



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB)  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E GESTÃO DE  
POLÍTICAS PÚBLICAS (FACE)  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA (PPGECO)

ANA LUÍSA COSTA NORMANDO

**A PENALIDADE DA MATERNIDADE: disparidade salarial e participação  
no mercado de trabalho**

Brasília, DF  
2025

ANA LUÍSA COSTA NORMANDO

**A PENALIDADE DA MATERNIDADE: disparidade salarial e participação no mercado de trabalho**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, da Universidade de Brasília (UnB), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Economia.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Eduarda Tannuri-Pianto

Área de Concentração: Economia Aplicada

Linha de Pesquisa: Economia de Gênero

Brasília, DF  
2025

ANA LUÍSA COSTA NORMANDO

**A PENALIDADE DA MATERNIDADE: disparidade salarial e participação no mercado de trabalho**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, da Universidade de Brasília (UnB), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Economia.

COMISSÃO JULGADORA:

Profa. Dra. Maria Eduarda Tannuri-Pianto – Orientadora  
Departamento de Economia (ECO/UnB)

Prof. Dra. Ana Carolina Pereira Zoghbi  
Membro Interno  
Universidade de Brasília (ECO/UnB)

Prof. Dra. Fabiana Fontes Rocha  
Membro Externo  
Universidade de São Paulo (USP)

## AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho só foi possível graças ao apoio e à presença de pessoas muito especiais ao longo desta jornada.

Agradeço, em primeiro lugar, aos meus pais, Silvania e Álvaro, por todo amor, incentivo e pela base sólida que sempre me deram. Aos meus irmãos, Thadeu e Ana Gabriela, pelo companheirismo constante e pelas palavras de encorajamento nos momentos difíceis.

À minha orientadora, professora Maria Eduarda Tannuri-Pianto, agradeço pelo interesse, acompanhamento atento e pela dedicação ao longo de toda a trajetória deste trabalho. Sua orientação atenta e generosa tornou o processo mais leve, produtivo e enriquecedor.

Ao meu namorado, Mateus, por todo apoio, paciência e amor ao longo desta caminhada. Sua presença fez toda a diferença. Agradeço também às minhas amigas por tornarem esse caminho mais leve e possível.

Por fim, agradeço à Universidade de Brasília, que me proporcionou um ambiente de aprendizado, crescimento e reflexão, e por todo o suporte acadêmico e institucional oferecido desde a minha graduação.

## RESUMO

Este estudo investiga a penalidade da maternidade no mercado de trabalho brasileiro, que se refere às desvantagens salariais e ocupacionais enfrentadas pelas mulheres em decorrência da presença de filhos, mesmo depois do controle de características observáveis como escolaridade, experiência e tipo de ocupação. Utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), dos anos de 2022 e 2023, com destaque para a suplementação educacional do segundo trimestre de 2023, e a quinta visita de 2022, a análise examina as diferenças salariais entre homens e mulheres e as desvantagens enfrentadas pelas mulheres mães em comparação àquelas sem filhos, tanto no que se refere aos rendimentos quanto à inserção no mercado laboral. O estudo considera como variáveis a presença de filhos em diferentes faixas etárias, o acesso a creches e a carga de trabalho doméstico. Como hipótese principal, a partir da literatura e dos dados empíricos, presume-se que as mulheres apresentam menores salários em decorrência do maior tempo dedicado ao cuidado e às tarefas domésticas; o que eleva o seu salário de reserva e reduz a sua participação e progressão no mercado de trabalho. Dessa forma, a pesquisa contribui para compreensão aprofundada dos mecanismos que sustentam a desigualdade de gênero e a penalidade da maternidade no contexto brasileiro.

Palavras-chave: Penalidade da maternidade; Filhos; Disparidade salarial de gênero; Mercado de Trabalho; Trabalho doméstico.

## ABSTRACT

This study investigates the motherhood penalty in the Brazilian labor market, which refers to the wage and occupational disadvantages faced by women due to the presence of children, even after controlling for observable characteristics such as education, experience, and type of occupation. Using data from the 2022 and 2023 Continuous National Household Sample Survey (Continuous PNAD), with particular emphasis on the educational supplementation from the second quarter of 2023 and the fifth wave of 2022, the analysis examines wage differences between men and women, as well as the disadvantages faced by mothers compared to childless women, both in terms of earnings and labor market participation. The study considers variables such as the presence of children in specific age groups, access to daycare, and the domestic workload. Based on literature and empirical data, the main hypothesis is that women earn lower wages due to the greater time devoted to caregiving and household tasks, which increases their reservation wage and reduces their participation and advancement in the labor market. Thus, this research contributes to a deeper understanding of the mechanisms that sustain gender inequality and the motherhood penalty within the Brazilian context.

**Keywords:** Motherhood penalty; Children; Wage disparity by gender; Labor market; Domestic work.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Frequência de presença de filhos por faixa etária – PNAD Contínua 2º trimestre 2023....	37
Gráfico 2 – Principal motivo para os filhos de 0 a 4 anos não frequentarem escola ou creche.....	38
Gráfico 3 – Realização por tipo de atividade (cuidado de pessoas).....	39
Gráfico 4 – Realização por tipo de atividade (afazeres domésticos) .....	40
Gráfico 5 – Faixas de horas trabalhadas semanalmente – PNAD Contínua 2023 .....	41
Gráfico 6 – Faixas de renda que não é do indivíduo em termos de salário mínimo (per capita) – PNAD Contínua 2022 .....	42
Gráfico 7 – Faixas de renda que não é do indivíduo em termos de salário mínimo (per capita) – PNAD Contínua 2023 .....	42

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Amostra total .....	30
Tabela 2 – Amostra com restrições de idade, condições no domicílio e área urbana .....	30
Tabela 3 – Estatísticas Descritivas .....	34
Tabela 4 – Participação no mercado de trabalho (homens e mulheres) .....	48
Tabela 5 – Salário-hora (homens e mulheres) .....	51
Tabela 6 – Participação no mercado de trabalho (apenas mulheres).....	52
Tabela 7 – Salário-hora (apenas mulheres).....	54
Tabela 8 – <i>Probit</i> ordenado (homens e mulheres) .....	56
Tabela 9 – <i>Probit</i> ordenado (apenas mulheres).....	59
Tabela 10 – <i>PSM</i> – Salário-hora (filhos de 0 a 12 anos e 13 a 18 anos) – apenas mulheres.....	62
Tabela 11 – <i>PSM</i> – Participação no mercado de trabalho (filhos de 0 a 12 anos e de 13 a 18 anos) – mulheres e homens.....	62
Tabela 12 – <i>Psmatch2 (logit)</i> – Salário-hora (filhos de 0 a 12 anos e 13 a 18 anos) – Homens e Mulheres.....	70
Tabela 13 – <i>Psmatch2 (logit)</i> – Participação no mercado de trabalho (filhos de 0 a 12 anos e 13 a 18 anos) – Homens e Mulheres .....	71

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	<b>13</b>
2.1	PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO .....	13
2.2	DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO .....	16
2.3	PENALIDADE DA MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO.....	19
2.4	CUIDADO INFANTIL E POLÍTICAS PÚBLICAS FAMILIARES .....	23
<b>3</b>	<b>DADOS E ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS</b> .....	<b>28</b>
3.1	OS DADOS .....	28
3.2	AS VARIÁVEIS A SEREM EXPLICADAS .....	29
3.3	A AMOSTRA .....	29
3.4	CONSTRUÇÃO DAS VARIÁVEIS .....	30
3.5	ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS .....	34
3.6	FILHOS POR FAIXA ETÁRIA .....	36
3.7	ACESSO À CRECHE.....	37
3.8	TRABALHO DOMÉSTICO.....	38
3.9	PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO.....	40
3.10	HORAS TRABALHADAS SEMANALMENTE .....	40
3.11	RENDA DOMICILIAR EXCLUINDO A DO INDIVÍDUO .....	41
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>43</b>
4.1	MODELO DE SALÁRIO .....	43
4.2	MODELO DE PARTICIPAÇÃO .....	44
4.3	MODELO DE NÚMERO DE HORAS TRABALHADAS .....	44
4.4	<i>PROPENSITY SCORE MATCHING (PSM)</i> .....	45
<b>5</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	<b>48</b>
5.1	REGRESSÕES LINEARES .....	48
5.2	<i>PROBIT</i> ORDENADO.....	56
5.3	<i>PROPENSITY SCORE MATCHING (PSM)</i> .....	61
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>64</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>66</b>
	<b>APÊNDICE A – Tabelas adicionais de <i>Propensity Score Matching</i></b> .....	<b>70</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Embora o mercado de trabalho brasileiro tenha apresentado avanços nas últimas décadas, as mulheres ainda buscam igualdade em relação à participação na força de trabalho e aos rendimentos salariais. As desigualdades persistem na qualidade do acesso ao mercado de trabalho, com as mulheres ocupando, com frequência, posições informais e precárias (Alves, 2016).

Observa-se que as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho estão profundamente ligadas à esfera privada, refletindo os papéis de gênero desempenhados nas atividades produtivas e reprodutivas. Essas desigualdades podem ser explicadas, em parte, pelo contexto familiar e pelo papel que a mulher assume nas responsabilidades domésticas (Guiginski; Wajnman, 2019). Apesar do aumento da participação feminina nas responsabilidades econômicas da família, o trabalho reprodutivo – que inclui serviços domésticos e cuidados com os filhos – ainda é majoritariamente exercido por mulheres.

Observa-se que o trabalho de cuidado – em especial com idosos e crianças – é predominantemente realizado por mulheres. Esse fato remete novamente ao mercado de trabalho, indicando a existência de uma penalidade pela maternidade (Waldfogel, 1998). Essa penalidade apresenta em uma série de desvantagens que as mães enfrentam em comparação aos pais ou a mulheres que não possuem filhos, refletindo-se em aspectos a exemplo de carreira, as oportunidades de emprego e remuneração.

Dessa forma, este estudo tem por objetivo dimensionar a penalidade da maternidade no mercado de trabalho brasileiro, com foco em dois aspectos: a diferença salarial e a participação na força de trabalho. Buscar-se-á compreender as variações que essa penalidade pode assumir a partir de variáveis – o número de filhos no domicílio, a faixa etária dos filhos, a presença de creches nas proximidades da residência e o número de horas dedicadas semanalmente ao trabalho doméstico, entre outros fatores.

Para a análise dos diferenciais salariais, foram realizadas regressões lineares e aplicado o método de *Propensity Score Matching* com o objetivo de comparar os salários de homens e mulheres. No que diz respeito à análise com foco na maternidade, foi considerada apenas a amostra de mulheres, permitindo a comparação dos diferenciais salariais entre aquelas que não têm filhos e as que têm.

Com relação à participação no mercado de trabalho, foi explorado de que forma a presença de filhos afeta a participação das mulheres por meio da análise de duas variáveis dependentes. A primeira é uma variável binária que indica se o indivíduo participa ou não do

mercado de trabalho, enquanto a segunda representa a duração da jornada de trabalho, dividida em cinco categorias. Nesse contexto, a análise, de início, foi realizada com a amostra de homens e mulheres e, depois, apenas com mulheres.

Para identificar de forma robusta os efeitos da maternidade sobre o mercado de trabalho, este trabalho também utilizou métodos de *Propensity Score Matching (PSM)*. O *PSM* permite comparar mulheres com e sem filhos que possuem características socioeconômicas semelhantes, reduzindo o viés de seleção decorrente de diferenças observáveis.

Os resultados encontrados indicam que a maternidade exerce impacto negativo significativo tanto sobre a participação no mercado de trabalho quanto sobre os salários das mulheres, especialmente na presença de filhos pequenos (de 0 a 12 anos). Os efeitos são mais acentuados no início da vida profissional e tendem a se atenuar à medida que os filhos crescem. A comparação por gênero revela que, enquanto a presença de filhos aumenta a probabilidade de participação dos homens, impõe barreiras importantes à inserção e progressão das mulheres no mercado de trabalho.

Dessa forma, reconhece-se a importância de estudar um fator tão significativo no mercado de trabalho brasileiro – a maternidade. Busca-se compreender se essa penalidade está presente no mercado de trabalho e, em caso afirmativo, quais determinantes dentro desse contexto são relevantes.

O estudo está organizado em seis seções, incluindo esta introdução. A segunda seção apresenta a revisão da literatura, na qual são discutidos os principais referenciais teóricos e empíricos relacionados à participação das mulheres no mercado de trabalho, à disparidade salarial de gênero e à penalidade da maternidade; na terceira seção, são descritos os dados e as estatísticas descritivas, com ênfase nas bases da PNAD Contínua utilizadas para a análise; a quarta seção detalha a metodologia adotada, incluindo as regressões lineares, *probit* ordenado e o uso do *Propensity Score Matching* para estimar os efeitos da maternidade; na quinta seção, apresentam-se os resultados da pesquisa, evidenciando as principais conclusões acerca da penalidade da maternidade em termos de salários e participação. Na sequência, são apresentadas as considerações finais, sintetizando as contribuições do estudo e sugerindo caminhos para pesquisas futuras e políticas públicas. Em seguida, encontram-se as referências e o Apêndice A, onde se encontram tabelas adicionais de *Propensity Score Matching*.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

Esta seção tem por objetivo apresentar e discutir os principais fundamentos teóricos e empíricos relacionados aos temas centrais deste trabalho, notadamente a participação das mulheres no mercado de trabalho, a disparidade salarial de gênero, a penalidade da maternidade e as políticas públicas de cuidado infantil. Por meio da análise crítica de estudos nacionais e internacionais, busca-se contextualizar a problemática abordada, identificar lacunas existentes na literatura e fundamentar as hipóteses e metodologias aplicadas na presente pesquisa. Dessa forma, esta revisão proporciona subsídios essenciais para o entendimento dos mecanismos que influenciam a inserção laboral feminina e suas implicações econômicas e sociais.

### 2.1 PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

O Século XX foi marcado por significativa transformação no cenário do mercado de trabalho, em especial, a partir da sua segunda metade, quando as mulheres começaram a ocupar esse espaço de forma mais consistente. No Brasil, conforme dados do Banco Mundial (2024), a taxa de participação feminina entre mulheres com idade acima de 15 anos aumentou de 18,5%, no ano de 1960, para 53,8%, no ano de 2022.

Apesar do crescente aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, ainda se verifica forte desigualdade de gênero nesse contexto. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (IBGE, 2024), embora as mulheres apresentem mais anos de estudo, a sua taxa de participação no mercado de trabalho é de 53,3%, enquanto os homens apresentam taxa quase 20 p.p. maior, de 73,2%.

De acordo com Soares e Izaki (2002), o aumento da participação feminina no mercado de trabalho é positivo por pelo menos dois fatores. O primeiro está relacionado a uma maior eficiência econômica, à medida que a força de trabalho feminina se torna cada vez menos subutilizada. A teoria microeconômica indica que a eliminação de restrições à utilização de qualquer fator de produção resulta em maior eficiência econômica.

O segundo fator é que um aumento no conjunto de escolhas disponíveis para um indivíduo contribui para incremento na liberdade e no bem-estar dessa pessoa. Assim, se as mulheres participam menos do mercado de trabalho devido a barreiras culturais, institucionais ou econômicas, por exemplo, isso resulta em uma limitação da sua liberdade.

Maior obtenção de renda própria por parte das mulheres pode indicar aumento no seu nível de autonomia econômica, tornando-as mais independentes nas suas tomadas de decisões.

A maior participação feminina no mercado de trabalho também contribui para a elevação da renda familiar.

No que diz respeito aos modelos teóricos, no modelo neoclássico da oferta de trabalho, analisado em Killingsworth e Heckman (1986) e Berndt (1996), observa-se a aplicação da teoria do consumidor na decisão do indivíduo de participar ou não do mercado de trabalho. Na teoria, o indivíduo possui um salário de reserva, que representa o salário mínimo que está disposto a aceitar para ingressar no mercado de trabalho. Dessa forma, com base no salário ofertado, na sua restrição orçamentária e nas suas curvas de utilidade, o indivíduo toma essa decisão.

No caso das mulheres, devido ao maior tempo dedicado aos afazeres domésticos e de cuidado, elas possuem um salário de reserva maior em comparação aos homens com características idênticas. Por conseguinte, isso resulta em menor taxa de participação no mercado de trabalho.

O maior tempo dedicado às tarefas domésticas pelas mulheres, em comparação aos homens, revela uma barreira cultural ao mercado de trabalho que ainda não foi superada. Para dimensionar essa desigualdade, a pesquisa do IBGE (2024) apresenta dados que indicam que, enquanto as mulheres dedicaram, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e/ou ao cuidado de pessoas, os homens gastaram apenas 11,7 horas.

O estudo de Guiginski e Wajnman (2019) aponta que a análise do conjunto de pessoas inativas também revela diferenças significativas entre os gêneros. Enquanto 84% das mulheres inativas declararam como atividade principal a realização de tarefas domésticas, apenas 1,7% dos homens inativos afirmaram o mesmo.

A participação das mulheres no mercado de trabalho é influenciada, de forma ampla, pelo contexto familiar e pelos papéis que desempenham dentro das famílias, considerando tanto as atividades produtivas quanto as reprodutivas (Guiginski; Wajnman, 2019). Não obstante o aumento da participação feminina nas responsabilidades econômicas da família, o trabalho reprodutivo – que inclui serviços domésticos e cuidados com os filhos – continua a ser majoritariamente realizado por mulheres.

Ainda de acordo com Guiginski e Wajnman (2019), as chances de uma mulher estar presente no mercado de trabalho diminuem em 52,2% se ela possui um filho em idade pré-escolar (menor de seis anos). Para aquelas que têm dois ou mais filhos nessa mesma faixa etária, a chance é reduzida em 73,5% em comparação com mulheres que não têm filhos. Em um cenário oposto, ter dois ou mais filhos em idade escolar aumenta em 40,2% as chances de participação masculina no mercado de trabalho. Enquanto a participação masculina atinge 95% para homens com filhos

em idade pré-escolar, para as mulheres nessa mesma condição, o indicador é de apenas 65%.

Goldin (2006) defende que uma nova identidade da mulher começou a emergir com mais força a partir da metade do Século XX, voltando-se de maneira mais intensa para o trabalho remunerado, em consonância com as mudanças nos padrões da divisão sexual do trabalho. Nessa divisão, reconhece-se que os homens assumem as atividades produtivas, que possuem maior valor social, enquanto as atividades reprodutivas permanecem sob a responsabilidade das mulheres.

Observa-se que, para mulheres casadas, à medida que se inserem no mercado de trabalho, a média de horas semanais dedicadas ao trabalho doméstico diminui. Contudo, não se verifica aumento na média de horas semanais de trabalho doméstico para os respectivos cônjuges, uma vez que essas horas parecem ser independentes do trabalho remunerado de suas esposas (Turra; Cunha, 2012). Essa situação implica em sobrecarga de trabalho e em dificuldades de conciliação na dupla jornada para as mulheres.

Outro fator decisivo para a entrada das mulheres no mercado de trabalho é o diferencial salarial de gênero, que persiste mesmo entre indivíduos com características idênticas. Esse fator – que atua como uma barreira econômica – se traduz em práticas discriminatórias e em segmentação no mercado de trabalho, não justificadas por características produtivas.

Essa condição é discutida por Tenoury, Madalozzo e Martins (2021), que apresentam resultados que corroboram a hipótese de que a discriminação salarial de gênero pode ser fator determinante para a taxa de participação feminina no mercado de trabalho. A teoria do efeito *feedback*, formalizada por Arrow (1971) para o caso de discriminação entre brancos e negros, e expandida por Blau, Ferber e Winkler (2013) para o gênero, sugere que, em um contexto de informação imperfeita e discriminação estatística por parte dos empregadores, estes passam a discriminar indivíduos com base nas médias dos grupos.

Exemplo disso é que um contratante pode inferir que, em média, as mulheres são menos envolvidas, dedicadas ao trabalho ou apresentam menos habilidades do que os homens; acredita que as mulheres têm maior probabilidade de deixar os seus empregos ou de necessitar de jornadas mais flexíveis devido à maternidade. Dessa forma, os empregadores tendem a oferecer salários menores para esse grupo e, como consequência, as mulheres passam a investir menos na aquisição das habilidades necessárias e apresentam menor apego à força de trabalho. A partir disso, se inicia um ciclo de retroalimentação em relação aos fatores mencionados.

A renda domiciliar ou do cônjuge influencia a decisão de participação da mulher no mercado de trabalho. Santos e Sedlacek (1990) demonstram que a participação das mulheres casadas é maior tanto nas famílias mais ricas quanto nas mais pobres, enquanto aquelas em

classes intermediárias tendem a participar menos. Para as famílias com maior poder aquisitivo, os salários mais atrativos oferecidos às mulheres funcionam como um incentivo para que trabalhem fora de casa. Por outro lado, as mulheres de famílias muito pobres sentem a necessidade de trabalhar fora para complementar a renda familiar.

Portanto, compreende-se que políticas públicas voltadas ao suporte no cuidado dos filhos podem contribuir de forma significativa para o retorno das mães às suas carreiras profissionais (Kühhirt; Ludwig, 2012).

No estudo de Garcia, Latham-Proença e Mello (2010), por exemplo, é estimado o impacto de uma rápida expansão de creches sobre as carreiras das mulheres com filhos na cidade de São Paulo. A pesquisa compara a penalidade da maternidade em locais que vivenciaram grande e rápida expansão de creches com aqueles que não tiveram essa expansão significativa. Os resultados indicam que a disponibilidade de uma creche adicional por criança resulta em aumento de 20% no emprego formal das mães depois do nascimento do primeiro filho.

O trabalho de Costa (2007) investiga como a ampliação da oferta de creches impactaria a participação das mulheres no mercado de trabalho. Entende-se que, ao oferecer uma alternativa para o cuidado dos filhos, como a creche, por exemplo, haveria diminuição das obrigações domésticas das mulheres, implicando em redução do salário de reserva e, conseqüentemente, em aumento da oferta de trabalho.

No modelo do estudo, a variável utilizada para medir o efeito da creche é a proporção de filhos entre 0 e 3 anos de idade, que frequentam a creche. Os resultados mostram que, em média, a probabilidade de participação da mulher no mercado de trabalho aumenta em 23 p.p. caso tenha todos os filhos de 0 a 3 anos de idade matriculados em creches.

## 2.2 DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO

Goldin (2014) afirma que a diferença salarial entre homens e mulheres poderia ser consideravelmente reduzida, e até desaparecer completamente, se as empresas não tivessem incentivos para recompensar de forma desproporcional indivíduos que podem trabalhar muitas horas semanais e em horários específicos.

Goldin explica que, em muitos locais de trabalho, se um funcionário não estiver disponível e a comunicação com outros colaboradores for dispendiosa, o valor desse indivíduo para a empresa diminuirá, resultando em salário inferior. Assim, observa-se que certas ocupações impõem penalidades significativas sobre os funcionários que buscam trabalhos mais flexíveis

e com uma carga horária reduzida. Esse fator prejudica, principalmente, as mulheres, uma vez que as responsabilidades relacionadas às tarefas domésticas e ao cuidado recaem sobre elas.

Na literatura teórica, existem diversos fatores que podem ajudar a explicar os diferenciais salariais entre os trabalhadores. A princípio, as diferenças salariais decorrentes da heterogeneidade dos trabalhadores em relação aos atributos produtivos – como educação e experiência – podem ser elucidadas pela teoria do capital humano.

As habilidades e conhecimentos adquiridos ao longo do tempo são considerados uma forma de capital, atuando como importante gerador de produto e investimento para a economia como um todo. Esse conceito é conhecido como capital humano, que, quando interiorizado no indivíduo, tem a capacidade de gerar maior renda e produção (Becker, 1962).

A teoria explica que indivíduos com maior grau de escolaridade e mais treinamento tendem a receber salários mais altos, uma vez que são considerados mais produtivos do que aqueles que não investem tanto em capital humano.

Para Mincer (1984), a escolaridade e a experiência no mercado de trabalho são variáveis que determinam a produtividade do indivíduo, influenciando diretamente o seu salário. Nesse contexto, surgem questões relacionadas às mulheres, como a maternidade e a carga das tarefas domésticas. Em especial, durante os primeiros anos de vida das crianças, a responsabilidade pelo cuidado recai de forma desproporcional sobre as mães, o que com frequência resulta no seu afastamento do mercado de trabalho. Assim, de acordo com a teoria, as mulheres tendem a investir menos em capital humano, o que resulta em rendimentos inferiores quando comparados aos homens.

No entanto, essa explicação não se sustenta plenamente no contexto brasileiro contemporâneo. Diversos estudos e dados recentes mostram que as mulheres brasileiras apresentam, em média, níveis mais altos de escolaridade do que os homens, inclusive com maior frequência de conclusão do ensino superior. Segundo o Censo de 2022, do IBGE, 20,7% das mulheres com 25 anos ou mais têm ensino superior completo, contra 15,8% dos homens na mesma faixa etária.

Ainda assim, a disparidade salarial persiste, o que sugere que fatores não observáveis, como discriminação de gênero, segregação ocupacional e papéis sociais atribuídos às mulheres no cuidado e nas tarefas domésticas, exercem papel relevante na manutenção da desigualdade de rendimentos. Então, embora a teoria do capital humano ofereça uma estrutura útil, é insuficiente para explicar as desigualdades salariais de gênero no Brasil.

A teoria da segmentação critica a teoria do capital humano ao apontar que indivíduos distintos possuem diferentes capitais físicos e humanos, os quais não são necessariamente

resultado de uma educação formal (Lima, 1980). Portanto, na teoria da segmentação, o rendimento do indivíduo depende das especificidades do segmento em que está inserido, em relação ao padrão salarial imposto.

Regiões geográficas, características demográficas dos trabalhadores – como gênero e raça –, sindicatos e a regulamentação do mercado de trabalho são algumas das variáveis que identificam fontes de segmentação (Arbache; De Negri, 2002).

Um fenômeno relacionado a essa teoria é a segregação ocupacional, que busca explicar a diferença salarial entre mulheres e homens. O termo **segregação no mercado de trabalho** refere-se a uma assimetria na contratação de funcionários pelas empresas, baseada em características como sexo, cor, nacionalidade e qualificação profissional (Baltar; Omizzolo, 2020).

O resultado dessa segregação é uma tendência de concentração de trabalhadores em determinados segmentos. Observa-se que homens e mulheres tendem a trabalhar em ocupações e setores de atividade distintos, com as mulheres recebendo remunerações inferiores. A segregação também se manifesta nas diferentes condições e tipos de contratos de trabalho para homens e mulheres.

De acordo com estudo de Madalozzo (2010), ao longo dos 30 anos analisados, observa-se avanço por parte das mulheres em relação à sua presença em atividades tradicionalmente masculinas. No entanto, o oposto não é verificado. Assim, apesar do progresso das mulheres no mercado de trabalho, ainda recebem, em geral, salários mais baixos do que os homens.

A terceira teoria que busca explicar os diferenciais salariais de gênero é a teoria da discriminação (Tenoury; Madalozzo; Martins, 2021). A discriminação no mercado de trabalho ocorre quando um grupo de indivíduos com habilidades, níveis de educação, treinamento, experiência e produtividade semelhantes recebe salários distintos ou tratamento diferenciado em decorrência de características como raça, sexo, cor, religião, condição econômica, entre outras.

A discriminação no mercado de trabalho se torna mais evidente em profissões e ocupações de baixo prestígio e mal remuneradas, que, em geral, são mais ocupadas por mulheres. As mulheres, com frequência, enfrentam barreiras para acessar e ser promovidas a empregos, e recebem salários inferiores e têm dificuldade de ascensão profissional, em parte devido às suas maiores responsabilidades familiares e domésticas.

Portanto, entende-se que o mercado de trabalho pode atuar tanto como gerador de desigualdades quanto como revelador delas. Fatores de segmentação e discriminação funcionam como geradores de desigualdade, ao remunerar de maneira desigual indivíduos com características semelhantes. Por outro lado, a heterogeneidade da educação e da experiência se

manifesta como revelador de desigualdade.

### 2.3 PENALIDADE DA MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

As mulheres ainda carregam maior responsabilidade pela realização das atividades domésticas e pelo cuidado com crianças e idosos, principalmente. De acordo com Waldfogel (1998), apesar de a disparidade salarial entre homens e mulheres estar diminuindo, a diferença salarial entre mulheres que são mães e aquelas que não são tem aumentado nos últimos anos.

As persistentes desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho estão relacionadas a uma penalidade associada à maternidade ou à família (Waldfogel, 1998). Estudo recente nos Estados Unidos, que analisou os rendimentos de homens e mulheres em torno do nascimento de seus filhos, indicou que cerca de 2/3 da disparidade global de rendimentos por gênero pode ser explicada pelos diferentes impactos que as crianças têm sobre homens e mulheres (Greszler, 2021).

A partir disso, caracteriza-se o conceito de penalidade da maternidade no contexto do mercado de trabalho. O termo **penalidade salarial pela maternidade** refere-se às diferenças salariais observadas entre mulheres que possuem características pessoais e de inserção no mercado de trabalho semelhantes, mas que diferem apenas pela presença ou ausência de filhos (Guiginski; Wajnman, 2019).

Quando comparadas, as mulheres com filhos geralmente tendem a receber salários menores do que aquelas que não têm filhos. Nesse sentido, além da análise da penalidade da maternidade sobre os salários das mulheres que possuem filhos, observa-se também a penalidade sobre a participação dessas mulheres no mercado de trabalho. Portanto, a hipótese central da investigação é que os salários e a inserção das mulheres no mercado de trabalho são diferenciados com base na composição familiar, especialmente pela presença de filhos.

Essa hipótese é justificada pela persistência de aspectos da divisão sexual tradicional do trabalho, principalmente no que diz respeito ao trabalho de cuidado, que ainda é majoritariamente exercido por mulheres. Compreende-se que o adulto responsável pelos cuidados de uma criança pode ser impedido ou ter menor incentivo para participar do mercado de trabalho (Folbre, 2012).

O estudo de Goldin (2014) revela que as crianças são os principais fatores que contribuem para as mudanças na oferta de trabalho feminina. Mulheres com filhos trabalham 24% a menos do que os homens ou do que as mulheres sem filhos. Fica evidenciado que o impacto dos filhos na oferta de trabalho feminino também varia significativamente de acordo

com o rendimento do cônjuge para mulheres casadas.

À medida que as crianças crescem e, conseqüentemente, as horas de trabalho das mães aumentam, a penalidade da maternidade tende a ser cada vez mais reduzida (Goldin; Kerr; Olivetti, 2022). Dessa maneira, entende-se que, quando os filhos crescem e eventualmente saem de casa, as mulheres tendem a trabalhar mais horas e a transitar para cargos de maior remuneração (Goldin; Kerr; Olivetti, 2021).

O artigo de Gonçalves e Petterini (2023) investiga a penalidade da maternidade no mercado de trabalho formal brasileiro entre 2008 e 2018, a partir de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Assim, comparando a trajetória de salários e participação de mulheres e homens antes e depois do nascimento do filho, constata-se que há uma queda na renda anual de 18% no primeiro ano após o nascimento e até 29% dez anos depois para as mães, em relação aos pais. A participação apresenta um efeito menor, mas persistente, entre 2,4% e 6% dez anos após o nascimento.

No que diz respeito a fatores que transformaram o emprego, a educação e a família das mulheres, observa-se que a idade em que as mulheres começaram a se casar e a ter filhos aumentou no Ocidente. O advento da pílula anticoncepcional permitiu que as mulheres planejassem o melhor momento para se tornarem mães, em prol das suas carreiras profissionais, resultando em aumento considerável na idade do primeiro casamento e do primeiro filho (Goldin, 2006).

Diversos fatores podem ser citados para explicar o que determina a penalidade pela maternidade. Um deles é o desenvolvimento econômico de cada país ou região, pois há evidências de que a penalidade aumenta à medida que o desenvolvimento econômico avança (Agüero, 2020).

Duas possíveis explicações surgem para essa evidência. Em primeiro lugar, embora a penalização da maternidade seja semelhante para crianças pequenas em todos os níveis de desenvolvimento, nos países de baixo rendimento, os filhos adolescentes tendem a gerar um prêmio. Filhos adolescentes, em especial as filhas, muitas vezes atuam como substitutos das mães nas tarefas domésticas em países mais pobres. Em segundo lugar, o tipo de emprego e a segregação profissional são apontados como responsáveis por maior penalização salarial pela maternidade, à medida que o mercado de trabalho se torna mais complexo. Observa-se que, em países de baixa renda, as variáveis de mercado têm pouco impacto sobre a penalidade, enquanto nos países de rendimento médio essas variáveis explicam cerca de um terço da penalidade da maternidade.

No estudo de Kleven, Landais e Leite-Mariante (2024) foib feito um atlas global das

penalidades associadas à maternidade/paternidade para 134 países. Em quase todos os países, homens e mulheres seguem trajetórias paralelas de emprego antes da parentalidade, mas após o nascimento do primeiro filho há uma queda acentuada e persistente na participação das mulheres. Observa-se que as maiores penalidade concentram-se em países da América Latina, em torno de 38%.

Outro fator que foi observado no estudo é que em países de alta renda, praticamente toda a desigualdade de gênero no emprego decorre das penalidades da maternidade, enquanto em países pobres elas representam apenas uma fração, considerando que fatores como casamento e normas sociais ainda são mais determinantes. Assim, as penalidades aumentam conforme o desenvolvimento do país cresce, juntamente com a urbanização e crescimento da industrialização.

Além das penalidades ligadas aos filhos, o artigo mostra que em muitos contextos também existem “penalidades pelo casamento”, ou seja, queda na participação feminina após o casamento, mesmo antes de ter filhos. Essa penalidade é mais presente em países de baixa e média renda, e próximas de zero em países ricos. Com o desenvolvimento, há uma substituição das penalidades do casamento pelas penalidades da maternidade.

Outro fator que pode ser investigado no âmbito da penalidade da maternidade, é como ela se diferencia entre o setor público e o setor privado. O estudo de Felipe (2025) conclui que o setor público desempenha um papel central na redução das desigualdades de gênero, funcionando como um espaço que oferece maior proteção às mães. Porém, o estudo destaca que essa proteção é limitada e insuficiente para eliminar as disparidades, reforçando a necessidade de políticas mais abrangentes de apoio à conciliação entre trabalho e família.

Estima-se que a penalidade pela maternidade varia entre 5% e 10% por filho (Gough; Noonan, 2013). Embora grande parte da diferença salarial entre mães, e não mães, seja explicada pelo histórico de trabalho e pela diferenciação nas horas dedicadas ao trabalho, parte significativa dessa diferença não é claramente observada ou explicada. Cinco explicações teóricas dominam a literatura para elucidar essa diferenciação salarial. A primeira explicação sugere que os salários das mães são menores do que os das mulheres que não têm filhos devido ao fato de que as mães investem menos em capital humano de mercado (Becker, 1985). Essas mulheres tendem a passar mais tempo fora do mercado de trabalho para criar os seus filhos, resultando em níveis mais baixos de experiência em comparação com mulheres que não são mães, o que impacta negativamente os seus salários. Dessa forma, a licença-maternidade se apresenta como uma política que incentiva as mulheres a retornarem ao mercado de trabalho depois do nascimento dos seus filhos.

Mincer (1984) também discute no seu estudo o capital humano como um determinante

da penalidade da maternidade; explica que existe um *trade-off* entre trabalhar e ter filhos, considerando que, para uma mulher com maior capital humano, o custo de oportunidade de ter filhos será maior; o que significa que mulheres que investiram mais na sua educação e carreira podem enfrentar maiores perdas salariais ao optar pela maternidade, já que a interrupção das suas atividades profissionais pode resultar em diminuição significativa das suas oportunidades de crescimento e rendimento no mercado de trabalho.

A segunda explicação é a hipótese do esforço. Trata-se de uma teoria originalmente proposta por Becker (1985), que postula que todos os indivíduos possuem dotação fixa de esforço a ser alocada em diversas atividades. Dado que, culturalmente, as mães assumem mais responsabilidades nas tarefas domésticas e nos cuidados com os filhos em comparação a outros trabalhadores, sejam homens ou mulheres sem filhos, entende-se que elas dedicam maior parte do seu esforço a essas atividades. Como resultado, resta-lhes menos esforço disponível para o trabalho remunerado. Dessa forma, com o esgotamento dos níveis de esforço das mães, observa-se redução na produtividade no ambiente laboral, o que culmina em salários mais baixos.

Características específicas de trabalho configuram uma terceira explicação para a penalidade da maternidade. Em comparação às mulheres que não possuem filhos, as mães tendem a optar, ou são levadas a escolher, empregos que exigem menos esforço, que demandam menos horas semanais e que estão localizados próximos de casa ou são realizados em casa. Nesse contexto, a teoria dos diferenciais de compensação indica que empregos com tais flexibilidades oferecem salários mais baixos (Filer, 1985).

Essas características são supostamente mais valorizadas por mães devido à sobrecarga que enfrentam ao assumirem a responsabilidade pelos cuidados infantis e pelas tarefas domésticas. Contudo, em outro enfoque, Glass (2004) sugere que a relação negativa entre a utilização de políticas familiares e o crescimento salarial se deve à percepção dos empregadores de que mães que utilizam métodos flexíveis no trabalho são vistas como menos comprometidas e/ou dedicadas, resultando em aumentos salariais menores e em menos oportunidades de promoção em comparação às mães que não se beneficiam desses acordos.

Uma explicação da penalidade da maternidade do lado da demanda é a discriminação por parte dos empregadores. Há distinção entre dois tipos de discriminação: a discriminação estatística (Phelps, 1972) e a discriminação por gosto (Becker, 1957). O primeiro tipo ocorre quando os empregadores presumem que mulheres sem filhos são, em média, mais produtivas do que as que são mães, levando a tratamentos diferenciados entre esses dois grupos com base nessa suposição. O segundo tipo, a discriminação por gosto, refere-se à preferência dos empregadores por mulheres que não têm filhos, simplesmente porque preferem trabalhar com elas em

detrimento das mães com filhos. Ambos os tipos de discriminação resultam em efeitos semelhantes: mulheres que diferem apenas pela presença de filhos são tratadas de maneira distinta pelos empregadores.

A última explicação é a seleção. Antes mesmo do parto, as mulheres que se tornam mães podem diferir daquelas que não têm filhos em aspectos relacionados à produtividade no trabalho, como motivação e comprometimento, o que pode resultar em diferenças nos ganhos. Outro aspecto da seleção ocorre na fertilidade endógena, na qual as mulheres decidem ter filhos quando as suas carreiras não estão indo bem ou quando os seus salários estão baixos.

A penalidade da maternidade também apresenta diferentes graus, influenciada por fatores como a idade em que a mulher tem seu primeiro filho e o nível educacional. No que se refere à idade, o modelo de crescimento salarial de Mincer (1974) serve como base. Segundo esse modelo, mulheres que optam por adiar o nascimento do seu primeiro filho têm mais tempo para acumular capital humano, resultando em salários mais altos em comparação àquelas que têm seus primeiros filhos em idades mais jovens. Portanto, a evidência empírica sugere que adiar o nascimento do primeiro filho pode reduzir a magnitude da penalidade da maternidade.

Em segundo lugar, a educação pode influenciar o grau da penalidade da maternidade de diversas maneiras. Mulheres com nível educacional mais elevado são mais propensas a trabalhar em empregos que oferecem maior autonomia, o que possibilita mais flexibilidade nas suas escalas e locais de trabalho. Esses tipos de empregos tendem a impor penalidades menores às mães, proporcionando mais liberdade para conciliar as responsabilidades profissionais e familiares. Mulheres com mais anos de educação, em média, tendem a ter renda familiar mais alta, o que permite maior investimento em recursos para o cuidado das crianças, contribuindo para a diminuição da penalidade enfrentada por essas mães.

O estudo de Soto (2025) analisa as desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Uruguai, agregando dados de maternidade e paternidade. Os resultados indicam que as diferenças de gênero são pequenas no início da carreira, mas aumentam à medida que as mulheres avançam e se tornam mais marcantes com a maternidade.

## 2.4 CUIDADO INFANTIL E POLÍTICAS PÚBLICAS FAMILIARES

Dada a penalidade da maternidade que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, torna-se necessário discutir políticas públicas que ofereçam suporte às famílias com filhos, em especial aqueles em idades mais jovens. A licença parental é um dos principais aspectos a serem

considerados quando se analisa a relação entre cuidado infantil e mercado de trabalho.

No Brasil, a licença maternidade é obrigatória e integralmente remunerada, com duração de 120 dias. A licença paternidade, também obrigatória e remunerada, tem duração de cinco dias, podendo se estender para 20 dias se a empresa estiver cadastrada no programa Empresa Cidadã. No entanto, essa configuração ainda está longe de garantir e promover a igualdade de gênero nesse contexto.

Essa dinâmica evidencia a desigualdade por gênero no mercado de trabalho, desencorajando as empresas a contratar mulheres, em especial aquelas em idade fértil. Em sendo assim, a licença parental no Brasil não prioriza a repartição da parentalidade. Uma licença parental compartilhada poderia incentivar a participação dos pais no cuidado dos filhos e nas tarefas domésticas, aliviando a carga das mães.

Alguns países já demonstram avanços em relação ao tempo de licença parental e à forma como pode ser dividida entre pais e mães. No Reino Unido, por exemplo, desde o ano de 2015, tanto a mãe quanto o pai podem tirar licença de 52 semanas nos primeiros dois anos de vida da criança. Esse período pode ser compartilhado da maneira que for mais conveniente para a família, permitindo que apenas um dos pais utilize todo o benefício, que ambos tirem licença ao mesmo tempo ou que alternem o período. Entretanto, essa política ainda se revela insuficiente para atender a um número significativo de famílias no Reino Unido (Paiva, 2021). Incentivos adicionais direcionados a casais que compartilham a licença – como benefícios fiscais ou tempo extra – poderiam ser mais eficazes para encorajar os pais a dividirem essa licença parental com as mães.

No ano de 1974, a Suécia instituiu uma licença parental remunerada de seis meses, sem prioridade de gênero, substituindo a licença maternidade. No início da década de 1990, o período da licença foi ampliado para 450 dias. No entanto, essa expansão não resultou em aumento significativo na adesão dos pais ao benefício. Em 1995, para incentivar o compartilhamento da licença, foi introduzido um mês adicional que deveria ser usufruído exclusivamente pelo pai ou pela mãe. Em 2002, esse período adicional foi ampliado para dois meses, e em 2008, foram implementados descontos em impostos para aqueles que dividissem a licença.

Nos dias atuais, a licença parental na Suécia é de 480 dias, podendo ser compartilhada entre o casal da forma que desejar. Os pais têm a opção de trabalhar em horário reduzido até que os filhos completem oito anos (ou 12 anos, caso sejam funcionários do governo). Os avós também têm direito a uma licença remunerada de três meses para ajudar nos cuidados com os netos.

Nesse contexto, a licença parental visa a promover maior igualdade no núcleo familiar, estabelecendo divisão mais justa das tarefas domésticas e do cuidado com os filhos. Essas políticas buscam reduzir a necessidade de escolha entre trabalhar e criar um filho, entendendo a decisão de ter filhos como uma escolha familiar que requer políticas públicas igualmente familiares.

De acordo com Frodermann, Wrohlich e Zucco (2020), maior envolvimento dos pais, incentivado por meses exclusivos na licença parental, pode facilitar a reentrada das mães no mercado de trabalho, aumentando os seus rendimentos.

Na Alemanha, no ano de 2007, ocorreu uma reforma na licença parental, reduzindo a duração máxima da licença remunerada de 24 para 12 meses; foi instituída uma cota paterna de dois meses, reservando dois dos 14 meses para cada um dos pais. Essa reforma teve efeitos de curto prazo sobre a oferta de trabalho das mães. Para aquelas com rendimentos elevados, a oferta de trabalho no primeiro ano depois do nascimento foi reduzida, resultando em aumento na duração média da licença. Por outro lado, para mães de baixa renda, a oferta de trabalho no segundo ano após o nascimento aumentou (Welteke; Wrohlich, 2019).

O estudo de Kluge e Schmitz (2018) demonstra que a reforma da licença parental apresentou diversos efeitos positivos de médio prazo, especialmente para mães de alta renda. Depois da reforma, essas mães mostraram maior probabilidade de retornar ao seu empregador anterior, resultando em melhora na qualidade dos empregos.

No estudo de Frodermann, Wrohlich e Zucco (2020), há evidências de que a reforma da licença parental na Alemanha aumentou as interrupções no emprego para mães de alta renda em quase três meses, em média. Essas interrupções mais longas, no entanto, não resultaram em redução dos rendimentos em longo prazo. A partir disso, um possível mecanismo que contribui para o aumento dos rendimentos das mães nos primeiros anos após o nascimento é o maior envolvimento dos pais nos cuidados com os filhos. O estudo indica que, antes da reforma, menos de 3% dos pais com filhos nascidos antes de 2007 tiravam licença paterna. Esse número aumentou para 15% logo depois da reforma e continua a crescer desde então.

Outro ponto relevante em relação aos cuidados com os filhos é a presença dos avós nesse contexto. O estudo de Posadas e Vidal-Fernandez (2013) revela que nos Estados Unidos a proporção de mães empregadas com filhos menores de cinco anos que utilizam os avós como principal fonte de cuidado infantil aumentou de 15% para 20% nas duas décadas anteriores à publicação do artigo.

Na Europa, esses números são ainda mais expressivos. O estudo de Bien, Rauschenbach e Riedel (2006) indica que, na Alemanha, um terço dos entrevistados com filhos depende dos

avós para auxiliar nos cuidados. Na Espanha, quase 30% das mães empregadas entre 25 e 44 anos contam com o apoio dos pais ou dos sogros para cuidar dos filhos.

A partir de estimativas, Posadas e Vidal-Fernandez (2013) sugerem que ter acesso ao cuidado infantil fornecido pelos avós nos Estados Unidos resulta em aumento estatisticamente significativo de 9% na participação das mães no mercado de trabalho. Outros estudos evidenciam uma correlação significativa e positiva entre a participação das mães no mercado de trabalho e a presença de uma avó residindo no mesmo domicílio ou nas proximidades (Leibowitz; Klerman; Waite, 1992; Del Boca, 2002; Del Boca; Locatelli; Vuri, 2005; Arpino; Pronzato; Tavares, 2012).

No estudo de Arpino, Pronzato e Tavares (2012), observa-se uma associação positiva entre o uso dos avós para cuidados infantis e a probabilidade de os pais estarem empregados. Mães que utilizam o cuidado infantil fornecido pelos avós apresentam probabilidade 20 p.p. maior de estarem empregadas. Ao comparar as probabilidades de emprego entre mulheres que utilizam o cuidado infantil dos avós e aquelas que não o utilizam, verificou-se que as probabilidades eram de 81,6% e 49,4%, respectivamente.

O estudo indica que os avós são utilizados com mais frequência na condição de substitutos do cuidado infantil formal do que como substitutos do cuidado parental. Essa realidade sugere que políticas públicas voltadas para aumentar a disponibilidade de cuidados formais poderiam ser eficazes em elevar a participação feminina no mercado de trabalho.

No entanto, a mera expansão dos serviços formais de cuidado infantil pode não ser suficiente para atingir o objetivo de aumentar a participação das mulheres na força de trabalho, especialmente se os pais não confiarem na qualidade dos serviços oferecidos. Dessa forma, mesmo com a disponibilização de serviços formais de cuidado infantil de maneira gratuita e universal, o cuidado fornecido pelos avós pode continuar a influenciar as decisões de trabalho das mães.

O terceiro ponto relevante na discussão acerca do cuidado infantil é a presença de creches públicas. Muitas mães enfrentam dificuldades para retornar ao mercado de trabalho depois do nascimento de um filho, uma vez que a maternidade, em muitos casos, torna-se inconciliável com a jornada de trabalho **padrão**. Nesse sentido, a disponibilidade de creches e pré-escolas públicas torna-se essencial para a conciliação entre maternidade e vida laboral.

O estudo de Sanfelice (2023) analisa o impacto do uso de creches públicas formais na participação das mães no mercado de trabalho no município de São Paulo. Ao comparar mães semelhantes que utilizam creches públicas, os resultados indicam que o uso de creches formais aumenta a probabilidade de emprego materno, além de elevar a chance de trabalho em tempo

integral e de estar empregada no setor formal.

No entanto, um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Economia, da Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2024) aponta que, apesar da expansão na cobertura de creches nos últimos anos no Brasil, ainda existem milhões de crianças fora da creche. Essa falta de acesso a creches públicas afeta, especialmente mães negras e com menor escolaridade, limitando as suas oportunidades de emprego.

O estudo realizado por Faria (1998) analisou a provisão de serviços de creche em diferentes países e identificou que nações com políticas generosas de cuidado infantil e oferta maior de serviços de creche tendem a apresentar altos índices de participação feminina no mercado de trabalho.

### 3 DADOS E ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

Esta seção é dedicada à apresentação e análise dos dados utilizados neste estudo, bem como às estatísticas descritivas que fundamentam a investigação empírica. A partir das bases de microdados da PNAD Contínua, conduzida pelo IBGE, são exploradas as características socioeconômicas relevantes para a análise da penalidade da maternidade, desigualdade salarial e participação no mercado de trabalho. Nesta etapa, são detalhadas as variáveis dependentes e independentes, a construção das amostras e o perfil dos indivíduos, proporcionando enquadramento necessário para as etapas subsequentes da metodologia e discussão dos resultados.

#### 3.1 OS DADOS

Neste trabalho, foram utilizados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo IBGE. A pesquisa tem por objetivo analisar, com base em uma amostra de domicílios, diversas características socioeconômicas da população brasileira, incluindo educação, trabalho, renda, habitação, migração, saúde, entre outros.

Dado que se busca analisar o impacto da maternidade no mercado de trabalho brasileiro, tanto em relação aos salários quanto à participação na força de trabalho, utilizam-se duas bases de dados distintas da PNAD Contínua para captar o efeito de maior número de variáveis. A primeira delas é a PNAD Contínua anual – 5ª visita de 2022<sup>1</sup> – (IBGE, 2022), na qual estão disponíveis informações acerca do trabalho doméstico e do cuidado, obtidas a partir da pesquisa “Outras formas de trabalho”.

Entre os tipos de trabalho coletados pela pesquisa, estão incluídos os remunerados – que abrangem o trabalho principal, secundário e outras atividades –, a produção para próprio consumo, o trabalho voluntário, e o trabalho doméstico e de cuidado, contabilizados conjuntamente. Entendendo que o trabalho voluntário é realizado para a produção de bens e/ou serviços destinados a pessoas que não são parentes nem residem no mesmo domicílio, esse tipo de trabalho foi desconsiderado do somatório de horas dedicadas ao trabalho doméstico.

O estudo analisa as horas dedicadas a diferentes tipos de atividades, incluindo a produção para próprio consumo, o cuidado de pessoas e os afazeres domésticos. Todas as categorias de trabalho fornecem informações acerca da quantidade de horas habitualmente

---

<sup>1</sup> É o último ano para o qual se dispõem de informações dessa base de dados até a redação deste trabalho.

gastas na semana de referência. A pesquisa considera apenas horas inteiras, desconsiderando frações de hora, que são arredondadas para baixo quando se referem a 29 minutos ou menos.

Em segundo lugar, utiliza-se a PNAD Contínua anual – 2º trimestre de 2023<sup>2</sup> (IBGE, 2023). O 2º trimestre da pesquisa inclui uma parte suplementar sobre educação, com dados referentes a creches, variável de grande interesse para este estudo.

### 3.2 AS VARIÁVEIS A SEREM EXPLICADAS

Para a análise empírica, serão consideradas três variáveis dependentes. No modelo de diferenças salariais entre homens e mulheres, a variável dependente utilizada é o logaritmo do salário-hora de todos os trabalhos. A partir da variável “horas trabalhadas semanalmente”, foi possível calcular as horas trabalhadas por mês e, assim, obter a variável de salário-hora logaritmizada.

No modelo que analisa a probabilidade de participação no mercado de trabalho, a variável dependente é representada por uma variável binária, que assume o valor de um se o indivíduo for economicamente ativo e o valor de zero se for inativo. O grupo dos economicamente ativos é composto por indivíduos ocupados e desocupados. Consideram-se ocupados aqueles que trabalham pelo menos uma hora semanalmente ou que não estavam trabalhando por motivos específicos, como licença (por exemplo, licença-maternidade) ou férias. Os desocupados são definidos como indivíduos que tomaram alguma providência para buscar emprego.

Para a análise da duração da jornada de trabalho, foi construída uma terceira variável dependente com cinco categorias: (0, 1, 2, 3, 4). Essas categorias representam, respectivamente, indivíduos que trabalham zero hora (inativos), aqueles que trabalham entre uma e vinte horas; entre vinte e uma e trinta horas; entre trinta e uma e quarenta e quatro horas, e aqueles que trabalham mais de quarenta e quatro horas.

### 3.3 A AMOSTRA

Para trazer mais significância e robustez à análise, foram impostas algumas restrições sobre a amostra. Considerando a sobrerrepresentação de indivíduos que não estão inseridos no

---

<sup>2</sup> Que também é o último ano para o qual se dispõem de informações dessa base de dados até a redação deste trabalho.

mercado de trabalho entre crianças e adolescentes, a análise foi restrita a pessoas com idade igual ou superior a 18 anos. Para evitar a captação de efeitos relacionados à aposentadoria, foi estabelecido limite superior de idade de 65 anos.

Com relação à variável de raça, a categoria "amarela" foi agregada à raça "branca", levando em consideração a homogeneidade das raças em relação a questões socioeconômicas e a baixa presença de pessoas amarelas na amostra (0,58% na PNAD Contínua do 2º trimestre de 2023) (IBGE, 2023) e 0,50% na PNAD Contínua da 5ª visita (IBGE, 2022).

Ao se considerar que o estudo busca analisar o impacto do número de filhos sobre os salários e a participação na força de trabalho, a análise foi restrita a três condições no domicílio: “pessoa responsável pelo domicílio”, “cônjuge ou companheiro(a) de sexo diferente” e “cônjuge ou companheiro(a) do mesmo sexo”. Essa restrição se justifica pelo fato de que a variável “filhos” é composta pelas seguintes condições: “filho(a) do responsável e do cônjuge”, “filho(a) somente do responsável” e “enteado(a)”, sempre atreladas às condições da pessoa responsável pelo domicílio e/ou seu respectivo cônjuge. E mais, foram considerados apenas indivíduos que residem em áreas urbanas.

A Tabela 1 expressa a distribuição de cada grupo da amostra, dividida por gênero e cor/raça, em que PPI indica pretos, pardos e indígenas. A Tabela 2 apresenta a distribuição da amostra total, depois das restrições de idade e condições no domicílio serem impostas.

Tabela 1 – Amostra total

Base de dados	Mulher				Homem				Total	
	Branca	%	PPI	%	Branco	%	PPI	%	Total	%
PNAD 5ª entrevista - 2022	80.556	21%	115.597	30%	72.205	19%	112.540	30%	380.898	100%
PNAD 2º trimestre - 2023	99.594	21%	145.116	31%	90.079	19%	139.737	29%	474.526	100%

Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

Tabela 2 – Amostra com restrições de idade, condições no domicílio e área urbana

Base de dados	Mulher				Homem				Total	
	Branca	%	PPI	%	Branco	%	PPI	%	Total	%
PNAD 5ª entrevista - 2022	30.479	24%	40.817	32%	23.796	19%	33.383	26%	128.475	100%
PNAD 2º trimestre - 2023	37.968	23%	52.376	32%	29.547	18%	42.227	26%	162.118	100%

Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

### 3.4 CONSTRUÇÃO DAS VARIÁVEIS

A seguir, estão descritas as variáveis criadas para a análise e as suas respectivas especificações:

- I **Mulher** é uma variável *dummy* que assume valor igual a 1 caso a pessoa seja mulher e 0 caso seja homem;
- II **PPI** é uma variável *dummy* que assume valor igual a 1 caso a pessoa seja de raça preta, parda ou indígena e 0 caso contrário;
- III **Anoseduc** é uma variável discreta que representa os anos de estudo;
- IV **Norte** é uma variável *dummy* que assume valor igual a 1 caso a pessoa more na *região* Norte do Brasil e 0 caso contrário;
- V **Nordeste** é uma variável *dummy* que assume valor igual a 1 caso a pessoa more na região Nordeste do Brasil e 0 caso contrário;
- VI **Sudeste** é uma variável *dummy* que assume valor igual a 1 caso a pessoa more na região Sudeste do Brasil e 0 caso contrário;
- VII **Sul** é uma variável *dummy* que assume valor igual a 1 caso a pessoa more na região Sul do Brasil e 0 caso contrário;
- VIII **Centroeste** é uma variável *dummy* que assume valor igual a 1 caso a pessoa more na região Centro-Oeste do Brasil e 0 caso contrário;
- IX **Idade** é uma variável discreta que representa a idade dos indivíduos;
- X **Idade<sup>2</sup>** é uma variável discreta que representa a idade dos indivíduos ao quadrado;
- XI **Cônjuge** é uma variável *dummy* que assume valor igual a 1 caso a pessoa seja cônjuge ou companheiro(a) e 0 caso contrário;
- XII **Horastrabsem** é uma variável discreta que representa as horas trabalhadas semanalmente;
- XIII **Salario\_hora** é uma variável que representa o logaritmo dos rendimentos por hora no trabalho principal;
- XIV **Temfilho\_0a12** é uma variável *dummy* que assume valor igual a 1 caso o domicílio possua filhos de 0 a 12 anos e 0 caso contrário;
- XV **Temfilho\_13a18** é uma variável *dummy* que assume valor igual a 1 caso o domicílio possua filhos de 13 a 18 anos e 0 caso contrário.

**Horastrabdom** é o número de horas gastas em trabalho doméstico por semana, incluindo produção para consumo próprio, afazeres domésticos e cuidado de pessoas. Cria-se uma divisão a partir desta variável:

- *Trabdom0a10*: valores menores ou iguais a 10 horas;
- *Trabdom10a20*: valores entre 11 e 20 horas;
- *Trabdom20a30*: valores entre 21 e 30 horas;
- *Trabdom30a40*: valores entre 31 e 40 horas;

- *Trabdom40mais*: valores maiores que 40 horas.

***Ofertacreche*** é uma variável *dummy* que assume valor igual a 1 caso haja oferta de creche na Unidade Primária de Amostragem (UPA) do domicílio e 0 caso contrário.

***Horastrabsem\_2*** representa as horas trabalhadas por semana dividida em 5 categorias:

- 0: 0 horas;
- 1: 1 a 20 horas;
- 2: 21 a 30 horas;
- 3: 31 a 44 horas;
- 4: mais que 44 horas.

***Rendanaoindiv*** representa a renda domiciliar excluindo a renda do indivíduo, dividida pelo número de pessoas do domicílio.

***Rendanaoindivsm*** representa a renda que não é do indivíduo (*rendanaoindiv*) em termos do salário mínimo do ano referente à base de dados. Cria-se uma divisão a partir desta variável:

- *Renda0ameio*: valores menores ou iguais a meio salário mínimo.
- *Rendameioa1*: valores entre meio e um salário mínimo.
- *Renda1a2*: valores entre um e dois salários mínimos.
- *Rendamaiorque2*: valores maiores que dois salários mínimos.

***Participamerctrab*** é uma variável *dummy* que assume valor igual a 1 se o indivíduo participa do mercado de trabalho e 0 caso contrário.

Com a inclusão das variáveis "mulher" e "PPI" (pretos, pardos e indígenas), busca-se analisar se há uma diferenciação salarial e de oferta de trabalho em comparação com os outros grupos (homens e brancos). É realizado um controle para as diferentes regiões do país, visando capturar como o mercado de trabalho opera nas diversas localidades.

Em relação às variáveis que medem os anos de estudo, espera-se que apresentem efeito positivo sobre os salários e, por conseguinte, sobre a oferta de trabalho. Com um nível educacional mais elevado tende a resultar em aumento do salário potencial, o que pode levar a maior taxa de participação no mercado de trabalho. É relevante observar esse fenômeno de maneira específica para as mulheres, levando em consideração a hipótese de que possuem salários de reserva mais altos, em virtude das suas cargas de trabalho doméstico significativamente mais elevadas.

Em função do ciclo de vida, postula-se a existência de uma relação em forma de U invertido entre a variável idade e as variáveis de oferta de trabalho, que incluem a taxa de

participação e a quantidade de horas trabalhadas por semana. A princípio, essa relação tende a ser crescente, uma vez que, com o avanço da idade, o indivíduo geralmente aumenta a sua carga horária de trabalho. No entanto, depois de certo ponto, essa relação torna-se decrescente, considerando, por exemplo, a transição para a aposentadoria. Para capturar esse efeito, é incluído o termo quadrático da variável idade na análise.

A variável relacionada ao cônjuge também deve exercer influência sobre os salários e as variáveis de oferta de trabalho. Espera-se que a condição de ser cônjuge no domicílio tenha um efeito negativo tanto sobre os salários quanto sobre a participação no mercado de trabalho. Em muitos casos, a renda do chefe da família representa a maior parte ou até mesmo a única fonte de renda do domicílio. Sob a perspectiva das mulheres, aquelas que desempenham o papel de cônjuges podem, frequentemente, optar por não trabalhar, dedicando-se ao cuidado da casa e dos filhos. Assim, entende-se que existe uma relação negativa entre a condição de cônjuge e a participação no mercado de trabalho, especialmente no que se refere às mulheres.

Considerando a discussão sobre o acúmulo das responsabilidades domésticas sobre as mulheres, reconhece-se que a presença de filhos no domicílio aumenta significativamente a carga de afazeres domésticos. Portanto, acredita-se que existe relação negativa entre a presença de filhos e os salários e a oferta de trabalho das mulheres. A divisão dos filhos em duas faixas etárias é relevante para a análise, uma vez que crianças mais novas exigem maior nível de cuidado e atenção.

A variável referente às horas de trabalho doméstico semanais, disponível na PNAD Contínua da 5ª visita (IBGE, 2022), é relevante para a determinação da oferta de trabalho, uma vez que indivíduos que dedicam mais horas aos afazeres domésticos ou ao cuidado tendem a trabalhar menos horas no mercado formal. No entanto, essa variável pode apresentar certo grau de endogeneidade, haja vista que o indivíduo pode optar por trabalhar menos devido à dedicação intensa ao trabalho doméstico, ou, alternativamente, pode gastar mais horas em afazeres domésticos como consequência de carga horária reduzida no emprego.

Na PNAD Contínua do 2º trimestre (IBGE, 2023), há informações sobre creches. Com base nesses dados, foi criada nova variável para tentar capturar o efeito da oferta de creches. Utilizando a variável “Unidade Primária de Amostragem” (UPA) da PNAD Contínua, foi elaborada uma variável *dummy* que assume o valor 1 se alguma criança residente naquela UPA frequenta creche, indicando que a região possui oferta de creche, e 0 caso contrário.

A renda que não é do indivíduo é definida como a renda total domiciliar, excluindo a renda do trabalho do indivíduo, dividida pelo número de pessoas que compõem o domicílio. Essa variável pode apresentar uma relação ambígua com a oferta de trabalho feminina, não

apresentando um sinal definido. Por um lado, as duas variáveis podem ter relação negativa, uma vez que quanto menor for o valor da renda que não é do indivíduo, maior será a necessidade de complementar a renda domiciliar por meio do trabalho. Nesse enfoque, o salário de reserva da mulher seria menor, resultando em maior oferta de trabalho. Por outro lado, um valor elevado de renda que não é do indivíduo poderia indicar maior suporte nas atividades domésticas, como maior acesso a creches e a possibilidade de contratar ajuda doméstica, o que facilitaria maior oferta de trabalho por parte das mulheres.

Compreende-se que essas mesmas variáveis também influenciam a oferta de trabalho dos homens, embora com uma magnitude menor em comparação às mulheres. Em geral, os homens apresentam salários de reserva inferiores aos das mulheres com características idênticas. Assim, eles tendem a participar do mercado de trabalho sem depender de diversas variáveis, mostrando maior flexibilidade na sua inserção laboral.

### 3.5 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

O sumário de dados apresenta as principais informações estatísticas sobre as variáveis da amostra. Para a elaboração da Tabela 3, foram consideradas as PNADs- Contínuas da 5ª visita de 2022 e do 2º trimestre de 2023. Para cada uma das variáveis, são apresentadas a média aritmética referente ao total de observações, o desvio padrão, os valores mínimo e máximo que a variável pode alcançar (sendo 0 e 1 para o caso de variáveis *dummy*) e o número total de observações.

Tabela 3 – Estatísticas Descritivas

Variável	Ano da pesquisa	Média	Desvio-Padrão	Mín.	Máx.	Observações
Mulher	2022	0,55	0,50	0	1	71.296
	2023	0,56	0,50	0	1	90.344
Preto(a), Pardo(a) ou Indígena	2022	0,58	0,49	0	1	74.200
	2023	0,58	0,49	0	1	94.603
Branco(a) ou Amarelo(a)	2022	0,42	0,49	0	1	54.275
	2023	0,42	0,49	0	1	67.515

Continua

Continuação

Variável	Ano da pesquisa	Média	Desvio-Padrão	Mín.	Máx.	Observações
Anos de Educação	2022	10,61	4,29	0	16	128.475
	2023	10,68	4,32	0	16	162.118
Idade	2022	44,54	11,88	18	65	128.475
	2023	44,37	12,00	18	65	162.118
Cônjuge	2022	0,38	0,48	0	1	48.607
	2023	0,37	0,48	0	1	60.145
Tem filho de 0 a 12	2022	0,33	0,47	0	1	43.028
	2023	0,34	0,47	0	1	54.701
Tem filho de 13 a 18	2022	0,21	0,41	0	1	27.321
	2023	0,20	0,40	0	1	33.117
Horas trabalhadas semanalmente (PEA = ocupados e desocupados) <sup>3</sup>	2022	37,51	15,14	0	120	93.162
	2023	37,77	14,54	0	120	117.526
Horas trabalhadas semanalmente (ocupados)	2022	40,17	11,77	1	120	86.995
	2023	40,06	11,51	1	120	110.815
Taxa de participação mercado de trabalho	2022	0,73	0,45	0	1	93.162
	2023	0,72	0,45	0	1	117.526
Horas trabalho doméstico	2022	17,51	14,85	0	120	128.475
Oferta de creche	2023	0,37	0,48	0	1	59.816

Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

A amostra considerada para as duas bases de dados são indivíduos com idade entre 18 e 65 anos, que residem em áreas urbanas e se enquadram na condição de pessoa responsável ou cônjuge do responsável.

<sup>3</sup> População Economicamente Ativa (PEA) inclui todas as pessoas que, na semana de referência, estavam ocupados e desocupados.

Em relação à PNAD Contínua da 5ª visita de 2022, o número total de observações é de 128.475, já considerando as restrições de idade, condições no domicílio e área urbana. Para a PNAD Contínua do 2º trimestre de 2023, a amostra é composta por 162.118 observações. As duas amostras apresentam proporções semelhantes em todas as variáveis comparáveis. Em ambas as PNADs, a maior parte das observações é composta por mulheres, representando aproximadamente 55% do total. Em relação à raça, a maioria dos indivíduos se autodeclara pretos, pardos ou indígenas, alcançando 58% das observações.

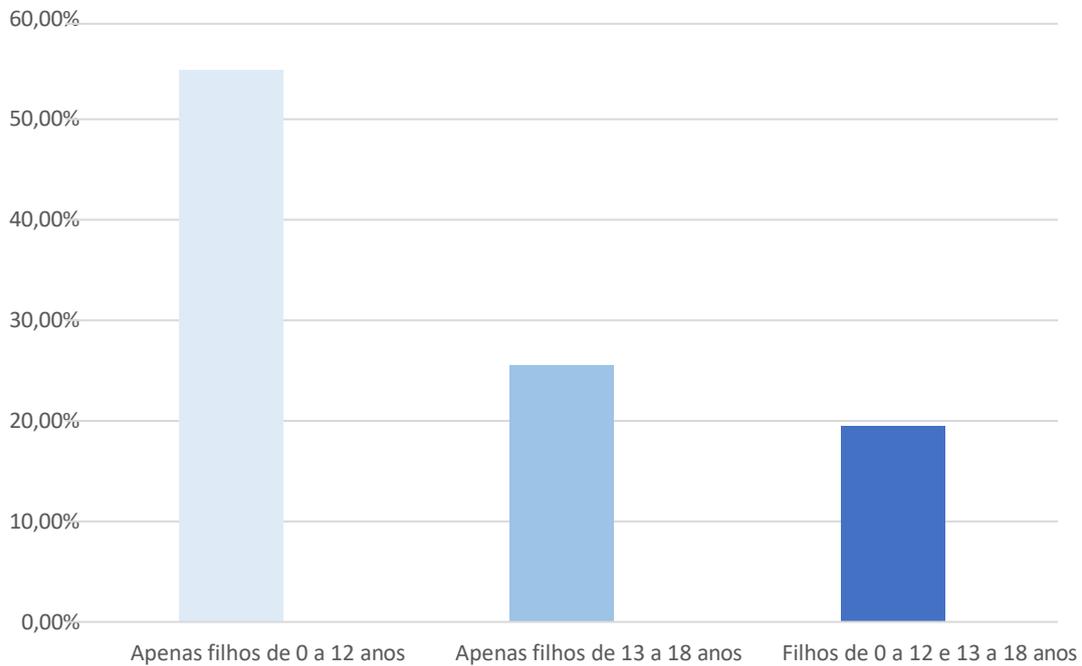
Trinta e sete por cento dos indivíduos são cônjuges. Em relação à presença de filhos, por volta de 33% dos indivíduos possuem filhos na faixa etária de 0 a 12 anos que moram com eles, enquanto 21% têm filhos de 13 a 18 anos. As variáveis referentes aos filhos não são excludentes, permitindo que um indivíduo tenha filhos em diferentes faixas etárias.

Nas horas trabalhadas semanalmente, observa-se diferença significativa entre os gêneros, com a média de horas trabalhadas para as mulheres sendo de 21 horas, enquanto para os homens é de 34 horas. Em relação à taxa de participação no mercado de trabalho, 72% dos indivíduos estão ativos na força de trabalho. Das mulheres, 62,23% participam da força de trabalho, enquanto o percentual de homens chega a 85,34%. Mediante análise da Unidade Primária de Amostragem (UPA), verifica-se que 36% dos indivíduos têm creches próximas a seus domicílios.

### 3.6 FILHOS POR FAIXA ETÁRIA

O Gráfico 1 demonstra a presença de filhos por faixa etária, conforme consta da base de dados PNAD Contínua.

Gráfico 1 – Frequência de presença de filhos por faixa etária – PNAD Contínua 2º trimestre 2023



Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

Na base de dados do 2º trimestre de 2023, a partir da amostra de 162.118 indivíduos com idade entre 18 e 65 anos, que residem em áreas urbanas e se enquadram na condição de pessoa responsável ou cônjuge do responsável, observa-se que 54,66% não possuem filhos na faixa etária de 0 a 18 anos. Entre aqueles que possuem filhos nessa faixa etária, a maioria apresenta apenas filhos entre 0 a 12 anos (54,94%), seguidos por aqueles que têm apenas filhos de 13 a 18 anos (25,58%). Observa-se que 19,48% dos domicílios analisados possuem filhos em ambas as faixas etárias.<sup>4</sup>

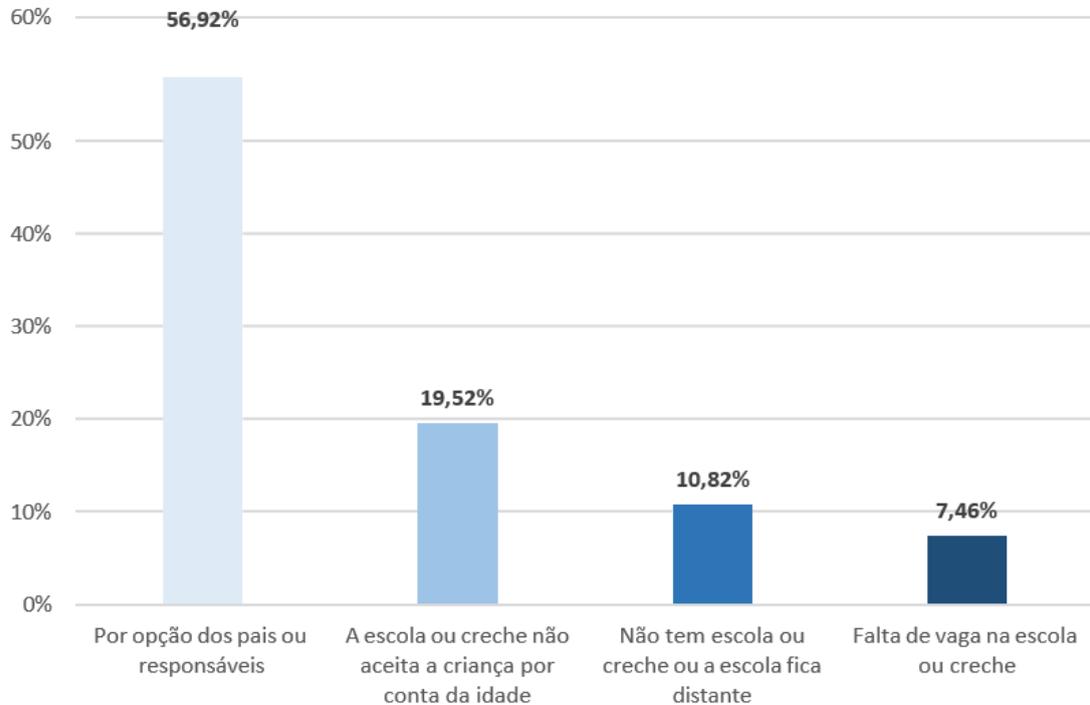
### 3.7 ACESSO À CRECHE

A base de dados do 2º trimestre (IBGE, 2023) contém informações sobre creches. Para a amostra de indivíduos com idade entre 18 e 65 anos, que são responsáveis pelo domicílio ou cônjuges e residem em áreas urbanas, observa-se que 14,89% possuem filhos na faixa etária de 0 a 4 anos. Entre esses 24.139 indivíduos, 36,38% deixam os seus filhos em creches.

<sup>4</sup> As estatísticas são semelhantes para os dados da 5ª visita (2022). 54,24% dos indivíduos da amostra não possuem filhos na faixa etária de 0 a 18 anos, 53,52% apenas filhos entre 0 a 12 anos, 26,81% apenas filhos de 13 a 18 anos, e 19,67% de ambas as faixas etárias.

Entre os filhos de 0 a 4 anos, 53,86% não frequentam escola ou creche. O principal motivo pelo qual isso ocorre está explicitado no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Principal motivo para os filhos de 0 a 4 anos não frequentarem escola ou creche



Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

O motivo mais recorrente pelo qual os pais ou responsáveis alegam que os filhos não frequentam escola ou creche é por opção deles, representando quase 57%. Em seguida, cerca de 20% das crianças de 0 a 4 anos não frequentam escola ou creche devido à recusa dessas instituições em aceitar a criança por conta da idade. Quase 11% dos responsáveis relatam a ausência de escolas ou creches nas proximidades, enquanto 7% enfrentam a falta de vagas nessas instituições.

A partir da Unidade Primária de Amostragem (UPA), foi criada uma variável *dummy* que indica a presença de oferta de creche naquela UPA, caso pelo menos uma criança de 0 a 4 anos residente nessa UPA frequente creche. Com essa abordagem, observou-se que 36,9% das pessoas da amostra possuem oferta de creche nas proximidades dos seus domicílios.

### 3.8 TRABALHO DOMÉSTICO

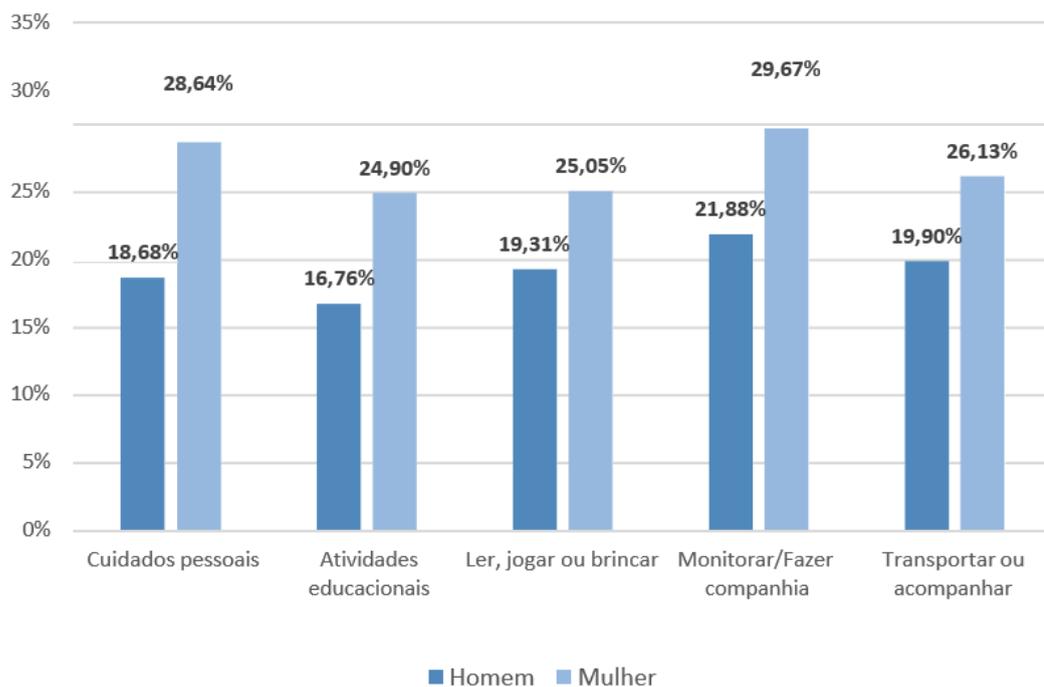
Na amostra, pode-se observar que em média os indivíduos dedicam 17,5 horas semanais a trabalhos domésticos, sendo que as mulheres gastam em média 22,3 horas por semana, enquanto os homens dedicam 11,4 horas. Do total da amostra, 92,98% dos indivíduos realizam

afazeres domésticos nos próprios domicílios. Entre as mulheres, 96,8% afirmam realizar tarefas domésticas, enquanto esse percentual é de 88,2% entre os homens. Mulheres pretas, pardas ou indígenas gastam, em média, 23,2 horas semanais com tarefas domésticas, o que representa duas horas a mais do que as suas contrapartes brancas. Em comparação, os homens não apresentam diferenças significativas entre as raças em relação ao tempo dedicado a afazeres domésticos.

Observa-se que, em relação à amostra, poucas pessoas praticam atividades de produção para consumo próprio, especialmente quando se considera a restrição a áreas urbanas.

Em relação ao cuidado de pessoas, no Gráfico 3 observa-se predominância de mulheres exercendo todos os tipos de atividades. A maior incidência ocorre na atividade de “monitorar ou fazer companhia dentro do domicílio”, na qual 29,67% das mulheres estão envolvidas, comparado a 21,88% dos homens.

Gráfico 3 – Realização por tipo de atividade (cuidado de pessoas)

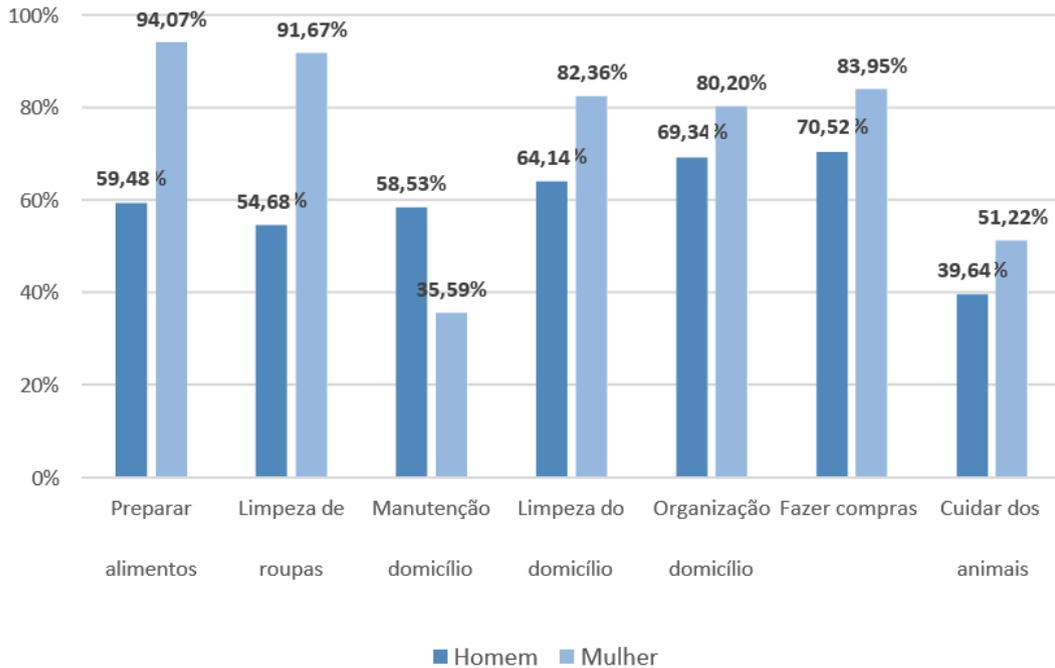


Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

No que diz respeito aos afazeres domésticos, Gráfico 4 mostra a diferença entre homens e mulheres é ainda mais acentuada. Enquanto 96,22% das mulheres relatam ter realizado tarefas domésticas para o próprio domicílio na semana de referência, essa porcentagem é de apenas 86,17% entre os homens. As maiores incidências femininas ocorrem nas atividades de “preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar as louças” (94,07%) e “cuidar da limpeza ou

manutenção de roupas e sapatos” (91,67%). Por outro lado, os afazeres domésticos mais comuns entre os homens incluem “cuidar da organização do domicílio (pagar contas, contratar serviços, orientar empregados etc.)” e “fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio”.

Gráfico 4 – Realização por tipo de atividade (afazeres domésticos)



Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

### 3.9 PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO

Das 128.475 observações da amostra da base de 2022, 93.162 correspondem a pessoas que participam da força de trabalho, representando 72,51% do total. Em relação à amostra de mulheres, observa-se que 62,23% estão inseridas na força de trabalho, enquanto para os homens essa porcentagem é significativamente maior, alcançando 85,34%<sup>5</sup>.

### 3.10 HORAS TRABALHADAS SEMANALMENTE

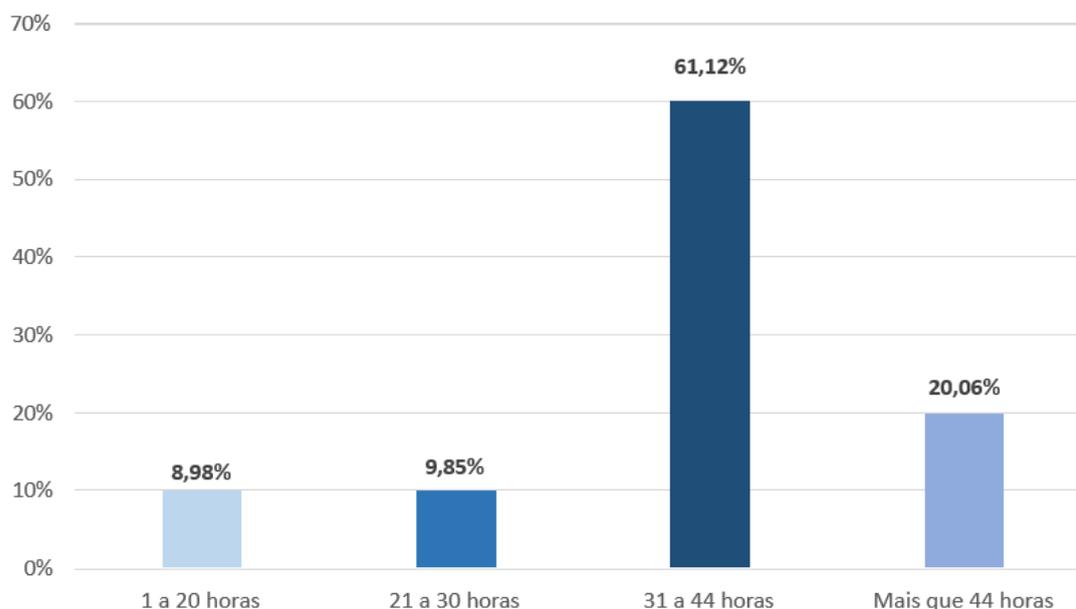
Com relação às horas trabalhadas semanalmente, observa-se no Gráfico 5 que a maioria das pessoas da amostra trabalha entre 31 e 44 horas semanais, representando

<sup>5</sup> Para a base de 2023, as porcentagens são semelhantes. Das 162.118 observações, 72,49% participam da força de trabalho, sendo que 62,29% das mulheres estão inseridas nessa força, enquanto a participação dos homens é de 85,39%.

61,11% das observações, com grande parte concentrando-se na faixa de 40 a 44 horas trabalhadas.

20% das observações da amostra trabalham mais de 44 horas semanais. As faixas de 1 a 20 horas e de 21 a 30 horas apresentam porcentagens semelhantes, com cerca de 10% cada<sup>6</sup>.

Gráfico 5 – Faixas de horas trabalhadas semanalmente – PNAD Contínua 2023



Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

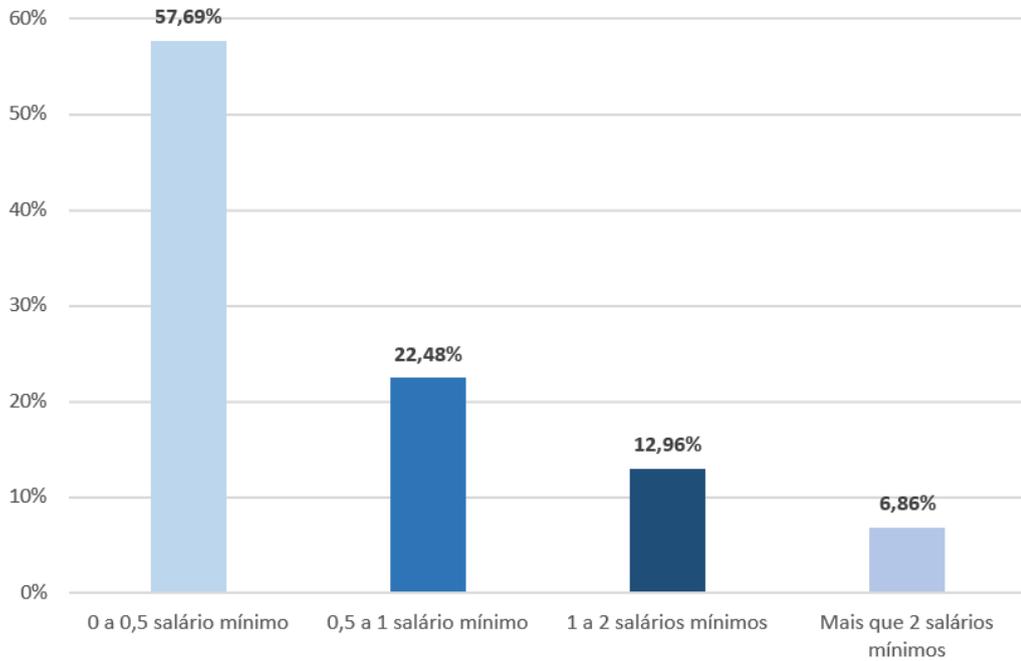
### 3.11 RENDA DOMICILIAR EXCLUINDO A DO INDIVÍDUO

A variável de renda domiciliar que não é a do indivíduo é calculada a partir da renda total do domicílio, excluindo a renda do trabalho do indivíduo observado. Essa renda restante é dividida pelo número de pessoas no domicílio para obter a renda per capita. A partir disso, essa renda per capita que não é do indivíduo é dividida pelo salário mínimo do ano correspondente à base de dados.

O Gráfico 6 e o Gráfico 7 mostram a distribuição de cada faixa de renda per capita que não é do indivíduo, com base no salário mínimo, para as duas bases de dados.

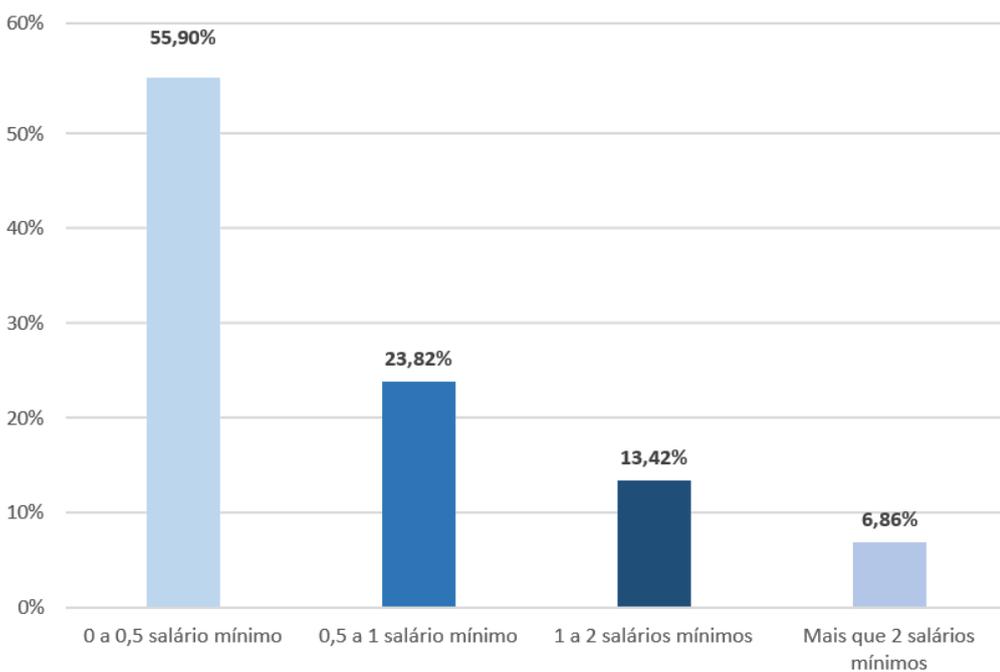
<sup>6</sup> As observações da PNAD Contínua de 2022 seguem o mesmo padrão da PNAD Contínua de 2023.

Gráfico 6 – Faixas de renda que não é do indivíduo em termos de salário mínimo (per capita)  
– PNAD Contínua 2022



Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

Gráfico 7 – Faixas de renda que não é do indivíduo em termos de salário mínimo (per capita)  
– PNAD Contínua 2023



Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

## 4 METODOLOGIA

Esta seção descreve os métodos empregados para estimar os efeitos da maternidade sobre a participação no mercado de trabalho, a remuneração e o número de horas trabalhadas semanalmente. Para tanto, foram utilizados modelos econométricos adequados à natureza das variáveis dependentes, incluindo regressões lineares para os salários e participação, e modelos *probit* ordenado para as faixas de horas trabalhadas. Recorreu-se ao método de *Propensity Score Matching (PSM)* para mitigar vieses de seleção e comparar mulheres com e sem filhos que apresentam características socioeconômicas semelhantes. É um tipo de enfoque que permite identificar com maior precisão a penalidade da maternidade, considerando diferentes faixas etárias e interações de gênero, fornecendo análise detalhada dos impactos da maternidade no mercado de trabalho brasileiro.

### 4.1 MODELO DE SALÁRIO

Para a análise dos diferenciais salariais de gênero e os seus possíveis determinantes, utilizou-se uma amostra representativa oriunda da PNAD Contínua do segundo trimestre de 2023. As estimativas foram conduzidas por meio do método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), adequado para a estimação dos parâmetros em regressões lineares.

O modelo de salário comparou os rendimentos entre homens e mulheres, com especial atenção à variável relativa à presença de filhos, possibilitando a identificação de eventuais discriminações associadas à maternidade. Depois, limitou-se a amostra à população feminina, viabilizando aprofundar a análise da penalidade da maternidade ao confrontar mulheres com filhos de até 18 anos e aquelas sem filhos.

A análise foi realizada de forma segmentada, contemplando quatro faixas etárias distintas – 18 a 30 anos, 31 a 45 anos, 46 a 65 anos, além da amostra geral compreendida entre 18 e 65 anos –, com a finalidade de identificar eventuais heterogeneidades nos efeitos da maternidade ao longo do ciclo de vida laboral. Tal estratificação reflete as diferentes fases da trajetória profissional feminina. A maternidade ocorrida antes dos 30 anos geralmente coincide com o início da inserção no mercado de trabalho, período em que a experiência acumulada é reduzida e eventuais interrupções laborais tendem a produzir efeitos duradouros.

No grupo etário entre 31 e 45 anos, observa-se que muitas mulheres já estão profissionalmente consolidadas, o que pode alterar a manifestação dos impactos decorrentes da maternidade. A faixa dos 46 aos 65 anos compreende um estágio em que os filhos apresentam

maior independência, possibilitando avaliar a persistência da penalidade associada à maternidade mesmo após a fase de cuidado intensivo. Este recorte possibilita, assim, a observação das variações do impacto da presença de filhos, sobretudo em idades iniciais, em função do estágio da evolução profissional da mulher.

#### 4.2 MODELO DE PARTICIPAÇÃO

Para estimar os efeitos da maternidade na participação no mercado de trabalho, foram empregados modelos de regressão linear com variável dependente binária, onde o valor é 1 quando o indivíduo participa da força de trabalho e 0 caso contrário. Para este modelo, foram consideradas pessoas na força de trabalho aquelas que trabalham ou procuram trabalho (ocupadas e desocupadas).

Esses modelos, conhecidos como Modelos Lineares de Probabilidade (LPM), permitem interpretação direta dos coeficientes em termos de variações marginais na probabilidade de participação. Trata-se de enfoque especialmente útil para a análise de efeitos de interações e variáveis *dummy*, facilitando a interpretação dos resultados em amostras grandes, como a utilizada neste estudo. Todos os modelos incluem uma segmentação por quatro faixas etárias – 18 a 30 anos, 31 a 45 anos, 46 a 65 anos e a amostra completa – para captar possíveis variações no impacto da maternidade ao longo do ciclo de vida.

#### 4.3 MODELO DE NÚMERO DE HORAS TRABALHADAS

Para o modelo que avalia o número de horas trabalhadas por semana, foi utilizado modelo *probit* ordenado. Nesse modelo, a variável dependente assume valores discretos que representam faixas de horas trabalhadas semanalmente: 1 a 20 horas, 21 a 30 horas, 31 a 44 horas e mais de 44 horas semanais. A probabilidade geral de que um indivíduo pertença à categoria  $j$  é dada pela diferença das funções de distribuição acumulada da normal padrão entre os pontos de corte, conforme a expressão:

$$P(y = j | X) = \Phi(\mu_j - X\beta) - \Phi(\mu_{j-1} - X\beta) \quad (1)$$

Onde:

- $\Phi$  representa a função de distribuição acumulada da normal padrão;
- $\mu$  são os pontos de corte entre as categorias;
- $X\beta$  é a combinação linear das variáveis explicativas

Há quatro pontos de corte ( $\mu_1, \mu_2, \mu_3, \mu_4$ ) correspondentes às divisões das cinco categorias da variável dependente. Este modelo é estimado por máxima verossimilhança, sendo que os coeficientes indicam o efeito de uma unidade de aumento em cada variável explicativa sobre uma variável latente subjacente  $y^*$  (mas não diretamente sobre  $y$ ), que ordena as categorias, enquanto os efeitos marginais são usados para interpretar as mudanças nas probabilidades das categorias.

Os efeitos marginais indicam como uma variação em uma variável explicativa  $X_k$  afeta a probabilidade de a variável dependente  $y$  estar em uma categoria específica  $j$ . A fórmula para o cálculo dos efeitos marginais no modelo *probit* ordenado é dada por:

$$\frac{\partial P(y = j | X)}{\partial X_k} = \Phi(\mu_j - X\beta) \beta_k - \Phi(\mu_{j-1} - X\beta) \beta_k \quad (2)$$

Onde:

- $\beta_k$  é o coeficiente associado à variável explicativa  $X_k$ ;
- $\phi$  é a função densidade da normal padrão;
- $\mu_j$  e  $\mu_{j-1}$  são os pontos de corte que delimitam a categoria  $j$ ;
- $X\beta$  é o produto da matriz de variáveis explicativas pelos coeficientes do modelo.

Para variáveis dicotômicas, o efeito marginal é calculado pela diferença nas probabilidades previstas para os dois valores da variável ( $X_k=1$  e  $X_k=0$ ):

$$P(y = j | X_k = 1) - P(y = j | X_k = 0) \quad (3)$$

No estudo, foram calculados os efeitos marginais na média a fim de fornecer interpretações relevantes e precisas do impacto das variáveis no número de horas trabalhadas por semana.

#### 4.4 PROPENSITY SCORE MATCHING (PSM)

Além das estimativas obtidas por meio dos métodos de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) e modelos *probit*, empregou-se também a técnica de *Propensity Score Matching (PSM)*. Tal método estatístico busca inferir efeitos causais do tratamento em amostras extraídas de estudos observacionais, por meio do pareamento de indivíduos com características observáveis semelhantes, diferenciando-se apenas pela exposição ao

tratamento. Dessa maneira, torna-se viável a identificação isolada do impacto da maternidade sobre as disparidades salariais e a participação no mercado de trabalho. O procedimento possibilita a estimação do efeito médio do tratamento sobre as tratadas (ATT), correspondendo ao efeito da maternidade especificamente nas mulheres que têm filhos, ao mesmo tempo em que controla a influência de outras características que poderiam afetar simultaneamente a probabilidade de ter filhos e os desfechos analisados, como idade, escolaridade e estado civil.

Nesse modelo, efetuam-se comparações entre mulheres que são mães e aquelas sem filhos e o mesmo é feito para os homens. A metodologia fundamenta-se na comparação entre indivíduos que apresentam características observáveis similares, distinguindo-se unicamente pela exposição ao tratamento. O primeiro estágio consiste no cálculo do escore de propensão (*propensity score*), isto é, a estimativa da probabilidade de cada indivíduo receber o tratamento. Para o presente estudo, tal tratamento corresponde à presença de filhos nas faixas etárias de 0 a 12 anos e, posteriormente, de 13 a 18 anos. Nesse sentido, objetiva-se comparar indivíduos com similar probabilidade de terem filhos, considerando variáveis observáveis como idade, nível educacional, raça, região, entre outras.

O escore de propensão foi estimado utilizando um modelo *logit*, onde a variável dependente foi a presença de filhos. As covariáveis incluídas para o cálculo desse escore foram: sexo, raça/cor (PPI), região geográfica (Norte, Nordeste, Sul, Sudeste), anos de escolaridade, idade e idade ao quadrado, condição conjugal, além de variáveis *dummy* que representam setores de atividade e ocupação, no caso da análise dos salários.

O emparelhamento foi efetuado por meio da técnica de *Kernel Matching*, que vincula cada indivíduo tratado (com filhos) a uma média ponderada de indivíduos controle (sem filhos). Os pesos atribuídos são calculados com base na distância entre seus escores de propensão. Essa abordagem, utilizando *kernel*, proporciona maior eficiência estatística ao considerar múltiplas unidades de controle simultaneamente, o que reduz a variância do estimador. Para garantir adequada comparabilidade entre os grupos, foi aplicada a condição de *common support*, limitando a amostra às observações que apresentam sobreposição nos escores de propensão.

Depois do pareamento, o efeito médio do tratamento sobre as tratadas (ATT) foi estimado por meio de regressão ponderada pelos pesos gerados no pareamento, considerando apenas as observações com peso positivo. Para validar a qualidade do emparelhamento, foi realizado um teste de balanceamento das covariáveis observáveis utilizando o comando *pstest* do STATA, que compara as médias das covariáveis antes e depois do pareamento, assegurando que os grupos se tornaram comparáveis depois do ajuste. Para garantir a robustez dos resultados,

a estimação do ATT foi replicada utilizando o comando *teffects psmatch* do STATA, que realiza uma técnica alternativa de pareamento baseada nos escores de propensão, confirmando a consistência das estimativas obtidas.

## 5 RESULTADOS

Esta seção apresenta os principais resultados obtidos na análise do efeito da maternidade sobre a participação no mercado de trabalho e a disparidade salarial entre homens e mulheres, com base em dados da PNAD Contínua de 2022 e 2023. De início, são exibidos modelos de regressão linear que contemplam diferentes faixas etárias, seguidos por estimações utilizando modelos *probit* ordenados para avaliar intensidades de participação. A seguir, emprega-se o método de *Propensity Score Matching (PSM)* para isolar os efeitos causais da maternidade. Os resultados revelam nuances importantes na penalidade da maternidade, evidenciando variações conforme a idade dos filhos e o perfil socioeconômico das mulheres, e diferenças marcantes entre homens e mulheres.

### 5.1 REGRESSÕES LINEARES

Apresentam-se quatro modelos de regressão linear, estimados de forma isolada para cada uma das quatro faixas etárias consideradas. A Tabela 4, a Tabela 5, a Tabela 6 e a Tabela 7 foram organizadas conforme a variável dependente e o grupo amostral analisado.

Tabela 4 – Participação no mercado de trabalho (homens e mulheres)

Participação no mercado de trabalho	18 a 65 anos	18 a 30 anos	31 a 45 anos	46 a 65 anos
Mulher	-0,188*** (0,002)	-0,093*** (0,007)	-0,128*** (0,005)	-0,223*** (0,004)
PPI	0,0008 (0,002)	0,010** (0,005)	-0,008*** (0,003)	0,006* (0,003)
Norte	-0,049*** (0,004)	-0,087*** (0,009)	-0,054*** (0,005)	-0,029*** (0,006)
Nordeste	-0,072*** (0,003)	-0,082*** (0,008)	-0,068*** (0,004)	-0,072*** (0,005)
Sul	-0,001 (0,003)	0,019** (0,008)	0,011** (0,005)	-0,020*** (0,006)
Sudeste	-0,012*** (0,003)	-0,005 (0,008)	-0,010** (0,004)	-0,017*** (0,005)
Anos de educação	0,019*** (0,0002)	0,018*** (0,0009)	0,019*** (0,0004)	0,019*** (0,0003)
Idade	0,041*** (0,0006)	0,097*** (0,011)	0,010 (0,006)	0,100*** (0,005)

Idade <sup>2</sup>	-0,0005*** (7,26e-06)	-0,001*** (0,0002)	-0,0001* (0,00008)	-0,001*** (0,00005)
Cônjuge	0,035*** (0,003)	0,032*** (0,008)	0,021*** (0,004)	0,042*** (0,004)
Tem filho de 0 a 12 anos	-0,002 (0,003)	0,056*** (0,008)	0,017*** (0,004)	0,024*** (0,006)
Tem filho de 13 a 18 anos	0,029*** (0,003)	0,017 (0,018)	0,038*** (0,004)	0,029*** (0,006)
Renda de 0 a meio salário mínimo	0,017*** (0,004)	0,047*** (0,011)	0,021*** (0,006)	0,013** (0,006)
Renda de meio a um salário mínimo	0,023*** (0,004)	0,075*** (0,011)	0,027*** (0,006)	0,006 (0,006)
Renda de um a dois salários mínimos	0,023*** (0,004)	0,047*** (0,012)	0,026*** (0,006)	0,014** (0,007)
Mulher x Tem filho de 0 a 12 anos	-0,082*** (0,004)	-0,263*** (0,010)	-0,105*** (0,005)	-0,024** (0,010)
Mulher x Tem filho de 13 a 18 anos	-0,025*** (0,004)	0,025 (0,025)	-0,056*** (0,006)	-0,001 (0,008)
Mulher x Cônjuge	-0,049*** (0,004)	-0,030*** (0,010)	-0,032*** (0,005)	-0,067*** (0,006)
Oferta de creche	0,011*** (0,002)	0,016*** (0,004)	0,011*** (0,002)	0,012*** (0,003)
Número de observações	162.118	24.550	61.199	76.369
R-quadrado	0,2101	0,1759	0,1354	0,2002

Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

Nota: Erros padrão robustos em parênteses.

\*\*\*p<0,01; \*\*p<0,05; \*p<0,1.

PPI: Pretos, pardos e indígenas;

Renda que não é do indivíduo: representa a renda que não é do indivíduo em termos do salário mínimo.

Exemplo: Renda de 0 a meio salário mínimo são valores menores ou iguais a meio salário mínimo.

Categorias de referência para as *dummies* do modelo: sexo: homem; raça: branco; região: Centro-Oeste; Condição no domicílio: chefe do domicílio; presença de filhos no domicílio: Não ter filhos de 0 a 18 anos; Renda que não é do indivíduo: Renda maior do que dois salários mínimos; Oferta de creche: Não ter creche.

Os resultados apresentados na Tabela 4 evidenciam penalidade expressiva associada ao gênero feminino no que tange à participação no mercado de trabalho. Em todas as faixas etárias avaliadas, o coeficiente da variável *dummy* “mulher” se apresenta negativo e estatisticamente significativo, indicando probabilidade reduzida de inserção laboral das mulheres quando comparadas aos homens. Essa disparidade se acentua progressivamente com o avanço da idade, sendo que na faixa etária de 18 a 30 anos a participação feminina é, em média, 9,3 p.p. inferiores

à masculina; tal diferença se eleva para 12,8 p.p. entre 31 e 45 anos, alcançando 22,3 p.p. na categoria de 46 a 65 anos. Considerando o conjunto geral da amostra entre 18 e 65 anos, o diferencial médio situou-se em 18,8 p.p.

As penalidades se revelam ainda mais pronunciadas quando se considera a interação entre o fator gênero e a condição de maternidade. A presença de filhos pequenos, na faixa etária de 0 a 12 anos, está significativamente correlacionada com uma redução acentuada na participação feminina no mercado de trabalho. Na faixa etária entre 18 e 30 anos, o coeficiente da interação registra um valor de -26,3 p.p., evidenciando que, além da penalidade inerente ao gênero, a maternidade antes dos 30 anos se apresenta como obstáculo adicional à inserção laboral. Tal efeito negativo persiste nas faixas etárias de 31 a 45 anos (-10,5 p.p.) e de 46 a 65 anos (-2,4 p.p.), ainda que com intensidades decrescentes. Esses resultados indicam que os impactos da maternidade sobre a participação laboral são mais expressivos nas fases em que o cuidado direto às crianças é mais exigente, em especial quando concomitantes ao início da carreira profissional das mulheres.

Comparando-se mulheres com filhos de 0 a 12 anos e mulheres sem filhos temos as seguintes diferenças: 8,4 p.p. (18 a 65 anos), 20,7 p.p. (18 a 30 anos), 8,8 p.p. (31 a 45 anos) e 0 p.p. (46 a 65 anos). Os resultados indicam que a maternidade apresenta um maior impacto para mulheres mais jovens. Comparando-se mulheres e homens com filhos até 12 anos, evidencia-se também uma desigualdade na participação no mercado de trabalho. Na faixa etária de 18 a 65 anos, as mulheres apresentam uma probabilidade de 27,0 p.p. menor de participarem, de 35,6 p.p. com 18 a 30 anos, 23,3 p.p. de 31 a 45 anos e de 24,7 p.p. na faixa etária de 46 a 65 anos.

A interação entre ser mulher e ter filhos adolescentes (13 a 18 anos) evidencia um impacto negativo e estatisticamente significativo na participação no mercado de trabalho apenas para mulheres na faixa etária de 31 a 45 anos, com diminuição de 5,6 p.p. na probabilidade de participação. Na faixa etária de 46 a 65 anos esse efeito não é estatisticamente significativo, o que sugere que, há uma entrada feminina no mercado de trabalho após a ausência para cuidar dos filhos em idades mais novas. Contudo, os achados indicam que mesmo filhos adolescentes podem constituir uma barreira relevante para a permanência feminina no mercado de trabalho durante o seu período de maior atividade econômica.

Outro fator que contribui para a penalização da maternidade no mercado de trabalho é a condição conjugal; mulheres que são cônjuges apresentam menor participação laboral em comparação a homens na mesma condição, com efeito negativo estatisticamente significativo em praticamente todas as faixas etárias. Por outro lado, a oferta de creches públicas na Unidade

Primária de Amostragem (UPA) exerce um impacto positivo na participação feminina no mercado de trabalho. A presença de creches está associada a um aumento de aproximadamente 1 ponto percentual na probabilidade de participação, o que sugere que políticas públicas voltadas ao apoio na conciliação entre trabalho e cuidado infantil podem, ainda que parcialmente, reduzir as barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado laboral.

Tabela 5 – Salário-hora (homens e mulheres)

Salário-hora	18 a 65 anos	18 a 30 anos	31 a 45 anos	46 a 65 anos
Mulher	-0,289*** (0,006)	-0,191*** (0,013)	-0,276*** (0,011)	-0,317*** (0,009)
PPI	-0,174*** (0,004)	-0,108*** (0,009)	-0,187*** (0,006)	-0,182*** (0,007)
Norte	-0,240*** (0,007)	-0,203*** (0,016)	-0,237*** (0,011)	-0,252*** (0,013)
Nordeste	-0,412*** (0,006)	-0,370*** (0,014)	-0,418*** (0,010)	-0,419*** (0,011)
Sul	-0,032*** (0,007)	0,028** (0,015)	-0,035*** (0,010)	-0,056*** (0,012)
Sudeste	-0,100*** (0,006)	-0,069*** (0,014)	-0,093*** (0,009)	-0,123*** (0,011)
Anos de educação	0,079*** (0,0005)	0,064*** (0,001)	0,081*** (0,0009)	0,078*** (0,0008)
Idade	0,033*** (0,001)	0,065*** (0,021)	0,048*** (0,014)	0,021 (0,013)
Idade <sup>2</sup>	-0,0002*** (0,00001)	-0,0006 (0,0004)	-0,0004*** (0,0001)	-0,0001 (0,0001)
Cônjuge	-0,051*** (0,005)	-0,074*** (0,012)	-0,045*** (0,008)	-0,046*** (0,009)
Tem filho de 0 a 12 anos	0,039*** (0,005)	-0,067*** (0,012)	0,039*** (0,008)	0,085*** (0,012)
Tem filho de 13 a 18 anos	0,003 (0,006)	-0,013 (0,030)	-0,039*** (0,009)	0,052*** (0,011)
Mulher x Tem filho de 0 a 12 anos	-0,012 (0,008)	-0,036** (0,017)	-0,025** (0,012)	-0,006 (0,021)
Mulher x Tem filho de 13 a 18 anos	-0,057*** (0,009)	-0,059 (0,045)	-0,055*** (0,013)	-0,019 (0,016)
Mulher x Cônjuge	0,085*** (0,008)	0,104*** (0,017)	0,072*** (0,012)	0,087*** (0,013)

Número de observações	109.912	17.474	47.475	44.963
R-quadrado	0,3673	0,298	0,3725	0,3738

Fonte: IBGE, PNAD Contínua, microdados. Elaboração própria.

Nota: Erros padrão robustos em parênteses.

\*\*\*p<0,01; \*\*p<0,05; \*p<0,1.

Modelo controlado para ocupações.

PPI: Pretos, pardos e indígenas;

Categorias de referência para as *dummies* do modelo: sexo: homem; raça: branco; região: Centro-Oeste;

Condição no domicílio: Chefe do domicílio; presença de filhos no domicílio: não ter filhos de 0 a 18 anos.

Os coeficientes apresentados na Tabela 5 evidenciam a existência de penalidade salarial atribuída ao gênero feminino, mesmo ao se considerar o efeito de variáveis observáveis de controle. Nota-se que, em média, as mulheres recebem salários-hora 28,9% inferiores aos dos homens na amostra global. Essa disparidade se mostra mais pronunciada nas faixas etárias mais elevadas, alcançando diferencial de 31,7% entre indivíduos de 46 a 65 anos, ao passo que entre os mais jovens, de 18 a 30 anos, se situa em 19,1%. Tais achados indicam que a desigualdade salarial de gênero pode se intensificar com o avanço da idade ou refletir condições mais adversas enfrentadas pelas mulheres mais idosas na fase inicial da inserção no mercado de trabalho.

As interações entre o gênero e a presença de filhos no domicílio indicam que a maternidade implica perdas adicionais no salário-hora das mulheres. A convivência com filhos na faixa etária de 0 a 12 anos está associada à redução significativa nos rendimentos das mulheres jovens, evidenciada pelo coeficiente de -0,036, o que sugere que o início da maternidade impacta negativamente a trajetória salarial já nos primeiros anos da carreira profissional. Para mulheres com filhos adolescentes, entre 13 e 18 anos, observa-se um efeito negativo de -5,7 p.p. na amostra geral. Entretanto, tais efeitos deixam de ser estatisticamente significativos nas faixas etárias mais avançadas, indicando a possibilidade de recuperação salarial ao longo do tempo ou a seleção de mulheres que permaneceram no mercado de trabalho, superando as dificuldades iniciais.

Quando comparamos mulheres que são cônjuges com homens que são chefes do domicílio, para a faixa etária de 18 a 65 anos, as mulheres recebem salários 25,5 p.p. menores. Analisando separadamente por faixas etárias, essa diferença avança para as maiores faixas, passando de -0,161 de 18 a 30 anos para -0,276 de 46 a 65 anos.

Tabela 6 – Participação no mercado de trabalho (apenas mulheres)

Participação no mercado de trabalho	18 a 65 anos	18 a 30 anos	31 a 45 anos	46 a 65 anos
PPI	0,001*** (0,003)	0,003 (0,008)	-0,014*** (0,005)	0,015*** (0,004)

Norte	-0,063*** (0,006)	-0,111*** (0,014)	-0,064*** (0,009)	-0,038*** (0,009)
Nordeste	-0,084*** (0,005)	-0,097** (0,012)	-0,084*** (0,008)	-0,078*** (0,008)
Sul	0,022 (0,005)	0,033** (0,013)	0,032*** (0,008)	0,009 (0,008)
Sudeste	-0,008* (0,005)	0,003 (0,012)	-0,010 (0,007)	-0,008 (0,007)
Anos de educação	0,027 (0,0003)	0,029*** (0,001)	0,030*** (0,0006)	0,025*** (0,0005)
Idade	0,045*** (0,0009)	0,097*** (0,016)	0,012 (0,010)	0,080*** (0,008)
Idade <sup>2</sup>	-0,0006*** (0,00001)	-0,001*** (0,0003)	-0,0001 (0,0001)	-0,0009*** (0,00007)
Cônjuge	-0,015*** (0,003)	-0,001 (0,007)	-0,015*** (0,004)	-0,019*** (0,004)
Tem filho de 0 a 12 anos	-0,111*** (0,003)	-0,188*** (0,008)	-0,093*** (0,004)	-0,018** (0,009)
Tem filho de 13 a 18 anos	-0,002*** (0,003)	0,060*** (0,020)	-0,003 (0,004)	0,012* (0,006)
Renda de 0 a meio salário mínimo	0,049*** (0,006)	0,062*** (0,017)	0,047*** (0,009)	0,057*** (0,008)
Renda de meio a um salário mínimo	0,050*** (0,006)	0,102*** (0,017)	0,049*** (0,009)	0,036*** (0,008)
Renda de um a dois salários mínimos	0,039*** (0,006)	0,061*** (0,018)	0,041*** (0,010)	0,032*** (0,009)
Oferta de creche	0,016*** (0,003)	0,027*** (0,007)	0,019*** (0,004)	0,012*** (0,004)
Número de observações	90.344	14.197	34.068	42.079
R-quadrado	0,1676	0,1262	0,0902	0,1602

Fonte: IBGE, PNAD Contínua, microdados. Elaboração própria.

Nota: Erros padrão robustos em parênteses.

\*\*\*p<0,01; \*\*p<0,05; \*p<0,1.

PPI: Pretos, pardos e indígenas;

Renda que não é do indivíduo: representa a renda que não é do indivíduo em termos do salário mínimo.

Exemplo: Renda de 0 a meio salário mínimo são valores menores ou iguais a meio salário mínimo.

Categorias de referência para as *dummies* do modelo: Raça: branco; região: Centro-Oeste; condição no domicílio: Chefe do domicílio; presença de filhos no domicílio: não ter filhos de 0 a 18 anos; renda que não é do indivíduo: renda maior que dois salários mínimos; oferta de creche: não ter creche.

Os resultados indicados na Tabela 6 mostram que a presença de filhos pequenos (0 a 12 anos) está fortemente associada à redução na probabilidade de participação no mercado de trabalho, especialmente para mulheres jovens de 18 a 30 anos. Nesse grupo, a presença de filhos reduz a probabilidade de participação em aproximadamente 18,8 p.p. Para mulheres entre 31 e

45 anos, o efeito ainda é negativo e significativo, mas menor em magnitude (-9,3 p.p.), enquanto que para mulheres de 46 a 65 anos a penalidade praticamente desaparece. Esses achados sugerem que a penalidade da maternidade diminui com o tempo, à medida que os filhos crescem e tornam-se mais independentes.

De acordo com a análise apresentada, a presença de filhos adolescentes (13 a 18 anos) exerce impacto diferente na participação no mercado de trabalho em comparação aos filhos pequenos. Nas faixas etárias superiores (31 a 45 e 46 a 65 anos), os efeitos são geralmente pequenos e, em sua maioria, estatisticamente nulos, o que reforça a ideia de que o impacto da maternidade na participação feminina está concentrado principalmente nos primeiros anos da infância dos filhos.

A variável de oferta de creche apresenta efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho em todas as faixas etárias analisadas, embora de pequena magnitude. Esse efeito varia entre aumento de 1,2 e 2,7 p.p. na probabilidade de participação, demonstrando a importância das políticas públicas que apoiam a conciliação entre trabalho e cuidado infantil. Contudo, mesmo com a oferta de creche considerada, a penalidade associada à presença de filhos pequenos (0 a 12 anos) persiste, mesmo após controlar por fatores como educação, idade, região, renda e condição conjugal; indicando, assim, que essa penalidade está relacionada principalmente às restrições específicas da maternidade e não apenas a características observáveis das mulheres.

Tabela 7 – Salário-hora (apenas mulheres)

<b>Salário-hora</b>	<b>18 a 65 anos</b>	<b>18 a 30 anos</b>	<b>31 a 45 anos</b>	<b>46 a 65 anos</b>
PPI	-0,163*** (0,006)	-0,123*** (0,013)	-0,168*** (0,009)	-0,172*** (0,010)
Norte	-0,178*** (0,011)	-0,149*** (0,023)	-0,193*** (0,016)	-0,163*** (0,020)
Nordeste	-0,362*** (0,010)	-0,325*** (0,020)	-0,378*** (0,014)	-0,353*** (0,017)
Sul	0,010 (0,010)	0,020 (0,021)	-0,0002 (0,015)	0,011 (0,018)
Sudeste	-0,054*** (0,009)	-0,049** (0,020)	-0,057*** (0,014)	-0,060*** (0,016)
Anos de educação	0,080*** (0,0009)	0,071*** (0,002)	0,082*** (0,001)	0,076*** (0,001)
Idade	0,027*** (0,002)	0,062** (0,030)	0,041** (0,020)	0,008 (0,020)
Idade <sup>2</sup>	-0,0002*** (0,00002)	-0,0007 (0,0006)	-0,0004 (0,0002)	0,0000002 (0,0001)

Cônjuge	0,036*** (0,005)	0,029** (0,012)	0,028*** (0,008)	0,043*** (0,010)
Tem filho de 0 a 12 anos	0,018*** (0,006)	-0,090*** (0,013)	0,013 (0,008)	0,083*** (0,018)
Tem filho de 13 a 18 anos	-0,049*** (0,007)	-0,055 (0,035)	-0,094*** (0,009)	0,035*** (0,013)
Número de observações	51.467	8.446	22.943	20.078
R-quadrado	0,3664	0,3025	0,3701	0,3793

Fonte: IBGE, PNAD Contínua, microdados. Elaboração própria.

Nota: Erros padrão robustos em parênteses.

\*\*\*p<0,01; \*\*p<0,05; \*p<0,1.

Modelo controlado para ocupações.

PPI: Pretos, pardos e indígenas;

Categorias de referência para as *dummies* do modelo: raça: branco; região: Centro-Oeste; Condição no domicílio: Chefe do domicílio; presença de filhos no domicílio: não ter filhos de 0 a 18 anos.

Na Tabela 7, os coeficientes relacionados à presença de filhos evidenciam penalidade salarial relevante, sobretudo para mulheres que possuem filhos em idade escolar. No grupo etário de 18 a 30 anos, a existência de filhos de 0 a 12 anos correlaciona-se com redução de 9% no salário-hora. Para a faixa de 31 a 45 anos, observa-se efeito positivo, embora este não alcance significância estatística, assim como para o grupo de mulheres entre 46 e 65 anos, o que pode indicar possível recuperação salarial ao longo do tempo ou a ocorrência de seleção positiva das mulheres que permanecem no mercado de trabalho depois do período mais exigente em termos de cuidado infantil.

De modo análogo, a presença de filhos na faixa etária de 13 a 18 anos está associada a reduções salariais significativas entre mulheres de 31 a 45 anos, correspondendo a uma diminuição de 9,4%. Nas demais faixas etárias, os efeitos observados são nulos ou positivos. Esses achados corroboram a evidência de que os custos da maternidade sobre os rendimentos não se limitam ao período imediatamente subsequente ao nascimento, estendendo-se ao longo dos anos de escolarização dos filhos, intervalar caracterizado por elevada demanda por atenção e organização no âmbito familiar.

De fato, mesmo depois do controle de variáveis como escolaridade, idade, condição conjugal, região e renda, a penalidade salarial atribuída à maternidade persiste. A análise comparativa direta entre mulheres com e sem filhos possibilita isolar de forma mais precisa o impacto da maternidade sobre os rendimentos, indicando que as diferenças salariais não se devem exclusivamente a características observáveis. Esses resultados evidenciam a existência de barreiras estruturais e duradouras que impedem a progressão salarial das mães no mercado de trabalho.

O coeficiente positivo para a variável cônjuge pode indicar uma seleção positiva: apenas as cônjuges com melhores qualificações ou redes de apoio entram no mercado de trabalho, enquanto mulheres chefes, muitas vezes responsáveis sozinhas pelo sustento do domicílio, podem estar mais concentradas em ocupações informais ou de baixa remuneração. Além disso, diferenças no ciclo de vida, composição familiar e nas restrições enfrentadas podem contribuir para esse diferencial.

## 5.2 *PROBIT* ORDENADO

A Tabela 8 e a Tabela 9 apresentam os resultados dos modelos *probit* ordenado utilizados para analisar a duração da jornada de trabalho, classificada em quatro faixas: 1 a 20 horas; 21 a 30 horas; 31 a 44 horas e mais de 44 horas semanais.

A Tabela 8 contempla a amostra combinada de homens e mulheres, incluindo uma variável *dummy* para indicar o gênero feminino, enquanto a Tabela 9 foca exclusivamente na amostra feminina.

As variáveis explicativas consideradas nos modelos englobam características demográficas e socioeconômicas, tais como: *dummy* para gênero (Tabela 8), raça, região geográfica, anos de escolaridade, idade e sua variável ao quadrado (para capturar efeitos não lineares da idade), estado civil (*dummy* de cônjuge), presença de filhos no domicílio, rendas provenientes de outras pessoas no domicílio, e a quantidade de horas dedicadas ao trabalho doméstico.

Esses modelos se baseiam na probabilidade condicional de um indivíduo estar inserido em cada uma das categorias de jornada de trabalho, cuja função cumulativa é estimada pela normal padrão, considerando os pontos de corte entre as categorias. Os resultados indicam que variáveis como o gênero feminino e o tempo dedicado ao trabalho doméstico estão associadas a jornadas de trabalho mais curtas, refletindo a segmentação de gênero no mercado laboral e as restrições de tempo decorrentes das responsabilidades domésticas e de cuidado.

Tabela 8 – *Probit* ordenado (homens e mulheres)

Variável dependente: Jornada de trabalho	Efeitos Marginais				
	Coefficientes	1 a 20 horas	21 a 30 horas	31 a 44 horas	Mais que 44 horas
Mulher	-0,378*** (0,010)	0,058*** (0,001)	0,039*** (0,001)	0,007*** (0,0006)	-0,105*** (0,002)
PPI	-0,016*	0,002*	0,001*	0,0003*	-0,004*

	(0,008)	(0,001)	(0,0008)	(0,0001)	(0,002)
Norte	-0,154*** (0,015)	0,023*** (0,002)	0,016*** (0,001)	0,003*** (0,0003)	-0,042*** (0,004)
Nordeste	-0,144*** (0,013)	0,022*** (0,002)	0,015*** (0,001)	0,002*** (0,0003)	-0,040*** (0,003)
Sul	-0,019 (0,014)	0,003 (0,002)	0,002 (0,001)	0,0003 (0,0002)	-0,005 (0,003)
Sudeste	0,025** (0,012)	-0,003** (0,001)	-0,002** (0,001)	-0,0005* (0,0002)	0,007** (0,003)
Anos de educação	0,008*** (0,001)	-0,001*** (0,0001)	-0,0008*** (0,0001)	-0,0001*** (0,00002)	0,002*** (0,0002)
Idade	0,025*** (0,002)	-0,003*** (0,0004)	-0,002*** (0,0002)	-0,0005*** (0,00006)	0,007*** (0,0007)
Idade <sup>2</sup>	-0,0003*** (0,00003)	0,00005*** (0,000004)	0,00004*** (0,000003)	0,000007*** (0,0000008)	-0,0001*** (0,000008)
Cônjuge	0,004 (0,008)	-0,0006 (0,001)	-0,0004 (0,0008)	-0,00008 (0,0001)	0,001 (0,002)
Tem filho de 0 a 12 anos	0,060*** (0,011)	-0,009*** (0,001)	-0,006*** (0,001)	-0,001 (0,0002)	0,016 (0,003)
Tem filho de 13 a 18 anos	0,054*** (0,013)	-0,008*** (0,002)	-0,005*** (0,001)	-0,001*** (0,0002)	0,015*** (0,003)
Renda de 0 a meio salário mínimo	-0,015 (0,016)	0,002 (0,002)	0,001 (0,001)	0,0003 (0,0003)	-0,004 (0,004)
Renda de meio a um salário mínimo	0,026 (0,016)	-0,004 (0,002)	-0,002 (0,001)	-0,0005 (0,0003)	0,007 (0,004)
Renda de um a dois salários mínimos	0,013 (0,017)	-0,002 (0,002)	-0,001 (0,001)	-0,0002 (0,0003)	0,003 (0,004)
Trabalho doméstico (0 a 10 horas semanais)	0,534*** (0,023)	-0,082*** (0,003)	-0,055*** (0,002)	-0,010*** (0,001)	0,148 (0,006)
Trabalho doméstico (10 a 20 horas semanais)	0,425*** (0,024)	-0,065*** (0,003)	-0,044*** (0,002)	-0,008*** (0,0008)	0,118*** (0,006)
	0,317***	-0,048***	-0,033***	-0,006***	0,088***

Trabalho doméstico (20 a 30 horas semanais)	(0,025)	(0,003)	(0,002)	(0,0007)	(0,007)
Trabalho doméstico (30 a 40 horas semanais)	0,155*** (0,029)	-0,023*** (0,004)	-0,016*** (0,003)	-0,003*** (0,0006)	0,043*** (0,008)
Mulher x Tem filho de 0 a 12 anos	-0,122*** (0,015)	0,018*** (0,002)	0,012*** (0,001)	0,002*** (0,0003)	-0,033*** (0,004)
Mulher x Tem filho de 13 a 18 anos	-0,056*** (0,018)	0,008*** (0,002)	0,005*** (0,001)	0,001*** (0,0003)	-0,015*** (0,005)
Número de observações	86.995				

Fonte: IBGE, PNAD Contínua, microdados. Elaboração própria.

Nota: Erros padrão robustos em parênteses.

\*\*\* $p < 0,01$ ; \*\* $p < 0,05$ ; \* $p < 0,1$ .

PPI: Pretos, pardos e indígenas;

Renda que não é do indivíduo: representa a renda que não é do indivíduo em termos do salário mínimo.

Exemplo: Renda de 0 a meio salário mínimo são valores menores ou iguais a meio salário mínimo.

Categorias de referência para as *dummies* do modelo: sexo: mulher; raça: branco; região: Centro-Oeste; condição no domicílio: Chefe do domicílio; presença de filhos no domicílio: não ter filhos de 0 a 18 anos; renda que não é do indivíduo: renda maior do que dois salários mínimos; trabalho doméstico: mais do que 40 horas semanais.

Os resultados do modelo *probit* ordenado apresentados na Tabela 8 evidenciam que o gênero exerce influência central na determinação da carga horária semanal de trabalho. Especificamente, o coeficiente negativo e estatisticamente significativo para a variável "mulher" indica que, mesmo controlando outras características, as mulheres tendem a cumprir jornadas de trabalho mais curtas do que os homens.

Os efeitos marginais desse modelo revelam que ser mulher aumenta em 5,8 p.p. a probabilidade de trabalhar entre 1 e 20 horas semanais em relação a homens e em 3,9 p.p. a chance de estar na faixa de 21 a 30 horas semanais. Por outro lado, reduz em 10,5 p.p. a probabilidade de cumprir jornadas superiores a 44 horas por semana.

Esses achados refletem uma segmentação de gênero no mercado de trabalho, que pode estar associada a restrições de tempo decorrentes das responsabilidades de cuidado doméstico e limitações no acesso a empregos com jornada integral.

Essa penalidade se intensifica na presença de filhos, sobretudo entre aquelas com crianças de 0 a 12 anos. Ter filhos pequenos está associado a um aumento significativo da probabilidade de trabalhar até 20 horas semanais, ao mesmo tempo em que reduz a probabilidade de jornadas mais longas. Os efeitos marginais das interações indicam que mulheres com filhos de até 12 anos têm probabilidade 3,3 p.p. menor de estarem em jornadas

superiores a 44 horas, e 1,8 p.p. maior de estarem em jornadas muito reduzidas (até 20 horas), em comparação a homens com filhos na mesma faixa etária.

Embora a penalidade seja ligeiramente menor para mulheres com filhos de 13 a 18 anos, ela ainda persiste, o que sugere que os efeitos da maternidade sobre o engajamento no mercado de trabalho feminino se estendem mesmo após a primeira infância. Esses resultados reforçam a existência de barreiras importantes à plena participação feminina no mercado de trabalho, que se expressam não apenas no acesso ao emprego, mas também na intensidade da jornada.

Os dados indicam uma relação inversa significativa entre o tempo dedicado ao trabalho doméstico e a jornada de trabalho remunerado. Especificamente, pessoas que realizam de 0 a 10 horas semanais de trabalho doméstico apresentam probabilidade 8,2 p.p. menor de estarem em jornadas de até 20 horas remuneradas em comparação com pessoas que gastam mais de 40 horas semanais em trabalho doméstico. Por outro lado, essa probabilidade é 14,8 p.p. maior para essas pessoas trabalharem de forma remunerada mais que 44 horas semanais.

O mesmo padrão é observado para 10 a 20 horas semanais de trabalho doméstico. Pessoas que realizam essa carga horária de afazeres domésticos, possuem uma probabilidade 6,5 p.p. menor de estarem em jornadas de até 20 horas remuneradas. A probabilidade de estarem em jornadas maiores que 44 horas é de 11,8 p.p.

Esses resultados reforçam a hipótese de que o acúmulo das responsabilidades domésticas – muitas vezes não remuneradas – limita significativamente a inserção plena no mercado de trabalho formal. Essa sobrecarga explica, em parte, as jornadas mais curtas observadas entre as mulheres e ressalta a persistente desigualdade que elas enfrentam na divisão do trabalho entre esfera doméstica e profissional.

Tabela 9 – *Probit* ordenado (apenas mulheres)

Variável dependente: jornada de trabalho	Efeitos Marginais				
	Coefficientes	1 a 20 horas	21 a 30 horas	31 a 44 horas	Mais do que 44 horas
PPI	-0,033***	0,007***	0,003***	-0,002***	-0,008***
	-0,012	-0,002	-0,001	-0,001	-0,002
Norte	-0,098***	0,021***	0,010***	-0,008***	-0,023***
	-0,022	-0,004	-0,002	-0,001	-0,005
Nordeste	-0,084***	0,018***	0,009***	-0,007***	-0,020***
	-0,019	-0,004	-0,002	-0,001	-0,004
Sul	0,012	-0,002	-0,001	0,001	0,003
	-0,005	-0,004	-0,002	-0,001	-0,004
Sudeste	0,059***	-0,012***	-0,006***	0,005***	0,014***
	-0,018	-0,004	-0,001	-0,001	-0,004

Anos de educação	0,014***	-0,003***	-0,001***	0,001***	0,003***
	-0,001	-0,0003	-0,0001	-0,0001	-0,0003
Idade	0,029***	-0,006***	-0,003***	0,002***	0,006***
	-0,003	-0,0008	-0,0004	-0,0003	-0,0009
Idade <sup>2</sup>	-0,0004***	0,00009***	0,00004***	-0,00003***	-0,0001***
	-0,00004	-0,000009	-0,000004	-0,000004	-0,00001
Cônjuge	-0,009	0,001	0,0009	-0,0007	-0,002
	-0,011	-0,002	-0,001	-0,001	-0,002
Tem filho de 0 a 12 anos	-0,079***	0,017***	0,008***	-0,006***	-0,018***
	-0,013	-0,002	-0,001	-0,001	-0,003
Tem filho de 13 a 18 anos	-0,002	0,0006	0,0003	-0,0002	-0,0006
	-0,013	-0,002	-0,001	-0,001	-0,003
Renda de 0 a meio salário mínimo	-0,012	0,002	0,001	-0,001	-0,003
	-0,021	-0,004	-0,002	-0,001	-0,005
Renda de meio a um salário mínimo	0,045**	-0,009**	-0,004**	0,003**	0,010**
	-0,021	-0,004	-0,002	-0,001	-0,005
Renda de um a dois salários mínimos	0,021	-0,004	-0,002	0,001	0,005
	-0,022	-0,004	-0,002	-0,001	-0,005
Trabalho doméstico (0 a 10 horas semanais)	0,618***	-0,134***	-0,066***	0,053***	0,147***
	-0,028	-0,006	-0,003	-0,002	-0,006
Trabalho doméstico (10 a 20 horas semanais)	0,485***	-0,105***	-0,052***	0,042***	0,115***
	-0,027	-0,006	-0,003	-0,002	-0,006
Trabalho doméstico (20 a 30 horas semanais)	0,344***	-0,074***	-0,036***	0,029***	0,082***
	-0,028	-0,006	-0,003	-0,002	-0,006
Trabalho doméstico (30 a 40 horas semanais)	0,179***	-0,039***	-0,019***	0,015***	0,042***
	-0,033	-0,007	-0,003	-0,002	-0,008
Número de observações	40.579				

Fonte: IBGE, PNAD Contínua, microdados. Elaboração própria.

Nota: Erros padrão robustos em parênteses.

\*\*\* $p < 0,01$ ; \*\* $p < 0,05$ ; \* $p < 0,1$ .

PPI: Pretos, pardos e indígenas;

Renda que não é do indivíduo: representa a renda que não é do indivíduo em termos do salário mínimo.

Exemplo: Renda de 0 a meio salário mínimo são valores menores ou iguais a meio salário mínimo.

Categorias de referência para as *dummies* do modelo: raça: branco; região: Centro-Oeste; condição no domicílio: Chefe do domicílio; presença de filhos no domicílio: não ter filhos de 0 a 18 anos; renda que não é do indivíduo: renda maior do que dois salários mínimos; trabalho doméstico: mais do que 40 horas semanais.

A Tabela 9 que apresenta resultados exclusivos para mulheres – aquelas que têm filhos na faixa de 0 a 12 anos – mostra probabilidade significativamente maior de atuar em jornadas de trabalho reduzidas. Especificamente, a presença de filhos pequenos aumenta em 1,7 p.p. a

chance de trabalhar entre 1 e 20 horas semanais e diminui em 1,8 p.p. a chance de trabalhar mais de 44 horas por semana.

Esse padrão evidencia que a maternidade funciona como um limitador da intensidade da participação feminina no mercado de trabalho formal, impondo restrições mesmo para aquelas mulheres que permanecem economicamente ativas.

Os efeitos marginais apresentados entre o tempo dedicado ao trabalho doméstico e a jornada remunerada das mulheres indica uma relação de substituição entre os dois. Mulheres que realizam até 10 horas semanais de trabalho doméstico têm chance 13,4 p.p. menor de estarem na faixa de jornada curta (1 a 20 horas remuneradas), em comparação com aquelas que realizam mais de 40 horas semanais de tarefa doméstica. Para essa mesma faixa de trabalho doméstico, mulheres apresentam probabilidade 14,7 p.p. maior de trabalharem mais de 44 horas semanais.

Esses resultados sugerem que mulheres com menor carga de trabalho doméstico tendem a se concentrar em jornadas remuneradas mais longas, enquanto aquelas com maior sobrecarga em tarefas domésticas enfrentam maiores limitações para se dedicar ao trabalho fora do lar.

Esse dado reforça a ideia de uma substituição entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico: mulheres com menor carga doméstica conseguem se dedicar mais intensamente ao trabalho fora de casa, assumindo jornadas mais longas; em contrapartida, aquelas que acumulam muitas responsabilidades domésticas enfrentam maiores restrições para se inserir plenamente no mercado de trabalho em termos de horas trabalhadas.

### 5.3 PROPENSITY SCORE MATCHING (PSM)

Na seção referente ao método de *Propensity Score Matching (PSM)*, são apresentados os resultados da estimativa do efeito da maternidade sobre duas variáveis principais: os salários e a participação no mercado de trabalho.

O primeiro modelo, apresentado na Tabela 10, analisa o impacto da maternidade sobre o logaritmo do salário-hora das mulheres, utilizando o *PSM* com Kernel Matching e especificação logit, onde a variável de tratamento é a presença de filhos (de 0 a 12 anos e 13 a 18 anos). Já o modelo subsequente avalia o efeito da maternidade sobre a participação no mercado de trabalho, usando a mesma abordagem metodológica.

Os coeficientes apresentados correspondem ao ATT<sup>7</sup>, que representa o efeito médio do

---

<sup>7</sup> ATT (*Average Treatment effect on the Treated*) representa o efeito médio do tratamento – neste caso, a presença de filhos – sobre o grupo tratado.

tratamento para aquelas pessoas que de fato têm filhos, e ao ATET<sup>8</sup>, que é o coeficiente estimado após o pareamento.

Tabela 10 – PSM – Salário-hora (filhos de 0 a 12 anos e 13 a 18 anos) – Apenas mulheres

	Mulheres	
	filhos de 0 a 12 anos	filhos de 13 a 18 anos
ATT (Difference)	-0,021	0,022
T-stat	-2,33	2,71
ATET (Coef.)	-0,037	-0,003
P> z	0,000	0,0696

Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

A Tabela 10 apresenta uma análise comparativa dos impactos da presença de filhos em diferentes faixas etárias, especificamente crianças de 0 a 12 anos e adolescentes de 13 a 18 anos, sobre o salário-hora das mulheres. Observa-se que a maternidade na infância dos filhos está correlacionada a uma penalidade salarial, com um ATT estimado em - 2,1%, o qual atinge significância estatística ao nível de 5%. Por outro lado, a presença de filhos na adolescência manifesta um efeito positivo e estatisticamente significativo, refletindo um incremento salarial de 2,2% para as mulheres. Tais achados indicam que a penalidade associada à maternidade se manifesta de forma mais acentuada nos primeiros anos de vida dos filhos, tendendo a reduzir-se ou mesmo a inverter-se à medida que estes alcançam idades mais avançadas.

Tabela 11 – PSM – Participação no mercado de trabalho (filhos de 0 a 12 anos e de 13 a 18 anos) – Mulheres e homens

	Mulheres		Homens	
	Filhos de 0 a 12 anos	Filhos de 13 a 18 anos	Filhos de 0 a 12 anos	Filhos de 13 a 18 anos
ATT (Difference)	-0,120	0,0003	0,034	0,033
T-stat	-25,76	0,09	10,6	10,72
ATET (Coef.)	-0,12	0,011	0,033	0,032
P> z	0,000	0,023	0,000	0,000

Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

Na Tabela 11 foi realizada uma análise separada por sexo, utilizando o pareamento por escore de propensão individualizado para homens e mulheres, a fim de estimar o efeito da presença de filhos em idade escolar (0 a 12 anos e 13 a 18 anos) sobre a participação no mercado de trabalho.

Para as mulheres com filhos de 0 a 12 anos, foi identificado um impacto negativo e estatisticamente significativo, com um efeito médio do tratamento sobre os tratados (ATET) de

<sup>8</sup> O ATET (*Average Treatment effect on the Effectively Treated*) é o coeficiente estimado pós-*matching*.

-12,0 p.p. na probabilidade de participação no mercado de trabalho. Por outro lado, para mulheres com filhos entre 13 e 18 anos, o efeito é positivo, embora de pequena magnitude, apresentando um ATET de 1,1 p.p.

Os resultados para os homens indicam efeitos positivos e estatisticamente significativos da presença de filhos na participação no mercado de trabalho, tanto para filhos de 0 a 12 anos quanto para filhos de 13 a 18 anos, com ATETs estimados em 3,3 e 3,2 p.p., respectivamente. Esses resultados evidenciam uma divisão de papéis de gênero no impacto da parentalidade – enquanto a presença de filhos pequenos representa um limitador significativo para a inserção laboral das mulheres, para os homens a parentalidade está associada a um aumento na participação no mercado de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como objetivo investigar a penalidade da maternidade no mercado de trabalho brasileiro, concentrando-se em duas dimensões principais: a disparidade salarial e a participação na força de trabalho. A análise foi realizada com base em dados da PNAD Contínua de 2022 e 2023, buscando avaliar de que maneira a presença de filhos, especialmente em diferentes faixas etárias, impacta os salários e a inserção laboral das mulheres, em comparação tanto aos homens quanto a outras mulheres sem filhos.

Os resultados obtidos corroboram a existência de uma penalidade da maternidade, especialmente acentuada nos primeiros anos da vida profissional. A presença de filhos pequenos (0 a 12 anos) está associada a uma redução significativa tanto nos salários quanto na probabilidade de participação das mulheres no mercado de trabalho. As análises por faixa etária revelam que essa penalidade é mais pronunciada entre mulheres jovens (18 a 30 anos), uma fase para o desenvolvimento das suas trajetórias profissionais. As comparações por gênero indicam que, enquanto a presença de filhos tende a aumentar a participação dos homens, reduz significativamente a das mulheres, evidenciando a persistência da divisão desigual das responsabilidades de cuidado.

As análises realizadas por meio de *Propensity Score Matching (PSM)* e regressões com interação de gênero reforçaram a robustez dos resultados, evidenciando que os efeitos negativos da maternidade se atenuam, mas não desaparecem, à medida que os filhos crescem. A presença de filhos adolescentes (13 a 18 anos) está associada a efeitos menos negativos – e, em alguns casos, até positivos – em relação à participação feminina no mercado de trabalho, embora o impacto sobre os salários permaneça residual.

Os resultados indicam a necessidade de políticas públicas que visem a mitigar os custos da maternidade sobre a carreira das mulheres. A ampliação da oferta de creches públicas de qualidade e a implementação de políticas de licença parental – mais justas e inclusivas – que incentivem a divisão das responsabilidades de cuidado entre pais e mães, representam caminhos promissores para reduzir as barreiras à participação feminina e a disparidade salarial de gênero.

Apesar das contribuições, este estudo apresenta algumas limitações. A análise foi restrita a variáveis observáveis, e fatores não mensurados, como atitudes dos empregadores e discriminação velada, podem influenciar os resultados. Pesquisas futuras poderiam explorar metodologias que considerem essas dimensões não observáveis ou investigar de maneira mais aprofundada os efeitos heterogêneos da maternidade entre diferentes grupos socioeconômicos e raciais.

Então, observa-se que os achados deste trabalho evidenciam que a penalidade da maternidade continua a ser um obstáculo significativo à igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, exigindo esforços contínuos para a criação de ambiente mais justo e inclusivo para as mulheres.

## REFERÊNCIAS

- AGÜERO, Jorge M. *et al.* **Economic development and the motherhood wage penalty.** University of Connecticut, Department of Economics, 2020.
- ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Revista Estudos Feministas**, v. 24, n. 2, p. 629-638, 2016.
- ARBACHE, Jorge Saba; DE NEGRI, João Alberto. **Diferenciais de salários interindustriais no Brasil: evidências e implicações.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2002. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2808/1/TD\\_918.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2808/1/TD_918.pdf). Acesso em: 16 maio 2024.
- ARPINO, Bruno; PRONZATO, Chiara D.; TAVARES, Lara P. Mothers' labour market participation: Do grandparents make it easier?. **IZA Discussion Papers**, 2012.
- ARROW, Kenneth Joseph. **Some models of racial discrimination in the labor market.** San Monica, CA: Rand, 1971.
- BALTAR, Carolina Troncoso; OMIZZOLO, Julia Alencar. Participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro de 2014 a 2019. **Textos de Economia**, v. 23, n. 1, p. 1- 17, 2020.
- BANCO MUNDIAL. **World development indicators.** 2024. Disponível em: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators#>. Acesso em: 20 maio 2025.
- BECKER, Gary S. Human capital, effort, and the sexual division of labor. **Journal of labor economics**, v. 3, n. 1, Part 2, p. S33-S58, 1985.
- BECKER, Gary S. Investment in human capital: a theoretical analysis. **Journal of political economy**, v. 70, n. 5, Part 2, p. 9-49, 1962.
- BECKER, Gary S. **The economics of discrimination** (Chicago: University of Chicago). 1957.
- BERNDT, E. **The practice of econometrics-classic and contemporary.** New York: Addison-Wesley Publishers, 1996.
- BIEN Walter; RAUSCHENBACH, Tomas; RIEDEL Birgit. **Wer betreut Deutscher Kinder?** 2006.
- BLAU, F. D., FERBER, M. A., & WINKLER, A. E. **The economics of women, men and work.** Pearson Higher Ed. 2013.
- COSTA, Joana Simões de Melo. **Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro.** 2007.
- DEL BOCA, Daniela. The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. **Journal of population economics**, v. 15, p. 549-573, 2002.

DEL BOCA, Daniela; LOCATELLI, Marilena; VURI, Daniela. Child-care choices by working mothers: The case of Italy. **Review of Economics of the Household**, v. 3, p. 453-477, 2005.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. A criança entre o Estado, o mercado e a família: o sistema sueco de creches em uma perspectiva comparada. **Dados**, v. 41, n. 2, p. 283-335, 1998.

FELIPE, Thaís Lima. Does the public sector play a role in shaping the impact of motherhood on women's careers?. 2025.

FILER, Randall K. Male-female wage differences: the importance of compensating differentials. **ILR Review**, v. 38, n. 3, p. 426-437, 1985.

FOLBRE, Nancy. Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality. **British Journal of Industrial Relations**, v. 50, n. 4, p. 597-619, 2012.

FRODERMANN, Corinna; WROHLICH, Katharina; ZUCCO, Aline. **Parental leave reform and long-run earnings of mothers**. 2020.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. FGV. **Crianças fora da escola e empregabilidade feminina**. 2024. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/criancas-fora-escola-e-empregabilidade-feminina>. Acesso em: 7 mar. 2024.

GARCIA, João; LATHAM-PROENÇA, Rafael; MELLO, Marcela. **Free Childcare and the Motherhood Penalty: evidence from São Paulo**. 2010.

GLASS, Jennifer. Blessing or curse? Work-family policies and mother's wage growth over time. **Work and occupations**, v. 31, n. 3, p. 367-394, 2004.

GOLDIN, Claudia. The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. **American economic review**, v. 96, n. 2, p. 1-21, 2006.

GOLDIN, Claudia. A grand gender convergence: its last chapter. **American economic review**, v. 104, n. 4, p. 1091-1119, 2014.

GOLDIN, Claudia; KERR, Sari Pekkala; OLIVETTI, Claudia. The other side of the mountain: women's employment and earnings over the family cycle. **IFS Deaton Review of Inequalities**, 2021.

GOLDIN, Claudia; KERR, Sari Pekkala; OLIVETTI, Claudia. When the kids grow up: women's employment and earnings across the family cycle. **National Bureau of Economic Research**, 2022.

GONÇALVES, Jeniffer; PETTERINI, Francis Carlo. O impacto da maternidade na desigualdade salarial no mercado de trabalho formal: uma análise para o Brasil entre 2008 e 2018. **Textos de Economia**, v. 26, n. 1, p. 01-29, 2023.

GOUGH, Margaret; NOONAN, Mary. **A review of the motherhood wage penalty in the United States**. *Sociology Compass*, v. 7, n. 4, p. 328-342, 2013.

GRESZLER, Rachel. The Gender Pay Gap: Choice, Children, and Public Policy.

**Heritage Foundation Backgrounder**, n. 3599, 2021.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p. e0090, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022: microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/downloads-estatisticas.html?caminho=Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Anual/Microdados/Visita](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/downloads-estatisticas.html?caminho=Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Anual/Microdados/Visita). Acesso em: 1 jun. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2023: microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/downloads-estatisticas.html?caminho=Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Anual/Microdados/Trimestre](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/downloads-estatisticas.html?caminho=Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Anual/Microdados/Trimestre) Acesso em: 1 jun. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf). Acesso em: 13 jun. 2024.

KILLINGSWORTH, Mark R.; HECKMAN, James J. Female labor supply: a survey. **Handbook of labor economics**, v. 1, p. 103-204, 1986.

KLEVEN, Henrik; LANDAIS, Camille; LEITE-MARIANTE, Gabriel. The child penalty atlas. **Review of Economic Studies**, p. rdae104, 2024.

KLUVE, Jochen; SCHMITZ, Sebastian. Back to work: parental benefits and mothers' labor market outcomes in the medium run. **ILR Review**, v. 71, n. 1, p. 143-173, 2018.

KÜHHIRT, Michael; LUDWIG, Volker. Domestic work and the wage penalty for motherhood in West Germany. **Journal of Marriage and Family**, v. 74, n. 1, p. 186-200, 2012.

LEIBOWITZ, Arleen; KLERMAN, Jacob Alex; WAITE, Linda J. Employment of new mothers and child care choice: Differences by children's age. **Journal of Human Resources**, p. 112-133, 1992.

LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e planejamento econômico**, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980. Disponível em: <https://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/497/439>. Acesso em: 16 maio 2024.

MADALOZZO, Regina. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. **Economia aplicada**, v. 14, p. 147-168, 2010.

MINCER, Jacob. Human capital and economic growth. **Economics of Education Review**, v. 3, n. 3, p. 195-205, 1984.

MINCER, Jacob. Schooling, Experience, and Earnings. **Human Behavior & Social Institutions**, n. 2. 1974.

PAIVA, Letícia. Experiências de famílias com a política de licença parental compartilhada do Reino Unido. **Humanidades em diálogo**, v. 10, p. 163-176, 2021.

PHELPS, Edmund S. The statistical theory of racism and sexism. **The american economic review**, v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.

POSADAS, Josefina; VIDAL-FERNANDEZ, Marian. Grandparents' childcare and female labor force participation. **IZA Journal of Labor Policy**, v. 2, p. 1-20, 2013.

SANFELICE, Viviane. Public Childcare and Maternal Employment in Brazil. **Available at SSRN 4969594**, 2023.

SANTOS, Eleonora Cruz; SEDLACEK, Guilherme Luis. A evolução da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro de 1983 a 1988. **Brazilian Review of Econometrics**, v. 10, n. 2, p. 225-241, 1990.

SOARES, Sergei Suarez Dillon; IZAKI, Rejane Sayuri. **A participação feminina no mercado de trabalho**. 2002.

SOTO, Mariana Fernández et al. Brechas de género en las trayectorias académicas en Uruguay: Formación, producción y acceso a cargos. **CTS: Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad**, v. 20, n. 58, p. 65-89, 2025.

TENOURY, Gabriel Nemer Cavalcanti da Silva; MADALOZZO, Regina Carla; MARTINS, Sergio Ricardo. Diferença salarial e taxa de participação no mercado de trabalho brasileiro: uma análise a partir do sexo dos indivíduos. **Estudos Econômicos** (São Paulo), v. 51, p. 33-72, 2021.

TURRA, Cássio M; CUNHA, José Marcos P. da. **População e desenvolvimento em debate: contribuições da Associação Brasileira de Estudos Populacionais. Demografia em Debate**. V. 4. 2012. Disponível em: [https://bibliotecavirtual.cebrap.org.br/arquivos/138\\_artigo.pdf](https://bibliotecavirtual.cebrap.org.br/arquivos/138_artigo.pdf). Acesso em: 29 maio 2025.

WALDFOGEL, Jane. Understanding the 'family gap' in pay for women with children. **Journal of economic Perspectives**, v. 12, n. 1, p. 137-156, 1998.

WELTEKE, Clara; WROHLICH, Katharina. Peer effects in parental leave decisions. **Labour Economics**, v. 57, p. 146-163, 2019.

## APÊNDICE A – Tabelas adicionais de *Propensity Score Matching*

Tabela 12 – *Psmatch2 (logit)* – Salário-hora (filhos de 0 a 12 anos e 13 a 18 anos) – Homens e Mulheres

Variável dependente: Salário-hora	Psmatch2 (logit)			
	Mulheres		Homens	
	filhos de 0 a 12 anos	filhos de 13 a 18 anos	filhos de 0 a 12 anos	filhos de 13 a 18 anos
PPI	0,132*** (0,023)	0,118*** (0,024)	0,010 (0,020)	0,057** (0,023)
Norte	0,076* (0,042)	0,180*** (0,044)	0,205*** (0,037)	0,222*** (0,041)
Nordeste	-0,023 (0,036)	-0,017 (0,038)	0,085*** (0,032)	0,017 (0,036)
Sul	0,144*** (0,038)	-0,032* (0,041)	0,022 (0,034)	-0,056 (0,039)
Sudeste	0,015 (0,035)	-0,087*** (0,037)	-0,020 (0,031)	-0,074** (0,035)
Anos de educação	-0,011*** (0,003)	-0,053*** (0,003)	0,015*** (0,002)	-0,025*** (0,002)
Idade	0,627*** (0,010)	0,922*** (0,014)	0,412*** (0,007)	0,649*** (0,011)
Idade <sup>2</sup>	-0,009*** (0,0001)	-0,010*** (0,0001)	-0,005*** (0,00009)	-0,007*** (0,0001)
Cônjuge	0,229*** (0,021)	0,027*** (0,023)	0,577*** (0,019)	0,329*** (0,021)
Número de observações	51.467	51.467	58.445	58.445
Pseudo R-quadrado	0,2371	0,1402	0,1558	0,0933

Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

Nota: Erros padrão robustos em parênteses.

\*\*\*p<0,01; \*\*p<0,05; \*p<0,1.

PPI: Pretos, pardos e indígenas;

Categorias de referência para as *dummies* do modelo: raça: branco; região: Centro-Oeste; Condição no domicílio: chefe do domicílio.

Tabela 13 – *Psmatch2 (logit)* – Participação no mercado de trabalho (filhos de 0 a 12 anos e 13 a 18 anos) – Homens e Mulheres

Variável dependente: Participação	Psmatch2 (logit)			
	Mulheres		Homens	
	filhos de 0 a 12 anos	filhos de 13 a 18 anos	filhos de 0 a 12 anos	filhos de 13 a 18 anos
PPI	0,098*** (0,019)	0,074*** (0,020)	-0,043** (0,020)	0,023 (0,022)
Norte	-0,008* (0,035)	0,062* (0,035)	0,114*** (0,036)	0,150*** (0,039)
Nordeste	-0,122 (0,030)	-0,170*** (0,031)	-0,044 (0,031)	-0,073** (0,034)
Sul	0,073*** (0,033)	0,006 (0,034)	0,008 (0,033)	-0,025 (0,037)
Sudeste	-0,010 (0,030)	-0,098*** (0,030)	-0,064** (0,030)	-0,088*** (0,034)
Anos de educação	0,009*** (0,002)	-0,025*** (0,002)	0,042*** (0,002)	-0,006*** (0,002)
Idade	0,560*** (0,007)	0,922*** (0,010)	0,417*** (0,006)	0,653*** (0,010)
Idade <sup>2</sup>	-0,008*** (0,0001)	-0,010*** (0,0001)	-0,005*** (0,00008)	-0,007*** (0,0001)
Cônjuge	0,343*** (0,018)	0,166*** (0,019)	0,660*** (0,018)	0,401*** (0,020)
Renda 0 a meio salário mínimo	0,837*** (0,037)	0,922*** (0,041)	1,061*** (0,047)	0,932*** (0,059)
Renda meio a um salário mínimo	0,315*** (0,037)	0,506*** (0,041)	0,436*** (0,049)	0,689*** (0,061)
Renda um a dois salários mínimos	-0,038*** (0,039)	0,172*** (0,044)	0,204*** (0,053)	0,311*** (0,065)
Oferta de creche	0,467*** (0,018)	- -	0,485*** (0,018)	- -
Número de observações	90.344	90.344	71.774	71.774
Pseudo R-quadrado	0,3327	0,1826	0,2071	0,1052

Fonte: elaboração própria com dados do IBGE, PNAD Contínua, microdados.

Nota: Erros padrão robustos em parênteses.

\*\*\*p<0,01; \*\*p<0,05; \*p<0,1.

PPI: Pretos, pardos e indígenas;

Renda que não é do indivíduo: representa a renda que não é do indivíduo em termos do salário mínimo. Exemplo: Renda de 0 a meio salário mínimo são valores menores ou iguais a meio salário mínimo.

Categorias de referência para as *dummies* do modelo: raça: branco; região: Centro-Oeste; Condição no domicílio: chefe do domicílio; Renda que não é do indivíduo: Renda maior do que dois salários mínimos; Oferta de creche: Não ter creche.