

CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA – CORECONPR

33° PRÊMIO PARANÁ DE MONOGRAFIA

**TÍTULO: MATERNIDADE SOLO, GÊNERO E AS INTERSECCIONALIDADES NO
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

PSEUDÔNIMO DO AUTOR: LOPES DE ALMEIDA

CATEGORIA:

ECONOMIA PARANAENSE ()

ECONOMIA PURA OU APLICADA (X)

2023

“Mama África
A minha mãe
É mãe solteira
E tem que fazer mamadeira
Todo dia
Além de trabalhar
Como empacotadeira
Nas Casas Bahia
Mama África tem
Tanto o que fazer
Além de cuidar neném
Além de fazer *denguin'*
Filhinho tem que entender
Mama África vai e vem
Mas não se afasta de você”
- Chico César

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar as implicações da maternidade solo e as interseccionalidades de gênero no mercado de trabalho no Brasil. Mensura-se os efeitos da maternidade solo, comparadas às mães com cônjuge, na participação no mercado de trabalho, no emprego e nos salários, e evolui na investigação das mães solo trabalhadoras na perspectiva do gênero. A partir dos dados da PNADC de 2019, aplicam-se os modelos de probabilidade de participação e emprego, as regressões quantílicas e as decomposições salariais de Oaxaca-Blinder e *Recentered Influence Function* para a média e ao longo da distribuição salarial. Os resultados da pesquisa mostram que as mães solo trabalhadoras são, em média, mais velhas, não brancas, menos escolarizadas, e residem no norte e nordeste do país, comparadas às mães com cônjuges. Trabalham mais no setor de serviços, exercem ocupações operacionais, informalizadas e estão menos ligadas à ciência e intelectualidade e ao setor público. As mães solo são majoritariamente assalariadas, muitas no trabalho doméstico, encontram-se menos nas posições de trabalhadora por conta própria e empregadoras. As mães solo têm maior probabilidade de participação e de emprego no mercado de trabalho quando comparadas às mães com cônjuge. Em contrapartida, as mães solo recebem menores rendimentos, cujas causas são as suas dotações e o fato particular da ausência do cônjuge, conferindo a discriminação salarial pela maternidade solo. A interação entre três fatores identitários, mulher, mãe e mãe solo, modifica as relações de gênero. A maternidade solo agrava as desigualdades salariais e mantém o nível de discriminação de sexo. Mães solo que se posicionam nos estratos mais baixos da distribuição salarial sofrem mais as penalidades do mercado de trabalho quando comparadas às não mães e as mães com cônjuge – o oposto acontece na comparação entre sexos, em que as maiores penalidades são sofridas nos altos estratos de renda. Isso impõe a urgência de políticas públicas e ações privadas que considerem a heterogeneidade das mulheres mães e sua situação socioeconômica no país.

Palavras-chave: Maternidade Solo; Mercado de Trabalho; Gênero; Desigualdade salarial; Discriminação salarial.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Composição sociodemográfica da população ocupada (mulheres com filhos) no Brasil.....	31
Tabela 2 – Composição do mercado de trabalho população ocupada (mulheres com filhos) no Brasil.....	33
Tabela 3 – Probabilidades de participação das mulheres mães no mercado de trabalho. Efeitos marginais. Brasil, 2019.....	34
Tabela 4 – Probabilidades de ocupação das mães. Efeitos marginais. Brasil, 2019.....	35
Tabela 5 – Determinantes dos salários das mulheres mães. Brasil, 2019.....	37
Tabela 6 – Decomposição salarial de mães solo e mães com cônjuge. Brasil, 2019.....	38
Tabela 7 – Composição da população ocupada – perfil sociodemográfico (%). Brasil, 2019.....	40
Tabela 8 – Média salarial da população ocupada e jornada de trabalho. Brasil, 2019.....	41
Tabela 9 – Média salarial e participação (%) da população ocupada, segundo a maternidade e gênero, por nível de instrução. Brasil, 2019.....	42
Tabela 10 – Média salarial e participação (%) da população ocupada, segundo gênero e maternidade), por faixa etária. Brasil, 2019.....	42
Tabela 11 – Média salarial e participação da população ocupada, gênero e maternidade, por setor de ocupação. Brasil, 2019.....	43
Tabela 12 – Média salarial e participação (%) da população ocupada por grupo ocupacional. Brasil, 2019.....	43
Tabela 13 – Média salarial e participação (%) da população ocupada por posição na ocupação. Brasil, 2019.....	44
Tabela 14 – Média salarial e participação da população ocupada, gênero e maternidade, por região. Brasil, 2019.....	44
Tabela 15 – Determinantes dos salários dos ocupados. Brasil, 2019.....	45
Tabela 16 – Decomposição salarial de mães e não mães. Brasil, 2019.....	46
Tabela 17 – Decomposição salarial de mães solo e não mães. Brasil, 2019.....	47
Tabela 18 – Decomposição salarial de homens e mulheres. Brasil, 2019.....	48
Tabela 19 – Decomposição salarial de homens e mulheres-mães. Brasil, 2019.....	49
Tabela 20 – Decomposição salarial de homens e mães solo. Brasil, 2019.....	50

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 MATERNIDADE, NÃO CONJUGALIDADE E GÊNERO.....	12
2.1 Teorias sobre Mercado de Trabalho: capital humano, segmentação e discriminação.....	12
2.2 Gênero, maternidade, não conjugalidade e o mercado de trabalho.....	14
3 METODOLOGIA.....	24
3.1 Base de dados	24
3.2 Modelo Probit	26
3.3 Determinantes salariais e regressões quantílicas.....	26
3.4 Decomposições contrafactuais de Oaxaca-Blinder e <i>Recentered Influence Function</i> (RIF).....	28
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	31
4.1 A MATERNIDADE E OS EFEITOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: A MÃE SOLO E A MÃE COM CÔNJUGE.....	31
4.1.1 Sumário descritivo	31
4.1.2 Participação no mercado de trabalho e ocupação das mães solo e com cônjuge no Brasil	33
4.1.3 Determinantes salariais das mulheres mães no Brasil.....	36
4.1.4 Decomposição das diferenças salariais entre mães solo e mães com cônjuge	38
4.2 MATERNIDADE SOLO E AS DESIGUALDADES SALARIAIS DE GÊNERO NO BRASIL.....	39
4.2.1 Sumário descritivo	39
4.2.2 Determinantes salariais para os ocupados.....	45
4.2.3 Decomposição salarial de gênero e para a maternidade.....	46
5 CONCLUSÃO.....	52
REFERÊNCIAS.....	54
APÊNDICE A - PROBABILIDADE DE PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	59
APÊNDICE B - TESTES ECONÔMICOS PARA REGRESSÕES MINCERIANAS.....	60

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero e a monoparentalidade nos arranjos familiares têm sido reconhecidas como uma grande questão social e pública que ultrapassa as agendas puramente acadêmicas no Brasil e no mundo. A comunidade internacional apontou a relevância da igualdade entre os sexos ao incluí-la entre as orientações centrais da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Todavia, o combate à discriminação propiciado pela evolução da legislação trabalhista e das políticas públicas para mulheres, essencial para valorizar a força de trabalho feminina, não tem sido capaz de eliminar as diferenças em termos de ascensão na carreira e de remuneração entre homens e mulheres.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera a desigualdade entre os gêneros como um dos fatores de entrave ao desenvolvimento dos países, cuja ideia central é a de que existem fatores de gênero no mercado de trabalho que reforçam o nível de vulnerabilidade das mulheres à pobreza. A Constituição Brasileira, nesse sentido, prevê os direitos sociais como a saúde, educação, moradia, trabalho, proteção à maternidade e à infância, entre outros, que não se dissociam da busca da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho.

Ao lado disso, essas desigualdades se estabelecem entre as próprias mulheres, em uma realidade social diversificada histórica e culturalmente que realça outros fatores identitários, como o da maternidade e a não conjugalidade, firmemente discutidos em Hirata (2014). Ao investigar as intersecções entre gênero, maternidade e maternidade solo, este trabalho pretende contribuir para as evidências científicas consubstanciais, suporte para ações públicas e o enfrentamento das diversas faces da discriminação econômica no Brasil.

As dimensões da desigualdade decorrente da maternidade vêm sendo divulgadas na literatura científica internacional e em território brasileiro. Nesses trabalhos, identifica-se a penalização salarial pela maternidade nos trabalhos de Si, Nadolnyak e Hartarska (2021), que analisaram 12 países - Colômbia, Ghana, Kenya, Sri Lanka, Ucrânia, Arménia, Lao PDR, Macedônia, Vietnam, China, Bolívia, e Geórgia -, de Sarkhel e Mukherjee (2020), a partir de dados da Índia, de Casal e Barham (2013), na Argentina, e de Berniell *et al.* (2019), para o caso chileno.

Para o Brasil, os resultados salariais são controversos, pois Machado *et al.* (2021) e Piras e Ripani (2005) encontraram um prêmio salarial para mulheres mães no mercado de trabalho em relação às não-mães, e Souza (2016), por sua vez, detectou uma penalização salarial, frisando que o ônus da maternidade é mais intenso para as mulheres separadas ou

solteiras. Sob outro aspecto, Cunha e Vasconcelos (2016), Andrade e Cunha (2021) e Machado *et al.* (2021) confirmam a menor oferta de trabalho das mães no país e Itaboraí (2015) reforça esse resultado para as mulheres que se encontram em relação conjugal.

Montali (2006) aponta que as mulheres chefes de família se encontram em posições precarizadas no mercado de trabalho brasileiro. Para a Colômbia, Gamboa e Zuluaga (2013) demonstram que um terço das mães colombianas são trabalhadoras por conta própria ao passo que apenas 18% das não mães encontram-se nessas posições. No caso da Argentina, Casal e Barham (2013) demonstram que as mulheres com maior número de filhos têm maior probabilidade de estar em emprego temporário.

Há um entendimento de que a divisão sexual do trabalho e, portanto, a responsabilização do serviço doméstico às mulheres, seja o cerne dessas adversidades. Segundo Federici (2021, p. 164), foi com a Segunda Revolução Industrial, por volta de 1840, que a ideia de que alta produtividade associada a maior exploração de mão de obra, resultaria em maiores salários para os homens e, conseqüentemente, maior qualidade de vida às famílias, “propiciadas pela presença, no lar, de esposas dedicadas e econômicas”. Fatores conseguintes como a conquista de direitos civis, o aumento da escolarização feminina e a democratização de métodos contraceptivos - habilitando as mulheres a postergarem a maternidade – tiveram êxito em suavizar a diferença entre os gêneros tanto na absorção de mão de obra quanto na disparidade salarial, entretanto, ainda persistem fatores não-explicados de desconformidade entre esses.

Ainda que perdurem as desigualdades econômicas, as mulheres vêm crescendo proporcionalmente enquanto chefes de família, e uma fração dos lares que têm uma mulher responsável pelo domicílio é representada pelos arranjos familiares monoparentais femininos. Esses arranjos compostos pela mãe e filhos na ausência de relacionamento conjugal, que caracterizam a maternidade solo, segundo dados da PNAD de 2019 para o Brasil, representam cerca de 4,5 milhões de mulheres em idade ativa – sendo pouco mais de 3 milhões de mães solo ocupadas. Ademais, há evidências de que a proporção de mães solo vem no país crescendo desde 2018, o que dá substância ao caráter feminino da ética do cuidado.

Considerando que há um ônus pela maternidade solo, a investigação mensura a sua magnitude e prossegue sobre as suas causas, decorrentes dos atributos ou da discriminação salarial, na média e ao longo da distribuição de salários. Por outro lado, questiona o agravamento da desigualdade e discriminação de gênero para as mães solo no país, e preenche um espaço pouco explorado na literatura econômica brasileira.

Diante do exposto, este trabalho objetiva analisar o efeito da não conjugalidade materna sobre a oferta de mão de obra, o emprego e os rendimentos dessas mulheres e sobre a

desigualdade de gênero no Brasil. Foram utilizados os microdados da PNAD Contínua de 2019 para a estimação das regressões logísticas e a decomposição salarial RIF-*Recentered Influence Function*. As hipóteses são de que as mães solo são menos absorvidas pelo mercado de trabalho, obtém menores retornos, e apresentam piores características produtivas, devido à dificuldade na alocação do tempo. Espera-se, também, que os dados apontem que a maternidade solo agrave tanto a desigualdade quanto a discriminação de gênero no país.

Para além da introdução, este estudo aborda, no segundo capítulo, a revisão histórica e empírica do assunto. O terceiro capítulo concentra a estratégia metodológica, e o quarto, a descrição da amostra e os resultados e interpretações. As conclusões estão no último capítulo deste trabalho.

2 MATERNIDADE, NÃO CONJUGALIDADE E GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: TEORIAS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

Este capítulo se debruça sobre a complexidade teórica e empírica das desigualdades e discriminação econômica no mercado de trabalho brasileiro, sendo dividido em duas seções. A primeira expõe as teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação e a segunda sistematiza as evidências empíricas sobre maternidade, não conjugalidade e gênero no Brasil e no mundo.

2.1 Teorias sobre Mercado de Trabalho: capital humano, segmentação e discriminação

A fim de compreender e explicar os intrincamentos das desigualdades no mercado de trabalho, alguns pensadores da teoria econômica desenvolveram a Teoria do Capital Humano (BECKER, 1962; MINCER, 1958; SCHULTZ, 1961), que expõe as possíveis causas de determinadas disparidades no Mercado de Trabalho.

Becker (1962) revela que as condições e as formas de investimentos em capital humano são aquelas que, em teoria, trarão retornos na renda real futura a partir de investimentos de recursos em aprimoramento pessoal, com foco na educação, porém perpassando, também, por atributos como saúde física e mental. Conforme a teoria, os ganhos crescem conforme a idade e experiência, com ganhos marginais decrescentes. Além disso, o nível de emprego e rendimento tendem a estar diretamente relacionado ao nível de habilidade do trabalhador.

Ehrenberg e Smith (2012) argumentam que a média dos ganhos dos trabalhadores em tempo integral aumenta com o nível de educação – e estabelecem, também, uma relação entre idade e ganhos. Esse aumento nos proventos ocorre com maior intensidade nos primeiros anos, mas observa-se maior diferença salarial em idades mais avançadas tanto no caso feminino quanto no masculino.

A depender do mercado a ser tratado, Souza (1978) considera outras características, além do treinamento e da capacitação profissional, que teriam papéis preponderantes ao tratar-se da produtividade da mão de obra. Entre outros, bons hábitos de trabalho, responsabilidade por parte do empregado, respeito à hierarquia da empresa, aceitação das metas estabelecidas, capacidade de raciocínio dedutivo e abstrato, poder e velocidade na tomada de decisões e segurança pessoal são atributos que parecem contribuir com os ganhos em capital humano, e, por consequência, na produtividade. Ainda assim, tem-se a educação como fonte principal de capital humano e, portanto, um alto nível educacional poderia diminuir, inclusive, a necessidade de capacitação profissional dentro do posto de trabalho (SCHULTZ, 1961).

Lima (1980), entretanto, expõe, a partir de outros estudos, que a Teoria do Capital Humano dá contrapartida para a suposição de que apenas com o aperfeiçoamento das características produtivas seria possível ascender no mercado de trabalho - em termos de ocupação ou salário, o que não se prova verdadeiro ao confrontar-se com a realidade. Foi a partir dessa teoria, portanto, que se abriu espaço para a compreensão de um Mercado de Trabalho segmentado, em que não haveria livre circulação entre postos de trabalho com maior ou menor exigência de nível técnico, conseqüentemente, com maiores ou menores remunerações. Solimano (1988, p.574) define o mercado de trabalho segmentado como um mercado em que “um trabalhador com a mesma produtividade recebe remunerações diferentes em empregos diferentes”.

A repartição desse mercado pode ser documentada entre mercado primário e secundário. O mercado primário exige maior treinamento e produtividade, ao passo que os empregadores têm maior poder de mercado e, por isso, são capazes de fornecer maior estabilidade e retorno. O secundário é menos organizado e estável, e os empregados geralmente têm piores condições de trabalho e retornos salariais, tratando-se, geralmente de produção trabalho-intensivas (SOUZA, 1978; HARRISON; SUM, 1979).

Souza (1978) entende essa segmentação como um desenlace do sistema capitalista aos movimentos dos trabalhadores, uma vez que torna mais difícil o autorreconhecimento entre trabalhadores de diferentes setores. A autora, por sua vez, subdivide o setor primário em primário independente e primário dependente. O mercado independente é tido como a seção criativa, com empregos relacionados à área de gerência, enquanto o dependente - seção rotineira - é caracterizado por empregos do tipo chão de fábrica.

Em outra abordagem, de Barry Bluestone e Bennet Harrison, a segregação do mercado é dada entre centro oligopolista - mercado de alta produtividade, grandes lucros, utilização intensa de capital, grande incidência de traços monopolistas e um alto grau de sindicalização - e uma periferia competitiva - mercado de pequenos produtores, intensivos em mão de obra, lucros modestos e baixa produtividade. Os autores correlacionam a alta produtividade da mão de obra das firmas do centro com o investimento em capital moderno, além de estarem inseridas em contexto de melhores fatores institucionais e possuem maior poder de mercado com o qual eles trabalham (LIMA, 1980).

Na Teoria da Discriminação, a discriminação pode ser definida como um grupo de indivíduos que, ainda que com atributos de capital humano e produtividade semelhantes, são tratados de forma diferenciada devido a critérios como gênero, raça, etnia, condição econômica e social - entre outras. Podendo ser esmiuçada entre discriminação de emprego, de trabalho e

discriminação decorrente de oportunidades desiguais, a teoria da discriminação encontra seu maior respaldo na diferenciação salarial. A primeira acontece quando grupos minoritários se encontram em desvantagem em relação a outros acerca da baixa oferta de empregos, sendo, muitas vezes, os mais atingidos pelo desemprego. A discriminação do trabalho, que também é conhecida como discriminação ocupacional, se refere à “proibição” velada de minorias ocuparem certos postos de trabalho, de forma geral relacionados à liderança e a vida pública – na literatura recente, essa forma de discriminação é conhecida como “teto de vidro”. Por fim, a discriminação decorrente de oportunidades desiguais advém de menores possibilidades, por diversas razões – inclusive a maternidade -, que alguns grupos têm de investimento em capital humano (LOUREIRO, 2003).

Barros e Mendonça (1995 p.18) expõem que se “a relação entre a produtividade e salário em postos de trabalho não é a mesma para todos os tipos de trabalhadores, dizemos que existe discriminação salarial”. Ainda além, Becker (1957, apud OAXACA, 1973 p. 695) define o coeficiente de discriminação como o diferencial entre os salários de dois substitutos perfeitos. Não havendo essa relação de simetria entre os indivíduos analisados, o coeficiente é dado pela diferença entre a taxa de salário observada e a taxa de salário hipotética na ausência de discriminação.

Relativamente à alocação de investimento em capital humano - ou especialização – em uma estrutura familiar, Becker (1993) argumenta que, dentro de uma família, a melhor forma de especialização seria ou totalmente no setor doméstico ou totalmente no setor de mercado, para cada membro. O autor sugere que, segundo determinações biológicas e experienciais, as mulheres teriam vantagens comparativas na especialização dos serviços domésticos, ao passo que os homens estariam na melhor especialização ao investirem no capital humano de mercado. Portanto, há um entendimento de que famílias com apenas homens ou apenas mulheres são menos eficientes porque não conseguem lucrar com a diferença sexual na vantagem comparativa entre mercados.

2.2 Gênero, maternidade, não conjugalidade e o mercado de trabalho

A inserção da mulher nos processos produtivos é um elemento preponderante para a compreensão de relações públicas e privadas na sociedade contemporânea. Como uma das faces das relações de gênero, a divisão sexual do trabalho – atribuição diferente de tarefas entre homens e mulheres -, segundo Biroli (2018), não tem caráter individual, mas conforma e circunscreve os indivíduos.

As primeiras reivindicações do movimento feminista brasileiro, no entanto, não

foram relacionadas ao mercado de trabalho. Movimento iniciado na elite, tinha o sufrágio feminino como principal pauta, pois acreditava-se que, com a possibilidade de votar e ser votada, seria possível alcançar a equidade entre os gêneros. Esse movimento fora protagonizado por mulheres brancas, posto que, uma vez que libertas da escravatura sem qualquer tipo de amparo do governo ou de seus patrões, as mulheres negras jamais deixaram de trabalhar na busca de sua subsistência. A contradição entre os arranjos econômicos da escravidão e os papéis sexuais hierárquicos – a mulher como esposa e dona de casa – demonstra a problemática de gênero e raças no país (DAVIS, 2016).

A ideia de que o direito ao trabalho remunerado fosse ponto de inflexão para a libertação das mulheres teve origem entre feministas negras que, totalmente absorvidas na ação cotidiana pela sua sobrevivência física, viviam a discrepância racial e suas consequências, sem atuarem ainda na luta por direitos civis. Entretanto, o movimento pelo voto feminino começa a alargar-se e chega nas camadas populares brancas, inaugurando uma identidade de corte de gênero, embrião de futuras lutas por direitos sociais e trabalhistas.

Para Uchôa (2016), somente uma vez conquistado o direito político, em 1932, surge a condição das mulheres se inserirem na luta por direitos trabalhistas. É o processo de elaboração da Constituição de 1934 de Getúlio Vargas, arena para a discussão da equiparação entre os direitos trabalhistas de homens e mulheres. Entretanto, nem com o direito ao voto ou com acesso ao mercado de trabalho foi possível chegar a um estado igualitário entre os gêneros.

Existem algumas explicações para as desigualdades entre homens e mulheres. Baltar e Omizzolo (2020), por exemplo, atribuem grande parte da responsabilidade pelas desigualdades à segregação das ocupações, ou seja, a tendência de homens e mulheres trabalharem em ocupações e setores de atividades diferentes ou apresentarem diferentes condições de trabalho. Desse modo, se por um lado deve-se analisar a questão do capital humano e da segmentação do mercado de trabalho, por outro, a cultura patriarcal intrincada na sociedade repercute as assimetrias em relação aos afazeres domésticos e aos cuidados familiares, também podendo resultar em desigualdades.

Entende-se, portanto, que a posição desfavorecida da mulher é evidenciada na própria distribuição da população ocupada. Segundo Maia *et al.* (2015), pessoas do sexo feminino estão mais presentes que pessoas do sexo masculino em atividades econômicas menos organizadas e mais expostas ao desemprego. Aguirre (2000) constata que esse é um problema generalizado nos países do Mercosul, e atribui razões de baixa criação de postos de trabalho disponíveis para mulheres, tanto por questões de qualificação de mão de obra quanto pela definição social das ocupações que são aptas para um ou outro gênero.

As ocupações que mulheres se destacam são o serviço doméstico, o comércio e setores como o agrícola, de alojamentos e alimentação, de forma geral, de menores salários. E ainda que as taxas de participação das mulheres tenham apresentado rápida evolução, acompanhado do aumento da escolaridade feminina, a disparidade salarial entre os gêneros pouco decaiu ao longo do tempo (LEONE, 2015).

Ao lado disso, Souza *et al.* (2022), utilizando dados da PNAD e equações mincerianas, concluíram pela desigualdade e discriminação salariais entre homens e mulheres no período de 2004 a 2014 no Brasil, mas também melhores qualificações – ou seja, maior capital humano – para as mulheres, em relação aos homens. Sobre as características de capital humano, Pedra *et al.* (2021), debruçando sobre dados da PNAD de 2005 e 2015, com equações mincerianas e decomposição de Oaxaca Blinder, encontraram que, para o estado do Paraná, tanto a educação quanto a experiência apresentaram maiores retornos aos homens do que às mulheres.

Outros trabalhos como Andrade e Cunha (2021), Muniz e Veneroso (2019) e Hayashi *et al.* (2018) encontraram *gap* salarial entre homens e mulheres, sendo 22% encontrados por Andrade e Cunha – utilizando as metodologias de Mínimos Quadrados Ordinários e abordagem de Heckman, aplicados sobre dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013 –, 17% encontrados por Muniz e Veneroso – a partir de regressões quantílicas sobre a Pesquisa Dimensões Sociais das Desigualdades de 2008. Por Hayashi *et al.* (2018), 9,11% de *gap* – a partir de metodologia de Oaxaca-Blinder e equações salariais mincerianas com dados da PNAD 2003 e 2013 sobre o Centro-Oeste do Brasil. Catelan *et al.* (2022), com informações da PNAD de 2004 e 2015 e da PNADC de 2012 e 2019, regressões quantílicas e decomposição de Oaxaca Blinder, encontraram, também, melhores atributos de capital humano às mulheres em relação aos homens, e observaram maiores hiatos salariais no setor agrícola.

Duarte e Spinelli (2019) reforçam que a divisão sexual do trabalho é o berço da questão de gênero no contexto social, em que a ressignificação do trabalho doméstico é imperativa. Os afazeres domésticos, historicamente tidos como vocação, modelo e missão das mulheres, resultam numa dupla ou tripla jornada de trabalho. Miguel *et al.* (2022), ao entrevistar 28 mães, constataram que a estafa mental de assumir trabalhos relacionados à maternidade, tarefas domésticas e profissionais têm influência negativa na produtividade dessas mulheres.

A criação dos seres humanos, por séculos, foi considerada um processo coletivo em que todos os adultos eram responsáveis pelos ciclos de vida de seus membros, dos recém-nascidos aos que se habilitavam à vida adulta. A passagem de modelos tribais para as de famílias estendidas e para o modelo de família nuclear, carrega em si a produção e reprodução da vida material e, conseqüentemente, das relações sociais inerentes a cada sistema econômico.

Com o advento do capitalismo ocorreu a privatização do cuidado com as crianças e idosos somado ao surgimento do papel do Estado como responsável pelo suprimento de suas necessidades. Engels (2020) entende que no movimento de privatização dos serviços do lar, a mulher deixa de participar da produção social, sendo excluída do trabalho, da remuneração e da sua independência.

A imposição de uma separação do público e do privado, na questão do cuidado, acabou por ir na direção oposta da priorização de criação de instituições e licenças que possibilitariam a todas as mães trabalhar sabendo que poderiam zelar pelos filhos quando necessário, e que, em sua ausência, estariam seguros e bem cuidados. Ainda que a Seção V do Consolidado de Leis Trabalhistas (CLT), dedica-se a legislar sobre a proteção à maternidade e no Artigo 392 concede à gestante 120 dias de licença sem prejuízo do emprego e do salário, o ‘contrapeso’ masculino ainda é muito pequeno: a CLT prevê licença paternidade nos termos da Lei, ou seja, a licença é definida pelo Art. 10, inciso I, da Constituição Federal (CF), cedendo 5 dias corridos aos recém-pais. Ambas as licenças podem ser prorrogadas - no caso masculino, 15 dias, e, no feminino, 60 - caso a empregadora seja cadastrada no programa Empresa Cidadã (BRASIL, 1943).

Andrade (2018) discorre sobre a existência de dois olhares sobre a situação. O primeiro, que a igualdade entre os gêneros aconteceria a partir do reconhecimento das diferenças entre homens e mulheres, que, portanto, devem ter diferentes direitos, inclusive no que tange à maternidade e à paternidade. Outra perspectiva assume que qualquer disparidade de tratamento a diferentes gêneros supõe discriminação - e reforça o caráter discriminatório cultural. De acordo com Biroli (2015), enquanto essa dualidade entre o público e o privado não é questionada, não há espaço para compreender os impactos que a vida privada tem na esfera pública.

Todas as faces da relação da mulher com o mercado de trabalho – participação, ocupação, horas trabalhadas, remuneração – trabalham em via de mão dupla com a organização familiar em que a mulher está inserida. Cunha *et al.* (2021), em trabalho que contemplou 16 díades mães-bebês situadas em estrutura familiar com cônjuge, relatou que mães que exerciam trabalho remunerado fora do ambiente familiar dedicavam mais tempo em cuidados instrumentais – trocar fralda, banho, colocar para dormir - com o bebê do que as que não exerciam esse tipo de atividade. As mães ocupadas manifestaram obter suporte de diversos membros da família, como pai, avós, tios do bebê e empregadas, ao passo que aquelas que não exerciam atividade remunerada dividiam funções com apenas uma pessoa, seja a avó ou empregada doméstica.

Melo *et al.* (2016, p. 439) manifesta que essa questão “permanece obscura porque, tanto na visão liberal como na marxista, a subordinação feminina é explicada pela sua exclusão do mundo mercantil e essa exclusão deve-se a razões culturais”. Prevedello (2021), por sua vez, ainda coloca que o mesmo trabalho doméstico exercido pelas mulheres no âmbito doméstico privado, se tratados fora desse espaço privado, ganhariam imediatamente valor econômico.

Se o recebesse, segundo dados do Laboratório Think Olga, o trabalho relativo a cuidado não pago de mulheres ocuparia o quinto lugar no ranking de PIBs mundiais (THINK OLGA, 2022). No caso brasileiro, trata-se de 11% do PIB, proporção maior do que o setor agropecuário produz. Portanto, uma vez produzido diretamente para suas próprias famílias, além de não pago, o trabalho doméstico não remunerado não é socialmente reconhecido como produtivo.

A problemática é atrelada à economia no sentido de que a má divisão do trabalho doméstico implica num alto custo de oportunidade de atividades profissionalizantes ou até mesmo de lazer. Passos e Guedes (2018) calculam a superação de 12,7 horas semanais da jornada total de trabalho das mulheres frente aos homens. O resultado é uma alocação desigual de recursos fundamentais, como renda e tempo livre, para a competição no mercado de trabalho.

A esse respeito, Muniz e Veneroso (2019, p.5) observam que “a persistência em manter as mulheres com as responsabilidades domésticas e funções socializadoras na família faz com que uma articulação constante seja necessária para conciliar o papel de profissional com os papéis familiares”. Oliveira *et al.* (2011), em sua revisão de literatura, destacam o sentimento de culpa devido a contradição entre papel de mãe e trabalhadora.

Entretanto, essa questão tem maior peso para um determinado grupo de pessoas, segundo a sua classe de renda e de rendimentos. Algumas mulheres, podendo contratar o serviço doméstico remunerado de outras mulheres, não veem, na carga de trabalho doméstico, um obstáculo para sua atuação na vida pública. Aguirre *et al.* (2021) esclarecem esse ponto, contrapondo a percepção das mulheres mães de classe média do Chile, que se veem enquanto superadoras das dificuldades na conciliação entre vida produtiva e reprodutiva, ao passo que as mulheres situadas na classe mais baixa se sentem mais culpadas em perder o desenvolvimento da prole, além de assumirem piores postos de trabalho – sendo, nesse contexto, trabalhos em tempo parcial, com menores salários e menor proteção - justamente por precisar de alguma remuneração para prover a casa. Tratando de mães solo, Cúnico e Arpini (2014), destacam que o sentimento de sobrecarga é ainda maior, tanto no âmbito familiar – onde são as únicas responsáveis pelo cuidado dos filhos e pelas tomadas de decisões – quanto no âmbito produtivo, em que são as únicas responsáveis pelo provento da família.

Moreira *et al.* (2016), expõem outra perspectiva. Os autores encontraram em sua pesquisa de campo duas problemáticas em relação ao trabalho – e ao não trabalho – de mulheres mães: a maior parte das que se encontram ocupadas por razão de subsistência gostaria de estar em casa com os filhos, ao passo que muitas mulheres que não estão ocupadas, ou encontram-se no setor informal de trabalho, alegam vontade de estar em melhores ocupações, estando impossibilitadas devido à necessidade de cuidado das crianças.

Os resultados dos estudos sobre o impacto da maternidade no desenvolvimento produtivo das mulheres têm início na escolaridade. Gamboa e Zuluaga (2013), por exemplo, aplicando a metodologia de Ñopo sobre dados da Colômbia - Colombian Living Standard Survey (ECV) – encontra que as mães colombianas têm menores níveis de educação do que as mulheres que não são mães, o que pode ser lido como uma justificativa dessas se encontrarem em trabalhos que paguem menos – conforme a teoria do capital humano. Além disso, não encontram evidências de discriminação contra as mulheres que têm filhos. Cunha e Vasconcelos (2016), por sua vez, utilizando dados da PNAD de 1995-2009 e modelo de escolha discreta bivariado, notaram, também, que o nível de escolaridade é maior para mulheres que não são mães – além de encontrar salários menores para as que o são.

Há uma certa convergência também nos resultados relacionados ao mercado de trabalho no que tange à oferta de trabalho e emprego e alguma divergência nos resultados salariais. Em relação a inatividade econômica feminina, Saffioti (2013) compreende que esta é justificada pelas funções de reprodutora e socializadora dos imaturos – cabendo adicionar, também, os idosos – que, uma vez que atribuídas pela sociedade, essa inatividade não chega a ser considerada desemprego. Ilustrando essa informação, Muniz e Veneroso (2019), utilizando dados da PDSO (Pesquisa Dimensões Sociais das Desigualdades) de 2008 e regressões quantílicas, depararam-se com uma penalidade pela maternidade exclusivamente na oferta de mão de obra.

Na literatura internacional, segundo Cuddy, Fiske e Glick, (2004), as dificuldades de absorção das mulheres mães no mercado de trabalho americano iniciam-se nas entrevistas de emprego, pois, nota-se menor interesse em contratar, promover e educar a mãe trabalhadora, em comparação a homens com ou sem filhos e à mulher sem filhos. Isso ocorre, pois, as mulheres, ao se tornarem mães, passam a ser vistas como menos competentes – o que não acontece no caso masculino.

Na Índia, Sarkhel e Mukherjee (2020), com o uso da regressão múltipla bivariada, observaram que o impacto negativo no salário das mulheres que são mães é encontrado apenas para aquelas que têm 3, 5 ou mais filhos. Há penalidade em horas trabalhadas, sendo negativa

e significativa para mães com 4 filhos. Já o impacto marginal na oferta de mão de obra das mães indianas é negativo e significativo para todas as categorias.

Si, Nadolnyak e Hartarska (2021) analisaram 12 países em desenvolvimento - Colômbia, Ghana, Kenya, Sri Lanka, Ucrânia, Armênia, Lao PDR, Macedônia, Vietnã, China, Bolívia e Geórgia. Segundo os autores, a penalidade pela maternidade é associada a menores ganhos por hora, em razão de sacrifício de experiência de trabalho, menor produtividade no trabalho, necessidade de migração para trabalhos mais solidários à genitora e práticas discriminatórias por parte dos empregadores. A partir da decomposição de Oaxaca-Blinder e regressões quantílicas, concluíram que a explicação de parte da disparidade nos salários entre homens e mulheres remete à diferença em educação, treinamento – em outras palavras, ao capital humano -, e à penalidade pela maternidade. A penalização aumenta conforme o número de filhos na base da distribuição salarial e, por outro lado, encontram como fonte de mitigação de diferenças os trabalhos *children friendly*.

Para a América Latina, Casal e Barham (2013) encontram, para a Argentina, penalização salarial pela maternidade apenas no setor informal – entre 7,8% e 26,3%, crescendo conforme a quantidade de filhos, sendo maior na base da distribuição salarial. A penalização é mitigada para filhos maiores de idade, onde observa-se pena de 9,9%. Os coeficientes estimados não foram estatisticamente significativos para o setor formal no país. Berniell *et al.* (2019) revelam que, no caso chileno, há penalização pela maternidade de 17 a 20% sobre a participação no mercado de trabalho, e entre 4 e 5% sobre as horas trabalhadas das mulheres mães. Há, também, penalização sobre os rendimentos das mães que recebem por hora, entre 10 e 15%, quando em comparação com não mães.

Essa correlação, entretanto, não é firmada em todos os arranjos familiares. Piras e Ripani (2005) elaboraram um trabalho envolvendo Brasil, Bolívia, Equador e Peru, por meio de regressão log-linear. Quanto à resposta pela maternidade, foi encontrado para a Bolívia prêmio salarial por ter filhos de 13 a 18 anos em 19,3% e quanto maior o número de filhos nessa idade, maiores os salários. Equador não teve nenhum resultado significativo. Para o Peru, similaridade com países desenvolvidos, ou seja, penalidade salarial de 10,7% para mães de crianças com menos de 7 anos. A penalidade aumenta com o aumento do número de filhos até essa idade. Para o Brasil, há prêmio salarial pela maternidade para mães de filhos de até 7 anos (6,8%) e um prêmio menor para filhos entre 7 e 12 anos (2,6%) e penalização para mães de maiores de 12 anos, quando comparados com não-mães.

Não foram encontrados dados sobre o estado civil para o Brasil, mas os resultados para os outros países demonstram que as mulheres casadas mães, com filho abaixo de 7 anos,

ofertam menos mão de obra que as não mães. Em relação às solteiras, aquelas que são mães acabam por ofertar mais mão de obra do que não-mães. Para a Bolívia, 47% das mães casadas e 73% de mães solteiras ofertam trabalho. No caso do Peru, 48% das mães casadas e 68% das solteiras ofertam mão de obra. Para o Equador, 53% das mães casadas e 74% das mães solteiras o fazem.

O exposto mostra a relevância da não conjugalidade materna e sua implicação para o trabalho das mulheres. Segundo Oyèwùmí (2004), classificar a mulher-mãe como mãe solteira tem sentido intrínseco apenas em culturas euro-americanas, que definem a família nuclear como forma universal, e, portanto, a mulher, antes de ser mãe, é esposa do patriarca. Na maior parte das culturas, especialmente a africana, a maternidade é definida apenas como uma relação de descendência. Historicamente, assim que a família passou a ter como modelo o patriarcado, mulheres que são mães e não se encontram em um relacionamento conjugal, foram na maioria das vezes, objeto de piedade ou repulsa. Estruturas familiares com apenas um dos genitores ocorriam, a princípio, pela viuvez ou abandono de um dos cônjuges, frequentemente do sexo masculino. Com a modernidade, famílias chefiadas por mulheres também advêm do divórcio, por omissão paterna e por razão de maternidade voluntária planejada.

No Brasil, a monoparentalidade como ordenamento jurídico só ocorreu com a Constituição Federal de 1988, em que “entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes” sendo essa entidade familiar usualmente chefiada por mulheres (BRASIL, 1988, Art. 226, §4º). Segundo Macedo (2008), nove a cada dez famílias monoparentais brasileiras são chefiadas por mulher. Sorj, Fontes e Machado (2007) encontraram aumento proporcional dessa estrutura familiar, entre 1981 e 2005, apresentando evolução de 12 a 18% das formas familiares, sendo a segunda mais frequente. Esse dado demonstra a profundidade da ética do cuidado¹ na cultura brasileira, que coloca a mãe em primeira instância no cuidado com os filhos.

O mercado de trabalho, portanto, reflete essa cultura. Saffioti (2013) relata que nos burgos da Inglaterra medieval, assim como na França, no antigo regime, o trabalho feminino era a realidade, mas estivera muitas vezes relacionado à presença de um cônjuge. A literatura recente tem apontado que a estrutura familiar monoparental feminina demonstra penalizações perante outras formas de organização familiar. No caso brasileiro, Sorj, Fontes e Machado (2007) expuseram que, independentemente da posição no domicílio, os homens estão mais

¹ Winnicott compreende cuidado a partir da noção da preocupação materna primária, desde a gravidez até o nascimento e desenvolvimento do filho, a fim de que este possa iniciar sua existência no mundo, como um ser humano (SANTOS, 2011).

presentes no mercado de trabalho e, entre mulheres, a predominância é das que moram sozinhas e não formam famílias, seguidas das que pertencem a famílias monoparentais femininas, e, por último, as que têm cônjuge.

Cunha e Vasconcelos (2016) utilizaram as PNADs de 1995 a 2009 e o modelo de escolha discreta bivariado, e indicaram que fecundidade e participação no mercado de trabalho têm correlação negativa. Os efeitos não explicados no modelo possivelmente têm relação com a maior absorção da mulher em atividades econômicas, o conhecimento de métodos contraceptivos, além da grande responsabilidade da mulher para com os filhos. Os autores encontraram uma média de 0,36% de penalização salarial como resposta à maternidade.

Outro possível parâmetro de discussão, encontrado em Andrade e Cunha (2021) e que encontra simetria na literatura internacional, relaciona a entrada da mulher no mercado de trabalho com menores taxas de fecundidade e com a maternidade tardia. Utilizando a equação minceriana e dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013, encontraram que a cada ano que a maternidade é prorrogada, há 1,55% de acréscimo ao salário da mulher. Esse impacto pode até eliminar a disparidade no salário entre gêneros se a mulher for branca ou amarela.

Na mesma direção, Itaboraí (2015) observa a correlação negativa da fecundidade com a oferta de trabalho das mães, tendo, também, identificado significativa queda da fecundidade ao longo do tempo. A autora concluiu, com o uso da regressão logística e dados das PNADs de 1976, 1986, 1996, 2006 e 2012, que mulheres casadas têm suas ofertas de trabalho reduzidas no Brasil, uma vez que a presença do cônjuge confere maior flexibilidade a optar ou não por construir uma carreira profissional.

Ainda que haja relação direta entre fecundidade e mercado de trabalho, Medeiros (2004) expõe que a fecundidade não é a variável mais relevante para definir uma família rica ou não rica, mas sim, a idade dos entes que compõem a família. Quanto mais pessoas em idade ativa, maiores as perspectivas de se enquadrarem em decis mais elevados de renda. O dado aponta desvantagem para as famílias monoparentais, uma vez que não possuem cônjuges que teriam idade ativa, e, conforme dados do trabalho, possuem descendentes entre 6 e 13 anos.

Há, todavia, uma controvérsia na questão dos rendimentos e renda das mulheres que são mães no Brasil, quando comparados os trabalhos. Maia *et al.* (2015) encontrou, na família monoparental chefiada por mulheres, menor renda *per capita*. Souza (2016), no mesmo sentido, concluiu que as mães, independente do *status* civil, têm menores rendimentos que mulheres sem filhos. Entretanto, essas diferenças são atenuadas na presença de um cônjuge.

Machado *et al.* (2021) adotaram a decomposição de Oaxaca-Blinder e confirmaram o resultado encontrado no trabalho de Piras e Ripani (2005), expondo que há uma vantagem

salarial quando se é mãe no Brasil. Encontraram-se 3,71% de prêmio pela maternidade, para uma média de 4,7% por Piras e Ripani (2005).

Souza (2016) revelou, por outro lado, que há, sim, uma penalização salarial às mulheres que são mães, correspondente a 14%, agravada de acordo com a quantidade de filhos, em relação às não mães. Pelos resultados das regressões quantílicas aplicadas nos dados da PNAD 2014, a autora conclui que a penalização é maior nos últimos quantis condicionais, tendo sua maior parte como não explicada por diferenças de atributos. O ônus da maternidade é mais intenso para as mulheres separadas ou solteiras, e com efeito discriminatório maior para as mães solteiras. Além disso, em 2017, o IBGE (2017) observou a vulnerabilidade dos arranjos monoparentais femininos, em que há maior propensão a piores condições de moradia e a pobreza.

Em suma, a literatura aponta que os fatores mais relevantes para as disparidades entre homens e mulheres não são as características de capital humano, mas, sim, a discriminação salarial (BALTAR; OMIZZOLO, 2020; MAIA *et al.*, 2015; SOUZA *et al.*, 2022). As mães têm melhores características produtivas em relação às não mães – o contrário do que poderia prever a teoria do capital humano, que vê a maternidade como impeditivo para aprimoramento pessoal (BECKER, 1993; CUNHA; VASCONCELOS, 2016; GAMBOA; ZULUAGA, 2013). De forma geral, os fatores explicativos estão mais atrelados ao número de filhos do que à experiência e à educação. Para as mães solo, a literatura parece apontar singularidades, tanto na maior oferta de mão de obra quanto nos menores rendimentos (PIRAS; RIPANI, 2005; SOUZA, 2016). Uma alternativa que possa explicar eventuais ônus às mães solo seria a segmentação do mercado de trabalho, estando essas mulheres em piores ocupações.

Nesse contexto, esta pesquisa busca evidências sobre os impactos da maternidade solo no mercado de trabalho em todo território brasileiro, para o ano de 2019, em relação às mães que se encontram em relacionamento conjugal, assim como em relação ao gênero masculino, a fim de demonstrar os enormes desafios que esse grupo encontra para a inserção e remuneração no mercado de trabalho e contribuir com a literatura sobre o tema.

Espera-se, com o trabalho, à luz das teorias e evidências empíricas apresentadas, compreender a maternidade solo enquanto um fator identitário relevante para as práticas no mercado de trabalho, sendo uma resposta possível para a contraposição entre os resultados encontrados na literatura sobre penalidade – ou prêmio – pela maternidade.

3 METODOLOGIA

3.1 Base de dados

A base de dados utilizada foi a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) de 2019. Foram considerados, com expansão amostral, homens, mulheres, e mulheres mães ocupadas acima de 14 anos que têm pelo menos um filho abaixo de 18 anos, sendo mães solo e mães com cônjuge. A mãe solo representa a mulher que tem filho(s) e ausência de cônjuge, e mãe com cônjuge, a mãe presente em um casal nuclear, onde há cônjuge e um ou mais filhos. As demais variáveis utilizadas na descrição da amostra e nos procedimentos econométricos estão a seguir. As variáveis sociodemográficas são:

- *Mulher*: sendo 1 quando mulher e 0 homem;
- *Branco*: sendo 1 para indivíduos de cor de pele branca e 0 para não branca (parda ou preta);
- *Mãesolo*: sendo 1 quando a mulher é mãe solo (tem pelo menos um filho menor de 18 anos de idade com o qual reside e na ausência de cônjuge) e 0 *maenãosolo* (tem pelo menos um filho menor de 18 anos e reside com um cônjuge).
- *Dummy: Chefe*: sendo 1 quando chefe e 0 contrário;
- *Dummy: Cônjuge*: sendo 1 quando cônjuge e 0 contrário;
- *Dummy: Filho_0_5*: sendo 1 quando tem ao menos um filho de 0 a 5 anos de idade e 0 caso contrário;
- *Dummy: Filho_6_13*: sendo 1 quando tem ao menos um filho de 6 a 13 anos de idade e 0 caso contrário;
- *Baixa instrução*: sendo 1 o indivíduo que têm escolaridade inferior ao ensino médio e 0 contrário; *Média instrução*: sendo 1 o indivíduo que tem o ensino médio completo ou graduação incompleta e 0 contrário; *Alta instrução*: sendo 1 o indivíduo com graduação completa ou superior e 0 contrário;
- *exp: (proxy da experiência)*: idade - anos de estudos -5
- *urbano*: Sendo 1 quando o indivíduo reside na área urbana e 0 quando na rural;
- *nordeste, norte, centroeste, sudeste, sul e DF* (Distrito Federal): Sendo 1 quando o indivíduo reside na região e 0 caso contrário.

As variáveis de mercado de trabalho são:

- *formal*: Sendo 1 quando o indivíduo exerce uma atividade remunerada e que contribui para a previdência e 0 informal;
- *ocupdirigentes*: sendo 1 quando a ocupação é dirigente ou gerente e 0 caso contrário,

ocuppca: sendo 1 quando a ocupação é das Ciências e das Artes e 0 caso contrário;
ocuptecnicos: sendo 1 quando a ocupação é de nível técnico e 0 caso contrário;
ocupoperacional: sendo 1 quando a ocupação é operacional (trabalhadores agrícolas dos serviços e da produção) e 0 caso contrário.

- *sserviços*: sendo 1 quando a ocupação é no setor de 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; Outros Serviços; Serviços domésticos) e 0 caso contrário, *scormercio*: sendo 1 quando a ocupação é no setor de comércio e 0 caso contrário; *sagricola*: sendo 1 quando a ocupação é no setor agrícola e 0 caso contrário; *sindustria*: sendo 1 quando a ocupação é no setor da indústria (Indústria geral e Construção) e 0 caso contrário.
- *empregado*: sendo 1 quando é empregado do setor privado e 0 caso contrário, *domestica*: sendo 1 quando a ocupação for doméstica e 0 caso contrário; *setorpublico*: sendo 1 quando a ocupação é no setor público e 0 caso contrário; *empregador*: sendo 1 quando é um empregador e 0 caso contrário; *contapropria*: sendo 1 quando a ocupação é conta própria e 0 caso contrário.
- *salmensal*: Salário mensal habitualmente recebido do trabalho principal (R\$).
- *horasemana*: Jornada de trabalho semanal em horas.
- *salhora*: Salário hora do trabalho principal.

Variáveis socioeconômicas

- *Pobreza*: sendo 1 (pobre) o indivíduo que tem rendimento domiciliar *per capita* de menos de meio salário mínimo (R\$499,00) e não tem dois dos seguintes acessos: luz elétrica, banheiro e água canalizada, a partir da definição de pobreza por Kageyama e Hoffmann (2006), que consideram uma perspectiva multidimensional da pobreza, e 0 caso contrário.
- *rendadomperc*: Renda domiciliar *per capita* (R\$).

3.2 Modelo Probit

Utilizou-se o modelo *Probit* para verificar as probabilidades de participação (equação 1) e de ocupação (equação 2) das mulheres mães maiores de 14 anos no mercado de trabalho brasileiro.

$$P(Pea)_j = \beta_0 + \theta Branco_i + \mathbf{filho}'_i \boldsymbol{\phi} + \mathbf{uf}'_i \boldsymbol{\sigma} + \phi Pobreza_i + \psi urb_i + \mathbf{ch}'_i \boldsymbol{\lambda} + \gamma rendadom_i + \tau maesolo_i + u_i \quad (1)$$

$$P(Ocup)_j = \beta_0 + \theta Branco_i + \mathbf{filho}'_i \boldsymbol{\phi} + \mathbf{uf}'_i \boldsymbol{\sigma} + \phi Pobreza_i + \psi urb_i + \mathbf{ch}'_i \boldsymbol{\lambda} + \tau maesolo_i + \gamma IMR_i + u_i \quad (2)$$

Onde, Pea_j é a participação no mercado de trabalho (1 na força de trabalho e 0 fora da força de trabalho), e *Branco* a cor de pele branca (1) e (0) não branca. **filho** é o vetor das variáveis de filhos de 0 a 5 anos e filhos de 6 a 13 anos de idade, e **uf** o vetor das grandes regiões, Nordeste (base). *Pobreza* é a variável *dummy* da pobreza e *urb* é *dummy* para urbano. **ch** é o vetor relacionado à experiência e escolaridade. *maesolo* é a mãe que não tem cônjuge (1 mãe solo, 0 mãe com cônjuge). *Ocup* é a condição de ocupação (1 ocupado e 0 desocupado), e *IMR* (Razão Inversa de Mills) a correção do viés de seletividade.

3.3 Determinantes salariais e regressões quantílicas

Para a estimação dos determinantes salariais utilizou-se o método do *Ordinary Least Squares (OLS)*, para a média condicional (Mincer, 1958). A equação de determinação dos salários de Mincer (1958) foi aplicada para as mulheres mães (equação 3) e para toda a população ocupada (equação 4).

$$\ln(W_{hi}) = \beta_0 + \mathbf{CH}_i \boldsymbol{\beta} + \mathbf{Set}_i \boldsymbol{\delta} + \mathbf{Ocup}_i \boldsymbol{\tau} + \beta_i Formal + \beta_i Urbano_i + \beta_i Branco_i + \mathbf{UF}'_i \boldsymbol{\phi} + \mathbf{PO}'_i \boldsymbol{\sigma} + \partial_i maesolo_i + \lambda_i IMR_i + \mu_i \quad (3)$$

Sendo que: $\ln(W_{hi})$ representa o logaritmo neperiano do salário-hora das mães ocupadas, **CH**_{*i*} o vetor dos componentes de capital humano, escolaridade e experiência, **Set**_{*i*} o vetor das variáveis *dummies* para os setores de atividade (agricultura, comércio, serviços, e indústria), **Ocup**_{*i*} as *dummies* de ocupação (dirigentes, profissional das ciências e das artes, técnicos e operacionais), *Formal* a variável binária (0 significa informal e 1 significa formal),

$Urbano_i$ a binária (0 significa rural e 1 significa urbano), $Branco_i$ a cor da pele. O vetor UF_i constitui as *dummies* para as unidades federativas da região estudada, PO o vetor da posição na ocupação (empregado setor privado; doméstico; público, empregado e conta própria). *maesolo* é a variável *dummy* (1 mãe solo; 0 contrário) e, por fim, a variável para corrigir o possível viés de seleção amostral, IMR .

$$\begin{aligned} Ln(W_{hi}) = & \beta_0 + CH_i\beta + Set_i\delta + Ocup_i\tau + \beta_i Formal + \beta_i Urbano_i + \beta_i Branco_i \\ & + UF'_i\phi + PO'_i\sigma + MAT'_i\varphi + \partial_i tempoint_i + \lambda_i IMR_i + \mu_i \end{aligned} \quad (4)$$

Sendo que: $Ln(W_{hi})$ representa o logaritmo neperiano do salário-hora dos trabalhadores, CH_i o vetor dos componentes de capital humano, escolaridade e experiência, Set_i o vetor das variáveis *dummies* para os setores de atividade (agricultura, comércio, serviços, e indústria), $Ocup_i$ as *dummies* de ocupação (dirigentes, profissional das ciências e das artes, técnicos e demais ocupações), *Formal* a variável binária (0 significa informal e 1 significa formal), $Urbano_i$ a variável binária (0 significa rural e 1 significa urbano), $Branco_i$ a variável de característica de cor. O vetor UF_i compõe-se pelas *dummies* para as unidades federativas da região estudada, PO pela posição na ocupação (empregado setor privado; doméstico; público, empregador e conta própria). MAT_i é o vetor relacionado à maternidade, composto pelas variáveis categóricas: *maesolo* (1 quando mãe solo e 0 caso contrário), *maenãosolo* (1 quando mãe com cônjuge e 0 caso solo), *mulhersemfilho* (1 quando uma mulher sem filho e 0 caso contrário), *homem* (1 quando o indivíduo é do sexo masculino e 0 caso contrário). *tempoint* é a variável *dummy* (1 se a ocupação é superior a 26 horas semanais; 0 contrário) e, por fim, a variável para corrigir o possível viés de seleção amostral, IMR .

De acordo com Heckman (1979), o viés de seleção amostral pode ocorrer pela auto seleção dos indivíduos. Assim, quando estimados os modelos probit e de determinação de salários, deve-se acrescentar a variável Razão Inversa de Mills (IMR), se significativa, no modelo, equação (5.3). Essa variável é estimada a partir das equações de participação no mercado de trabalho.

$$\text{Prob}[y^* > 0] = \Phi(\mathbf{z}'\gamma), \quad d = 1 \quad \text{se } y^* > 0 \quad (5.1)$$

$$\text{Prob}[y^* \leq 0] = 1 - \Phi(\mathbf{z}'\gamma), \quad d = 0 \quad \text{se } y^* \leq 0 \quad (5.2)$$

$$IMR = \lambda_i = \frac{(\Phi Z_i)}{1 - (\phi Z_i)} \quad (5.3)$$

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

Adicionalmente, empregou-se o método das Regressões Quantílicas (RQ), que permite que toda a distribuição salarial condicional seja estimada. A equação minceriana descrita no modelo de regressão quantílica (RQ) pode ser:

$$y_i = \mathbf{x}'_i \beta_q + \varepsilon_i \quad (6)$$

onde β_q é o vetor de parâmetros desconhecidos associados ao q^{th} -quantil. A RQ também conhecida como regressão mediana ou regressão com desvio absoluto mínimo, minimiza $\sum_i |\varepsilon_i|$. Para o j -ésimo regressor, o efeito marginal é o coeficiente para o q^{th} quantil.

$$\frac{\partial Q_q(y | \mathbf{x})}{\partial x_j} = \beta_{qj} \quad (6.1)$$

O parâmetro da regressão quantílica, β_{qj} , estima a mudança em um quantil especificado q da variável dependente y produzida por uma mudança de uma unidade na variável independente x_j .

3.4 Decomposições contrafactuais de Oaxaca-Blinder e *Recentered Influence Function (RIF)*

Para mensurar o efeito salarial da maternidade solo, comparadas às mães com cônjuge, e com os homens, esta pesquisa utilizou os modelos de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder e a decomposição *Recentered Influence Function (RIF)*. A decomposição de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) parte das equações mincerianas de determinação de salários:

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ji} + \mu_i \quad (7)$$

Onde, Y_i representa o logaritmo natural dos rendimentos e X_{ji}, \dots, X_{ni} indica as n características observáveis que explicam Y .

Aplicando a equação (7) para o grupo em vantagem (H) e desvantagem (L), temos:

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + \mu_i^H \quad (7.1)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ji}^L + \mu_i^L \quad (7.2)$$

Onde H indica *High-wage*, isto é, salário do grupo em vantagem, e L indica *Low-wage*, salário do grupo em desvantagem. Aplicando as propriedades MQO e subtraindo (7.2) de (7.1), obtém-se método conhecido como *twofold*:

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) = \beta_0^H - \beta_0^L + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \quad (8)$$

O termo $\sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$ indica a diferença de rendimentos decorrente das diferenças de dotações dos indivíduos. O outro termo da equação $(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$ corresponde à existência de valorações salariais diferentes para grupos com as mesmas características individuais, ou seja, o rendimento atribuído às diferenças de coeficientes.

A decomposição permite o detalhamento das diferenças explicadas e não explicadas, entretanto, esse procedimento incorre no problema de identificação, ou seja, invariância dos resultados da decomposição frente a escolha arbitrária das variáveis a serem omitidas nos conjuntos de variáveis categóricas utilizadas nas regressões de determinação de salários. Para a correção desse problema utilizou-se o processo de normalização proposto por Yun (2005).

Para a medida das desigualdades ao longo da distribuição salarial, os quantis, utilizou-se a decomposição *RIF* (*Recentered Influence Function*). Segundo Gomes *et al.* (2020), como exposto por Rios-Avila (2019), essa metodologia tem três vantagens em relação às outras estratégias encontradas na literatura: a simplicidade de sua implementação, a possibilidade de obtenção de contribuições detalhadas de covariáveis individuais na composição agregada e a possibilidade de ampliar a análise para qualquer estatística para a qual uma *RIF* possa ser definida.

Suponha que exista uma função de distribuição conjunta que descreva todas as relações entre a variável dependente Y (\ln do salário/hora), as características exógenas X e a variável categórica L : $(f_{Y,X,L}(y_i, x_i, L_i))$. Como existem apenas dois grupos baseados em L , a função de distribuição de probabilidade conjunta e a distribuição cumulativa de Y condicional em L

podem ser escritas como:

$$f_{Y,X}^k(y,x) = f_{Y|X}^k(Y|X) f_X^k(X) \quad (8.1)$$

$$F_Y^k(y) = \int F_{Y|X}^k(Y|X) dF_X^k(X) \quad (8.2)$$

onde o k indica que a densidade é condicional em $L = k$ com $k \in [0,1]$. Para analisar as diferenças entre os grupos para uma determinada estatística distributiva v , a distribuição condicional cumulativa de Y (\ln do salário/hora) pode ser usada para calcular a diferença:

$$\Delta v = v\left(\int F_{Y|X}^1(Y|X) dF_X^1(X)\right) - v\left(\int F_{Y|X}^0(Y|X) dF_X^0(X)\right) \quad (9)$$

De acordo com Gomes *et al.* (2020), para identificar as diferenças nas características (efeito explicado) e diferenças nos coeficientes (efeito da estrutura salarial ou efeito dos coeficientes) para explicar a diferença geral na estatística distributiva Δv , é necessário criar um cenário contrafactual. Define-se a estatística contrafactual, v_c , da seguinte maneira:

$$v_c = v(F_Y^c) = v\left(\int F_{Y|X}^0(Y|X) dF_X^1(X)\right) \quad (10)$$

A diferença na estatística de distribuição v pode ser desagregada em dois componentes:

$$\Delta v = \underbrace{v_1 - v_c}_{\Delta v_S} + \underbrace{v_c - v_0}_{\Delta v_X} \quad (10.1)$$

onde Δv_X reflete a diferença atribuída às diferenças nas características, enquanto Δv_S reflete as diferenças atribuídas aos coeficientes. O termo Δv_X constitui a diferença dos retornos salariais que os dois grupos recebem por suas características do mercado de trabalho (parte explicada), enquanto o termo Δv_S (parte não explicada) é o efeito de diferenças dos retornos nas características.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 A MATERNIDADE E OS EFEITOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: A MÃE SOLO E A MÃE COM CÔNJUGE

Uma vez estabelecida a necessidade de segregar os arranjos familiares a fim de melhor compreender quais são as implicações da inserção da mulher no Mercado de Trabalho, esta seção trata de um comparativo entre as mulheres mães inseridas num relacionamento conjugal e de mulheres mães que se encontram fora dele e seus efeitos no mercado de trabalho no Brasil. A primeira seção faz um sumário descritivo da amostra, a segunda discorre sobre a participação e emprego dessas mulheres no mercado de trabalho, a terceira expõe os determinantes salariais e a quarta finaliza decompondo as diferenças salariais encontradas.

4.1.1 Sumário descritivo

Os dados reunidos na Tabela 1 mostram as características da amostra, constituída de 5.778 mães solo e 24.008 mães com cônjuge, sendo que as mães solo ocupadas representam aproximadamente 20% das mães ocupadas no país. Em média, as mães solo são mais velhas, não brancas e com menor escolaridade, se comparadas às mães que residem com um cônjuge. Os realces são dados pela mãe solo no Nordeste e Norte e pela mãe com cônjuge, no Sul. Os resultados se assemelham com os encontrados por Júnior e Fontes (2021), que, a partir de dados da Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) de 2017 e 2018, encontraram uma tendência de faixas de idade mais elevadas e maior presença da mãe solo no Nordeste quando comparado às outras regiões.

Tabela 1 – Composição sociodemográfica da população ocupada (mulheres com filhos) no Brasil

Variáveis	Mãe Solo		Mãe com cônjuge	
Baixa instrução (%)	39,71	(0,4893)	30,46	(0,4602)
Média instrução (%)	41,01	(0,4918)	42,48	(0,4943)
Alta instrução (%)	19,26	(0,3943)	27,05	(0,4442)
Escolaridade (anos)	10,9	(3,8245)	11,76	(3,5878)
Idade em anos (média)	38,8	(8,0276)	37	(7,6693)
Faixa etária 15 – 24 (%)	3,8	(0,1912)	4,86	(0,2149)
Faixa etária 25 – 29 (%)	8,39	(0,2771)	12,27	(0,328)
Faixa etária 30 – 40 (%)	47,1	(0,4991)	51,18	(0,4998)
Faixa etária 41 – 50 (%)	32,73	(0,4692)	27,29	(0,4454)
Faixa etária > 50	7,97	(0,2708)	4,41	(0,2053)

(continua)

(continuação)

Variáveis	Mãe Solo		Mãe com cônjuge	
Branco (%)	37,21	(0,4833)	46,37	(0,4986)
N. filhos 0-13 (média)	1,40	(0,6945)	1,43	(0,6608)
Filhos 0 a 5 anos (%)	11,87	(0,3233)	22,13	(0,4151)
Filhos 6 a 13 anos (%)	44,38	(0,4968)	44,88	(0,4973)
Filhos 14 a 17 anos (%)	43,75	(0,496)	32,99	(0,4701)
Um filho	50,21	(0,4995)	51,36	(0,4985)
Dois ou mais filhos	49,79	(0,4995)	48,54	(0,4985)
Urbano (%)	94,01	(0,2372)	88,65	(0,3171)
Norte	8,07	(0,2724)	7,46	(0,2627)
Nordeste	25,62	(0,4365)	22,05	(0,4145)
Sudeste	43,97	(0,4963)	44,05	(0,4964)
Sul	13,61	(0,3429)	17,94	(0,3837)
Centro-Oeste	6,84	(0,2525)	6,98	(0,2549)
Distrito Federal	1,87	(0,1354)	1,49	(0,1213)

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua 2019.

A Tabela 2 explora as informações do Mercado de Trabalho, considerando, ainda, mulheres com filhos. As mães solo têm maior frequência relativa no setor de serviços e em postos operacionais, e as com cônjuge na indústria e em atividades das ciências e intelectuais. Encontram-se mais informalizadas, ou seja, são 42% das mães solo em atuação informal (1,3 milhões), e ocupam menos atividades no setor público do que as mães com cônjuge. Também se destacam pela maior frequência relativa como trabalhadoras domésticas e posicionam-se relativamente menos como trabalhadoras por conta própria e empregadoras.

Há desvantagem absoluta da renda domiciliar *per capita* para as mães solo, que apresentam, em média R\$814,29 *per capita* e R\$1213,37 para mães com cônjuge, resultado esperado uma vez que é o cenário mais comum o cônjuge estar ocupado e ampliar a renda do domicílio. Para dados de 2012, Maia *et al.* (2015) também observou desvantagens na renda *per capita* de famílias monoparentais chefiadas por mulheres. Becker (1993) aponta este como resultado da circunstância de que famílias compostas apenas por homens ou apenas por mulheres responsáveis não conseguiria lucrar com a divisão sexual do trabalho. Outro fator relevante, no caso do Bolsa Família, o recebimento pelas mães solo é menor que o das mães com cônjuge, o que age de acordo com o ligeiramente menor número de filhos pequenos.

Sob o ponto de vista salarial, os maiores rendimentos, na média, são das mães com cônjuge, que recebem 13,61 por hora, com carga horária semanal média de 37,20, enquanto as mães solo ganham cerca de 11,7 reais a hora, para uma carga de 37,45 horas por semana. A desproporção entre os rendimentos pode se justificar, a princípio, pela menor escolaridade das

mães solo e pelos seus perfis da presença no mercado de trabalho, como o setor e região que trabalham, a informalização, as ocupações mais operacionais e menos intelectuais. Por outro lado, pode existir um efeito específico decorrente da sua condição de mãe que não mantém um relacionamento conjugal.

Tabela 2 – Composição do mercado de trabalho população ocupada (mulheres com filhos) no Brasil

Variáveis	Mãe Solo		Mãe com cônjuge	
Agrícola	2,69	(0,1619)	5,27	(0,2235)
Comércio	16,76	(0,3735)	19,15	(0,3935)
Serviços	71,54	(0,4512)	64,41	(0,4786)
Indústria	8,99	(0,2861)	11,12	(0,3144)
Dirigentes	2,9	(0,1678)	4,48	(0,207)
PCA*	11,81	(0,3227)	16,75	(0,3734)
Técnicos de nível médio	6,79	(0,2515)	7,48	(0,2632)
Demais ocupações	78,49	(0,4108)	71,26	(0,4525)
Formal	58,06	(0,4934)	66,02	(0,4736)
Empregado setor privado	40,27	(0,4904)	42,29	(0,494)
Trabalhador doméstico	21,82	(0,413)	12,68	(0,3327)
Empregado setor público	15,05	(0,3575)	17,75	(0,3821)
Empregador	2,61	(0,1594)	4,38	(0,2045)
Trab. conta-própria	20,24	(0,4018)	22,90	(0,4202)
Horas trab/sem.	37,45	(13,4)	37,20	(12,9547)
Salário hora (R\$)	11,70	(18,1397)	13,61	(20,7422)
RDpc (R\$)	814,29	(1262,27)	1262,27	(2127,31)
Bolsa Família (R\$)	179,62	(84,51)	200,58	(101,09)
Nº de observações (abs)	5.778	-	24.008	-

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Nota: Desvio-padrão entre parênteses

*Profissionais das ciências e Artes.

Os resultados assumem similaridade aos encontrados por Souza (2016), que entende que a presença de um cônjuge conseguiria atenuar de certa forma as penalizações da maternidade. O próximo passo é, pois, explorar a participação e emprego dessas mulheres e decompor estatisticamente os salários para confirmar a discriminação econômica para a mãe solo, importante para que se sustentem políticas públicas direcionadas para esse grupo demográfico.

4.1.2 Participação no mercado de trabalho e ocupação das mães solo e com cônjuge no Brasil

A Tabela 3 apresenta a probabilidade de participação no mercado de trabalho das

mulheres mães no Brasil, de acordo com a configuração familiar e as características pessoais². De forma geral, a alta instrução, ter filhos maiores do que 13 anos, morar na área urbana e nas macrorregiões brasileiras sul e sudeste elevam a probabilidade de as mães participarem do mercado de trabalho brasileiro. Por outro lado, ser branca e ter filho menor do que 5 anos de idade reduzem essas chances para a mulher.

Tabela 3 – Probabilidades de participação das mulheres mães no mercado de trabalho. Efeitos marginais. Brasil, 2019

Variáveis	Mãe Solo	Mãe com cônjuge	Geral -Mães
Pobre	-0,1229*** (0,01243)	-0,2525*** (0,0060)	-0,2340*** (0,0054)
Idade	0,02718*** (0,00348)	0,03961*** (0,0020)	0,03933*** (0,0018)
Idade ²	-0,0004*** (0,00004)	-0,0005*** (0,0000)	-0,0005*** (0,0000)
Média Instrução	0,08025*** (0,00965)	0,08018*** (0,0056)	0,08208*** (0,0049)
Alta Instrução	0,13465*** (0,01348)	0,22390*** (0,0070)	0,21338*** (0,0062)
Branco	-0,0036 (0,01115)	-0,0079 (0,0057)	-0,0069 (0,0052)
Urbano	0,14171*** (0,01389)	0,08941*** (0,0057)	0,09854*** (0,0053)
Norte	0,04709*** (0,01284)	0,01733** (0,0076)	0,02592*** (0,0067)
Sudeste	0,09007*** (0,01079)	0,04762*** (0,0068)	0,06019*** (0,0059)
Sul	0,06208*** (0,01401)	0,08361*** (0,0078)	0,08600*** (0,0069)
Centro-Oeste	0,07432*** (0,01567)	0,01532 (0,0097)	0,03079*** (0,0086)
Distrito Federal	0,05236* (0,02937)	0,01018 (0,0200)	0,02444 (0,0174)
Filho 0-5 anos	-0,0791*** (0,01162)	-0,0907*** (0,0060)	-0,0911*** (0,0054)
Filho 6 – 13	-0,0018 (0,00979)	0,00254 (0,0055)	0,00216 (0,0049)
Renda Domiciliar p.c.	0,00003*** (0,00001)	0*** (0)	0*** (0)
Mãe Solo	-	-	0,18545*** (0,0051)

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Notas: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%. Desvio-padrão entre parênteses.

A maternidade solo aumenta em 18,54% as chances de a mulher mãe participar do mercado de trabalho no Brasil, comparadas às mães que possuem cônjuge. A literatura tem sugerido que a presença do parceiro colabora para a redução da oferta de trabalho das mulheres porque lhes confere maior liberdade para construir ou não a carreira profissional, e desenvolver-se mais segundo a cultura do cuidado, historicamente disposta às mulheres no Brasil. O resultado converge com o estudo de Itaboraí (2015) e de Cunha e Vasconcelos (2016) que apontam que as mulheres casadas ofertam menos mão de obra que mulheres solteiras. Apesar disso, Montali (2006) coloca que as taxas de ocupações das mulheres casadas são mais baixas quando comparadas a de mulheres em outras posições dentro da família, mas vêm crescendo desde os anos de 1990.

A mais alta escolarização provoca maiores probabilidades de a mãe solo participar no mercado de trabalho (13%), mas em menor proporção do que as mães com cônjuge (22%).

² Ver apêndice A

Filhos menores de 5 anos apresentaram coeficientes negativos para as duas estruturas familiares, sendo menos intensos para as mães solo (-7,9%). Dados para filhos que tem entre 6 e 13 anos não foram estatisticamente significativos. Residir no meio urbano apresenta impacto positivo e maior sobre a oferta de trabalho da mãe solo (14,17%) do que para a mãe com cônjuge (8,94%). Há maior influência das regiões na participação no mercado de trabalho das mães solo, especialmente no Sudeste e Centro-Oeste do país. A situação socioeconômica interfere na participação das mães solo no mercado, pois a pobreza reduz as chances de a mãe solo participar do mercado em 12,29% e se tiver cônjuge essa redução é de 25,25%. Pode-se depreender que, uma vez que as mulheres ainda são tidas como cuidadoras principais da prole, a pobreza – e, conseqüentemente, a falta de acesso a um cuidado privatizado – dificulta o acesso ao mercado de trabalho.

Na Tabela 4 são apresentados os coeficientes de possibilidades de ocupação das mães solo e com cônjuge no país. As variáveis com relação à instrução demonstram que, quanto maior o nível de instrução, maior a probabilidade de a mulher mãe estar ocupada. Ter a pele branca também incrementa essas chances de morar na zona urbana, na região sudeste e no Distrito Federal e ser pobre agem no sentido contrário.

Tabela 4 – Probabilidades de ocupação das mães. Efeitos marginais. Brasil, 2019

Variáveis	Mãe Solo		Mãe com cônjuge		Geral-Mãe	
Pobre	-0,2536***	(0,04136)	-0,4042***	(0,04357)	-0,3263***	(0,0246)
Experiência	0,00450***	(0,00169)	0,00430***	(0,00076)	0,00455***	(0,0007)
Experiência2	-0,00003	(0,0003)	-0,0002	(0,00002)	-0,00003**	(0,00001)
M. Instrução	0,04422**	(0,01988)	0,05174***	(0,00976)	0,04181***	(0,0068)
A. Instrução	0,06433**	(0,02759)	0,10429***	(0,01130)	0,08785***	(0,0083)
Branco	0,00444	(0,00928)	0,01928***	(0,00383)	0,01734***	(0,0035)
Urbano	-0,0280	(0,02069)	-0,0175*	(0,00972)	-0,0284***	(0,0067)
Norte	0,01732	(0,01191)	0,00966*	(0,00560)	0,00996**	(0,0049)
Sudeste	-0,0094	(0,01577)	-0,0166**	(0,00790)	-0,0198***	(0,0060)
Sul	0,01165	(0,01995)	0,02034**	(0,00877)	0,01382*	(0,0069)
Centro Oeste	0,02656*	(0,01451)	0,00562	(0,00740)	0,00759	(0,0064)
DF	0,00481	(0,02726)	-0,0588***	(0,01776)	-0,0452***	(0,0149)
Filho0-5anos	-0,0274	(0,01720)	-0,0250***	(0,00778)	-0,0194***	(0,0056)
Filho6-13anos	0,01832*	(0,01063)	0,02417***	(0,00511)	0,0200***	(0,0042)
Mãe solo	-	-	-	-	0,0599***	(0,008)
Mills	0,17244	(0,14326)	0,30280***	(0,06027)	0,2241***	(0,0403)

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Notas: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%. Desvio-padrão entre parênteses.

As probabilidades de emprego aumentam em 5,99% se a mulher for mãe solo. O alto nível de instrução provoca um aumento nas probabilidades de ocupação das mães solo (6,4%), mas relativamente menos do que as que tem cônjuge (10,4%). A experiência favorece a ocupação das mães e o sinal da experiência ao quadrado é o esperado, indicando retornos

decrecentes. Mães solo com filhos entre 6 e 13 anos têm mais chances de ocupação no mercado (1,83%), mas menos do que as mães com cônjuge (2,41%). Dados para cor da pele e áreas e regiões de moradia são estatisticamente significativos apenas para as mães com cônjuge e mostram coeficiente positivo para a pele branca (1,93%) e negativos para a zona urbana (-1,75%), região sudeste (-1,66%) e Distrito Federal (-5,88%). A pobreza reduz as possibilidades de emprego das mães solo em 25,36% e essa interferência é maior para as mães com cônjuge, 40,42%. Isso parece indicar que, apesar da pobreza ser fator que prejudica a contratação das mães, a maternidade solo ameniza as reduções de chance de emprego para as mulheres.

A despeito do incremento das probabilidades de participação e ocupação das mães solo no país, há evidências de diferenças salariais entre as mulheres que são mães solo e aquelas que convivem com os seus filhos e parceiros, detectadas anteriormente. Na próxima seção estima-se os principais fatores que influenciam os rendimentos médios dessas mulheres, e ao longo da distribuição salarial.

4.1.3 Determinantes salariais das mulheres mães no Brasil

Na Tabela 5 pode-se observar que as mulheres mães que apresentam média instrução ganham 3,4% menos, principalmente no quantil mais baixo da distribuição salarial, comparadas às de baixa instrução³. As mães de alta instrução recebem 21,8% mais e esses retornos se elevam nos mais altos quantis salariais. Os anos de experiência também conferem aumento no salário das mulheres, e ser uma mulher mãe branca aumenta o seu salário em 10,5% em comparação às mães não brancas, com os retornos maiores nos mais altos quantis.

Mulheres mães ocupadas que residem na zona urbana apresentam maiores salários quando comparadas àquelas residentes na zona rural, assim como todas as macrorregiões apresentam maiores salários quando comparados ao Nordeste, com ganhos percentuais maiores nos quantis mais altos. Da mesma forma, a ocupação no setor formal garantiu retorno positivo sobre os salários dessas mulheres, quando comparado aos ocupados no setor informal – mas com menor ganho percentual no mais alto quantil -, assim como as alocadas como dirigentes, PCA's e técnicos, quando comparados aos operacionais, com melhoras nos ganhos nos níveis mais altos da distribuição salarial.

Os setores não agrícolas conferem, na média, maiores salários quando comparados com o setor agrícola, cujos retornos são reduzidos ao longo da distribuição dos salários. Quando comparados com o emprego doméstico remunerado, tanto as empregadoras, as empregadas no

³ Dados estimados com a correção do viés de seleção amostral, conforme Apêndice A.

setor público e trabalhadoras por conta própria recebem maior salário. Entretanto, as mães domésticas ganham mais do que as empregadas no setor privado, com exceção do quantil mais baixo. As recompensas salariais pela posição de empregadores e conta própria para o mais alto nível salarial são maiores, contrário aos dos empregados públicos.

Tabela 5 – Determinantes dos salários das mulheres mães. Brasil, 2019

	OLS		25%		50%		75%	
M. Instrução	-0,0341***	(0,0106)	-0,0385***	(0,0127)	-0,0082	(0,0113)	0,0273**	(0,0143)
A. Instrução	0,2189***	(0,0216)	0,0561***	(0,0205)	0,2927***	(0,0182)	0,5663***	(0,0229)
Experiência	0,0159***	(0,0016)	0,0134***	(0,0018)	0,0137***	(0,0016)	0,0140***	(0,0021)
Experiência2	-0,0003***	(0,0000)	-0,0003***	(0)	-0,0003***	(0,0000)	-0,0002***	(0,0000)
Branco	0,1054***	(0,0091)	0,0615***	(0,0096)	0,0778***	(0,0085)	0,1000***	(0,0107)
Urbano	0,0037	(0,0119)	-0,0060	(0,0137)	0,0228**	(0,0122)	0,0295**	(0,0154)
Norte	0,1584***	(0,0148)	0,1458***	(0,0148)	0,1208***	(0,0131)	0,1294***	(0,0165)
Sudeste	0,1907***	(0,0131)	0,1367***	(0,0127)	0,1708***	(0,0113)	0,1865***	(0,0142)
Sul	0,2213***	(0,0158)	0,2036***	(0,0149)	0,2196***	(0,0133)	0,2234***	(0,0167)
C. Oeste	0,2453***	(0,0180)	0,2111***	(0,0167)	0,2156***	(0,0148)	0,2382***	(0,0187)
D F	0,5963***	(0,0417)	0,3507***	(0,0302)	0,5491***	(0,0268)	0,7160***	(0,0338)
Formal	0,1996***	(0,0119)	0,3256***	(0,0115)	0,1766***	(0,0102)	0,0753***	(0,0129)
Dirigentes	0,5007***	(0,0313)	0,4296***	(0,0241)	0,5301***	(19,86)	0,6989***	(0,0269)
PCA	0,6250***	(0,0243)	0,6484***	(0,0173)	0,6873***	(0,0154)	0,6815***	(0,0194)
Técnicos	0,2374***	(0,0194)	0,1532***	(0,0182)	0,1991***	(0,0161)	0,3192***	(0,0203)
Comércio	0,2676***	(0,0250)	0,3154***	(0,0228)	0,1567***	(0,0202)	0,1034***	(0,0255)
Serviços	0,3723***	(0,0262)	0,4341***	(0,0221)	0,2429***	(0,0196)	0,1612***	(0,0247)
Indústria	0,2113***	(0,0252)	0,3613***	(0,0240)	0,1735***	(0,0213)	0,1000***	(0,0269)
E. Privado	-0,0361***	(0,0131)	0,0325**	(0,0158)	-0,0147	(0,0140)	-0,1091***	(0,0177)
E. Público	0,1638***	(0,0183)	0,1690***	(0,0182)	0,1531***	(0,0161)	0,1060***	(0,0203)
Empregador	0,4374***	(0,0334)	0,2243***	(0,0269)	0,4610***	(0,0238)	0,6893***	(0,0301)
ContaPrópria	0,0241*	(0,0139)	-0,0612***	(0,0157)	0,0400***	(0,0139)	0,1384***	(0,0176)
Mãe Solo	-0,2063***	(0,0083)	-0,1814***	(0,0121)	-0,1586***	(0,0108)	-0,1655***	(0,0136)
Mills	-0,6384***	(0,0096)	-0,6197***	(0,0308)	-0,5172***	(0,0274)	-0,5019***	(0,0345)
Constante	5,5484***	(0,2288)	3,8105***	(0,0476)	5,0036***	(0,0423)	7,2690***	(0,0533)

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Notas: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%. Desvio-padrão entre parênteses. Os valores apresentados são os antilogaritmos dos coeficientes $[(e^b - 1)]$.

Foram efetuados os testes de multicolinearidade (VIF), heterocedasticidade e viés de especificação, conforme apêndice B.

A maternidade solo impacta negativamente no salário, de forma que mulheres nessas condições chegam a receber 20% menos do que a mãe com cônjuge, mas essa desvantagem é amenizada nos estratos mais altos da distribuição salarial. De outra forma, as mães solo de baixos níveis salariais sentem mais os efeitos perversos nos salários. A questão do prêmio ou penalização pela maternidade não é um tema consensual na literatura, tendo estudos que apontam hora um resultado, hora outro. Os estudos prévios sobre os efeitos salariais da maternidade que demonstraram desvantagem salarial, mas sem fazer diferenciação entre solo ou com cônjuge, podem ser documentados (SARKHEL; MUKHERJEE, 2020, SI;

NADOLNYAK; HARTARSKA, 2021; BERNIELL *et al.*, 2019; MAIA *et al.*, 2015; CUNHA; VASCONCELOS, 2016; SOUZA, 2016). Por outro lado, há indícios, também, de que essa penalidade seria atenuada pela presença de cônjuge (SOUZA, 2016). Algumas explicações para a penalidade salarial pela maternidade estão no sacrifício de tempo de experiência de trabalho, necessidade de migração para trabalhos mais solidários e práticas discriminatórias por parte dos empregadores (SI; NADOLNYAK; HARTARSKA, 2021).

4.1.4 Decomposição das diferenças salariais entre mães solo e mães com cônjuge

Os dados apresentados nesta seção expõem a decomposição salarial para os salários entre mães solo e com cônjuge. A diferença salarial está explicada, em uma parcela decorrente de fatores como capital humano, setor, região, ocupação, posição no mercado de trabalho, cor da pele, formalização do mercado inserido, e em outra parcela referente à *proxy* da discriminação salarial contra as mães solo no mercado de trabalho.

A Tabela 6 revela que há diferença salarial de 30,95%, em desvantagem à mãe solo. A parte explicada pelos fatores selecionados (10,39%) corresponde ao aumento médio nos salários das mães sem cônjuge se correspondessem às mesmas características das mães com cônjuge. Ocupações exercidas e o capital humano são os principais fatores desfavoráveis às mães solo. O efeito da maternidade solo é de 18,63%, ou seja, se as mães solo tivessem um cônjuge, seus salários aumentariam nesse percentual, o que revela a discriminação salarial para as mulheres que são mães solo.

Tabela 6 – Decomposição salarial de mães solo e mães com cônjuge. Brasil, 2019

	OLS	25%	50%	75%
Mãe com cônjuge	13,7441*	5,7318*	8,0313*	14,2474*
Mãe solo	10,4953*	5,1803*	6,8945*	11,5205*
	Impacto sobre os salários (%)			
Diferença total	30,95*	10,65*	16,49*	23,67*
Explicada total	10,39*	-0,54*	-0,76	15,07*
Capital Humano	0,0275*	0,0027	0,0286	0,0740*
Setor de atividade	-0,0052*	-0,0035*	-0,0035*	-0,0010
Região	0,00568	0,0104*	0,0087*	0,0026
Ocupação	0,0542*	0,0080*	0,0354*	0,0842*
Posição na ocupação	0,0073*	0,0058*	0,0031	0,0089***
Branco	0,0114*	0,0033*	0,0061*	0,0173*
Formal	0,0192*	0,0043**	-0,0016	-0,0016
Efeito maternidade solo	18,63*	17,14*	17,38*	07,48*

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Notas: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%

Separando por quantis, os dados revelam diferenças salariais menores em relação às mães com cônjuge para as mães solo dos quantis mais baixos, e coeficientes negativos para a parcela de disparidade salarial explicada pelas suas características. Isso significa que na parte

inferior da distribuição salarial, se as mães solo tivessem as mesmas características das mães com cônjuge, elas teriam os seus salários reduzidos. Entende-se, portanto, que as mães solo localizadas nesses quantis compõem melhores características que as mães com cônjuge. Contrário acontece nos quantis mais elevados, em que as dotações das mães solo são piores do que as das mães com parceiro.

Ao lado disso, o efeito particular da maternidade solo reduz ao longo da distribuição dos rendimentos. Mães solo cujos rendimentos estão nos quantis inferiores sofrem maior discriminação salarial decorrentes da não conjugalidade. Caso as mães solo fossem mães com cônjuge, seus salários aumentariam em 17,14%, no quantil 25; caso assim ocorresse no quantil 75, esse incremento seria de 7,48. Portanto, as mães solo que recebem salários mais baixos vivenciam menor desigualdade salarial e maior discriminação salarial em relação às mães que coabitam com seus companheiros. Os resultados conversam com os apontados por Souza (2016), que demonstra uma penalização salarial às mulheres-mães, abrandadas na presença de um cônjuge.

Em resumo, a maior probabilidade de participação no mercado de trabalho é afirmada para as mães solo, indicando a necessidade da inserção da mulher responsável pelo domicílio, com filhos e sem o cônjuge, no mercado. A maternidade solo também aumenta as probabilidades de emprego da mulher, que sofre interferências positivas do nível de instrução e da experiência e da presença de filhos de 6 a 13 anos. Todavia, promove assincronias salariais decorrentes dos seus atributos adversos e da discriminação em relação àquelas com cônjuge.

4.2 MATERNIDADE SOLO E AS DESIGUALDADES SALARIAIS DE GÊNERO NO BRASIL

Esta seção examina as causas das diferenças de rendimentos entre mães e não mães, assim como atesta o agravamento ou a moderação das desigualdades e discriminação salariais de gênero decorrentes da maternidade solo no Brasil. Para isso, descreve o perfil da amostra de ocupados no país, segundo a maternidade e gênero, identifica a influência do gênero e da maternidade solo nos salários, e decompõe os salários para mensurar as causas das assimetrias entre os grupos estudados.

4.2.1 Sumário descritivo

A Tabela 7 apresenta dados sociodemográficos da amostra da população ocupada acima de 14 anos ativa no mercado de trabalho, constituída por 187.807 indivíduos. A maior parte da população ocupada é homem, não branco, tem baixa instrução e está situada na faixa

etária entre 30 e 40 anos. Dos que têm filhos – entre homens e mulheres -, grande parte tem dois ou mais descendentes, geralmente entre 6 e 13 anos. Considerando toda a população ocupada, as mulheres representam pouco menos da metade (43,99%), que compreendem as não mães, 27,72%, e as mães, 16,26%; dessas últimas, 3,27% são mães solo.

Tabela 7 – Composição da população ocupada – perfil sociodemográfico (%). Brasil, 2019

Variáveis	Média	Desvio-padrão
Baixa instrução	40,04	(0,4899)
Média instrução	39,61	(0,489)
Alta instrução	20,34	(0,4025)
Faixa etária 15 – 24	14,04	(0,3474)
Faixa etária 25 – 29	11,37	(0,3174)
Faixa etária 30 – 40	29,31	(0,4552)
Faixa etária 41 – 50	22,2	(0,4156)
Faixa etária > 50	23,05	(0,4212)
Branco	45,24	(0,4977)
Filhos 0 a 5 anos	22,86	(0,4199)
Filhos 6 a 13 anos	30,09	(0,4586)
Filhos 14 a 17 anos	16,81	(0,3739)
Um filho	20,91	(0,4066)
Dois ou mais filhos	79,08	(0,4066)
Urbano	88,49	(0,319)
Norte	7,9	(0,2698)
Nordeste	22,75	(0,4192)
Sudeste	45,11	(0,4976)
Sul	15,93	(0,3659)
Centro-Oeste	6,8	(0,2518)
Distrito Federal	1,48	(0,1208)
Mulher	43,99	(0,4963)
Mãe Solo	3,27	(0,1778)
Mãe com cônjuge	12,99	(0,3362)
Mulher sem filho	27,72	(0,4476)

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

As Tabelas seguintes expõem informações sobre o mercado de trabalho segundo o gênero (homem e mulher), mães (solo e com cônjuge) e não mães no Brasil. A Tabela 8 exibe os rendimentos e jornada de trabalho dos grupos investigados. Em primeiro lugar, os salários dos homens são superiores aos das mulheres, independentemente da categoria e da jornada de trabalho das pessoas. Em segundo lugar, embora os salários hora e mensal das mães sejam ligeiramente maiores do que os das não mães, os da mãe solo são menores em relação aos outros

grupos estudados. As mães solo têm a segunda maior jornada de trabalho para trabalhos em tempo integral e, ainda assim, não são recompensadas pela extensão da jornada no acumulado do mês, obtendo a menor remuneração. Ademais, todos os grupos apresentaram ganhos maiores por hora quando trabalhando em tempo parcial, entretanto, as mães solo obtêm menor aumento proporcionalmente, de 12,11% - sendo o maior ganho o dos homens, com 44,08%.

Tabela 8 – Média salarial da população ocupada e jornada de trabalho. Brasil, 2019

	Parcial			Tempo integral			Total		
	Salário mês (R\$)	Salário Hora (R\$)	Jornada Semanal (hrs.)	Salário mês (R\$)	Salário Hora (R\$)	Jornada Semanal (hrs.)	Salário mês (R\$)	Salário Hora (R\$)	Jornada Semanal (hrs.)
Homem	1292,26	19,61	17,44	2570,54	13,61	44,02	2440,52	14,22	41,16
MãeSolo	852,66	12,77	16,02	2028,37	11,39	42,38	1767,69	11,70	36,47
Mãe c/ cônjuge	1084,92	15,90	16,90	2313,25	12,99	42,11	2051,38	13,61	36,44
NãoMãe	1078,28	16,04	16,74	2053,97	11,49	41,85	1849,92	12,44	36,34
Total	1150,56	17,23	16,97	2391,82	12,93	43,18	2206,34	13,57	39,06

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Em análise do salário/hora por instrução, vê-se o aumento dos salários conforme eleva-se o nível de instrução para todas as categorias, conforme previsto pela teoria do capital humano, e, à exceção das mães solo, as mulheres possuem menor proporção do salário masculino quando possuem alta instrução (Tabela 9). As mulheres de alta instrução recebem, em média, 67,49% do salário masculino, as mães com cônjuge 73,02% e as não mães 63,96%. As mães solo de alta instrução recebem cerca de 78,33% do salário masculino, sendo a sua menor proporção alcançada quando com média instrução (71,67%). Há, portanto, menor desigualdade de gênero para as mães solo altamente qualificadas, tendo penalidade salarial maior para as não mães.

Além disso, as mães solo são as que mais ganham com a alta instrução, pois, os homens ganham três vezes mais com alta instrução – em comparação aos homens de média instrução -, e as mães solo ganham 3,27 vezes mais. As mulheres tendem a ganhar, na média, 2,69 mais. Existe, pois, um indicativo de que a educação pode promover a redução das diferenças salariais de gênero e maternidade.

De forma geral, observa-se o acréscimo na participação de mulheres no mercado de trabalho conforme aumenta-se o nível de instrução e há, entre as mulheres, maior proporção de não mães para todas as faixas de instrução. Entretanto, ao destrinchar o grupo, o aumento do nível de instrução não é constatado para as mães solo – ao contrário, há um decréscimo em 0,14% - ao passo que é percebido tanto para as mães com cônjuge (7,39%) quanto para as não mães (14,74%). Isso demonstra que a educação das mães solo pode ser um fator relevante para

justificar o menor salário dessas mulheres, fator já anteriormente apontado por Loureiro (2003), em relação ao menor acesso das mulheres mães a ferramentas de capital humano.

Tabela 9 – Média salarial e participação (%) da população ocupada, segundo a maternidade e gênero, por nível de instrução. Brasil, 2019

	Baixa instrução			Média instrução			Alta instrução		
	Salário Hora (R\$)	Jornada Semanal (hrs.)	%	Salário Hora (R\$)	Jornada Semanal (hrs.)	%	Salário Hora (R\$)	Jornada Semanal (hrs.)	%
Homem	8,27	40,47	65	12,18	42,07	53,59	36,55	41,02	43,01
Mulher	7,12	34,18	35	9,17	37,66	46,41	24,67	37,02	56,99
Mãe Solo	6,52	34,35	3,24	8,73	38,32	3,39	28,63	36,87	3,10
Mãe com cônjuge	7,29	34,34	9,89	9,41	37,64	13,93	26,69	36,94	17,28
Não Mãe	7,14	34,08	21,87	9,11	37,59	29,08	23,38	37,07	36,61
Total	7,88	38,27	100	10,79	40,02	100	29,79	38,74	100

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Ao observar a média salarial conforme a faixa etária (Tabela 10), há vantagem masculina sobre a mulheres, mães, e mães solo, que se ampliam para indivíduos mais velhos. Há desvantagem salarial para as mães em idades mais jovens, invertendo a situação para as mães mais velhas, em comparação com as não mães.

A Teoria do Capital Humano prevê que um importante fator para os ganhos é a idade (EHRENBERG; SMITH, 2012). Entretanto, sabe-se que há um ponto de inflexão, a partir do qual os ganhos passam a ser em menores proporções. Ao observar os dados, nota-se que o ponto acontece em diferentes faixas etárias para os diferentes grupos. Para os homens, o menor ganho percentual entre uma faixa e outra ocorre para os maiores de 50 anos (com ganho de 19,53% entre uma faixa e outra). Para as mulheres, o ponto de inflexão ocorre na terceira faixa etária (30,71%), com baixíssimos ganhos para as faixas seguintes (0,80% e 0,86%). O caso das mães solo apresenta maiores ganhos por faixa, quando comparado às mulheres.

Tabela 10 – Média salarial e participação (%) da população ocupada, segundo gênero e maternidade), por faixa etária. Brasil, 2019

	14 – 24 anos		25 – 29 anos		30 – 40 anos		41 – 50 anos		50+ anos	
	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%
Homem	7,49	58,49	10,11	54,84	14,53	54,40	15,46	53,97	18,48	59,97
Mulher	7,41	41,51	10,42	45,16	13,62	45,60	13,73	46,03	14,92	40,03
Mãe solo	6,53	0,89	7,37	2,41	11,60	5,26	12,92	4,82	14,24	1,13
Mãe com cônjuge	7,2	4,49	9,42	14,01	13,59	22,68	16,32	15,97	15,81	2,49
Não Mãe	7,46	36,13	11,16	29,73	14,27	17,66	12,22	25,23	14,88	37,31
Total	7,46	100	10,25	100	14,12	100	14,66	100	17,05	100

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Quando contrapostos os setores (Tabela 11), as mulheres e mães solo, de forma geral,

têm maior desigualdade salarial de gênero no setor de serviços (recebem 76,31% e 69% do salário masculino, respectivamente), que, inclusive, é o setor em que a mãe solo é mais atuante, e menor no setor agrícola, em que a mãe solo apresenta menor proporção. Mães com cônjuge e não mães vivenciam menor desigualdade de gênero no Setor de Serviços – 82,90% e 74,20%, respectivamente.

Tabela 11 – Média salarial e participação da população ocupada, gênero e maternidade, por setor de ocupação. Brasil, 2019

	Agricultura		Comércio		Indústria		Serviços	
	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%
Homem	8,25	80,15	11,79	56,68	12,50	76,79	18,49	43,21
Mulher	8,08	19,85	9,51	43,32	10,81	23,21	14,11	56,79
Mãe Solo	5,19	0,96	8,96	2,87	10,18	1,45	12,78	4,56
Mãe com cônjuge	7,28	7,45	10,08	13,04	11,29	7,12	15,33	16,30
Não Mãe	8,97	11,44	9,30	27,41	10,64	14,65	13,72	35,93
Total	8,22	100	10,82	100	12,12	100	16,00	100

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Examinando as ocupações (Tabela 12), as mães solo são mais prejudicadas em relação aos homens quando exercem ocupações técnicas – recebem 72,93% do salário masculino. Nas ocupações com os melhores salários – Dirigentes e PCA's -, por sua vez, as mães solo recebem em torno de 77 a 81% dos salários masculinos, revelando menos disparidade salarial de gênero e maternidade solo nesses grupos de ocupações. Essa situação não se replica ao considerar o grupo mulheres, que recebem menor proporção do salário masculino enquanto dirigentes (67,05%), sendo a mãe com cônjuge a mais prejudicada (65,46%). As não mães, por sua vez, têm maior desigualdade em relação aos homens na qualidade de PCA's – recebendo 66,83% do salário hora masculino.

Tabela 12 – Média salarial e participação (%) da população ocupada por grupo ocupacional. Brasil, 2019

	Demais Ocupações		Dirigentes		PCA's		Técnicos	
	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%
Homem	9,69	58,21	38,97	61,95	38,48	39	19,58	56,05
Mulher	8,44	41,79	26,13	38,05	27,01	61	15,55	43,95
MãeSolo	7,82	3,36	30,01	2,16	31,52	3,38	14,28	2,88
Mãe c/ cônjuge	8,73	12,11	25,51	13,29	28,84	19,05	16,56	12,61
NãoMãe	8,40	26,32	26,11	22,6	25,72	38,57	15,23	28,47
Total	9,18	100	34,10	100	31,48	100	17,81	100

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Em termos de posição na ocupação (Tabela 13), para os trabalhadores por conta-própria, a mãe solo é a única categoria de mulher que recebe menor salário que o homem (87,65%). Ainda assim, a ocupação que a mãe solo mostra ainda menor proporção salarial que

o gênero masculino é a de empregadora (72,57%) – assim como a mãe com cônjuge. As mulheres, de forma geral, têm menores proporções do salário masculino na posição de empregado no setor público, o que se confirma para as não mães (77 e 73,78%, respectivamente).

Tabela 13 – Média salarial e participação (%) da população ocupada por posição na ocupação. Brasil, 2019

	Empregado no setor privado		Trabalhador doméstico		Empregado no setor público		Empregador		Conta-Própria	
	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%
Homem	11,67	61,58	7,34	7,84	26,70	38,58	35,63	69,42	11,58	64,72
Mulher	10,87	38,42	7,03	92,16	20,56	61,42	29,25	30,58	11,71	35,28
MãeSolo	10,88	2,68	6,60	10,75	20,95	4,25	25,86	1,82	10,15	2,54
Mãe com cônjuge	11,32	10,79	7,37	23,93	22,18	19,22	28,87	11,72	11,73	10,99
NãoMãe	10,67	24,95	6,97	57,48	19,70	37,94	29,87	17,04	11,88	21,75
Total	11,36	100	7,05	100	22,93	100	33,68	100	11,62	100

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Quando separados por região (Tabela 14), as maiores frações dos salários masculinos concentram-se na Região Norte – com exceção da não mãe, que apresentam maiores proporções do salário masculino no Nordeste. As menores frações, por sua vez, não possuem simetria, estando a mãe solo mais prejudicada em relação ao homem na Região Centro-Oeste.

Tabela 14 – Média salarial e participação da população ocupada, gênero e maternidade, por região. Brasil, 2019

DF	Nordeste		Norte		Sudeste		Sul		Centro-Oeste			
	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%	Salário Hora (R\$)	%		
Homem	25,14	51,95	9,86	57,36	10,16	59,93	16,42	54,91	15,89	55,30	13,53	56,81
Mulher	21,39	48,05	9,96	42,64	10,68	40,07	13,92	45,09	13,46	44,7	11,57	43,19
MãeSolo	20,72	4,13	8,26	3,68	10,11	3,34	13,59	3,19	12,15	2,80	10,96	3,29
Mãe com cônjuge	26,46	13,11	9,97	12,59	11,37	12,27	15,04	12,69	14,61	14,63	12,50	13,34
NãoMãe	19,31	30,82	10,21	26,37	10,44	24,46	13,47	29,21	12,98	27,27	11,18	26,56
Total	23,34	100	9,90	100	10,36	100	15,30	100	14,82	100	12,69	100

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Ao observar a relação estabelecida entre as mães solo e as outras mulheres – mulheres em geral, mães com cônjuge e não mães – para todas as regiões, a mãe solo aparece com prejuízo salarial. As únicas exceções são as comparações com as não mães no Distrito Federal e no Sudeste.

4.2.2 Determinantes salariais para os ocupados

Os determinantes salariais estão expostos na Tabela 15⁴. Em consonância com os resultados descritivos, e com a literatura revisada, há desvantagem salarial para as mulheres. Mulheres que não tem filhos e mães com cônjuge apresentam coeficientes similares e, em comparação com os homens, com maior defasagem salarial para as mães – com exceção do último quantil. Foca-se aqui na mãe solo, com a maior discrepância salarial em relação aos homens, sendo crescente ao longo dos quantis.

Tabela 15 – Determinantes dos salários dos ocupados. Brasil, 2019

	OLS		25%		50%		75%	
M. Instrução	0,2386***	(0,0060)	0,1432***	(0,0059)	0,1819***	(0,0053)	0,2368***	(0,0068)
A. Instrução	0,9961***	(0,0114)	0,6001***	(0,0118)	0,9074***	(0,0119)	1,2965***	(0,0131)
Experiência	0,0177***	(0,0007)	0,0158***	(0,0008)	0,0161***	(0,0007)	0,0171***	(0,0008)
Experiência2	-0,0002***	(0)	-0,0002***	(0)	-0,0002***	(0)	-0,0002***	(0)
Branco	0,1452***	(0,0053)	0,0893***	(0,0055)	0,1141***	(0,0051)	0,1413***	(0,0063)
Urbano	0,1319***	(0,0085)	0,1142***	(0,0092)	0,1111***	(0,0075)	0,1059***	(0,0092)
Norte	0,1840***	(0,0084)	0,1561***	(0,0079)	0,1450***	(0,0074)	0,1564***	(0,0089)
Sudeste	0,3993***	(0,0068)	0,3531***	(0,0067)	0,3439***	(0,0059)	0,3571***	(0,0073)
Sul	0,4540***	(0,0072)	0,4508***	(0,0071)	0,4151***	(0,0066)	0,3916***	(0,0079)
C. Oeste	0,4413***	(0,0080)	0,3856***	(0,0070)	0,3755***	(0,0072)	0,4007***	(0,0097)
D.F.	0,7527***	(0,0150)	0,5471***	(0,0183)	0,6708***	(0,0174)	0,7232***	(0,0149)
Formal	0,3520***	(0,0065)	0,3907***	(0,0080)	0,2885***	(0,0060)	0,2555***	(0,0070)
Dirigentes	0,6391***	(0,0173)	0,4734***	(0,0173)	0,6524***	(0,0206)	0,9023***	(0,0229)
PCA	0,6072***	(0,0130)	0,5970***	(0,0140)	0,6117***	(0,0128)	0,6434***	(0,0166)
Técnicos	0,3272***	(0,0100)	0,2269***	(0,0106)	0,3205***	(0,0112)	0,4128***	(0,0121)
Comércio	0,2068***	(0,0111)	0,2588***	(0,0127)	0,1414***	(0,0096)	0,0986***	(0,0117)
Serviços	0,2876***	(0,0105)	0,3471***	(0,0122)	0,2116***	(0,0093)	0,1588***	(0,0111)
Indústria	0,2876***	(0,0103)	0,3840***	(0,0124)	0,2463***	(0,0092)	0,1793***	(0,0111)
E. Privado	0,0100	(0,0101)	0,0329***	(0,0119)	-0,0118	(0,0099)	-0,0310***	(0,0114)
E. Público	0,2116***	(0,0118)	0,1668***	(0,0131)	0,1460***	(0,0117)	0,2050***	(0,0150)
Empregador	0,6020***	(0,0179)	0,3616***	(0,0216)	0,5508***	(0,0209)	0,8507***	(0,0253)
ContaPrópria	0,0106	(0,0109)	-0,0719***	(0,0135)	0,0107	(0,105)	0,1327***	(0,0117)
Tempintegral	-0,3185***	(0,0093)	-0,1967***	(0,0112)	-0,2872***	(0,0089)	-0,3815***	(0,0105)
Mãe solo	-0,2614***	(0,0129)	-0,2075***	(0,0116)	-0,2369***	(0,0098)	-0,2710***	(0,0134)
Mãe com cônjuge	-0,2244***	(0,0082)	-0,1681***	(0,0077)	-0,2028***	(0,0076)	-0,2364***	(0,0090)
Mulher sem filho	-0,2244***	(0,0081)	-0,1649***	(0,0082)	-0,1963***	(0,0071)	-0,2407***	(0,0088)
Mills	-0,5533***	(0,0482)	-0,6189***	(0,0587)	-0,4822***	(0,0468)	-0,4121***	(0,0460)
Constante	3,3889***	(0,0181)	2,3308***	(0,0207)	3,9107***	(0,0169)	5,9676***	(0,0202)

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Notas: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%. Os valores apresentados são os antilogaritmos dos coeficientes $[(e^{\beta} - 1)]$. Desvio-padrão entre parênteses.

As demais variáveis mantêm o comportamento esperado e, de forma geral, semelhante

⁴ Dados estimados com a correção do viés de seleção amostral, conforme Apêndice B.

ao exposto na seção 4.1 deste trabalho, com exceção da influência da alta instrução e do espaço urbano. Por exemplo, na regressão sobre os salários de todos os ocupados, a influência da alta instrução é crescente ao longo da distribuição, enquanto para as mulheres mães, a tendência não é afirmada para todas as porções. Os coeficientes do espaço urbano para as mulheres mães, apresentam baixos retornos, porém com tendência ascendente ao longo dos quantis. Para todos os trabalhadores ocupados, os coeficientes são altos e decrescentes ao longo da distribuição de salários.

A produção científica tem sido controversa em relação à penalidade salarial para as mães em relação às não mães, mas pouco se discute a desvantagem das mães e mães solo em relação aos homens, e sua trajetória pelos quantis da distribuição de rendimentos. É o que se faz a seguir.

4.2.3 Decomposição salarial de gênero e para a maternidade

Em análise dos desequilíbrios de rendimentos entre mães e não mães, demonstra-se a desigualdade favorável às mães no Brasil, e um efeito maternidade, *proxy* da discriminação, que manifesta um prêmio salarial por ser mulher mãe, quando comparado às não mães, elevados nos quantis superiores (Tabela 16). Os resultados não foram estatisticamente significativos para as dotações dos indivíduos e para o nível mais baixo de salários. Muito embora esses resultados contradigam parte da literatura internacional e nacional, eles estão de acordo com Machado *et al.* (2021) e Piras e Ripani (2005) para o Brasil e América Latina.

Tabela 16 – Decomposição salarial de mães e não mães. Brasil, 2019

	OLS	25%	50%	75%
Não Mãe	8,3430*	5,6705*	7,6003*	12,6293*
Mãe	9,5549*	5,6938*	7,7841*	13,6964*
Diferença total	-0,1268*	-0,0041	-0,0236*	-0,0779*
Explicada Total	-0,0081	-0,0026	-0,0040	-0,0084
Escolaridade	0,0068*	0,0021**	0,0061*	0,0119*
Experiência	-0,0197*	-0,0089*	-0,0102*	-0,0127*
Setor	0,0014*	0,0011*	0,0008***	-0,0003
Região	0,0084*	0,0037**	0,0050**	0,0070*
Ocupação	-0,0013	-0,0001	-0,0007	-0,0026
Posição	-0,0054*	-0,0005	-0,0057*	-0,0144*
Branco	0,0048*	0,0015*	0,0029*	0,0061*
Formal	-0,0010	-0,0007	-0,0006	-0,0006
Tempo Integral	-0,0019	-0,0007	-0,0015	-0,0026
Efeito maternidade	-0,1197*	-0,0015	-0,0197*	-0,0701*

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Notas: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%

O prêmio salarial encontrado para as mulheres mães pode ser justificado devido às escolhas de alocação de tempo – entre trabalho remunerado, não remunerado e lazer – segundo seu salário reserva. A decisão das mulheres em ofertar trabalho perpassa por sua responsabilização pelos afazeres domésticos e encontra diferentes pesos a depender do arranjo familiar em que está inserida. Há possibilidade, inclusive, dessa mulher ofertar zero horas de trabalho, caso a remuneração do mercado de trabalho não encontre correspondência com suas expectativas.

Todavia, afirma-se a penalização salarial para a mãe solo, para a qual contribuem desfavoravelmente as suas características produtivas e a discriminação ocasionada pelo fato particular de ser mãe solo (Tabela 17). O não relacionamento conjugal pode ser um fator que leve as mães a aceitarem salários mais baixos para sustentarem seus filhos – uma vez que essas não podem contar com um *background* salarial advindo de um possível cônjuge.

Tabela 17 – Decomposição salarial de mães solo e não mães. Brasil, 2019.

	OLS	25%	50%	75%
Não Mãe	8,9915*	5,6994*	8,0345*	14,6260*
Mãe solo	7,5952*	5,1803*	6,8946*	11,5203*
Diferença total	0,1838*	0,1002*	0,1653*	0,2696*
Explicada Total	0,1286*	0,0439*	0,1228*	0,2652*
Escolaridade	0,0411*	0,0120*	0,0387*	0,0809*
Experiência	0,0117**	-0,0017	0,0118**	0,0315*
Setor	-0,0043*	-0,0034*	-0,0026*	-0,0009
Região	0,0142*	0,0138*	0,0137*	0,0081*
Ocupação	0,0311*	0,0062*	0,0265*	0,0603*
Posição	0,0116*	0,0035**	0,0133*	0,0334*
Branco	0,0178*	0,0062*	0,0099*	0,0225*
Formal	0,0230*	0,0189*	0,0160*	0,0119*
Tempo Integral	-0,0003	-0,0001	-0,0003	-0,0004
Efeito maternidade solo	0,0489*	0,0539*	0,0378*	0,0035

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Notas: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%

Verifica-se, a partir dos dados expostos, que as mães solo, em comparação a outras mulheres possuem piores atributos, especialmente no que tange a ocupação e capital humano – o que já havia sido identificado na decomposição salarial entre mães solo e mães com cônjuge, na seção 4.1 (Tabela 6). Não apenas isso, mas também são notáveis as melhores características das mulheres que são mães com cônjuge em comparação, inclusive, às não mães – registrado pelo sinal positivo na “Explicada Total”, que indica aumento salarial às mães solo caso se equiparassem às não mães, tendo, na escolaridade, sua maior proporção. Tem-se, portanto, a

não conjugalidade materna como um fator relevante ao analisar as particularidades da mulher no mercado de trabalho. A não uniformidade na literatura econômica brasileira pode encontrar uma explicação sob essa perspectiva.

Na perspectiva de gênero, e em consonância com a literatura (PEDRA *et al.* 2021; CATELAN *et al.* 2022; SOUZA *et al.* 2022), confirma-se a desigualdade entre gêneros (Tabela 18). Se as dotações das mulheres se equiparassem aos homens, seus salários diminuiriam, o que significa que as mulheres, de forma geral, têm melhores características produtivas e de mercado de trabalho. Apesar disso, a discriminação de gênero é afirmada e é maior no baixo quantil.

Tabela 18 – Decomposição salarial de homens e mulheres. Brasil, 2019

	OLS	25%	50%	75%
Homens	10,1423*	5,6985*	8,2579*	13,8027*
Mulheres	9,4934*	5,6798*	7,6599*	13,0277*
Diferença total	0,0684*	0,0033	0,0781*	0,0595*
Explicada Total	-0,1654*	-0,0612*	-0,1071*	-0,2218*
Escolaridade	-0,0832*	-0,0283*	-0,0699*	-0,1334*
Experiência	0,0134*	0,0039*	0,0099*	0,0154*
Setor	-0,0143*	-0,0197*	-0,0076*	0,0128*
Região	-0,0097*	-0,0228*	-0,0232*	-0,0218*
Ocupação	-0,0353*	-0,0058*	-0,0195*	-0,0613*
Posição	0,0111**	0,0239*	0,0316*	0,0050
Branco	-0,0042*	-0,0014*	-0,0032*	-0,0055*
Urbano	-0,0017**	-0,0103*	-0,0101*	-0,0103*
Formal	-0,0073*	-0,0118*	-0,0274*	-0,0486*
Tempo Integral	-0,0455*	-0,0244*	-0,0606*	-0,1201*
Discriminação de gênero	0,2801*	17,14*	17,38*	07,48*

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Notas: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%

Resta saber se a maternidade solo agrava essa desigualdade e discriminação salarial sexual no país, ou seja, se a interação de três fatores identitários (mulher, mãe e mãe solo) modificam as relações salariais de gênero.

Admite-se a desigualdade e a discriminação de gênero e maternidade, mas menos pronunciadas e crescentes nos quantis superiores da distribuição salarial, se comparadas àquelas ocorridas entre homens e mulheres, vista anteriormente (Tabela 18). No entanto, a desigualdade entre homens e mães provocada pelas dotações e mercado de trabalho é maior, ou seja, se as mães tivessem os mesmos atributos dos homens seus salários diminuiriam em 18,56%, que se elevam nos estratos superiores de rendimentos (Tabela 19). Mães têm melhores atributos do que as mulheres em geral, especialmente educação e ocupação exercida. Mas, quando comparados homens e mulheres, as mulheres apresentam piores características no quesito

experiência, ao passo que, ao decompor os salários de homens e mães, se as mães tivessem a experiência dos homens, seus salários aumentariam. Em suma, melhores atributos das mães e relativamente menor discriminação explicam as menores desigualdade salariais entre homens e mães, em relação a simples disparidade entre homens e mulheres.

Há indicativos, portanto, de que a maternidade pode estar melhorando a sinalização do fator trabalho feminino para o empregador. Uma possível razão para esse efeito seria a licença maternidade brasileira, apontada por Oliveira *et al.* (2011), que entende que há maiores probabilidades de a mulher retornar ao mercado de trabalho ao ser mãe em países com esse tipo de política, ao comparar essa forma de seguridade social em diversos países.

Tabela 19 – Decomposição salarial de homens e mulheres-mães. Brasil, 2019

	OLS	25%	50%	75%
Homem	8,9422*	5,6985*	8,2579*	13,8027*
Mãe	8,7099*	5,6937*	7,7841*	13,6964*
Diferença total	0,0267*	0,0008	0,0609*	0,0078
Explicada Total	-0,1856*	-0,0663*	-0,1187*	-0,2341*
Escolaridade	-0,0835*	-0,0272*	-0,0666*	-0,1262*
Experiência	-0,0099*	-0,0063*	-0,0081*	-0,0037
Setor	-0,0126*	-0,0188*	-0,0070*	0,0128*
Região	-0,0136*	-0,0097*	-0,0105*	-0,0092*
Ocupação	-0,0366*	-0,0056*	-0,0195*	-0,0621*
Posição	0,0051	0,0234*	0,0284*	-0,0041
Branco	-0,0010***	-0,0004***	-0,0009***	-0,0015***
Formal	-0,0133*	-0,0108*	-0,0105*	-0,0108*
Tempo Integral	-0,0345*	-0,0121*	-0,0282*	-0,0499*
Efeito maternidade e gênero	0,2606*	0,0720*	0,2038*	0,3159*

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Notas: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%

Contrastando os rendimentos de homens e mães solo (Tabela 20), acusam-se maiores diferenças salariais (13,06%) do que as encontradas nos dados de homens e mulheres. Na atual comparação, esse hiato é mais intenso quanto mais elevado o nível salarial, diferentemente da análise de homens e mulheres. Há manutenção da magnitude da discriminação de gênero e maternidade solo, em torno de 28%, semelhante às informações de homens e mulheres. Todavia, no primeiro caso, se eleva para os quantis mais altos e no segundo caso, reduz-se. Isso quer dizer que se encontra um agravamento das desigualdades e manutenção do patamar da discriminação para as mães solo, se confrontarmos com os dados apenas de gênero.

É interessante observar que, dentre as características diretamente associadas ao mercado de trabalho – setor, ocupação e posição na ocupação -, apenas a posição na ocupação demonstra vantagem aos homens, refletida pelo sinal positivo para todos os quantis,

apresentando significância apenas no OLS. A atenção é necessária ao comparar homens e mães solo, pois refuta o entendimento de Becker (1993), que apresenta a exploração da “divisão sexual do trabalho” – estando as mulheres prestando serviços domésticos e os homens no mercado – como solução ótima de alocação de tempo. Ao esmiuçar a diferença explicada, entende-se que as mulheres, ao entrarem no mercado de trabalho, apresentam melhores dotações produtivas que os homens, contradizendo a teoria que aponta maior “aptidão” masculina ao mercado.

Tabela 20 – Decomposição salarial de homens e mães solo. Brasil, 2019

	OLS	25%	50%	75%
Homem	7,9142*	5,6985*	8,2579*	13,8027*
Mãe Solo	6,9999*	5,1803*	6,8949*	11,5157*
Diferença total	0,1306*	0,1000*	0,1977*	0,1986*
Explicada total	-0,1211*	-0,0099	-0,0319*	-0,0917*
Escolaridade	-0,0494*	-0,0114*	-0,0267*	-0,0491*
Experiência	-0,0274*	-0,0174*	-0,0319*	-0,0360*
Setor	-0,0332*	-0,0210*	-0,0083*	0,0144*
Região	-0,0202*	0,0006	0,0018	-0,0012
Ocupação	-0,0174*	-0,0009	-0,0023	-0,0100
Posição	0,0262*	0,0422*	0,0520*	0,0223**
Branco	0,0067*	0,0026*	0,0061*	0,0104*
Formal	0,0081*	0,0097*	0,0095*	0,0097*
Tempo Integral	-0,0377*	-0,0128*	-0,0298*	-0,0528*
Efeito maternidade solo e gênero	0,2864*	0,1110*	0,2371*	0,3196*

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Notas: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%.

Observa-se menores diferenças explicadas, ou seja, as características das mães solo aproximam-se mais das características masculinas do que quando comparados homens às mulheres ou mulheres-mães. Se as mães solo tivessem as características dos homens seus salários reduziriam em 12,11%, enquanto, esse valor é de 16,54% para homens e mulheres. Ou seja, os atributos da mãe solo são favoráveis a ela e reduzem as desigualdades salariais em relação aos homens, mas em menor proporção do que para homens e mulheres. A discriminação, no entanto, se mantém quando comparada com a discriminação de gênero. Nos níveis salariais mais altos, são crescentes as desigualdades no grupo estudado, bem como as causas decorrentes dos atributos e da discriminação de maternidade e gênero.

Entende-se, em vista disso, que ainda que os atributos e, portanto, a sinalização ao mercado de trabalho varie conforme a forma em que a mulher está inserida em seu núcleo familiar, a discriminação no mercado de trabalho, de forma geral, vem da questão de gênero.

Ainda assim, a desigualdade e discriminação salarial para as mulheres são mitigadas quando comparados homens e mulheres-mães.

Os achados desta pesquisa apontam para a desigualdade favorável às mães no Brasil e um prêmio salarial por ser mulher mãe, quando comparado às não mães, elevados nos quantis superiores. Todavia, no caso das mães solo, a magnitude do fator discriminatório mantém como no grupo de origem, homens e mulheres, e reduz-se a vantagem dos atributos, portanto, as diferenças salariais de gênero são agravadas – o que dá substância a este trabalho.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho analisou a influência da maternidade solo e de suas interações de gênero no mercado de trabalho do Brasil para a robustez e novas perspectivas para a literatura científica brasileira. Os principais elementos que descrevem as mães solo trabalhadoras, em comparação com as mães que estão em relacionamento conjugal, são apresentados: em média, são mais velhas, não brancas, menos escolarizadas, e residem no norte e nordeste do país. Trabalham mais no setor de serviços e menos no industrial, exercem ocupações operacionais e menos ligadas à ciência e intelectualidade, são informalizadas e menos atuantes no setor público. As mães solo desempenham seus trabalhos principalmente como assalariadas, muitas no trabalho doméstico, encontram-se menos nas posições de trabalhadoras por conta própria e empregadoras, e ganham menos do que as que vivem com seus cônjuges.

A maior probabilidade de participação no mercado de trabalho é assinalada para as mães solo, indicando a provável maior necessidade da inserção da mulher responsável pelo domicílio, com filhos e sem o cônjuge, no mercado de trabalho. A escolarização, residência urbana e em regiões como Sudeste e Centro Oeste provocam maiores estímulos para participar desse mercado. Ao contrário, ter filhos menores de 5 anos e viver na pobreza reduzem essas chances, embora repercutam relativamente menos do que as mães com cônjuge. A maternidade solo também aumenta as probabilidades de emprego da mulher, que sofre interferências positivas do nível de instrução e da experiência e da presença de filhos de 6 a 13 anos. A pobreza reflete desfavoravelmente para as mães, pois reduz as suas possibilidades de emprego, mas o efeito parece ser amenizado no caso da maternidade solo.

Ainda que tenham sido encontrados resultados salariais favoráveis às mulheres-mães em relação às não mães, e que, contrariamente ao previsto, a maternidade solo aumente as chances de participação e de emprego no mercado de trabalho brasileiro, a não conjugalidade materna promove desigualdades salariais desfavoráveis em relação àquelas com filho e envolvidas em uma relação conjugal, e confirmam a penalidade econômica para essas mulheres. Mais do que isso, o efeito maternidade solo (discriminação) sobre os salários são mais contundentes para essas mães que se posicionam nos mais baixos níveis de rendimentos. Os desafios aí se impõem para as políticas públicas e de mercado de trabalho, especialmente as ligadas à assistência social, programas habitacionais, estímulo à participação no mercado de trabalho e equipamentos sociais associados, como as creches, e flexibilidade de jornada de trabalho, para acomodar as demandas pessoais das mães solo.

Na perspectiva de gênero, esta investigação afirma a maior desigualdade salarial para as mães solo e manutenção dos níveis de discriminação salarial, em relação aos indicadores originais de desigualdade entre homens e mulheres. Isso mostra que é contraproducente considerar as mulheres mães como categoria homogênea no mercado de trabalho brasileiro. Considerando o abrandamento da desigualdade e da discriminação de gênero na comparação entre mães e homens, e o aumento da desigualdade e a manutenção da discriminação quando comparada apenas às mães solo, pode-se sinalizar a força que a vantagem salarial para a mãe com cônjuge pode ter de mascarar a penalização sofrida pelas mães solo. Há fortes indicativos, portanto, de que, entre outros, o fator identitário maternidade solo provoca distintas consequências no mercado estudado, e deve receber devida atenção.

Esta pesquisa expõe a fragilidade do marco da temporalidade, sendo utilizados os dados referentes a 2019, uma vez que as PNADC anuais mais recentes sofreram alterações devidas à crise sanitária e serão objeto futuro de utilização em pesquisa no tema. A fragilidade, no entanto, pode ser considerada uma potencialidade à continuidade da pesquisa, em vistas a comparar os resultados dos intrincamentos da maternidade solo no mercado de trabalho brasileiro em 2019 e em anos sequentes. Outras possibilidades de avanço giram em torno do escrutínio das macrorregiões brasileiras, uma vez que já pôde-se observar algumas particularidades de cada região neste trabalho.

Por fim, evidências de prêmios salariais pela maternidade precisam ser questionadas do ponto de vista do grupo em comparação e da interação dos fatores que caracterizam, em conjunto, as mulheres, pois que esses fatores provocam distintos resultados no mercado de trabalho no Brasil. Ademais, na literatura multidisciplinar não são raros os trabalhos que reconhecem que o enfrentamento das dificuldades da maternidade solo pode fortalecer as capacidades de resiliência das mulheres, que desbloqueiam o potencial de desenvolvimento individual desejáveis no mercado de trabalho. Nesse aspecto, as ações públicas e privadas tornam-se relevantes para capitalizar esse movimento no Brasil.

REFERÊNCIAS

- AGUIRRE, Catalina A.; FERRANDO, Manuela A.; CIFUENTES, Mariabelen P.; MUÑOZ, Graciela M.. Identidad, Maternidad y Trabajo: un estudio entre clases sociales en Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, DS-FCS, v. 34, n. 48, p. 155-173, jan-jun, 2021.
- AGUIRRE, Rosario. Trabajo y ciudadanía de las mujeres em Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales*, n. 18, p. 71- 82, set. 2000.
- ANDRADE, Juliana L.; CUNHA, Marina S. The Impact of Postponing Motherhood on Women's Income in Brasil. *Economia Aplicada*, v. 25, n. 1, p. 65-92, 2021.
- ANDRADE, Luiza Lobato. Gênero, Trabalho e Bem-Estar Social na América Latina: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai. – Dissertação (Mestrado) – Universidade de Brasília, Programa de pós-graduação em Estudos Comparados sobre as Américas, Brasília (DF), 2018.
- BALTAR, Carolina T.; OMIZZOLO, Julia A.. Participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro de 2014 a 2019. *Textos de Economia*, v. 23, p. 1-17, 2020.
- BARROS, Ricardo P.; MENDONÇA, Rosane S. P.. *Os Determinantes da Desigualdade no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 1995.
- BECKER, Gary S. *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press, 1993.
- BECKER, Gary S. Investment in Human Capital: A theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*. v.70. v.5. p. 9-49. Out. 1962.
- BECKER, Gary S. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- BERNIELL, Inés; BERNIELL, Lucila; DE LA MATA, Dolores; EDO, Maria; MARCHIONNI, Mariana. Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. Documento de Trabajo, No. 247, Universidad Nacional de La Plata, *Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS)*. La Plata, 2019.
- BLINDER, A S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, p. 436-455, 1973.
- BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo editorial, 2018.
- BIROLI, Flávia. Responsabilidades, cuidado e democracia. *Revista Brasileira de Ciência Política*, n.28, p. 81-117. Set-Dez, 2015.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442. Mai, 1943.
- BRASIL. Constituição 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.
- CASAL, Maria del Pilar; BARHAM, L. Bradford. Penalizaciones salariales por maternidad y

- segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista CEPAL*, n.111, dez. 2013.
- CATELAN, Davi W.; FONSECA, Maylisson R.; BACCHI, Matheus D.; ALVES, Alexandre F.. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor nos setores agrícola e não agrícola do Brasil nos anos de 2004, 2012, 2015 e 2019. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, v. 61, 2022.
- CUDDY, A. J. C.; FISKE, S. T.; GLICK, P. When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice. *Journal of Social Issues*, Princeton, p. 701-718, 2004.
- CUNHA, Erica V.; MELCHIORI, Lígia E.; SALGADO, Manoel H.. Tempo de Cuidado com o Bebê, Divisão de Tarefas e Rede de Apoio Materna. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, v.14, n. 2, p. 1-26, 2021.
- CUNHA, Marina Silva; VASCONCELOS, Marcos Roberto. Fecundidade e participação no mercado de trabalho brasileiro. *Nova economia*, Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 179-206, abr. 2016.
- CÚNICO, Sabrina D.; ARPINI, Dorian M.. Família e monoparentalidade feminina sob a ótica de mulheres chefes de família. *Aletheia*, 43-44, p. 37-49, jan-ago, 2014.
- DAVIS, Angela. *Mulheres Raça e Classe*. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DUARTE, Giovana; SPINELLI, Letícia M. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. *Revista Sociais & Humanas*, v.32, n.2, 2019.
- ENGELS, Friedrich. *A origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado*. 6ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2020.
- EHREBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S.. *Modern Labor Economics: theory and public policy*. Boston: Pearson, 2012.
- FEDERICI, Silvia. *O Patriarcado do Salário*. São Paulo: Boitempo, 2021.
- GAMBOA, Luis F.; ZULUAGA, Blanca. Is There a Motherhood Penalty? Decomposing the Family Wage Gap in Colombia. *Journal of Family and Economic Issues*, n.110, Dez., 2013.
- GOMES, Magno R.; CUNHA, Marina S.; SOUZA, Solange C. I.; MOURÃO, Paulo J. R. About sad legacies: a study of the intergenerational occupational legacy in Brazil. *International Journal of Manpower*, v. 42, n. 4, p.1 - 23, 2020.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Síntese de Indicadores Sociais, 2017. Rio de Janeiro, 2017.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2019. Rio de Janeiro, 2019.
- JUNIOR, Wellington A. D.; FONTES, Marcia B.. Mães responsáveis pelo domicílio: a monoparentalidade feminina a partir da pesquisa de orçamentos familiares 2017-2018. *A Economia em Revista*, v. 29, n. 1, p. 15-29. Jan/abr 2021.
- HARRISON, B.; SUM, A.. The Theory of "Dual" or Segmented Labor Markets. *Journal of*

Economic Issues, v. 13, n. 3, set. 1979.

HAYASHI, Pricila A.; SOUZA, Solange C. I.; GOMES, Magno R.; MAIA, Katy. Discriminação salarial de gênero no Centro-Oeste brasileiro: O preço do trabalho da mulher. *Revista de Economia do Centro-Oeste*, v. 4, p. 13-30, 2018.

HECKMAN, James J. Sample selection bias as a specification error. *Econometrica: Journal of the econometric society*, p. 153-161, 1979.

HIRATA, H. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, v. 26, n. 1, pp. 61-73, jun 2014.

ITABORAÍ, Nathalie R. Mudanças nas famílias brasileiras (1976-2012): uma perspectiva de classe e gênero. Tese (Doutorado). Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Centro de Estudos Sociais e Políticos. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Rio de Janeiro, 2015.

KAGEYAMA, A.; HOFFMANN, R. Pobreza no Brasil: uma perspectiva multidimensional. *Economia e Sociedade*, Campinas, SP, v. 15, n. 1, p. 79-112, 2016.

LEONE, Eugênia T. O avanço das mulheres na expansão do mercado de trabalho após 2003, *Carta Social*, Campinas, n.29, jan./mar. 2015.

LIMA, Ricardo. Mercado de Trabalho: o capital humano e a teoria de segmentação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 217-272, abr. 1980.

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.

MACEDO, Márcia dos Santos. Mulheres chefes de família e a perspectiva de gênero: trajetória de um tema e a crítica sobre a feminização da pobreza. *Caderno CRH*, Salvador, v. 21, n. 53, p. 385-399, ago. 2008.

MACHADO, Fernando A.; SOUZA Solange C. I.; PAIVA, Vanessa F.; GOMES, Magno R. Absorção ocupacional e salários de mulheres mães e não-mães no Brasil. *Revista Observatório de las Ciencias Sociales em Iberoamérica*, v. 2, n. 7, fev./2021.

MAIA, Katy; JÚNIOR, Aricieri D.; SOUZA, Solange C. I.; ARAÚJO, Fernanda B. O papel das mulheres pobres brasileiras na estrutura familiar monoparental feminina: uma análise do ano de 2012. *Revista Econômica*. Niterói, v.17, n.2, p. 97-122, dez. 2015.

MEDEIROS, Marcelo. *Estrutura familiar e rendimentos do trabalho dos ricos no Brasil*. Brasília: Ipea, 2004.

MELO, Hildete P.; CONSIDERA, Claudio M.; SABBATO, Alberto D. Os afazeres domésticos contam. *Economia e Sociedade*, Campinas, SP, v. 16, n. 3, p. 435-454, 2016.

MIGUEL, Aline C.; REIS, Giovana L. R.; GOMES, Nicole C.; SANTOS, Renato, M. Maternidade e mercado de trabalho – tornando a maternidade uma aliada nas organizações multinacionais do Brasil. *Estudos e Negócios Acadêmicos*, n.3, p.74-81, 2022.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

MONTALI, Lilia. Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 223-245, dez. 2006.

MOREIRA, Jonathan R.; PERRINI, Pasquale; RIBEIRO, Jefferson B. P. Mães Trabalhadoras do Sol Nascente: Impressões Sobre a Relação Entre Maternidade, Trabalho e Políticas Públicas. *Projeção, Direito e Sociedade*, v. 7, n. 2, 2016.

MUNIZ, Jerônimo O., VENEROSO, Carmelita Z. Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v.62, n. 1, 2019.

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

OLIVEIRA, Silvana C.; FARIA, Evelise R.; SARRIERA, Jorge C.; PICCININI, Cesar A.; TRENTINI, ClariSsa M. Maternidade e trabalho: uma revisão de literatura. *Revista Interamericana de Psicología*, v. 45, n. 2, p. 271-280, 2011.

OYËWUMÍ, Oyèrónké. Conceituando o gênero: os fundamentos eurocêtricos dos conceitos feministas e o desafio das epistemologias africanas. Dakar: *Codesria Gender Series*, v. 1, p. 1-8, 2004.

PASSOS, Luana, GUEDES, Dyeggo R. Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados na modernidade: conexões diversas. *Planejamento de Políticas Públicas*, n.50, jan./jun. 2018.

PEDRA, Adriana P.; SOUZA, Solange C. I.; GOMES, Magno R.. Efeitos da educação nos rendimentos de homens e mulheres no estado do Paraná: uma análise contrafactual. *Faz ciência*, v. 23, n. 38, p. 96-117, jul./dez. 2021.

PIRAS, Claudia.; RIPANI, Laura. The Effects of Motherhood on Wages and Labor Force Participation: Evidence from Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru, Development Department Technical Papers Series, n. WID-109, *Inter-American Development Bank*, 2005.

PREVEDELLO, Carine. Mulheres e trabalho doméstico: uma análise a partir de Silvia Federici. In: ISMÉRIO, Clarisse; PREVEDELLO, Carine (Orgs.). *Nem tudo são rosas: refletindo os preconceitos, as lutas e conquistas femininas*. São Paulo: Vecher, 2021.

RIOS-AVILA, F. A Semi-Parametric Approach to the Oaxaca-Blinder Decomposition with Continuous Group Variable and Self-Selection. *Levy Economics Institute of Bard College*, n. 930, May, 2019.

SAFFIOTI, Heleieth. *A Mulher na Sociedade de Classes: mito e realidade*. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTOS, Eder Soares. Em busca de uma ética do cuidado à luz de Heidegger, Nishitani e Winnicott. *Winnicott e-prints*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 37-49, 2011.

SARKHEL, Sukanya; MUKHERJEE, Anirban. Motherhood and labor market penalty: a study on Indian labor market. *GLO Discussion Paper*, n. 673, Global Labor Organization (GLO). Essen, 2020.

SCHULTZ, Theodore W. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, v. 51, n. 1, mar. 1961.

SI, Chengyu; NADOLNYAK, Denis; HARTARSKA, Valentina. The gender wage gap in developing countries. *Applied Economics and Finance*, v. 8, n.1; jan. 2021.

SOLIMANO, A.. Mercado de trabalho: quatro enfoques em busca de um paradigma. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 18. n. 3. dez., 1988.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set/dez. 2007.

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

SOUZA, Paola Faria Lucas de. Efeitos da maternidade e do casamento sobre o diferencial de salários entre gêneros no Brasil para o ano de 2014. 2016. 113f. - Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Economia, Fortaleza (CE), 2016.

SOUZA, Solange C. I.; FERNANDES, Larissa S.; GOMES, Magno R. Evidências da discriminação salarial de gênero em diferentes contextos macroeconômicos no Brasil. *Revista de Economia Mackenzie*, v.19, n.1, p/ 241-268, jan./jun. 2022.

THINK OLGA. *Economia do Cuidado*. Laboratório Think Olga de exercícios de futuro. Disponível em: <https://lab.thinkolga.com/economia-do-cuidado/>. Acesso em: 18 fev. 2022.

UCHÔA, Marcelo R. *Mulher e mercado de trabalho no Brasil: Um estudo sobre Igualdade Efetiva Baseado no Modelo Normativo Espanhol*. São Paulo: LTr Editora, 2016.

YUN, M. A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions. *Economic Inquiry*, v.43, n.4, p.766–772, 2005.

**APÊNDICE A – PROBABILIDADE DE PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO**

Tabela A – Probabilidade de participação no mercado de trabalho. Brasil, 2019.

Variáveis	Coefficiente	D.P.	Z	P> z 	[95% Conf. Intervalo]	
Pobre	-0,408480	(0,0218)	-18,73	0	-0,451229	-0,365730
Idade	0,038933	(0,0036)	10,62	0	0,031751	0,046115
Idade2	-0,000552	(0,0000)	-14,24	0	-0,000628	-0,000476
Chefe	0,557203	(0,0183)	30,38	0	0,521250	0,593155
Mulher	-1,080400	(0,2154)	50,15	0	-1,122624	-1,038177
MédiaInstrução	0,220838	(0,0216)	10,22	0	0,178499	0,263177
Alta Instrução	0,540010	(0,0336)	16,05	0	0,474076	0,605944
Branco	-0,113968	(0,0197)	-5,78	0	-0,152645	-0,075292
Urbano	0,792993	(0,0183)	43,21	0	0,757027	0,828959
Norte	-0,286821	(0,0257)	-11,15	0	-0,337235	-0,236407
Sudeste	0,014768	(0,0250)	0,59	0,555	-0,034300	0,063835
Sul	-0,115729	(0,0275)	-4,20	0	-0,169692	-0,061766
Centro-Oeste	0,064057	(0,0374)	1,71	0,088	-0,009435	0,137550
Distrito Federal	0,355317	(0,1103)	3,22	0,001	0,138939	0,571694
Filhos 0-14	0,100406	(0,0198)	5,06	0	0,061527	0,139286
Constante	1,426757	(0,0890)	16,03	0	1,252292	1,601222

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

APÊNDICE B – TESTES ECONOMÉTRICOS PARA REGRESSÕES MINCERIANAS

Quadro B1 - Testes econométricos para regressões mincerianas OLS

<i>Primeiro modelo</i>			
	Mães	Mães Solo	Mães Não solo
<i>Multicolinearidade (VIF)</i>	3,47	3,58	3,59
<i>Heterocedasticidade - Teste</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>
<i>Heterocedasticidade - Correção</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>
<i>Viés de Especificação (R²)</i>	0,5015	0,5099	0,4981

Fonte: Elaboração própria a partir dos resultados do modelo Log-Lin.

Quadro B2 - Testes econométricos para regressões mincerianas OLS

<i>Primeiro modelo</i>	Mulheres
<i>Multicolinearidade (VIF)</i>	3,15
<i>Heterocedasticidade - Teste</i>	<i>Não rejeita</i>
<i>Heterocedasticidade - Correção</i>	<i>Robust</i>
<i>Viés de Especificação (R²)</i>	0,4868

Fonte: Elaboração própria a partir dos resultados do modelo Log-Lin.