possível que se encontre pessoas, em especial mães, que simplesmente não queiram entrar no mercado de trabalho (como uma dona de casa, por exemplo, que não está "desocupada" involuntariamente) e/ou que o salário de mercado seja menor do que o seu salário reserva. Enfrentamos, assim, um problema de seleção amostral. Uma solução para este problema é a técnica "Heckit" (HILL; JUDGE; GRIFFITHS, 2010), através da qual aplicamos um instrumento específico – a Razão Inversa de Mills (λ) – para corrigir o viés de seleção. Este instrumento, empregado nas equações mincerianas apresentadas em (11), será explicado a seguir.

3.2.2.1 Decomposição dos diferenciais salariais: correção do viés de seleção de Heckman

O procedimento proposto por James Heckman consiste no emprego de dois estágios para a correção do viés de seleção amostral. No primeiro, estima-se um modelo probit para medir e explicar a presença ou ausência do indivíduo no mercado de trabalho. No segundo, estima-se via mínimos quadrados ordinários uma regressão que relaciona variáveis escolhidas a uma variável chamada "Razão Inversa de Mills", que é criada na estimativa do primeiro probit e responde a não-aleatoriedade da amostra observada (HILL; JUDGE; GRIFFITHS, 2010). Posteriormente, a razão inversa de Mills é utilizada como variável explicativa na regressão principal e é utilizada para a correção do viés de seletividade amostral (PEREIRA et al., 2013).

A equação (13) é uma equação geral, já a variável y_{2i} da eq. (12) é função do valor da outra regressão, que apresenta características (z_i) observadas. Desta forma, é possível dizer que o modelo considera duas equações: a equação de interesse (13) e a regressão (12) auxiliar (FIGUEROA et al., 2012).

$$y_{2i} = z_i\delta + v_{2i} \tag{12}$$

$$y_{1i} = x_i\beta + u_{1i} \ , \ se\ y_{2i} > 0 \ \ e \ \ y_{1i} = \emptyset \ , \ se\ y_{2i} \leq 0 \tag{13}$$

$$D_{2i} = 1 \ , \ se\ y_{2i} > 0 \ \ e \ \ D_{2i} = 0 \ , \ se\ y_{2i} \leq 0 \tag{14}$$

Além disso, se assume a existência de uma distribuição normal bivariada dos erros das equações (12) e (13), de modo que a equação de seleção se converte em um modelo Probit (FIGUEROA et al., 2012).

$$\begin{pmatrix} u_1 \\ u_2 \end{pmatrix} \approx N\left[\begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} \sigma_1^2 & \rho\sigma_1 \\ \rho\sigma_1 & 1 \end{pmatrix}\right] \tag{15}$$

Dado que a razão inversa de Mills (λ) é sempre positiva, a regressão y(x) será viesada dependendo do valor de ρ. Assim, a magnitude do viés será maior na medida em que são maiores a correlação entre os erros (ρ), a variância relativa do erro (σ_1) e a do truncamento (λ), conforme equação (16).

$$E(y_1|y_2 > 0) = x\beta + E[v_1|v_2 > -z\delta] \tag{16}$$

$$E(y_1|y_2 > 0) = x\beta + \rho\sigma_1\lambda[\tfrac{-z\delta}{1}] \tag{17}$$

$$E(y_1|y_2 > 0) = x\beta + \rho\sigma_1 \tfrac{\varphi(-z\delta)}{1-\Phi(-z\delta)} \tag{18}$$

$$E(y_1|y_2 > 0) = x\beta + \rho\sigma_1 \tfrac{\varphi(z\delta)}{\Phi(z\delta)} \tag{19}$$

Desta forma, é possível estimar o valor de λ a partir da função função

densidade de probabilidade normal padrão (φ) e da função de distribuição normal acumulada (Φ), como a seguir:

$$\lambda = \frac{\varphi(z\delta)}{\Phi(z\delta)} \tag{20}$$

Assim, o emprego da correção de Heckman possibilita a obtenção de coeficientes consistentes para os β (PEREIRA et al., 2013).

3.2.3 Decomposição dos diferenciais salariais: Método de Oaxaca-Blinder

O método de Oaxaca-Blinder consiste em decompor o diferencial de rendimentos em dois grupos: um associado às características individuais e o outro à discriminação ou segmentação salariais. Ele foi elaborado incialmente pelos economistas Ronald Oaxaca e Alan S. Blinder. Neste estudo, utilizaremos esse método corrigido pelos procedimentos desenvolvidos pelo economista James Heckman e normalizado pelo economista Myeong-Su Yun.

3.2.3.1 Decomposição dos diferenciais salariais: a contribuição de Oaxaca

Para medir os diferenciais salariais, usou-se a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder. Este método consiste, a partir das mincerianas, na desagregação de duas partes: dos diferenciais salariais explicados pelas dotações individuais (fatores relacionados à produtividade) e características dos postos de trabalho; e dos diferenciais salariais não-explicados, atribuídos à discriminação (GOMES, 2016).

Inicialmente, Oaxaca (1973) elabora um "coeficiente de discriminação" (D) que aponta a existência de discriminação à medida que, dados dois grupos, o salário relativo de um segundo grupo excedesse o salário relativo de um primeiro grupo quando ambos equivaler-se-iam se os indivíduos dos dois grupos fossem pagos de acordo com os mesmos critérios.

$$\mathrm{D} = \frac{\frac{W_m}{W_f} - (\frac{W_m}{W_f})^0}{(\frac{W_m}{W_f})^0} \tag{21}$$

Onde $\frac{W_m}{W_f}$ é a razão entre os salários observados dos dois grupos e $(\frac{W_m}{W_f})^0$ é a razão entre os salários observados na ausência de discriminação. Rearranjando e aplicando o logaritmo nos dois lados da eq. 21, obtemos:

$$\ln(\mathrm{D}+1) = \ln\left(\frac{W_m}{W_f}\right) - \ln\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0 \quad (22)$$

Já que os salários observados na ausência de discriminação não são conhecidos, é preciso estimá-los. Desta forma, uma estimativa por mínimos quadrados pode ser dada pela eq. 23, onde W_i é a taxa de salário por hora do i-ésimo trabalhador; Z_i' é um vetor de características individuais; β um vetor de coeficientes e u_i o termo de erro:

$$\ln(W_i) = Z_i'\beta + u_i \quad (23)$$

Segundo Oaxaca, quando os diferenciais salariais são expressos em logaritmo natural, as presunções anteriormente citadas podem ser decompostas nos efeitos das diferenças individuais e nos efeitos da discriminação, como é possível notar a partir da eq. 25, após linearização e rearranjo da eq. 24:

$$\mathrm{G} = \frac{\bar{W}_m - \bar{W}_f}{\bar{W}_f} \quad (24)$$

$$\ln(G+1) = \ln(\bar{W}_m) - \ln(\bar{W}_f) \quad (25)$$

Considerando *m* como o segundo grupo e *f* como o primeiro, podemos substituir as equações (26) e (27) na equação (25), obtendo a eq. 28:

$$\ln(\bar{\mathrm{W}}_\mathrm{m}) = \bar{\mathrm{Z}}_\mathrm{m}'\hat{\beta}_\mathrm{m} \quad (26)$$

$$\ln(\bar{W}_f) = \bar{Z}_f'\hat{\beta}_f \quad (27)$$

$$\ln(G+1) = \bar{Z}_m'\hat{\beta}_m - \bar{Z}_f'\hat{\beta}_f \quad (28)$$

Ao somar a expressão $\bar{Z}_m'\hat{\beta}_f - \bar{Z}_m'\hat{\beta}_f$, equivalente a zero, ao segundo membro da equação (28), obtém-se a eq. 29. Reorganizando esta equação é possível obter as equações (30) e (31).

$$\ln(G+1) = \bar{Z}_m'\hat{\beta}_m - \bar{Z}_f'\hat{\beta}_f + (\bar{Z}_m'\hat{\beta}_f - \bar{Z}_m'\hat{\beta}_f) \quad (29)$$

$$\ln(G+1) = (\bar{Z}_m'\hat{\beta}_m - \bar{Z}_m'\hat{\beta}_f) + (\bar{Z}_f'\hat{\beta}_f + \bar{Z}_m'\hat{\beta}_f) \quad (30)$$

$$\ln(G+1) = \bar{Z}_m'(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\beta}_f(\bar{Z}_f' + \bar{Z}_m') \quad (31)$$

Analisando as diferenças das variáveis $\bar{Z}'$e $\hat{\beta}$ e reorganizando a eq. 33, é possível empregar as equações (32) e (34) em (31), conforme a 35.

$$\Delta\bar{Z}' = \bar{Z}_m' - \bar{Z}_f' \quad (32)$$

$$\Delta\hat{\beta} = \hat{\beta}_f - \hat{\beta}_m \quad (33)$$

$$\hat{\beta}_m = \hat{\beta}_f - \Delta\hat{\beta} \quad (34)$$

$$\ln(G+1) = \Delta\bar{Z}'\hat{\beta}_f - \bar{Z}_m'\Delta\hat{\beta} \quad (35)$$

As duas próximas equações representariam, de acordo com Oaxaca (1973), a decomposição dos diferenciais salariais dos efeitos estimados das características individuais

(36) e dos efeitos estimados da discriminação (eq. 37).

$$\ln\left(\frac{\widehat{W_m}}{W_f}\right)^0 = \Delta\bar{Z}'\hat{\beta}_f \quad (36)$$

$$\ln\widehat{(D+1)} = -\bar{Z}'_m\Delta\hat{\beta} \quad (37)$$

A metodologia de decomposição salarial de Oaxaca produz resultados arbitrários ao tentar estimar a contribuição particular de conjuntos de variáveis dummies para a parte não-explicada da remuneração (OAXACA; RANSOM, 1999). Segundo Paiva (2016) e Gomes (2016), a escolha arbitrária das variáveis a serem omitidas nos conjuntos de variáveis categóricas utilizadas nas regressões de determinação de salários implica um problema de identificação (invariância dos resultados). Para corrigir esse problema empregamos o método desenvolvido por Yun (2005) [1].

3.2.3.2 Decomposição dos diferenciais salariais: a contribuição de Blinder

Blinder (1973) detalha a equação para decomposição dos diferenciais salariais em três partes, acrescentando uma terceira às duas outras partes detalhadas anteriormente por Oaxaca: a denominada pelo autor de "shift effect", que seria uma diferença observada nos rendimentos oriunda exclusivamente da inserção do indivíduo em determinado grupo (Gomes, 2016).

O autor afirma que o método mais comum para estudar a dispersão dos salários individuais ou rendas é estimar uma regressão como as abaixo. Para a comparação de dois grupos demográficos distintos, uma forma apropriada para estudar tal dispersão de salários seria estimar regressões como as do tipo (38) e (39) para cada grupo.

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^{n}\beta_i^H X_{ij}^H + u_i^H \quad (38)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^{n}\beta_i^L X_{ij}^L + u_i^L \quad (39)$$

[1] A decomposição dos diferenciais salariais de Oaxaca não é invariante às escolhas dos grupos de referência quando variáveis dummy estáticas são utilizadas, o que constitui um problema de identificação. De acordo com Paiva (2016) e Gomes (2016), Yun (2005) propõe um processo de normalização das regressões para correção do problema, pelo qual se define $\bar{\beta}_i = \frac{\beta_{1i}+\beta_{2i}+\beta_{3i}}{k}$ e se emprega esse termo ($\bar{\beta}_i = \sum_1^k \frac{\beta_{ki}}{k}$) nas partes explicada e não-explicada da equação:

Explicada = $\sum_{l=1}^{L}\bar{\delta}_{lA}(\bar{X}_{lA} - \bar{X}_{lB}) + \sum_{m=1}^{M}\sum_{k_m=1}^{K_M}\beta^*_{MkmA}\,(\bar{D}_{MkmA} - \bar{D}_{MkmB})$

Não-explicada = $\alpha_A^* - \alpha_B^* + \sum_{l=1}^{L}\bar{X}_{lB}\,(\bar{\delta}_{lA} - \bar{\delta}_{lB}) + \sum_{m=1}^{M}\sum_{k_m=1}^{K_M}\bar{D}_{MkmB}\,(\beta^*_{MkmA} - \beta^*_{MkmB})$

Onde $\alpha_i^* = \alpha_i + \sum_{m=1}^{M}\bar{\beta}_{mi}$ e $\beta^*_{Mkmi}(\beta_{M_{Kmi}} - \bar{\beta}_{mi})$

Onde L = variáveis contínuas (X); M = quantidade de grupos de dummies com uma omitida (k-1); Y_i= logaritmo natural do salário/hora; i = A ou B (grupo em vantagem ou desvantagem); D_{kmi} = dummy e k = número de dummies (com k>1, dada a omissão da primeira para evitar problemas de multicolinearidade perfeita).

Onde Y_i é o nível ou logaritmo natural dos ganhos, renda ou taxa salarial do grupo; X_{i1} , X_{i2} , … , X_{in} são as *n* características observáveis usadas para explicar Y_i^g (sendo g os grupos *L* e *H*) e os sobrescritos *L* e *H* representam respectivamente os grupos de baixos salários ("*low-wage*") e altos salários ("*high-wage*"). Blinder aponta que, dadas as equações (38) e (39), é possível chegar à expressão abaixo (41) pela combinação das anteriores:

$$\sum_{j=1}^{n} \beta_i^H X_{ij}^H - \sum_{j=1}^{n} \beta_i^L X_{ij}^L = \sum_{j=1}^{n} \beta_i^H (X_{ij}^H - X_{ij}^L) + \sum_{j=1}^{n} X_{ij}^L (\beta_i^H - \beta_i^L) \qquad (40)$$

Desta forma, chegamos à próxima expressão (41), que diz respeito às diferenças entre os níveis (ou logaritmos naturais) dos ganhos, renda ou taxa salarial dos grupos como função das características observáveis de cada grupo e respectivos coeficientes. Cada parcela da expressão (41) é explicada no Quadro 2.

$$Y_i^H - Y_i^L = \beta_0^H - \beta_0^L + \sum_{j=1}^{n} \beta_i^H (X_{ij}^H - X_{ij}^L) + \sum_{j=1}^{n} X_{ij}^L (\beta_i^H - \beta_i^L) \qquad (41)$$

Quadro 2 – Medidas de diferenciais salariais de Blinder

Variável	**Expressão**	**Significado**
E	$\sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$	Parcela do diferencial atribuída aos diferenciais de dotação.
C	$\sum_j X_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$	Parcela do diferencial atribuída aos diferenciais de coeficientes.
U	$\beta_0^H - \beta_0^L$	Parcela inexplicada do diferencial
D = C + U	$\beta_0^H - \beta_0^L + \sum_j X_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$	Parcela dos diferenciais atribuída à discriminação (Efeito Maternidade).
R = E + D	$\beta_0^H + \sum_j \beta_j^H \bar{X}_j^H - (\beta_0^L + \sum_j \beta_j^L \bar{X}_j^L)$	Diferencial bruto.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Blinder (1973) e Gomes (2016).

4 MULHERES E MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: RESULTADOS DA PESQUISA E INTERPRETAÇÃO

Neste capítulo estão os achados empíricos sobre a situação das mães e não-mães no mercado de trabalho brasileiro em 2017. Na primeira seção, são apresentados os perfis pessoal, ocupacional e salarial das mães e não-mães. Na segunda seção mensura-se a probabilidade das mães e não-mães ofertarem trabalho, e na terceira seção a probabilidade das mães e não-mães estarem ocupadas. Na quarta seção são calculados os determinantes salariais para mães e não-mães e, por fim, na quinta seção, são medidas e interpretadas as fontes das diferenças salariais entre mães e não-mães no Brasil.

4.1 Perfil pessoal, ocupacional e salarial de mães e não-mães no Brasil

Pelas informações da Tabela 1 é possível conferir as características gerais da população ocupada maior de 14 anos do Brasil no ano de 2017, segundo a condição da maternidade. Dados referentes ao gênero foram inseridos para comparação.

No Brasil de 2017, a população ocupada corresponde a mais de noventa milhões de pessoas, sendo mais da metade delas homens. Do total das mulheres ocupadas maiores de 14 anos, cerca de um terço (34,23%) são mães, contra quase dois terços (65,77%) não são mães. Homens são a maior parcela da população economicamente ativa ocupada (há cerca de 12,1 milhões de homens ocupados a mais do que as mulheres) e mulheres mães correspondem a uma fatia significativa deste total (cerca de 29% da população ocupada total).

Tabela 1 - Perfil da população ocupada brasileira em 2017 - segundo maternidade e gênero

Variáveis	**Maternidade**		**Mulheres**	**Homens**
	Mães	**Não-Mães**		
Idade média (anos)	37,37	39,83	38,99	39,45
Experiência média (anos)	21,33	23,49	22,75	24,54
Tempo de estudo médio (anos)	11,04	11,35	11,24	9,91
Salário por mês médio (R$/mês)	1715,09	1761,32	1745,51	2268,83
Tempo médio trabalhado (horas/mês)	156,01	158,86	157,88	178,03
Tempo médio trabalhado (horas/semana)	35,9	36,56	36,33	40,97
Salário por hora médio (R$/hora)	11,44	11,69	11,6	13,26
Total (%)	**34,23**	**65,77**	**43,36**	**56,64**
Total (milhões)	**13516130**	**25971679**	**39487809**	**51585291**

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.

Os homens, em média, são mais experientes, trabalham mais horas por mês, ganham mais por hora de trabalho e têm menos tempo de estudo que as mulheres em geral. Mulheres não-mães, em média, são mais velhas que as mães, têm mais experiência, mais tempo de estudo, trabalham mensalmente por mais tempo e ganham mais por hora de trabalho do que as mulheres que são mães. Cabe destacar que mães, em média e dentre os grupos selecionados, são mais jovens, menos experientes, trabalham em menor carga horária e ganham menos.

Tabela 2 – Perfil ocupacional da população ocupada brasileira em 2017 - percentuais segundo maternidade e gênero

Variáveis	**Maternidade**		**Mulheres**	**Homens**
	Mães	**Não-Mães**		
Branco	39,79	46,47	44,89	43,32
Preto	9,78	8,04	8,45	8,88
Pardo	50,43	45,49	46,66	47,80
Sem instrução ou Fund. Incompleto	31,67	35,83	34,48	38,03
Fundamental	16,30	12,16	13,50	15,46
Médio	37,07	34,44	35,29	33,85
Graduação	10,62	13,08	12,28	9,44
Pós-graduação	4,35	4,49	4,44	3,22
Urbana	89,19	92,01	91,04	85,54
Rural	10,81	7,99	8,96	14,46
Privado	84,07	83,55	83,73	91,98
Público	15,93	16,45	16,27	8,02
Norte	8,65	6,59	7,30	8,40
Nordeste	23,59	21,60	22,28	23,76
Sudeste	42,76	47,59	45,94	43,78
Sul	16,38	16,12	16,21	15,86
Centro-Oeste	6,96	6,39	6,59	6,83
Distrito Federal	1,66	1,70	1,69	1,38
Agrícola	5,05	3,97	4,34	13,68
Comércio	18,94	19,24	19,14	19,62
Construção	0,50	0,66	0,61	13,32
Indústria	10,37	10,23	10,28	15,25
Serviços	65,14	65,89	65,63	38,13
Agrícola	3,17	2,68	2,85	8,55
Dirigentes	4,62	4,56	4,58	5,16
PCAs	13,57	15,08	14,56	7,62
Produção	8,96	7,75	8,17	33,13
Serviços	62,41	60,90	61,42	37,99
Técnicos	7,26	9,03	8,42	7,56

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.

Homens ganham, em média, R$553,74 a mais que as mães e R$507,51 a mais que as mulheres não-mães por mês. A mulher que decida ser mãe, em média, ganha R$46,23 por mês a menos que as mulheres que não são mães. Os dados mostram que, em média, homens declaram trabalhar mais de 20 horas por mês a mais que as mulheres em geral.

Conforme os dados da Tabela 2, pardos compõem a maior parte da população de homens e mães ocupados. Não mães são proporcionalmente um pouco mais brancas. O grupo de mães é proporcionalmente composto por mais pretas e pardas (60%) do que os outros grupos. Não-mães é o grupo com a maior proporção de pessoas brancas.

Em relação à escolaridade, mulheres com Ensino Médio completo ou mais (mães e não-mães) compõem pouco mais da metade da população analisada (52%) e os homens desta instrução compõem pouco menos da metade da população analisada (cerca de 47%). Não-mães estão levemente concentradas nos grupos com pós-graduação. Homens estão levemente mais concentrados nos grupos de menor instrução e o grupo de mães é o que apresenta menor proporção de pessoas sem instrução ou com fundamental incompleto, em comparação com os outros grupos.

A proporção de homens na zona rural é quase o dobro da proporção de não mães. A proporção de mães do campo é de cerca de 11%. Todos os grupos se concentram majoritariamente na cidade. A proporção de mulheres no setor público é quase o dobro da proporção de homens do mesmo setor. Mães estão levemente mais concentradas na zona rural e no setor privado do que as não-mães.

Para todos os segmentos analisados, inclusive o segmento das mães, as maiores parcelas da população ocupada estão, em ordem decrescente, nas regiões Sudeste, Nordeste, Sul, Norte, Centro-Oeste e Distrito Federal. Cerca de 80% das mães está concentrada no Sul, Sudeste e Nordeste.

O Setor de Serviços contempla as maiores parcelas, proporcionalmente, de cada grupo analisado, sendo seguido pelos setores do Comércio, da Indústria, Agrícola e Construção. Mães e não-mães estão proporcionalmente mais concentradas no Setor de Serviços do que os homens: enquanto cerca de 38% dos homens estão neste setor, a proporção de mulheres é de aproximadamente 65%. Mulheres representam uma ínfima parcela do setor de Construção Civil, enquanto mais da décima parte dos homens estão situados neste domínio. Quase o triplo da proporção de homens em relação à proporção das mães está situado no setor Agrícola, estando também as mães levemente mais presentes do que as não-mães. Quase 95% das mães está concentrada nos cargos do Comércio, na Indústria e nos Serviços (cerca de 65% delas nos Serviços e cerca de 30% na Indústria e Comércio).

Tabela 3 – Perfil salarial da população ocupada brasileira em 2017 - valores em reais por hora (R$/h), segundo maternidade e gênero

Variáveis	Maternidade		Mulheres	Homens
	Mães	Não-Mães		
Branco	14,61	14,19	14,32	17,02
Preto	9,07	8,70	8,83	9,44
Pardo	8,68	8,86	8,79	9,78
Sem instrução ou Fund. Incompleto	6,02	6,56	6,36	7,75
Fundamental	6,88	7,71	7,37	9,09
Médio	8,53	8,49	8,50	11,32
Graduação	20,06	19,14	19,42	28,94
Pós-graduação	34,03	33,82	33,89	52,37
Urbana	11,81	11,95	11,90	14,04
Rural	7,20	7,32	7,27	7,13
Privado	10,04	10,15	10,11	12,12
Público	18,22	18,99	18,74	24,12
Norte	9,34	9,95	9,70	9,67
Nordeste	8,60	9,03	8,88	9,48
Sudeste	12,51	12,65	12,61	14,86
Sul	12,76	12,02	12,27	14,35
Centro-Oeste	10,93	11,18	11,09	12,77
Distrito Federal	19,54	20,44	20,14	25,21
Agrícola	5,90	8,19	7,27	7,60
Comércio	9,37	8,61	8,87	10,33
Construção	12,30	15,03	14,27	9,88
Indústria	9,30	10,39	10,02	13,47
Serviços	12,54	12,80	12,71	17,31
Agrícola	6,52	8,12	7,54	8,29
Dirigentes	23,60	24,39	24,12	32,53
PCAs	25,49	24,24	24,64	36,04
Produção	7,06	7,37	7,26	9,69
Serviços	7,75	7,76	7,76	8,61
Técnicos	14,15	13,80	14,15	18,62

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.

Em relação ao salário, tem-se um melhor detalhamento das remunerações na Tabela 3. Na média, brancos ganham mais que os pretos e pardos e estes últimos tem remunerações médias semelhantes para todos os grupos analisados. Mães brancas e pretas ganham mais que suas colegas não-mães (R$0,42 e R$0,37).

A remuneração aumenta à medida que aumentam os anos de estudo para todos os grupos. Homens ganham mais que as mulheres em todas as faixas de estudo, em média. Também, na média, mulheres não-mães ganham mais do que mulheres mães para

escolaridade igual ou menor ao ensino fundamental completo; para ensino médio ou escolaridade superior, mães ganham mais que não-mães.

Na média, homens moradores da zona urbana recebem por hora quase o dobro dos homens da zona rural, enquanto que mulheres da zona urbana recebem cerca de R$4,60 a mais que suas companheiras da zona rural. Mães recebem ligeiramente menos que as não-mães, de todas as situações de moradia, mas recebem em média ligeiramente mais do que homens da zona rural.

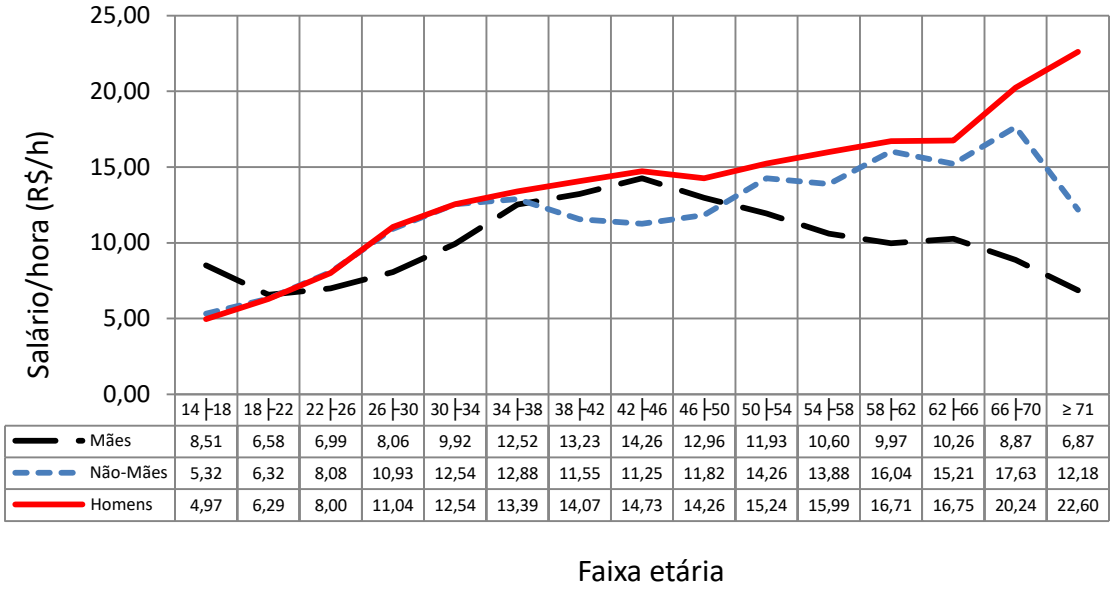
O setor público paga cerca de 1,8 vezes o valor médio pago pelo setor privado para todos os grupos. Não-mães recebem valores levemente superiores ao das não-mães em todos os setores. Com apenas uma exceção (homens da zona rural), mães ganham menos do que todos os outros grupos analisados, estejam eles na zona urbana, rural, no setor privado ou no público.

O Nordeste, em média, paga as menores remunerações por hora para todos os grupos analisados e, juntamente com o Norte, formam as regiões com as piores remunerações. A maior remuneração é paga pelo Distrito Federal. As regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste formam uma faixa intermediária entre as maiores e menores remunerações. Mães ganham menos quando comparados todos os grupos analisados e todas as regiões, com exceção das não-mães sulistas (mães do Sul ganham em média R$0,74 por hora a mais do que as não-mães do Sul). O Distrito Federal é a região que apresenta maior diferença média entre as taxas salariais de mães e os outros grupos analisados.

O setor de Serviços tem a maior remuneração para homens e a Construção para mães e não-mães. O setor Agrícola tem o pior salário-hora para todos os grupos. Homens ganham em média mais em todos os segmentos ocupacionais, com exceção da Construção, onde mulheres ganham mais (cerca de R$ 4,39 a mais). A Construção é o setor com a pior diferença entre mães e não-mães (mães ganham R$2,73 por hora a menos do que não-mães) e a diferença mais vantajosa para mães quando comparadas com homens (mães ganham R$2,42 por hora a mais do que homens). O setor de Serviços é o que apresenta a pior diferença para mães quando se compara entre mães e homens (mães ganham R$4,77 por hora a menos do que homens) e o Comércio apresenta a melhor diferença entre mães e não mães (mães ganham R$0,76 por hora a menos do que não-mães).

Os segmentos ocupacionais de Dirigentes e PCAs são os que melhor remuneram, seguidos pelo de Técnicos. As ocupações operacionais (Agrícola, Serviços e Produção) têm as piores remunerações, em especial o primeiro segmento (Agrícola). Agrícola, proporcionalmente, é o segmento onde as pessoas ocupadas menos recebem.

Gráfico 1 - Salário/Hora de mães, não-mães e homens ocupados em 2017, por faixa etária



	14 ⊢18	18 ⊢22	22 ⊢26	26 ⊢30	30 ⊢34	34 ⊢38	38 ⊢42	42 ⊢46	46 ⊢50	50 ⊢54	54 ⊢58	58 ⊢62	62 ⊢66	66 ⊢70	≥ 71
Mães	8,51	6,58	6,99	8,06	9,92	12,52	13,23	14,26	12,96	11,93	10,60	9,97	10,26	8,87	6,87
Não-Mães	5,32	6,32	8,08	10,93	12,54	12,88	11,55	11,25	11,82	14,26	13,88	16,04	15,21	17,63	12,18
Homens	4,97	6,29	8,00	11,04	12,54	13,39	14,07	14,73	14,26	15,24	15,99	16,71	16,75	20,24	22,60

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.

No Gráfico 1 estão dispostas as curvas de salário-hora por faixa etária para mulheres mães, não-mães e homens. Percebe-se que a curva de salário-hora das mães é mais côncava do que a curva das não-mães, com uma aparente tendência irregular de crescimento.

Ao contrário da concavidade da curva das mães, a curva dos homens parece mais convexa; enquanto a curva das não-mães se encontra entre as duas outras curvas. Mães apresentam na faixa etária dos 42 aos 46 anos aparentemente o intervalo de remuneração máxima. Após essa faixa etária, a remuneração tende a cair, com exceção da faixa 62-66 anos.

4.2 Probabilidade de mães e não-mães ofertarem trabalho

As informações da Tabela 4 apresentam a probabilidade de mães e não-mães ofertarem trabalho no ano de 2017. O impacto da experiência na probabilidade de ofertar trabalho é muito maior para mães do que para outros grupos. Cada ano de experiência impacta em cerca de 2% na probabilidade de ofertar trabalho no caso das mães e, respectivamente, 1,17 e 1,1% nos casos das não-mães e dos homens em geral. As curvas de probabilidade de oferta de trabalho apresentam taxas decrescentes de retorno para todos os grupos. O fato de ter um filho ou mais, impacta negativamente na probabilidade das mulheres ofertarem trabalho, cerca de 8%.

Tabela 4 - Probabilidade de oferta de trabalho em 2017, segundo a maternidade e gênero – efeitos marginais

Variáveis	Mães	Não-Mães	Mulheres	Homens
Exp	0,01940***	0,01172***	0,01322***	0,01091***
Exp²	-0,00047***	-0,00045***	-0,00045***	-0,00031***
Médio	0,06263***	-0,02315***	0,00501	-0,03416***
Graduação	0,18430***	0,07289***	0,11128***	-0,01177
Pós-graduação	0,24136***	0,17019***	0,20082***	0,00701
Não-branco	0,02476***	0,02406***	0,02435***	-0,00400
Filhos	-	-	-0,07937***	-
Urbano	0,12063***	0,12013***	0,12610***	0,00587
Sul	0,10481***	0,10305***	0,10337***	0,04043***
Norte	0,00950	-0,00324	0,00509	0,01490**
Sudeste	0,05202***	0,09788***	0,08313***	0,03889***
Centro-Oeste	0,05073***	0,08804***	0,07321***	0,05840***
Distrito Federal	0,04844**	0,03863**	0,04300***	0,00423

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.
Nota: (***) Significante a 1%, (**) Significante a 5% e (*) Significante a 10%.

Enquanto a aquisição do diploma do Ensino Médio aumenta em cerca de 6,3% a chance das mães ofertarem trabalho em relação às pessoas com ensino fundamental completo ou menor instrução, esta probabilidade é negativa para não-mães (2,3%) e homens (3,4%), logo, para mulheres sem filhos e homens em geral, ter Ensino Médio diminui a probabilidade de ofertar trabalho, cerca de no mínimo 8,6 p.p. quando se compara com as mães.

O mesmo acontece com a graduação, cujo impacto é ainda maior: mães (18,4%) tem quase duas vezes e meia a probabilidade das não-mães (7,3%) de ofertar trabalho quando têm graduação. A pós-graduação tem um impacto maior ainda no caso materno (24,1%) em relação às pessoas com ensino fundamental completo ou menor instrução. A probabilidade das mães com pós-graduação é quase uma vez e meia maior que a das não-mães (17%). Em suma, o aumento da escolaridade causa um aumento da chance de ofertar trabalho das mulheres muito mais do que causa nos homens, relação que é ainda maior no caso das mulheres que têm filho.

Não ser branca aumenta a probabilidade de ofertar trabalho em cerca de 2,5% e 2,4% para mães e não-mães, respectivamente, quando comparadas com as pessoas brancas. Viver na zona urbana tem impacto semelhante em mães (12,06%) e não-mães (12,01%), sendo levemente superior no caso das primeiras, quando se compara com viver na zona rural.

A probabilidade dos homens do Centro-Oeste ofertarem trabalho em relação

dos homens do Nordeste é de cerca de 5,8% - maior probabilidade para homens quando se analisa todas as outras regiões e maior probabilidade que a das mães para a mesma região. Com exceção do Centro-Oeste, todos os valores de probabilidade de ofertar trabalho para homens são menores que os valores para mulheres. Viver na região Sul tem o maior impacto positivo na probabilidade de ofertar trabalho, dentre todas as regiões, no caso feminino. A probabilidade de ofertar trabalho para as mães do Sul é cerca de 10% maior do que a probabilidade das mães do Nordeste, relação que é o dobro das mães do Sudeste (5,2%), Centro-Oeste (5%) e Distrito Federal (4,8%, a 5% de significância estatística). Para não-mães, ser do Sudeste (9,8%) e Centro-Oeste (8,8%) aumenta a probabilidade de ofertar trabalho em relação à probabilidade das não-mães do Nordeste.

Em suma, experiência e escolaridade têm impacto maior na chance de ofertar trabalho para as mães do que têm para os outros grupos analisados e esta diferença é bastante significativa. Ser não-branco e ser da zona urbana também têm grande impacto na probabilidade quando se compara com mulheres brancas e mulheres da zona rural. Em relação ao impacto no salário da presença de filhos, a direção (negativa) deste impacto esteve em consonância com os resultados encontrados em trabalhos como os de Aguas (2010); Queiroz e Aragon (2015); Cirino e Lima (2011); Cunha e Vasconcelos (2016); Monte e Gonçalves (2008) e Lima (1997). O aumento da escolaridade foi relacionado a um aumento da chance das mulheres ofertarem trabalho, relação que foi ainda maior no caso das mulheres que têm filho, em acordo com o que apontou Alvis-Guzman et al. (2010); Queiroz e Aragon (2015); Cirino e Lima (2011); Edon e Kamionka (2010); Gema (2002); Lima (1997). Não ser branca também impactou positivamente na oferta, conforme Casal e Barham (2013); Cirino e Lima (2011) apontam.

4.3 Probabilidade de mães e não-mães estarem ocupadas

A Tabela 5 mostra que a cada ano de experiência, mães aumentam em 0,5% a probabilidade de ocupação e esse valor é quase o dobro para não-mães. A experiência apresenta retornos decrescentes para mulheres e homens, mas, no caso das mães, o resultado não é significativo.

Mães com Ensino Médio aumentam em quase 5% a probabilidade de estarem ocupadas quando concluem o Ensino Médio em comparação com as de Ensino Fundamental ou mães de menor instrução. Esta probabilidade quase dobra com o título superior. A aquisição de maior escolaridade impacta em maior medida o salário das mães do

que os salários dos homens e das não-mães.

Tabela 5 - Probabilidade de ocupação em 2017, segundo a maternidade e gênero - efeitos marginais

Variáveis	Mães	Não-Mães	Mulheres	Homens
Exp	0,00473***	0,00943***	0,00844***	0,00772***
Exp²	-0,00002	-0,00009***	-0,00007***	-0,00009***
Médio	0,04751***	0,01973**	0,032115***	0,02425***
Graduação	0,08060***	0,07581***	0,08045***	0,05620***
Pós-graduação	0,09285***	0,08935***	0,09251***	0,05943***
Não-branco	-0,02681***	-0,02329***	-0,02445***	-0,01511***
Filhos	-	-	0,02104***	-
Urbano	-0,02107***	-0,01252**	-0,01618***	-0,03032***
Sul	0,03872***	0,06009***	0,05299***	0,04592***
Norte	0,01071	0,00175	0,00559	0,01731***
Sudeste	-0,00636	0,00594	0,00168	0,00807**
Centro-Oeste	0,03221***	0,04207***	0,03949***	0,03877***
Distrito Federal	0,03484***	0,01474	0,02040**	0,03043***

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.
Nota: (***) Significante a 1%, (**) Significante a 5% e (*) Significante a 10%.

Não ser branco diminui em mais de 1,5% a probabilidade de estar ocupado para homens e é quase o dobro para mães (2,7%), quando se compara com as pessoas brancas. Não ser branca é pior para as mães do que para os outros grupos. Morar na zona urbana diminui para as mães a probabilidade de se estar ocupado (2%), quando se compara com as mães da zona rural. E esse impacto é maior para os homens (3%), quando se compara com os homens da zona rural. Ter filhos aumenta a probabilidade das mães de estarem ocupadas em cerca de 2,1% quando se compara com as mulheres que não têm filho.

Residir no Sul e no Centro-Oeste aumentam as chances de mães, não-mães e homens estarem ocupados, quando se compara os dados das pessoas que são do Nordeste. Residir no Distrito Federal aumenta a chance de mães e homens estarem ocupados, mas as taxas de probabilidade para mães são as menores tanto no Sul, quanto no Centro-Oeste.

4.4 Determinantes salariais para mães e não-mães

Como apontado na Tabela 1, há uma diferença de R$46,23 entre os salários mensais das mães e das não-mães e de R$553,74 entre os salários mensais de mães e homens em geral. A partir das estatísticas descritivas e das médias salariais obtidas é possível notar

que existem diferenças entre os dados das mães e dos outros grupos. Para o entendimento das diferenças encontradas, a primeira etapa é o cálculo dos fatores que influenciam estas diferenças e, para tanto, utiliza-se a equação minceriana de determinação dos salários, que consistem em equações de rendimentos cujos fatores explicativos são a experiência, os anos de estudos e um vetor de características específicas (conforme a equação 11, exposta anteriormente).

Tabela 6 - Determinantes salariais segundo a maternidade e gênero, em 2017

Variáveis	Mães	Não-Mães	Mulheres	Homens
Exp	-0,00300	0,01623***	0,01014***	0,04232***
Exp²	0,00028	-0,00002	0,00013	-0,00065***
Médio	0,08710**	0,17936***	0,15914***	0,21069***
Graduação	0,45289***	0,59112***	0,55879***	0,74904***
Pós-graduação	0,78534***	0,95241***	0,90462***	1,22179***
Não-branco	-0,15403***	-0,13317***	-0,14135***	-0,11626***
Filhos	-	-	0,10122***	-
Urbano	0,02432	0,12942***	0,08113***	0,19529***
Sul	0,19409***	0,20169***	0,19533***	0,32784***
Norte	0,10365***	0,11858***	0,11026***	0,07721***
Sudeste	0,21863***	0,18669***	0,18692******	0,27087***
Centro-Oeste	0,16300***	0,16227***	0,15696***	0,35119***
Distrito Federal	0,52976***	0,46945***	0,48745***	0,48768***
Indústria Total	0,13362***	-0,00595	0,04616	0,02926
Comércio	0,09826*	0,02373	0,05360	0,12549***
Serviços	0,18868***	0,05154	0,10201***	0,09307***
Dirigentes	0,57674***	0,53641***	0,55242***	0,53706***
PCAs	0,45348***	0,46862***	0,46354***	0,44062***
Técnicos	0,24581***	0,31858***	0,29529***	0,27548***
Mills	-0,71204*	-0,34463**	-0,52502***	0,41617***

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.
Nota: 1. (***) Significante a 1%, (**) Significante a 5% e (*) Significante a 10%; 2. Efeito Composto: $100.(e^{\beta} - 1)$.

Pela Tabela 6[2], é possível ver que a escolaridade tem um impacto positivo no salário de todos os grupos analisados quando se compara estas remunerações com as remunerações dos que têm ensino fundamental completo ou menos. Conforme aumenta a escolaridade, também aumenta o montante pago por hora de trabalho. Homens é o grupo cujo retorno da escolaridade na remuneração é o maior, proporcionalmente dentre todos os grupos analisados. E "mães" é o grupo no qual a escolaridade tem o menor retorno salarial.

[2] Os testes econométricos das equações de seleção encontram-se no Apêndice A.

A conclusão do ensino médio aumenta em 8,7% o salário das mães, um retorno menor do que para as não-mães (17,9%) e para os homens (21%). Da mesma forma, a graduação aumenta em 45,3% a remuneração das mães, com um aumento de 59,1% para não mães e 74,9% para homens.

A disparidade entre as taxas de quem concluiu pós-graduação é maior ainda, sendo o retorno das mães proporcionalmente menor: mães pós-graduadas aumentam em 78,5% o salário em comparação com as mães com ensino fundamental ou menor instrução, enquanto que não-mães aumentam 95,2% e homens 122,3%. No entanto, apesar do menor retorno comparado com os outros grupos, o aumento da escolaridade provocou alterações salariais favoráveis para as mães.

O fato de não ser branco tem um impacto negativo maior de 11% no salário das mulheres e dos homens, mas é maior no caso das mães (15,4%). A maternidade tem um impacto positivo de cerca de 10% por hora no salário das mães em comparação com as não-mães.

No caso da região de moradia, não existe diferença estatisticamente significativa entre mães da zona rural e urbana, enquanto que essa diferença positiva e de cerca de 13% para as não-mães e de 20% para homens, ambos em comparação com a zona rural.

Pertencer ao Distrito Federal está relacionado ao maior aumento percentual no salário de todos os grupos analisados, quando se compara com o Nordeste. O Norte apresenta os menores impactos percentuais no salário de todos os grupos, quando se compara com o Nordeste.

Pertencer ao Norte (10,4%) tem cerca de uma vez e meia o impacto percentual do que tem o Centro-Oeste (16,3%) e quase duas vezes os percentuais do Sul (19,4%) e do Sudeste (21,9%) para as mães, em comparação ao Nordeste.

Trabalhar no setor de Serviços para as mães significa ganhar quase o dobro (18,9%) da porcentagem que os homens do setor ganham (9,3%) em comparação aos profissionais do setor Agrícola. Mães da Indústria ganham 13,4% a mais do que as mães do setor Agrícola.

Em todas as categorias, os maiores impactos por ocupação, quando se compara com Operacional, são dos cargos de Dirigentes (57,7% no caso das mães), seguidos por PCAs (45,3% no caso das mães) e, depois, Técnicos (24,6% no caso das mães). Em comparação aos trabalhadores do setor Agrícola, mulheres ganham proporcionalmente um pouco mais do que os homens em todos os outros setores.

4.5 Fontes das diferenças salariais para mães, não-mães e homens

Os dados contidos na Tabela 7 se referem às diferenças salariais entre mães e não-mães. Não há significância estatística na diferença encontrada entre os salários das mães e das não-mães. O grupo considerado em desvantagem foi o grupo das não-mães, já que os coeficientes dos diferenciais do logaritmo do salário/hora obtidos pelo Método de Oaxaca-Blinder foram estatisticamente significativos e o valor do coeficiente da decomposição obtido para não-mães é menor.

Tabela 7 – Decomposição salarial de mães e não-mães no Brasil em 2017 – Oaxaca-Blinder

Grupo		**Coeficientes**	**Coeficientes na forma exponencial**
Mães		2,21448***	9,15661***
Não-Mães		2,20988***	9,11463***
Diferenças	**Coeficientes**	**Participação relativa (%)**	**Impacto percentual no salário**
Explicada	**-0,03781*** **	**-822,82%**	**-3,71**
Aspectos produtivos	-0,09811**	-2134,73%	-9,34
Cor da pele (não-branca)	-0,00642***	-139,62%	-0,64
Zona (urbana)	-0,00104	-22,59%	-0,10
Ocupações	0,00617**	134,21%	0,62
Setores	-0,00064	-13,94%	-0,06
Regiões	-0,00446***	-97,00%	-0,44
Mills	0,07901*	1719,26%	8,22
Não explicada (Efeito Maternidade)	**0,04241*** **	**922,82%**	**4,33**
Diferença Total	**0,00460**	**100,00%**	**0,46**

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.
Nota: 1. Grupo em desvantagem: Não-Mães; 2. Para minimizar o problema de heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980); 3. (***) Significante a 1%, (**) Significante a 5% e (*) Significante a 10%.

Se as não-mães tivessem as mesmas características explicadas das mães (características produtivas, de cor da pele, de zona de habitação, de ocupação, de setor de trabalho e de região de moradia), seus salários deveriam reduzir em 3,71% em relação aos salários das mães. Isto mostra que as características pessoais das não-mães são, do ponto de vista da remuneração, melhores que as das mães. Os aspectos produtivos (educação e experiência) das não-mães têm um grande impacto (9,34%) em termos percentuais no salário.

Se a população de não-mães estivesse empregada nas mesmas ocupações, o impacto positivo teria mesma dimensão (0,6%). A diferença salarial entre mães e não-mães não é estatisticamente significativa, mas este fato se deve à compensação gerada por fatores

que se sobressaem (como os aspectos produtivos maternos) aos fatores discriminatórios (Efeito Maternidade). Sem o Efeito Maternidade, não-mães ganhariam cerca de 4,3% a mais que mães.

Os dados contidos na Tabela 8 se referem às diferenças salariais entre mães e homens. Se as mães tivessem as mesmas características explicadas dos homens (características produtivas, de cor da pele, de zona de habitação, de ocupação, de setor de trabalho e de região de moradia), seus salários deveriam diminuir 14,59% em relação aos salários deles. No entanto, na ausência do Efeito Maternidade e Gênero (logo, na ausência de discriminação) os salários das mães aumentariam 34,65% em relação ao salário dos homens.

Tabela 8 – Decomposição salarial de mães e homens no Brasil em 2017 – Oaxaca-Blinder

Grupo	**Coeficientes**	**Coeficientes na forma exponencial**
Homens	2,35428***	10,53055***
Mães	2,21448***	9,15661***
Diferenças	**Coeficientes**	**Participação relativa (%)**	**Impacto percentual no salário**
Explicada	**-0,15769*** **	**-112,80%**	**-14,59**
Aspectos produtivos	-0,09130***	-65,31%	-8,73
Cor da pele (não-branca)	0,00243***	1,74%	0,24
Zona (urbana)	-0,00249***	-1,78%	-0,25
Ocupações	-0,02390***	-17,09%	-2,36
Setores	0,00031	0,23%	0,03
Regiões	0,00543***	3,88%	0,54
Mills	-0,04818***	-34,46%	-4,70
Não explicada (Efeito Maternidade e Gênero)	**0,29750*** **	**212,80%**	**34,65**
Diferença Total	**0,13980*** **	**100,00%**	**15,00**

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.
Nota: 1. Grupo em desvantagem: Mães; 2. Para minimizar o problema de heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980); 3. (***) Significante a 1%, (**) Significante a 5% e (*) Significante a 10%.

Mães têm melhores aspectos produtivos que os homens. Se tivessem as mesmas características produtivas deles, seus salários teriam uma queda de 8,73%. Se a população de mães tivesse as mesmas características da cor da pele e da zona de moradia da população de homens, sua remuneração aumentaria, respectivamente em 0,24% e diminuiria em 0,25%. As ocupações escolhidas pelas mães, também tem um impacto positivo significativo (2,4%) em comparação com os homens. Se ocupassem os mesmos postos de trabalho, ganhariam menos. As regiões onde as mães vivem têm 0,5% de impacto no salário: se estivessem distribuídas nas mesmas regiões onde estão os homens, ganhariam mais.

A diferença total entre a remuneração de homens e mães é significativa (15%) e se deve em parte devidos ao Efeito Maternidade. Na ausência de discriminação, mães seriam mais bem remuneradas, quando as comparamos aos homens.

Desta forma, verifica-se que, enquanto a maternidade age como penalidade quando se compara salários de mães e homens, a maternidade age como prêmio quando se compara remunerações de mães e não mães. Em relação às não-mães, a discriminação é negativa, enquanto em relação aos homens, a discriminação é positiva.

Se as mães tivessem as mesmas características produtivas dos homens, seus salários diminuiriam – o que sugere que, relativamente, mães têm melhores características produtivas do que os homens. O oposto ocorre com as não-mães, que têm melhores características produtivas comparadas às mães. Ser mãe pode impactar negativamente na possibilidade de desenvolver melhores características produtivas em relação às não mães, mas ainda mantém um impacto favorável nos salários quando se compara mães aos homens, no que se refere aos aspectos pessoais e produtivos.

Ainda que a literatura que aborde a decomposição dos rendimentos das mães em perspectiva comparada seja escassa, trabalhos como o de Barham e Casal (2013) e Muniz e Veneroso (2019) apontaram que nem todas as mulheres experimentam a mesma penalização salarial pela maternidade. Apesar deste estudo não examinar a formalidade/informalidade dos postos ou a variação do efeito da maternidade social de acordo com a faixa social, esta investigação converge para o fato de que, relativamente, nem todas as mulheres enfrentam penalização salarial: isto depende do grupo em comparação (não-mães, homens...).

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi contribuir para o entendimento das relações entre maternidade e mercado de trabalho, em especial, sobre a oferta de trabalho, a ocupação, os determinantes e as fontes dos diferenciais salariais de mães e não-mães no Brasil.

Entre os achados empíricos, vimos que um terço das mulheres ocupadas no mercado de trabalho brasileiro de 2017 é mãe. Em média e entre os grupos selecionados, as mães são mais jovens, menos experientes, trabalham em menor carga horária e ganham menos. O grupo de mães é proporcionalmente composto por mais pretas e mais pardas do que os outros grupos. Mães e não-mães estão proporcionalmente mais presentes no setor público do que os homens. Mais da metade das mães está concentrada no setor de Serviços e cerca de um terço no Comércio e na Indústria, concentração análoga para o caso geral das mulheres.

Mulheres mães ganham, em média, mais do que mulheres não-mães assim que conquistam o diploma de ensino médio. Mães brancas e pretas ganham mais que suas colegas não-mães. E mães pretas e pardas ganham menos que as mães brancas.

O impacto da experiência na probabilidade de ofertar trabalho é muito maior para mães do que para outros grupos. O fato de ter um filho ou mais, impacta negativamente na probabilidade das mulheres ofertarem trabalho. O aumento da escolaridade está relacionado a um aumento da chance das mulheres ofertarem trabalho, relação que é ainda maior no caso das mulheres que têm filho. Não ser branca também impacta positivamente a oferta.

Não ser branca diminui a probabilidade das mães estarem ocupadas e ter filhos aumenta a probabilidade das mulheres de estarem ocupadas. No caso das mães, a aquisição de escolaridade impacta em maior medida o salário do que no caso dos homens e não-mães. Adquirir escolaridade tem impactos positivos sobre inserção, sobretudo no caso das mulheres. Além disso, ser da zona urbana diminui a probabilidade de se estar ocupado para todos os indivíduos e esse impacto é maior para mães do que para não-mães.

Sobre o Efeito Maternidade, enquanto a maternidade age como prêmio quando se compara salários de mães e não-mães, a maternidade e o gênero agem como penalidade quando se compara remunerações de mães e homens. Enquanto em relação às não-mães esta discriminação é benéfica para mães, quando se analisa os homens, esta discriminação é prejudicial para as mães.

Logo, é possível concluir com este trabalho que a maternidade gera um forte impacto sobre a vida laboral das mulheres. Parte deste impacto estimado entre homens e

mães, por exemplo, se deve ao próprio efeito do gênero sobre ganhos, participação e inserção ocupacional, mas parte do impacto estimado se deve à própria especificidade do efeito da maternidade.

A análise das estimativas aqui elaboradas contribui para a reflexão a cerca das diferentes maneiras pelas quais a discriminação opera. Mulheres podem se encontrar em uma relativa situação de prejuízo ou benefício, de acordo com a fecundidade. Estudos sobre a discriminação de mães não são muito fartos na literatura, boa parte das investigações são focadas apenas no gênero ou nos determinantes da fecundidade e da participação das mulheres no mercado de trabalho.

Este trabalho contribui para a área ao levantar questões referentes ao funcionamento da discriminação, tal qual o motivo da maternidade gerar um prêmio para mães em comparação com as não-mães, quando se esperaria uma penalidade. Ao mesmo tempo em que a presença de filhos aumenta a probabilidade de a mulher estar ocupada, a presença de filhos reduz a probabilidade das mães ofertarem trabalho. Isso pode indicar que a maternidade pode estar relacionada à aquisição de alguma habilidade pessoal específica ou funcionar como alguma credencial frente ao empregador, como maior responsabilidade e atenção. Da mesma forma, a presença do filho pode significar um maior custo de oportunidade em relação ao abandono do emprego, o que pode se traduzir num maior acúmulo de capital humano da mãe – que permanece no trabalho – e um menor custo do empregador – que enxerga menos risco em ter que gastar com demissões e treinamento de novos funcionários. Já que a mãe tem que optar entre cuidar ela mesma do filho e terceirizar este cuidado a um preço específico (como o salário da babá ou a mensalidade da creche), há também um custo de oportunidade em ofertar trabalho, o que pode significar um salário de reserva maior do que o salário que as não-mães estariam dispostas a receber para ofertar trabalho.

O fato da maternidade gerar uma penalidade para mães em comparação com os homens pode ser explicado pela discriminação de gênero, já que toda mãe é mulher. No entanto, é provável que a discriminação de gênero mascare uma discriminação de maternidade. Isso leva a uma nova agenda de pesquisa, dada a necessidade de desenvolver a decomposição de Oaxaca-Blinder a fim de elucidar a sobreposição ou intersecção de discriminações. Para isso, talvez fosse necessário isolar os efeitos da discriminação de gênero da discriminação pela maternidade. Entender como ocorre a discriminação pode proporcionar maior conhecimento sobre o funcionamento do mercado de trabalho.

Esta pesquisa expõe potencialidades de continuidade de estudos

relacionados às mudanças temporais sobre o impacto da maternidade nos salários e na inserção ocupacional, e o isolamento dos efeitos da discriminação de gênero da discriminação pela maternidade. As respostas para as questões levantadas e o avanço das investigações sobre o tema podem elucidar o funcionamento dos mecanismos da discriminação associada ao gênero e à maternidade e subsidiar as decisões e implementação de políticas públicas para o mercado de trabalho, assim como para as políticas relativas ao planejamento familiar e aos equipamentos sociais como escolas e centros de educação infantil, bem como estímulos à continuidade dos estudos das mulheres que tem filhos

REFERÊNCIAS

AGUAS, M. F. F. A importância da composição dos filhos para a participação da mulher na força de trabalho - uma análise para o Brasil de 1992 a 2008. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 38., 2010. Salvador. **Anais eletrônicos...** Salvador: ANPEC, 2010.

ALVES, B.; PAZELLO, E. T.; SCORZAFAVE, L. G. D. S. Retorno da Mulher ao Mercado de Trabalho: Impacto da Licença-Maternidade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 45, 2017. Natal. **Anais eletrônicos...** Natal: ANPEC, 2017.

ALVIS-GUZMAN, N. et al. Fecundidad y participación de la mujer en el mercado laboral en la Costa Caribe y en Colômbia. **Revista Gerencia y Políticas de Salud**, Bogotá, v. 9, n. 19, p. 90-107, dez. 2010.

BARBOSA, A. L. N. H.; COSTA, J. S. M. Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, v. 23, n. 62, p. 23-35, abr. 2017.

BORJAS, J. **Economia do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: McGraw Hill, 2012

CAMPÊLO, A. K.; SILVA, E. N. Filhos e renda familiar: uma aplicação do efeito quantílico de tratamento. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 3, p. 355-377, dez. 2005.

CARVALHO, S. S.; FIRPO, S.; GONZAGA, G. Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 3, p. 489-524, dez. 2006.

CASAL, M. P.; BARHAM, B. Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. **Revista CEPAL**, Santiago de Chile, n. 111, p. 59-81, dez. 2013.

CHADAREVIAN, P. C. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 283-304, jun. 2011

CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho: uma comparação entre os sexos e entre os mercados das regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 42, n. 1, p. 165-182, jan./mar. 2011.

CUNHA, M. S.; VASCONCELOS, M. R. Fecundidade e participação no mercado de trabalho brasileiro. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 179-206, abr. 2016.

DIAS JUNIOR, C. S. Diferenciais no comportamento reprodutivo das mulheres Brasileiras: uma análise a partir dos grupos ocupacionais. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 53, n. 1, p. 233-266, 2010.

DIAS JUNIOR, C. S.; VERONA, A. P. Maternidade e trabalho: algumas reflexões sobre mulheres em ocupações de nível superior. **Revista Brasileira de Sociologia**, Aracajú, v. 4, n. 12, p. 111-133, jan./jun. 2016.

EDON, C.; KAMIONKA, T. **Dynamic modeling of fertility and labour market participation of married or cohabiting women**. Louvain-la-Neuve: Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES)/Université catholique de Louvain, 2010. 37 p. (Texto para discussão, n. 2010-17).

EHRENBERG, R.; SMITH, R. **A Moderna Economia do Trabalho** - Teoria e Política Pública. São Paulo: Makron Books, 2000.

FAUSTINO, I.; ARAÚJO, E.; MAIA, K. Mercado de trabalho e discriminação: uma análise das diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e macrorregiões (2004-2014). In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 45, 2017. Natal. **Anais eletrônicos...** Natal: ANPEC, 2017.

FIGUEROA et al. James Heckman, el sesgo de selección muestral. In: MACHO, J. M. A. et al. Congreso Internacional de Historia de la Estadística y de la Probabilidad, 6, 2011. Valencia. **Anais eletrônicos**... Valencia: UNED, 2012.

GEMA, A. L. Decisiones de fecundidad y participación laboral de la mujer en España. **Revista Investigaciones Económicas**, Madrid, v. 26, n. 1, p. 187-218, jan. 2002.

GOMES, M. R. G. **Discriminação salarial de gênero e alocação por setor econômico dos trabalhadores no primeiro emprego, reemprego e remanescentes**: regiões sul e nordeste do Brasil. 2016. 134 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

GRIFFITHS, W.; HILL, C.; JUDGE, G. **Econometria**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. **Econometria básica**. 5 ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default.shtm>. Acesso em: 23 jul. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Disponível em: < https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 27 maio 2019.

JONES, C. I. **Introdução à Teoria do Crescimento Econômico**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000

LIMA, R. A. Participação das mulheres casadas no mercado de trabalho: um estudo com base nos microdados das PNADs. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 7, n. 1, p. 203-234, maio 1997.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, mar. 2003.

MAIA, K.; DEVIDÉ JÚNIOR, A.; SOUZA, S. C. I.; ARAÚJO, F. B. O papel das mulheres pobres brasileiras na estrutura familiar monoparental feminina: uma análise do ano 2012. **Revista Econômica**, Niterói, v. 17, n. 2, p. 98-121, dez. 2015.

MANTOVANI, G. G. **Segmentação ocupacional e discriminação de gênero do mercado de trabalho**: uma análise para o Brasil e os estados do Paraná e Bahia. 2018. 11 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2018.

MEULDERS, D. et al. Trabalho e maternidade na Europa, condições de trabalho e políticas públicas. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 611-640, dez. 2007.

MONTE, P. A. A Influência da Fecundidade na Inserção Feminina no Mercado de Trabalho Nordestino e nos Determinantes Salariais. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 42, n. 3, p. 473-488, jul. 2011.

MONTE, P. A.; GONÇALVES, M. F. A inserção ocupacional e os determinantes salariais das mulheres no mercado de trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008, Caxambu. **Anais eletrônicos...** Caxambu: ABEP, 2008.

MUNIZ, J. O.; VENEROSO, C. Z. Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 62, n. 1, e20180252, 2019

OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3. Oct 1973.

OAXACA, R. L.; RANSOM, M. R. Identification in Detailed Wage Decompositions. **The Review of Economics and Statistics**, v 81, n. 1. 1999. p. 154–157.

OMETTO, A. M. H.; HOFFMANN, R; ALVES, M. C. Participação da Mulher no Mercado de Trabalho: Discriminação em Pernambuco e São Paulo. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 53, n. 3, p. 287-322, jul./set. 1999.

PAIVA, V. F. **Diferenças salariais entre professores com formação superior nos níveis de ensino fundamental, médio e superior no Brasil**. 2016. 57 f. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

PAULO, M. A. **A maternidade, o momento do nascimento do primeiro filho e a situação da mulher no mercado de trabalho no Brasil**: uma análise do salário e da adequação escolaridade/ocupação por grupos socioeconômicos. 2013. 125 f. Tese (Doutorado em Demografia) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013.

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, C. A. Discriminação por gênero no mercado de trabalho local: um estudo para os municípios do Rio Grande do Sul. **Revista Análise Econômica**, Porto Alegre, v. 35, n. 68, p. 87-116, set. 2017.

PEREIRA, V. F. et al. Avaliação dos retornos à escolaridade para trabalhadores do sexo masculino no Brasil. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 153-176, abr. 2013.

QUEIROZ, V. S.; ARAGON, J. A. O. Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 45, n. 4, p. 787-819, dez. 2015.

RAMOS, C. A. **Economia do Trabalho**: Modelos teóricos e o debate no Brasil. Curitiba: CRV, 2012.

SAUL, R. P. As raízes renegadas da teoria do capital humano. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 12, p. 230-273, dez. 2004.

SCORZAFAVE, L. G. D. S. **A evolução e os determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. 2001. 67 f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

SOARES, C.; OLIVEIRA, S. Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento. **Revista Econômica**, Niterói, v. 6, n. 1, p. 5-33, jun. 2004.

SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L. G.; QUEIROZ, B. L. A relação entre parturição e trabalho feminino no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 57-79, jun. 2011.

SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L. G.; QUEIROZ, B. L. Maternidade e trabalho: o efeito do primeiro, segundo e terceiro (ou mais) filhos sobre a participação da mulher no mercado laboral. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 17., 2010, Caxambu. **Anais eletrônicos...** Caxambu: ABEP, 2010.

SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L. G.; QUEIROZ, B. L. **The Impact of Fertility on Female Labor Supply in Brazil**: Natural Experiments at Different Parities. Campinas: NEPO/Universidade Estadual de Campinas, 2017. 32 p. (Texto para discussão, n. 81).

SOUZA, M. C. C. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 59-69, mar. 1978.

VIANA, G.; LIMA, J. F. Capital humano e crescimento econômico. **Interações**, Campo Grande, v. 11, n. 2, p. 137-148, Dez. 2010.

YUN, M. A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions. **Economic Inquiry**, v. 43. 2005. p. 766-772.

APÊNDICE A – Testes econométricos para regressões “mincerianas”

A Tabela 9 mostra os testes para avaliação dos pressupostos do Modelo Clássico de Regressão Linear: problemas de multicolinearidade e heterocedasticidades, e o valor do coeficiente de determinação dos modelos.

O VIF, ou fator de inflação da variância, mostra a velocidade com a qual as variâncias e covariâncias aumentam e serve como indicador de multicolinearidade. Nos casos de alta multicolinearidade, a probabilidade de aceitar uma hipótese falsa (erro tipo II) aumenta. Os valores observados em todas as estimativas realizadas são menores que 10, o que indica (GUJARATI, PORTER; 2011) que a multicolinearidade não é um problema.

Tabela 9 – Testes econométricos para as equações de salários (Tabela 6)

Teste	Mães	Não-Mães	Mulheres	Homens
Multicolinearidade (VIF)	3,72	4,00	3,75	3,04
Heterocedasticidade - Teste	Não Rejeita	Não Rejeita	Não Rejeita	Não Rejeita
Heterocedasticidade - Correção	Robust	Robust	Robust	Robust
Viés de Especificação (R^2)	0,4411	0,4410	0,4401	0,4252

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.

Para testar a presença de heterocedasticidade, utilizamos o teste de Breusch-Pagan-Godfrey (BPG), que, de acordo com Gomes (2016), “é normalmente apresentado em dados cross-section e, especialmente, em modelos de determinação de salários”. Para evitar que esse problema comprometesse as estimativas, já que os testes BPG não rejeitaram a hipótese nula para heterocedasticidade, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980).

Também segundo Gomes (2006), os valores para os coeficientes de determinação (R^2) obtidos nas estimativas deste estudo estão de acordo com os valores observados em investigações semelhantes que utilizam equações “mincerianas” de determinação de salários. Desta forma, os coeficientes estimados (todos menores que 0,5) não configuram um problema e, inclusive, são comuns em modelos de dados cross-section.

APÊNDICE B – Probabilidade de oferta de trabalho em 2017, com especificação da equação de Heckman para correção de seletividade, segundo maternidade e gênero – efeitos marginais

Tabela 10 – Probabilidade de oferta de trabalho em 2017 com correção de Heckman, segundo a maternidade e gênero – efeitos marginais

Variáveis	Mães	Não-Mães	Mulheres	Homens
Exp	0,03709***	0,04159***	0,04457***	0,02761***
Exp²	-0,00090***	-0,00141***	-0,00141***	-0,00073***
Médio	0,11403***	-0,04973***	0,02357***	-0,06368***
Graduação	0,27934***	0,16857***	0,25009***	-0,02671***
Pós-graduação	0,31066***	0,32244***	0,34760***	0,00411
Não-branco	0,04336***	0,05851***	0,06050***	-0,00845**
Filhos	-	-	-0,22838***	-
Urbano	0,22423***	0,30465***	0,32802***	0,00778*
Sul	0,16964***	0,23984***	0,23683***	0,07188***
Norte	0,01778	-0,00567	0,01499	0,02818***
Sudeste	0,08977***	0,24412***	0,20735***	0,07406***
Centro-Oeste	0,08582***	0,19940***	0,16891***	0,09054***
Distrito Federal	0,08102***	0,09296***	0,10292***	0,00841
Mills	0,49915***	1,11892***	1,10499***	0,52691***

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2017.
Nota: (***) Significante a 1%, (**) Significante a 5% e (*) Significante a 10%.