

EFEITOS DA MATERNIDADE SOBRE O DIFERENCIAL DE SALÁRIOS ENTRE GÊNEROS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NO BRASIL¹

Isabela Almeida dos Santos²

Caroline de Deus³

Maria Micheliana da Costa Silva⁴

Resumo

A pandemia do COVID-19 provocou significativos impactos na economia, à medida que o distanciamento social restringiu as atividades econômicas, afetando diretamente a demanda por trabalho. No entanto, o impacto negativo no emprego recaiu desproporcionalmente sobre as pessoas, indicando que a crise pode ter potencializado as desigualdades de renda pré-existentes. À vista disso, o objetivo deste trabalho foi analisar os impactos da pandemia da COVID-19 sobre o mercado de trabalho da mulher e os diferenciais salariais de gênero no Brasil, investigando o efeito da maternidade sobre esses resultados. A partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2017 e PNAD COVID-19, estimou-se as equações de salários, com a correção do viés de seleção das informações dos salários, aplicando o modelo de Heckman. Em seguida, realizou-se a decomposição quantílica do diferencial de rendimentos por gênero, entre homens e mulheres com filhos e entre mulheres com ou sem filhos, a partir do procedimento de Oaxaca-Blinder. Os resultados revelam que a maior diferença salarial foi entre homens e mulheres com filhos, indicando que a maternidade é um ônus sobre os salários das mulheres. Constatou-se ainda, um aumento no diferencial de rendimentos de homens e mulheres com filhos nos quantis 50 e 75, diante da pandemia da COVID-19. Verificou-se nos quantis 10, 25 e 50 uma diferença significativa nos salários das mulheres com e sem filhos. No entanto, nota-se uma redução de 2017 para 2020. Por fim, as estimativas revelam que o hiato salarial de gênero é em grande parte influenciado pelo efeito estrutural, já o diferencial entre mulheres com e sem filhos é explicado por fatores observados.

Palavras-chave: diferenças de rendimento, gênero, maternidade, regressões quantílicas.

Abstract

The COVID-19 pandemic caused significant impacts on the economy, as social prevention measures restricted economic activities, directly affecting the demand for work. However, the negative impact on employment affected people disproportionately, indicating that the crisis may have exacerbated pre-existing income inequalities. Therefore, this study aims to analyze the impacts of the COVID-19 pandemic on the women's labor market and gender wage differentials in Brazil, investigating the effect of motherhood on these results. Using data from the 2017 National Household Sample Survey (PNAD) and PNAD COVID-19, we estimate the salary equations by correcting the selection bias of salary information by the Heckman model. Afterward, we did the quantile decomposition of the income differential by gender, men and women with children, and between women with or without children, by the Oaxaca-Blinder procedure. The results reveal that the largest pay gap was between men and women with children, indicating an onus from maternity to wages. There was also an increase in the gender pay gap between men and women with children in quantiles 50 and 75, caused by the COVID-19 pandemic. We found a significant difference between the wages of women with and without children at quantiles 10, 25, and 50. However, there was a reduction between 2017 and 2020. Finally, estimates reveal that the gender pay gap is largely influenced by discrimination, while the difference between women with and without children is explained by productive factors.

Keywords: wage differences, gender, motherhood, quantile regression.

Área 13 – Economia do Trabalho.

JEL Classification: J13, J16, J31

¹ As autoras agradecem os apoios financeiros da CAPES – Código de Financiamento 001 – e da FAPEMIG – PAPG – 532.

² Doutoranda em Economia Aplicada (PPGEA/UFV). E-mail: isabelaasantos@ufv.br

³ Doutoranda em Economia Aplicada (PPGEA/UFV). E-mail: caroline.deus@ufv.br

⁴ Professora do Programa de Pós-Graduação em Economia Aplicada (UFV) - E-mail: maria.micheliana@ufv.br

1. INTRODUÇÃO

No início dos anos 2000, o papel desempenhado pela mulher na sociedade mudou consideravelmente. Por muito tempo, a figura feminina concentrou suas atividades exclusivamente no lar. Diante o desenvolvimento industrial e tecnológico, houve uma transformação na estrutura produtiva, e a mulher passa a desempenhar papéis mais significativos dentro da sociedade, inserindo-se progressivamente no mercado de trabalho (COSTA, 2013). No entanto, a inserção e participação da mão-de-obra feminina não foram acompanhadas por uma diminuição na desigualdade de gênero, produzindo fortes impactos nas relações sociais (ALVES et. al., 2017).

No Brasil, segundo estimativas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho, entre 15 e 59 anos de idade, aumentou de 49,3% em 1992, para 54,5% em 2019. Quando comparado com a taxa de participação masculina, observa-se que as mulheres ainda estão bem aquém da participação dos homens, embora os dados revelem uma redução da participação masculina ao longo de todo o período. De acordo com as estimativas da PNAD, enquanto em 1992 a taxa de participação dos homens foi de 79%, em 2019 essa taxa caiu para 73,5% (PNAD, 2019). Vale ressaltar que essas diferenças significativas entre as taxas de participação por sexo, não é um comportamento exclusivo do Brasil. A maior parte dos países no mundo seguem tendência semelhante (OTI, 2019).

No entanto, a inserção feminina no mercado de trabalho, ao longo dos anos, vem acompanhada por persistentes diferenciais de gênero, principalmente no que se refere à participação e aos salários. Na literatura especializada, não há consenso quanto aos determinantes de tais desigualdades, sendo diversos os fatores que podem as influenciar (MANNING; SWAFFIELD, 2008; BLAU; KHAN, 2017). De acordo com a teoria do capital humano, a remuneração e a participação dos indivíduos no mercado de trabalho são determinadas pelo nível educacional e experiências dos indivíduos (BLAUG, 1974; MINCER 1974). Contudo, outros estudos revelam que existem diferenças salariais, mesmo quando se compara pessoas com mesmo nível de qualificação (MARINI, 1989; SOARES, 2000; MATOS; MACHADO 2006). Assim, a teoria da discriminação parte do pressuposto de que as diferenças salariais estão associadas às preferências dos empregadores por características individuais como gênero, raça e estado civil (BECKER, 1957). Já para a teoria do mercado dual ou segmentado, questões como a formalidade da ocupação, a região, o setor econômico e a estrutura tecnológica explicam as desigualdades salariais (ALBELDA, 1986; BORJAS, 2012).

Características familiares como a maternidade também podem influenciar o hiato salarial de gênero. De acordo com algumas evidências empíricas, há uma penalidade da maternidade, ou seja, tem-se observado diferenças entre os níveis salariais de mulheres que compartilham características pessoais semelhantes, mas que se diferem apenas pela presença ou ausência de filho. Assim, observa-se que a presença de filhos se relaciona negativamente com a participação das mulheres no mercado de trabalho e com o salário auferido (ANGRIST, 1998; PAZELLO, 2006; SOUZA et al., 2011; ENGLAND et al, 2016).

Outro fator determinante do comportamento do mercado de trabalho e salários é o desempenho da economia. Segundo Baltar e Leoni (2016), crises econômicas contribuem para a precarização das condições de trabalho, redução da produtividade e dos rendimentos salariais. Sobre o viés de gênero, Evans e Gibbs (2009) destacam que tais ciclos afetam homens e mulheres, de forma diferente. Historicamente, no Brasil, e em termos relativos, os homens são os que mais sofrem diante uma recessão econômica. No entanto, quando se analisa a crise da COVID-19 observa-se, conforme dados estatísticos, que as mulheres foram as mais impactadas (SOLON et al., 2020; DA COSTA SILVA; SHINKODA, 2021).

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), durante a recessão causada pela pandemia da COVID-19, a taxa de desemprego das mulheres aumentou 4,7 pontos percentuais (p. p.), entre maio e setembro de 2020, enquanto o aumento no desemprego dos homens foi de 2,2 p. p., ou seja, as mulheres tiveram um aumento de 2,5 p. p. a mais que os homens. Em Da Costa Silva e Shinkoda (2021), mostrou-se que, em 2020, nos meses antes da pandemia, as taxas de destruição de vagas para mulheres eram menores do que para os homens, situação que se inverte após a implementação de medidas de distanciamento. Mesmo que os meses iniciais da pandemia tenham afetado todos os

trabalhadores formais, o efeito foi ainda maior sobre as mulheres. No que se refere às horas trabalhadas, de fevereiro a agosto de 2020, a média de horas trabalhadas pelas mulheres caiu 19%, contra uma queda de 12% para os homens (INSFRAN; MUNIZ, 2020).

Diversos fatores podem ser apontados como indutores desta realidade. Primeiro, em termos de ocupações, as perdas de emprego foram maiores em ocupações que requerem contato pessoal, nos quais cerca de 70% desses postos de trabalho são ocupados por mulheres (IBGE, 2020). Outro fator importante é o tempo dedicado ao cuidado das crianças. O fechamento contínuo de escolas e creches, fez com que os pais tivessem que aumentar o tempo de cuidado com as crianças, reduzindo sua capacidade de trabalhar. Em geral, mulheres dispendem mais tempo ao cuidado dos filhos do que os homens (INSFRAN; MUNIZ, 2020). Assim, observa-se que o impacto negativo no emprego recaiu desproporcionalmente sobre as pessoas, sendo um indicativo de que a crise pode ter potencializado as desigualdades de renda pré-existentes. À vista disso, nesse trabalho questiona-se: A pandemia da COVID-19 ampliou as desigualdades salariais de gênero existentes no mercado de trabalho brasileiro? Além disso, há uma penalidade salarial e de absorção ocupacional para as mulheres mães no Brasil?

Nessa perspectiva, o objetivo deste trabalho é analisar os impactos que a pandemia da COVID-19 trouxe ao mercado de trabalho da mulher e aos diferenciais salariais de gênero no Brasil, ao longo da distribuição de rendimentos e do diferencial, investigando o efeito da maternidade sobre esses resultados. O procedimento metodológico consistiu em estimar as equações de salário com a correção do viés de seleção na amostra (HECKMAN, 1979) e decompor os diferenciais de rendimento, aplicando a decomposição quantílica (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973, FIRPO; FORTIN; LEMIEUX; 2018), a partir de dados da PNAD 2017 e PNAD COVID-19.

Teoricamente, a hipótese do impacto negativo da maternidade sobre o mercado de trabalho da mulher é aceita, embora existam poucas evidências empíricas (ADDA; DUSTMANN; STEVENS, 2017; ENGLAND et al., 2016), especificamente para o período de exposição à pandemia da COVID-19. Para o Brasil, as evidências encontradas, que relacionam maternidade e rendimentos no período, abordam sobre a produtividade das mulheres no meio acadêmico, apresentadas em Staniscuaski et al. (2020). Os autores mostram que os impactos negativos do distanciamento social, imposto pela COVID-19, sobre os homens são menores do que sobre as mulheres, sendo ainda maior sobre as mulheres negras (STANISCUASKI et al., 2020). Embora não haja uma relação causal, este resultado está em linha com os efeitos encontrados por De Souza Santos et. al. (2021), uma vez que as mulheres mães negras são as mais afetadas pela COVID-19, de modo geral, principalmente por atuarem no setor informal. No setor formal, Da Costa Silva e Shinkoda (2021) relacionam os impactos desiguais e desfavoráveis para a empregabilidade das mulheres aos fatores estruturais, nos quais podem estar ligados às decisões pretéritas dos empregadores em investimentos no capital humano masculino em detrimento ao público feminino. Estas decisões podem ocorrer devido a vários motivos, denominados como tradicionais, aos quais empiricamente se traduzem no cuidado do lar, questões psicológicas e possibilidade de maternidade futura.

Assim, com esse estudo, ao analisar o efeito da pandemia e da maternidade sobre os diferenciais de rendimentos, busca-se contribuir para com a literatura que investiga as desigualdades de gênero, sobretudo em um contexto de vulnerabilidade social crescente, como foi a crise do COVID-19, que ao modificar as condições econômicas e sociais das famílias, podem alterar o padrão de decisão de alocação do tempo, contribuindo para ciclo contínuo de pobreza e exclusão social. Logo, se torna importante identificar as diferenças salariais de gênero, para que possam ser criadas e implementadas políticas públicas para combatê-las.

O presente artigo está dividido em mais quatro seções. A próxima seção apresenta o referencial teórico empírico, seguida pela seção que descreve o percurso metodológico. A seção quatro mostra os resultados. Por fim, a seção cinco discorre sobre as considerações finais.

2. ABORDAGENS TEÓRICAS E EMPÍRICAS SOBRE OS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS

As desigualdades de renda entre os indivíduos vêm sendo objeto de inúmeros estudos (MARINI, 1989; SOARES, 2000; MATOS; MACHADO, 2006). Inicialmente, as teorias que buscaram explicar tais diferenças embasaram suas análises na premissa de que essas poderiam ser influenciadas

pelo nível de capital humano adquirido ao longo do tempo. De acordo com Schultz (1961), o capital humano representa um grande pilar na modernização dos processos e no crescimento econômico, estando relacionado a um conjunto de competências capazes de agregar valor ao trabalho do indivíduo. Tais competências estão ligadas ao grau de instrução e ao conhecimento advindo dos anos de experiência.

Nesse contexto, Schultz (1961) ressalta a importância em se investir em capital humano a partir de gastos diretos em serviços de saúde, educação formal e migração de indivíduos, visando melhores colocações no mercado de trabalho. Acredita-se que investimentos em saúde melhorariam os níveis de capital humano via aumento do bem-estar dos indivíduos. Já os incentivos à educação desenvolveriam novas habilidades que não podem ser supridas somente através da experiência. Em relação aos gastos com migração interna, esses são necessários para o progresso econômico (SCHULTZ, 1961).

Becker (1962) aprofundou os estudos sobre a teoria de capital humano distinguindo o capital humano em dois tipos: específico e o geral. O capital humano específico refere-se ao conhecimento exigido pela firma a qual o indivíduo está empregado. Já o capital humano geral representa as habilidades que não são inerentes a uma única empresa e cujo resultado agrega valor a todos os serviços exercidos pela pessoa que o possui, ou seja, está associada à educação formal.

Segundo Schultz (1973), o capital humano consiste no acúmulo de investimentos em treinamento, educação e demais fatores que aumentam a produtividade do trabalhador. Assim, em seu trabalho verificou que uma elevação nos investimentos em educação aumenta a produtividade e a remuneração da mão de obra dos indivíduos. Seguindo essa mesma linha, Muls (1974) constatou que as variações no capital humano dos indivíduos é que determinam sua ocupação e rendimento, de modo que, a hierarquia salarial é resultado do maior nível de investimento em capital humano.

Seguindo a teoria do capital humano, Mincer (1974) investigou a relação capital humano e salários, em panorama econométrico. De modo a fundamentar sua análise, criou a função salário do capital humano. Ao analisar o impacto do treinamento nas empresas como forma de investimento empresarial nos Estados Unidos, observou que este investimento gerou um incremento significativo nos rendimentos do trabalho dos indivíduos. Assim, constatou-se que a distribuição entre os rendimentos obtidos está associada ao incentivo ao capital humano.

As hipóteses inerentes à teoria do capital humano passaram a ser questionadas ao verificarem que essas não eram suficientes para explicar a determinação salarial, uma vez que, indivíduos com habilidades e capacidades produtivas semelhantes recebiam salários diferentes, por motivos diversos que não interferem em suas atividades. Assim, as diferenças salariais podem ser fruto da discriminação, que ocorre quando há um tratamento adverso a indivíduos de igual produtividade (LIMA, 1980).

De acordo com a teoria da segmentação ou teoria dualista desenvolvida por Doeringer e Piore (1971), mesmo quando os indivíduos são substitutos perfeitos na produção, esses podem receber rendimentos diferentes como consequência de estarem empregados em diferentes setores econômicos. Segundo os autores, a principal causa da segmentação é a adequação da alocação dos trabalhadores para minimização dos custos, já que as empresas fornecem empregos que exigem diferentes níveis de habilidades e custos de treinamento (DOERINGER; PIORE, 1971).

Nessa perspectiva, as empresas têm como objetivo minimizar os custos, assim, elas criam incentivos para reduzir a rotatividade dos trabalhadores, dado que quanto maior o nível de habilidade exigido maiores são esses custos, tornando-se favorável oferecer condições melhores de trabalho e oportunidades de promoção entre os trabalhadores já empregados. Assim, a segregação ocupacional ocorre quando o mercado valoriza os atributos dos empregados de formas diferentes (POLACHEK; SIEBERT, 1994).

England (1994) evidencia que a discrepância salarial ocorre por que alguns grupos sociais apresentam uma tendência a exercer atividades nas quais existe uma baixa valorização. Em geral, as empresas têm usado as regras sindicais para restringir a entrada de certos grupos sociais em determinadas funções dentro do mercado de trabalho, valorizando os atributos dos empregados de formas diferentes. Diante disso, a segmentação do mercado pode levar a discriminação.

Partindo do pressuposto de que o sexo não é uma característica produtiva do indivíduo, nem está correlacionada a outras características produtivas, e de que homens e mulheres são substitutos perfeitos no processo produtivo, quaisquer diferenças de tratamento entre os gêneros, podem ser chamadas de

discriminação. O modelo de discriminação de Becker (1957) foi o pioneiro entre os estudos nesta temática. Em seu estudo o autor assume que os indivíduos são racionais e teriam preferências pela discriminação. Assim, parte da ideia de que um indivíduo discrimina quando ele está disposto a pagar para evitar trabalhar com pessoas de um grupo específico.

O modelo Phelps (1972) se difere, ao considerar que não há um comportamento discriminatório baseado no preconceito. Em sua análise considerou que as características visíveis como raça e gênero, são atributos que conduzem a diferentes produtividades entre grupos, seja por apresentarem diferentes níveis de qualificação, seja por pertencerem a nichos com maior dispersão na distribuição de habilidades. Seguindo essa linha teórica, Arrow (1971) observou que a discriminação pode ser imputada a características pessoais dos indivíduos, como raça e sexo, não relacionados à produtividade.

De modo, a auferir se existe discriminação no mercado de trabalho, Oaxaca-Blinder (1973) elaborou o método de decomposição salarial, o qual dividiu as diferenças da média dos salários em dois componentes: um relacionado aos atributos produtivos do indivíduo, em que a diferença salarial é justificada de acordo com diferentes características produtivas, e o outro associado à discriminação dos indivíduos. Visando desenvolver sua análise utilizou dados sobre o mercado de trabalho dos Estados Unidos para o ano de 1967. Os resultados encontrados revelaram que a maior parte do diferencial de rendimentos existente contra as mulheres eram resultados da discriminação.

Utilizando a metodologia desenvolvida por Oaxaca-Blinder (1973), Barros, Ramos e Santos (1995) analisaram o papel da discriminação nas diferenças salariais no Brasil, considerando os dados da PNAD 1981 e 1989. A partir de simulações contrafactuais estimaram o diferencial salarial, tomando os atributos dos indivíduos como idênticos em ambos os gêneros. Os autores concluíram que mais de 10% do valor estimado pode ser explicado pela desigual inserção de homens e mulheres em posições de empregadores, empregados com carteira, sem carteira e por conta própria.

Os estudos de Matos e Machado (2006) também indicaram que existe forte discriminação salarial inerente à raça e gênero no Brasil, no período de 1987 a 2001. Para encontrar tais resultados os autores aplicaram o método de decomposição de Oaxaca-Blinder considerando dados da PNAD. Os resultados revelaram que a diferença salarial é explicada, em parte, pela discriminação de cor e parte significativa ocorre devido a diferenças de qualificação. Ao se comparar os resultados ao longo do tempo observa-se uma redução no diferencial de rendimentos entre homens e mulheres. Os autores verificaram ainda, que a discriminação contra as mulheres é explicada em grande parte por suas características não produtivas, visto que elas, na média, já possuíam maior escolaridade do que os homens no período examinado.

Catelan et al. (2020) analisaram os diferenciais salariais de gênero e raça no Brasil para os setores agrícolas e não agrícolas a partir de dados da PNAD 2012 e 2019. Utilizando o método de Firpo (2007) de decomposição, verificou o hiato salarial ao longo dos estratos de renda. Os resultados encontrados revelam que, nos dois setores e anos considerados, as diferenças salariais por gênero foram maiores no 10o quantil da distribuição, em razão, sobretudo, do efeito estrutura salarial. No que se refere a raça observaram que há um hiato salarial entre brancos e não brancos, em ambos os setores. Além disso, constatou-se um crescimento do *gap* salarial dos grupos no setor agrícola. Utilizando metodologia semelhante, Duarte et al. (2021) investigaram os diferenciais salariais por gênero no mercado de trabalho formal do Brasil para os anos de 2013 e 2018. Considerando os grupos de ocupação, encontrou que o hiato salarial de gênero é maior entre os trabalhadores dos setores de manutenção.

A maternidade tem sido associada à diferenciação, discriminação salariais e à segregação ocupacional feminina no mercado de trabalho. De modo, a verificarem essa relação, Amuedo Dorantes e Kimmel (2005) estimam equações salariais, utilizando dados para os Estados Unidos de 1979, e encontram que há um prêmio estatisticamente significativo para as mulheres que adiaram a fecundidade. As análises de Buckles (2008) também revelaram um retorno bruto de 3% ao ano por atraso da fecundidade nos EUA em 2003. Assim, de acordo com os estudos de Bertrand et al (2009), a interrupção na carreira por conta do nascimento dos filhos é um dos motivos que ajuda a explicar a diferença salarial entre homens e mulheres que concluíram MBA nos EUA.

Existem alguns estudos empíricos para o Brasil, que visam analisar a relação renda e maternidade. Campêlo e Silva (2005) analisaram a influência da decisão de ter filhos sobre a renda familiar, utilizando dados da PNAD de 1999. Observaram através do tratamento com uma regressão

quantílica, que há uma redução entre 14 a 18% nos quantis considerados da distribuição de renda. Além disso, observou-se que há um impacto maior nos quantis extremos da distribuição de renda, principalmente nos relacionados às famílias de menor renda, com três ou mais filhos.

Pazello e Fernandez (2004) também contribuíram para esse debate ao investigarem como a presença de filhos impacta no salário/hora e na jornada de trabalho da mulher no Brasil, considerando dados da PNAD 2002. Através de um modelo *probit*, os resultados revelaram que mulheres com filhos apresentam menor salário e têm jornada de trabalho menor. Veneroso (2012) por sua vez, considerou a relação entre o número de filhos e salário/hora da mulher, considerando ainda os grupos socioeconômicos dessas, por meio de regressões quantílicas constataram que é entre as mulheres com renda mais alta onde a presença de filhos tem maior relação negativa com o salário.

Assim, diante desses estudos, pode-se observar que apesar das mulheres ocuparem cada vez mais espaços dentro dos mercados de trabalho, ainda há diferenças em termos de participação e rendimentos auferidos, que podem ser explicados por fatores observáveis como escolaridade, maternidade, mas que também podem estar associados à questão da discriminação enfrentada pelas mulheres desde os primórdios.

3. METODOLOGIA

3.1 Fonte de Dados

Neste trabalho, são utilizados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2017 e da PNAD-COVID19. Seus dados são coletados a partir de uma amostra nacional representativa de residentes, contendo dados pessoais e domiciliares, realizada pelo IBGE. A PNAD é uma amostra complexa, tendo em vista que essas pesquisas apresentam atributos como a estratificação, conglomeração, diferentes probabilidades de seleção e ajuste de pesos, de modo que, ignorar tal complexidade resultaria em estimativas viesadas (CIRINO, 2008).

O recorte amostral engloba mulheres e homens de 25 a 49 anos. A escolha desta faixa etária levou em conta que, neste intervalo de idade, são observadas as mais altas taxas de inserção no mercado de trabalho, bem como, a maioria dos indivíduos já atingiu sua escolaridade máxima e evita-se captar efeitos da aposentadoria precoce. Além disso, leva-se em conta a presença de filhos menores de 15 anos, então temos que considerar a idade reprodutiva da mulher (RIBEIRO, 2017).

A análise foca apenas no mercado de trabalho privado. De acordo com Souza e Medeiros (2013), o setor público é regido por regras particulares e visa objetivos distintos dos do setor privado. Concomitantemente, dentro do setor público não se observa distinção salarial, visto que o meio de contratação do mesmo é via concurso público, onde todos são remunerados com base no edital. Assim, as distinções entre os dois setores abrem espaço para a emergência de diferenças apenas nos salários pagos a trabalhadores do setor privado. A análise limita-se às famílias urbanas, uma vez que a dinâmica de participação na atividade econômica, tanto quanto de composição familiar da renda, é inteiramente distinta nos contextos urbanos e rurais (QUEIROZ; MOREIRA, 2009).

3.2 Procedimento empírico: viés de seletividade e decomposição quantílica

Como se pretende avaliar o comportamento do hiato salarial de gênero, levando em conta a possibilidade das mulheres serem mães, faz-se necessário comparar os rendimentos dos grupos selecionados. Para tal, serão estimadas as equações de rendimentos. Considerando que a PNAD é um plano amostral complexo, na qual as probabilidades de seleção são desiguais em um ou mais estágios, e levando em conta que alguns indivíduos não possuem rendimentos positivos, como aqueles que estão desempregados ou que exercem atividades voluntárias, seus rendimentos obtidos com o trabalho podem não ser identificados, gerando um viés de seleção amostral (SILVA et al., 2002)

Assim, o Modelo de Seleção Amostral desenvolvido por Heckman (1979) é considerado o mais adequado para estimar as equações de rendimentos, visto que corrige o problema de viés de seleção amostral que a estimação por Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) normalmente apresenta. O modelo de Heckman (1979) é baseado em duas equações. A primeira inclui características pessoais dos indivíduos, avaliando os fatores que determinam a participação ou não destes no mercado de trabalho. A

segunda é a equação de seleção, cuja variável dependente é binária, refletindo a decisão de um indivíduo de trabalhar ou não.

Na prática, a equação de seleção é um modelo *Probit* projetado para observar as variáveis que afetam a probabilidade de uma pessoa encontrar-se ocupada, auferindo rendimento positivo no mercado de trabalho. No presente estudo a escolha das variáveis e a análise destas teve como referência o trabalho de Cirino (2008). Sendo assim, a equação de seleção é dada por:

$$L_i = \beta_1 + \beta_2 \text{filho}_i + \beta_3 \text{raça}_{1i} + \beta_4 \text{raça}_{2i} + \beta_5 \text{raça}_{3i} + \beta_6 \text{raça}_{4i} + \beta_7 \text{informal}_i + \beta_8 \text{Esc}_{1i} + \beta_9 \text{Esc}_{2i} + \beta_{10} \text{Esc}_{3i} + \beta_{11} \text{Esc}_{4i} + \beta_{12} \text{Esc}_{5i} + \beta_{13} \text{Esc}_{6i} + \beta_{14} \text{Capital}_i + \beta_{15} \text{região}_{1i} + \beta_{16} \text{região}_{2i} + \beta_{17} \text{região}_{3i} + \beta_{18} \text{região}_{4i} + \beta_{19} \text{idade}_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

em que L_i é a variável dependente binária, que assume o valor 1 se o indivíduo se encontra ocupado com remuneração e 0, caso contrário; filho_i é uma variável binária, que assume o valor 1 se existem filhos menores de 15 anos no domicílio e 0, caso contrário; raça_{ki} ($k = 1$ a 4) são *dummies* para raça, em que a categoria base é se o indivíduo é branco e raça_{1i} , raça_{2i} , raça_{3i} , raça_{4i} são indivíduos pretos, amarelos, pardos e indígenas, respectivamente; informal_i é uma variável binária que assume valor 1 se o indivíduo trabalha no setor informal, e 0 caso contrário, Esc_{ki} ($k = 1$ a 6) são *dummies* para os anos de estudo do indivíduo, cuja categoria base são indivíduos sem escolaridade e Esc_{1i} , Esc_{2i} , Esc_{3i} , Esc_{4i} , Esc_{5i} , Esc_{6i} são indivíduos com ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, ensino médio incompleto, ensino médio completo, ensino superior incompleto e ensino superior completo, respectivamente. Capital_i é uma variável binária, que assume o valor 1 o indivíduo residem em alguma capital do Brasil e 0, caso contrário. A variável idade_i reflete a idade do indivíduo. Por fim, região_{ki} ($k = 1$ a 4) são *dummies* para região, na qual a categoria base é a região Sudeste.

Em relação às características dos indivíduos espera-se, de acordo com a análise de Becker (1962), que os sinais dos coeficientes das variáveis relativas à escolaridade sejam positivos e a magnitude do coeficiente aumente conforme se eleva os níveis de instrução. No que se refere a variável relativa aos filhos, presume-se que exista uma influência negativa para as mulheres, pois a presença de crianças no domicílio geralmente demanda dos pais mais tempo para seu cuidado, diminuindo a chance das mães estarem trabalhando. Com relação a variável idade do indivíduo, considerando a faixa de idade adotada na análise, espera-se que quanto mais velha a pessoa maior a possibilidade dela está ocupada, dado a carga de capital humano adquirido ao longo da vida. Considerando que o Brasil é marcado por historicamente por ampla desigualdade racial e regional, torna-se importante a inclusão das variáveis raças, regiões e capital (CIRINO, 2008).

Apresentadas as variáveis da equação de seleção, pode-se definir a equação de rendimento. Esta é semelhante à equação (1), diferindo pela introdução das horas trabalhadas e da razão inversa de Mills, necessária para a correção do problema do viés de seleção amostral. Desta forma, tem-se:

$$\ln W_i = \beta_1 + \beta_2 \text{hora_trabalhadas}_i + \beta_3 \text{raça}_{1i} + \beta_4 \text{raça}_{2i} + \beta_5 \text{raça}_{3i} + \beta_6 \text{raça}_{4i} + \beta_7 \text{informal}_i + \beta_8 \text{Esc}_{1i} + \beta_9 \text{Esc}_{2i} + \beta_{10} \text{Esc}_{3i} + \beta_{11} \text{Esc}_{4i} + \beta_{12} \text{Esc}_{5i} + \beta_{13} \text{Esc}_{6i} + \beta_{14} \text{Capital}_i + \beta_{15} \text{região}_{1i} + \beta_{16} \text{região}_{2i} + \beta_{17} \text{região}_{3i} + \beta_{18} \text{região}_{4i} + \beta_{19} \text{idade}_i + \beta_{20} \lambda_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

em que λ_i é a razão inversa de Mills e as demais variáveis possuem a mesma definição apresentadas anteriormente. O modelo (2) estimado, considerando-se a média da amostra, pode ser representado por:

$$E(\ln w_i | X_i L_i = 1) = X_i \cdot \beta_\tau + E(v_i | X_i, L_i = 1) \quad (3)$$

No entanto, como se objetiva realizar uma análise ao longo da distribuição salarial, de forma a captar a desigualdade de rendimento para os diferentes estratos de renda, o modelo (3) é adaptado para sua versão quantílica:

$$Quant_{i,\tau}(\ln w_i | X_i L_i = 1) = X_i \cdot \beta_\tau + Quant_{i,\tau}(v_i | X_i, L_i = 1) \quad (4)$$

em que são consideradas as mesmas especificações apresentadas na equação (2), no que se refere às variáveis dependente e independentes, como algumas ponderações, uma vez que equação (4) será desagregada de forma a considerar o gênero (homens e mulheres), e a presença de filhos (homens e mulheres com filhos; mulheres sem filhos e mulheres com filhos) como grupos de comparação.

Para decompor os diferenciais de rendimentos, entre os grupos analisados, recorre-se à abordagem de Firpo, Fortin e Lemieux (2018), que estende a abordagem de decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) para além da média, permitindo verificar a influência de componentes observados (efeito composição) e não observados (efeito estrutural), em vários quantis da distribuição do diferencial da variável de interesse. Para tanto, os autores sugerem a estimação pelo método de regressão quantílica condicional de Firpo, Fortin e Lemieux (2009), por meio de uma função de influência recentrada (RIF), que pode ser aplicada a quantis e outras estatísticas de interesse. Assim, para o τ -ésimo quantil, o diferencial entre grupos pode ser encontrado por:

$$\hat{\Delta}_\tau = (\bar{X}_H - \bar{X}_L)\hat{\gamma}_{H,\tau} + (\hat{\gamma}_{H,\tau} - \hat{\gamma}_{L,\tau})\bar{X}_L \quad (5)$$

em que $\hat{\Delta}_\tau$ é o diferencial estimado entre os grupos, H e L , sendo que para o grupo H , espera-se ser o grupo com resultados favoráveis no mercado de trabalho, e o grupo L , com resultados desfavoráveis. Assim, na comparação entre homens e mulheres, espera-se um diferencial positivo, assim como na comparação entre mães sem e com filhos pequenos. O procedimento permite decompor o diferencial, para o τ -ésimo quantil de interesse, em uma parte que é devida a fatores observados, $(\bar{X}_H - \bar{X}_L)\hat{\gamma}_{H,\tau}$, conhecida como parte explicada ou efeito de composição, e uma parte devido a fatores não observados $(\hat{\gamma}_{H,\tau} - \hat{\gamma}_{L,\tau})\bar{X}_L$, chamada de parte não explicada ou efeito estrutural, que pode representar a discriminação, mas também fatores culturais e a penalidade da maternidade.

4. RESULTADOS

4.1 Análise descritiva

São diversos os fatores que podem influenciar a participação e determinação dos salários dos indivíduos, dentro do mercado de trabalho. Considerando os dados da PNAD 2017 e PNAD COVID-19, a Tabela 1 reporta um panorama descritivo das variáveis utilizadas na estimação dos determinantes do trabalho e equações de rendimentos utilizadas nesse estudo, divididas por gênero e ano.

No que se refere à condição de ocupação, verifica-se que, embora a média de ocupação tenha sofrido uma queda entre os anos de 2017 e 2020 (o que pode estar associado à crise do COVID-19) para ambos os sexos, observa-se que as mulheres ainda ocupam menos postos de trabalho. Ao considerar a formalidade desses empregos, a figura feminina é mais suscetível a se encontrarem em postos de trabalho sem carteira assinada. Tais resultados são semelhantes aos observados por Loureiro (2005) e Grund (2015). Ademais, observa-se um crescimento na média de trabalhadores informais, ao compararmos 2017 e 2020, para ambos os sexos.

Em relação a presença de filhos menores de 15 anos, verifica-se que a média é semelhante para ambos os sexos e anos. Considerando a raça, a maior parte da amostra se declarou parda, para ambos os sexos e percebe-se um aumento entre 2017 e 2020 do número de pessoas que passaram a se autodeclarar como pretas. Quanto à escolaridade, independente do sexo, maior parte da população possui até o ensino médio completo. Quando observamos níveis de escolaridade mais altos, as mulheres apresentaram maior qualificação, em ambos os anos.

Considerando em média o número de horas trabalhadas, observa-se que a média dos homens é maior do que a das mulheres, em ambos os anos. Nota-se também uma redução das horas trabalhadas de 2017 para 2020, para homens e mulheres, o que pode estar associado ao distanciamento social provocado pela pandemia de COVID-19 em 2020. No que tange à localização do trabalhador, nos dois anos e para ambos os sexos, a maior parte dos indivíduos residia no litoral ou no interior e na região Sudeste.

Tabela 1 – Estatísticas descritivas das características dos indivíduos.

Variável	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão
	2017				2020			
Empregado	0,322	0,467	0,548	0,498	0,304	0,460	0,518	0,500
Informal	0,879	0,326	0,823	0,382	0,880	0,325	0,828	0,377
Filhos <15 anos	0,391	0,488	0,392	0,488	0,323	0,468	0,327	0,469
Preta	0,0744	0,262	0,0798	0,271	0,0793	0,270	0,0849	0,279
Amarela	0,0040	0,0634	0,00362	0,0600	0,00627	0,0789	0,00587	0,0764
Parda	0,522	0,499	0,533	0,499	0,486	0,500	0,496	0,500
Indígena	0,0038	0,0616	0,00381	0,0616	0,00399	0,0631	0,00375	0,0611
Fundamental incompleto	0,409	0,492	0,450	0,497	0,332	0,471	0,364	0,481
Fundamental completo	0,0847	0,278	0,0879	0,283	0,0683	0,252	0,0680	0,252
Médio incompleto	0,0693	0,254	0,0716	0,258	0,0917	0,289	0,102	0,303
Médio completo	0,222	0,415	0,196	0,397	0,231	0,421	0,216	0,411
Superior incompleto	0,0378	0,191	0,0327	0,178	0,0536	0,225	0,0497	0,217
Superior completo	0,0794	0,270	0,0578	0,233	0,116	0,321	0,0844	0,278
Horas trabalhadas	35,90	13,31	40,52	11,54	29,84	17,46	35,56	16,16
Sudeste	0,262	0,440	0,256	0,436	0,299	0,458	0,294	0,456
Sul	0,164	0,370	0,165	0,371	0,171	0,376	0,174	0,379
Norte	0,113	0,317	0,119	0,323	0,0986	0,298	0,102	0,303
Nordeste	0,343	0,475	0,341	0,474	0,307	0,461	0,302	0,459
Centro-Oeste	0,0963	0,295	0,0967	0,295	0,104	0,306	0,107	0,309
Capital	0,239	0,426	0,216	0,412	0,240	0,427	0,224	0,417
ln(salário)	6,866	0,928	7,114	0,910	7,136	0,814	7,326	0,825

Fonte: Resultados da pesquisa.

No que se refere aos salários, observa-se que os homens apresentam, em média, maior rendimento quando comparados com as mulheres nos dois anos de análise. Os dados revelam um crescimento na média de salários de ambos os sexos, de 2017 para 2020, mantendo-se a diferença entre as médias salários. Esses resultados são análogos aos encontrados por Pereira e Lima (2017), ao analisarem a evolução da participação e salários das mulheres no Brasil. De acordo como os autores a média salarial está relacionada não apenas a fatores produtivos, mas também à segmentação ocupacional do mercado de trabalho brasileiro e as melhores oportunidades ofertadas aos homens.

4.2 Determinantes da inserção e dos rendimentos no mercado de trabalho brasileiro para os anos de 2017 e 2020

Nesta seção, são apresentados os resultados estimados das equações de seleção da ocupação e de salários, para homens e mulheres. As equações de seleção apresentam os determinantes da inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, mensurando a probabilidade relativa de determinado fator favorecer ou desfavorecer a ocupação. Já as equações de salários revelam os determinantes do rendimento no mercado de trabalho brasileiro para os dois anos considerados. Os resultados para as equações de seleção e rendimento encontram-se na Tabela 2. Iniciando a análise pelas equações de seleção, observa-se que a maior parte das variáveis foi significativa a 1%. Quanto aos sinais dos coeficientes, estes se apresentaram de acordo com o esperado.

No que se refere à presença de filhos pequenos, observou-se, comportamento distinto entre os sexos, uma vez que, para as mulheres a presença de filhos reduz a probabilidade da mulher estar ocupada, enquanto para os homens, possuir filhos menores de 15 anos eleva a probabilidade do indivíduo estar ocupado. A explicação do sinal negativo para as mulheres pode estar associada ao fato de a educação e os cuidados das crianças ainda serem consideradas atividades tipicamente femininas, de modo que, as mulheres passam a dispendir menos tempo ao trabalho. Assim, a presença de filhos tende a causar uma penalidade de inserção às mães e acaba por ser um prêmio para inserção e participação dos homens no mercado de trabalho, conforme ressaltado por Sanches e Gebrim (2003). Nota-se que este comportamento

independe se os indivíduos estão expostos ou não às medidas de distanciamento social, visto que em 2017 e 2020, os sinais dos coeficientes estimados para tal variável se mantiveram.

Tabela 2 - Coeficientes estimados pelo Modelo de Heckman, por sexo, 2017 e 2020

Variáveis	2017				2020			
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	ln(Salário)	Ocupação	ln(Salário)	Ocupação	ln(Salário)	Ocupação	ln(Salário)	Ocupação
Filhos <15 anos	0,0509*** (0,00450)	-0,0529*** (0,00789)	0,104*** (0,00387)	0,307*** (0,00889)	0,0938*** (0,0131)	-0,0675*** (0,0170)	0,131*** (0,0100)	0,259*** (0,0182)
Negro	-0,169*** (0,00760)	-0,0411*** (0,0156)	-0,155*** (0,00643)	-0,150*** (0,0151)	-0,197*** (0,0198)	-0,0732** (0,0295)	-0,163*** (0,0160)	-0,0719** (0,0293)
Amarela	0,0445 (0,0318)	0,117** (0,0518)	0,129*** (0,0335)	0,0875 (0,0602)	0,165** (0,0729)	-0,0992 (0,0933)	-0,0589 (0,0600)	0,0993 (0,0993)
Parda	-0,129*** (0,00467)	-0,0550*** (0,00880)	-0,133*** (0,00433)	-0,104*** (0,00987)	-0,156*** (0,0128)	-0,0665*** (0,0187)	-0,114*** (0,0112)	-0,072*** (0,0200)
Indígena	-0,124*** (0,0404)	-0,0543 (0,0709)	-0,135*** (0,0326)	-0,214*** (0,0686)	-0,0531 (0,0741)	-0,0793 (0,117)	-0,0624 (0,0608)	-0,158 (0,132)
Fundamental incompleto	0,0730*** (0,0266)	0,314*** (0,0251)	0,188*** (0,0147)	0,428*** (0,0203)	0,0118 (0,0728)	0,422*** (0,0849)	0,197*** (0,0573)	0,554*** (0,0604)
Fundamental completo	0,220*** (0,0269)	0,421*** (0,0272)	0,316*** (0,0152)	0,536*** (0,0231)	0,172** (0,0778)	0,510*** (0,0880)	0,337*** (0,0583)	0,599*** (0,0645)
Médio incompleto	0,232*** (0,0274)	0,444*** (0,0280)	0,375*** (0,0157)	0,532*** (0,0253)	0,203*** (0,0738)	0,495*** (0,0874)	0,362*** (0,0592)	0,618*** (0,0642)
Médio completo	0,382*** (0,0264)	0,448*** (0,0249)	0,510*** (0,0146)	0,552*** (0,0206)	0,359*** (0,0714)	0,588*** (0,0833)	0,517*** (0,0570)	0,587*** (0,0593)
Superior incompleto	0,606*** (0,0275)	0,448*** (0,0297)	0,773*** (0,0178)	0,499*** (0,0272)	0,587*** (0,0737)	0,749*** (0,0873)	0,738*** (0,0593)	0,606*** (0,0652)
Superior Completo	1,100*** (0,0269)	0,712*** (0,0265)	1,237*** (0,0159)	0,789*** (0,0240)	1,019*** (0,0718)	1,028*** (0,0842)	1,220*** (0,0581)	0,919*** (0,0618)
Idade	0,0107*** (0,0003)	0,0117*** (0,0006)	0,0167*** (0,000278)	0,0153*** (0,000597)	0,0115*** (0,000844)	0,00865*** (0,00119)	0,0178*** (0,00068)	0,0107*** (0,00122)
Informal	-0,197*** (0,00523)	-2,036*** (0,0131)	-0,142*** (0,00423)	-1,546*** (0,0126)	-0,0658*** (0,0147)	-1,337*** (0,0187)	-0,0153 (0,0113)	-0,980*** (0,0192)
Horas trabalhadas	0,0218*** (0,00025)		0,0157*** (0,000276)		0,0096*** (0,000513)		0,00783*** (0,000496)	
Capital	0,188*** (0,00482)	0,0786*** (0,00865)	0,0971*** (0,00453)	0,0413*** (0,00950)	0,242*** (0,0140)	-0,0827*** (0,0184)	0,151*** (0,0122)	-0,143*** (0,0195)
Sul	0,0501*** (0,00525)	0,0904*** (0,0110)	0,0614*** (0,00488)	0,115*** (0,0126)	0,0137 (0,0152)	0,204*** (0,0230)	0,0435*** (0,0125)	0,190*** (0,0254)
Norte	-0,270*** (0,00807)	-0,0429*** (0,0129)	-0,257*** (0,00682)	-0,0668*** (0,0139)	-0,288*** (0,0249)	-0,215*** (0,0318)	-0,205*** (0,0199)	-0,0323 (0,0303)
Nordeste	-0,337*** (0,00583)	-0,0384*** (0,00939)	-0,321*** (0,00503)	-0,0825*** (0,0102)	-0,306*** (0,0154)	-0,168*** (0,0205)	-0,296*** (0,0129)	-0,261*** (0,0211)
Centro-Oeste	0,0155** (0,00619)	0,0489*** (0,0120)	0,0558*** (0,00541)	0,133*** (0,0132)	-0,106*** (0,0163)	0,177*** (0,0252)	-0,0104 (0,0139)	0,229*** (0,0265)
Razão de mills	-0,024*** (0,00127)		-0,025*** (0,00195)		-0,051*** (0,00491)		-0,032*** (0,00518)	
Observações	276.652	276.652	255.353	255.353	43.031	43.031	43.031	43.031
Estatística χ^2	49.045	49.045	48.268	48.268	10.993	10.993	3.999	3.999
Teste de Wald	p-valor 0,00	p-valor 0,00	p-valor 0,00	p-valor 0,00	p-valor 0,00	p-valor 0,00	p-valor 0,00	p-valor 0,00

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota: Erros padrões robustos entre parênteses. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Estimativas com peso amostral

Em relação ao impacto da raça sobre a probabilidade de estar ocupado no mercado de trabalho, as variáveis não apresentaram comportamento constante ao longo dos anos. No entanto, quando analisada a variável ser negro, observa-se que essa condição reduz a possibilidade do indivíduo estar ocupado, para ambos os sexos e anos, sendo mais significativa para os homens. Embora os sinais desses coeficientes se mantiveram negativos de 2017 para 2020, verifica-se uma redução em termos de magnitude. Quanto às

variáveis indicadoras de escolaridade, verificou-se, de maneira geral, para ambos os sexos, que, quanto maior o grau de instrução, maiores as chances de o indivíduo estar trabalhando.

No que tange a idade dos indivíduos, essa afeta positivamente a possibilidade de trabalho dos indivíduos para ambos os sexos, isso ocorre porque, idades mais elevadas no mercado de trabalho tendem a significar maior habilidade e capacitação para o trabalho. Vale ressaltar que se consideram indivíduos com idade entre 24 e 49, de modo que, diferente de trabalhos como de Cirino (2008), a idade ainda não se mostra um empecilho ao empregador, já que para o autor idades mais avançadas passam a se associar à maior dificuldade para aprender novas tecnologias e menores produtividades.

A informalidade do trabalho reduz a probabilidade do indivíduo estar empregado, para ambos os sexos e anos, o que pode estar associado à precarização e instabilidade desses postos de trabalho. Ademais, verifica-se um aumento no coeficiente das mulheres de um ano para o outro, o que pode estar relacionado à maior vulnerabilidade das mulheres a crises, bem como ao fato das mulheres ocuparem em maior parte setores de serviços que foram os mais afetados pela pandemia do COVID-19 (SOLON et al., 2020).

No que se refere à região de localização dos indivíduos, residir em capitais aumenta a probabilidade dos indivíduos estarem ocupados em 2017, para ambos os sexos, o que pode estar associado ao maior dinamismo desses mercados perante aqueles localizados em áreas não metropolitanas. No entanto, em 2020, o comportamento dessa variável foi diferente, já que o fato do indivíduo residir em capitais reduziu as chances dele estar ocupado, o que pode estar associado ao *lockdown* provocado pela pandemia de COVID-19, que levou ao fechamento de centenas de postos de trabalhos, sobretudo em regiões mais desenvolvidas. Em termos regionais, indivíduos localizados nas regiões Sul e Centro-Oeste apresentaram maiores probabilidades de estarem inseridos no mercado de trabalho em comparação às regiões Nordeste e Norte, tendo como base a região Sudeste.

Analisando os determinantes dos rendimentos, verifica-se que, em geral, praticamente todas as variáveis foram significativas, destaca-se ainda que a razão inversa de Mills (λ) foi significativa a 1% nas quatro equações de rendimento estimadas, variável necessária para se eliminar o problema de seleção amostral. Em relação aos sinais dos coeficientes, esses se apresentaram de acordo com o esperado. No que se refere à raça, homens e mulheres negros tendem a auferir salários mais baixos. Esses resultados são similares ao de Matos e Machado (2006), o que pode sugerir a ocorrência de discriminação racial. Considerando as variáveis de escolaridade, conforme apontado pela teoria do capital humano, quanto maior o nível educacional do trabalhador, mais elevado o seu rendimento auferido no mercado de trabalho analisado, dado que o efeito marginal da educação foi positivo e crescente, para ambos os sexos e anos.

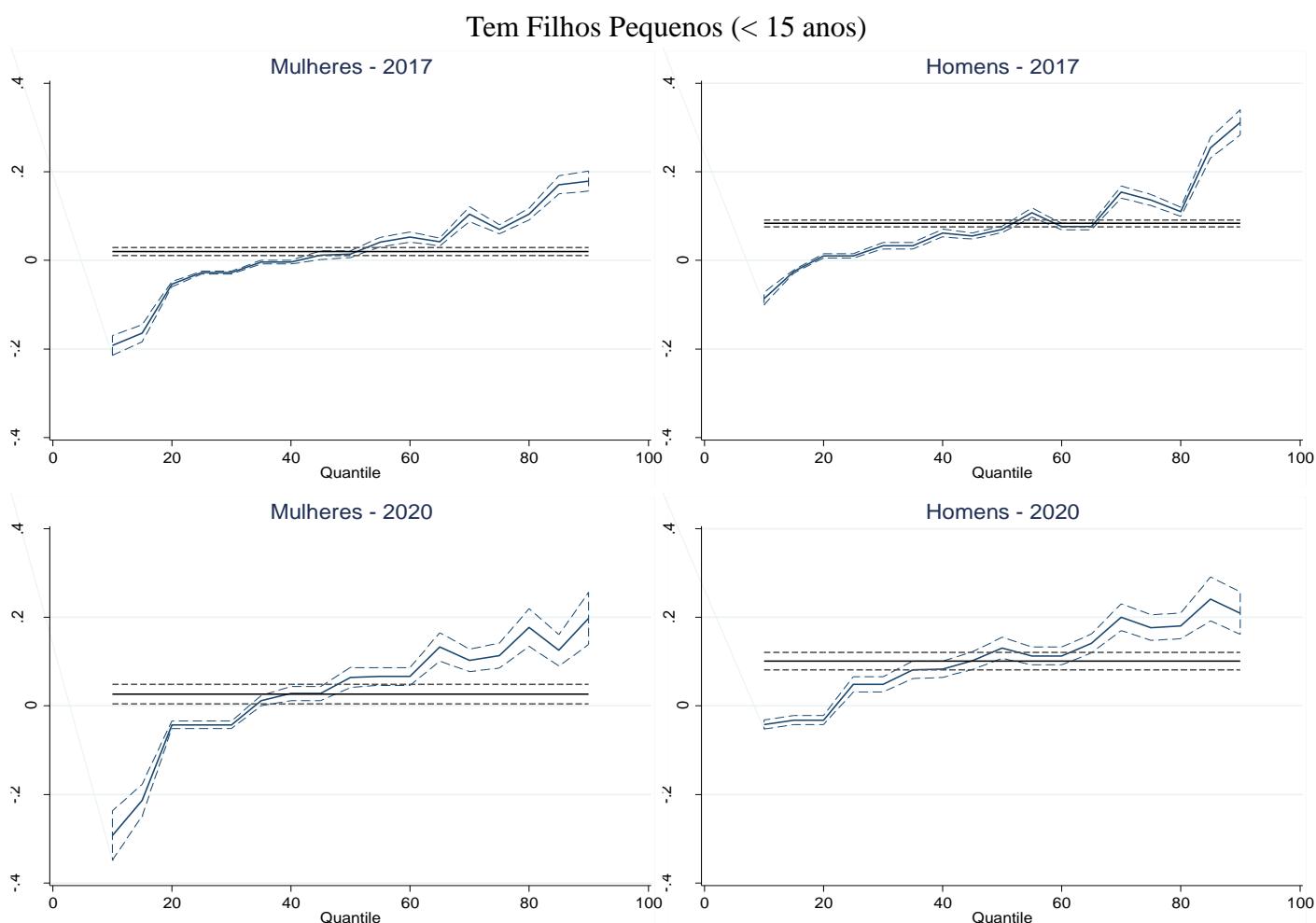
Em relação a variável idade, quanto maior, mais elevados são os salários auferidos, o que pode estar associado a maior experiência dos indivíduos. No que diz respeito a condições de ocupação, tem-se que a informalidade diminuiu os rendimentos dos trabalhadores, sendo essa penalidade maior para as mulheres, assim como encontrado por Cirino (2018) ao analisarem o comportamento e determinantes dos rendimentos entre homens e mulheres no Brasil, para os anos de 2002 e 2014. De acordo com o autor tais resultados podem estar relacionados à instabilidade desses empregos e à maior vulnerabilidade das mulheres. Com relação ao total de horas trabalhadas por semana, observa-se que essa está positivamente e diretamente relacionada aos salários recebidos, para ambos os sexos e anos.

A variável indicadora de capital mostrou que o maior dinamismo econômico dos mercados situados em áreas metropolitanas aumentou o rendimento auferido no mercado de trabalho para ambos os sexos. Comparadas a região base, Sudeste, com as regiões Sul e Centro-Oeste, assim como, na equação de ocupação, apresentaram sinais positivos, indicando que residir nessas regiões favorece salários mais altos, para ambos os sexos e anos. Enquanto residir nas regiões Norte e Nordeste, comparadas ao Sudeste, tende a ter salários mais baixos.

No que se refere à presença de filhos menores de 15 anos no domicílio, verifica-se que essa afeta positivamente os salários de homens e mulheres. No entanto, a influência positiva de ter filhos pequenos (menores de 15 anos), sobre a média salarial, observada na Tabela 3, não é um característico de toda a distribuição de rendimentos, como se observa no Gráfico 1. Nele são apresentados os comportamentos dos coeficientes de tal variável indicadora, para homens e mulheres, em 2017 e 2020, separadamente.

Ressalta-se que os coeficientes foram encontrados pela estimação da RIF para todos os quantis, controlando-se por todas as variáveis explicativas, incluindo a idade.

Gráfico 1 - Efeitos de ter filhos pequenos (menores de 15 anos) sobre a distribuição incondicional de rendimentos, por sexo, 2017 e 2020.



Fonte: Resultados da pesquisa.

De acordo com os resultados apresentados no gráfico 1, ter pelo menos um filho, menor de 15 anos, influencia negativamente os rendimentos de indivíduos que estão por volta do 40º quantil. No entanto, a penalidade é maior sobre as mulheres, no ano pandêmico, principalmente para aquelas que estão nos 10% piores níveis de rendimentos, enquanto o comportamento das distribuições de rendimentos dos homens, em quantis mais baixos, pouco se alterou entre 2017 e 2020.

4.3 Decomposição Salarial para os anos 2017 e 2020

Uma vez estimadas as equações de seleção e rendimento para homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, para 2017 e 2020, torna-se possível realizar a decomposição dos salários, conforme descrito na metodologia. O objetivo foi analisar os impactos que a pandemia da COVID-19 trouxe ao mercado de trabalho da mulher e aos diferenciais salariais de gênero no Brasil, ao longo dos quantis selecionados da distribuição de rendimento, investigando o efeito da maternidade sobre esses resultados. Assim, de modo a verificar como os diferenciais de gênero, considerando o efeito da maternidade, modificou de 2017 para 2020, estimou-se 3 modelos de decomposição. O modelo 1 apresenta a comparação entre homens e mulheres, o modelo 2 compara homens e mulheres com filhos, já o modelo 3 analisa o hiato salarial entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos. Os resultados, para os anos de 2017 e 2020, encontram-se na Tabela 3.

Tabela 3 – Decomposição dos rendimentos, por grupos e quantis, em 2017 e 2020

	10%		25%		50%		75%		90%	
	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020
Homens	6,764*** (0,00425)	6,929*** (0,00277)	6,974*** (0,00143)	7,101*** (0,00456)	7,340*** (0,00203)	7,444*** (0,00628)	7,903*** (0,00353)	7,973*** (0,00770)	8,426*** (0,00736)	8,589*** (0,0118)
Mulheres	6,154*** (0,00675)	6,519*** (0,0157)	6,866*** (0,00117)	7,001*** (0,00272)	7,140*** (0,00240)	7,213*** (0,00588)	7,621*** (0,00314)	7,653*** (0,00810)	8,072*** (0,00548)	8,352*** (0,0155)
Diferença	0,610*** (0,00798)	0,410*** (0,0159)	0,108*** (0,00184)	0,100*** (0,00531)	0,200*** (0,00314)	0,231*** (0,00860)	0,282*** (0,00472)	0,320*** (0,0112)	0,354*** (0,00918)	0,237*** (0,0195)
Total explicado	0,145*** (0,00628)	-0,0818*** (0,0118)	0,0167*** (0,00116)	-0,0178*** (0,00238)	-0,0182*** (0,00197)	-0,0671*** (0,00482)	-0,057*** (0,00257)	-0,0946*** (0,00664)	-0,0844*** (0,00400)	-0,120*** (0,0110)
Total não explicado	0,465*** (0,00722)	0,492*** (0,0177)	0,0909*** (0,00164)	0,118*** (0,00497)	0,218*** (0,00297)	0,298*** (0,00797)	0,340*** (0,00414)	0,415*** (0,00961)	0,438*** (0,00804)	0,357*** (0,0168)
Pais com filhos < 15	6,781*** (0,00277)	6,953*** (0,00530)	7,008*** (0,00374)	7,151*** (0,00728)	7,415*** (0,00368)	7,554*** (0,00927)	7,908*** (0,00561)	8,082*** (0,0128)	8,551*** (0,00810)	8,685*** (0,0190)
Mães com filhos < 15	6,098*** (0,0103)	6,458*** (0,0252)	6,853*** (0,00212)	7,000*** (0,00556)	7,130*** (0,00403)	7,251*** (0,00960)	7,620*** (0,00553)	7,705*** (0,0156)	8,164*** (0,0145)	8,421*** (0,0255)
Diferença	0,683*** (0,0107)	0,495*** (0,0257)	0,155*** (0,00430)	0,151*** (0,00916)	0,285*** (0,00546)	0,302*** (0,0133)	0,288*** (0,00788)	0,377*** (0,0201)	0,387*** (0,0166)	0,264*** (0,0318)
Total explicado	0,211*** (0,00999)	-0,0349* (0,0206)	0,0362*** (0,00214)	-0,00431 (0,00524)	0,00313 (0,00344)	-0,053*** (0,00866)	-0,045*** (0,00473)	-0,102*** (0,0140)	-0,100*** (0,0112)	-0,117*** (0,0204)
Total não explicado	0,472*** (0,0101)	0,530*** (0,0285)	0,119*** (0,00386)	0,155*** (0,00853)	0,282*** (0,00513)	0,356*** (0,0127)	0,333*** (0,00685)	0,479*** (0,0177)	0,487*** (0,0142)	0,381*** (0,0274)
Mães sem filhos < 15	6,256*** (0,00640)	6,553*** (0,0257)	6,875*** (0,00140)	6,999*** (0,00290)	7,148*** (0,00299)	7,220*** (0,00732)	7,622*** (0,00387)	7,724*** (0,00914)	8,125*** (0,00518)	8,306*** (0,0191)
Mães com filhos < 15	6,087*** (0,00921)	6,451*** (0,0224)	6,852*** (0,00192)	6,990*** (0,00447)	7,128*** (0,00384)	7,252*** (0,00986)	7,619*** (0,00506)	7,706*** (0,0174)	8,164*** (0,0156)	8,405*** (0,0223)
Diferença	0,169*** (0,0112)	0,101*** (0,0341)	0,0227*** (0,00238)	0,00899* (0,00533)	0,0196*** (0,00487)	-0,032*** (0,0123)	0,00378 (0,00637)	0,0183 (0,0197)	-0,0385** (0,0165)	-0,099*** (0,0294)
Total explicado	0,182*** (0,00805)	0,0529*** (0,0145)	0,0548*** (0,00189)	0,0167*** (0,00338)	0,0526*** (0,00328)	0,0384*** (0,00706)	0,0470*** (0,00442)	0,0789*** (0,0129)	0,141*** (0,0134)	0,0921*** (0,0145)
Total não explicado	-0,0126 (0,00886)	0,0484 (0,0309)	-0,032*** (0,00178)	-0,00768* (0,00438)	-0,033*** (0,00451)	-0,070*** (0,0104)	-0,043*** (0,00585)	-0,060*** (0,0174)	-0,180*** (0,0185)	-0,192*** (0,0284)

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota: Erros padrões robustos entre parênteses. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Decompondo os diferenciais de rendimentos médios entre os sexos, verifica-se, em 2017 e 2020, que os rendimentos dos homens são superiores aos das mulheres, em todos os quantis de rendimento, resultando em uma diferença positiva para os homens. Observa-se ainda que para os quantis 50 e 75 houve um crescimento no rendimento de ambos os sexos, de 2017 para 2020. No entanto, esse aumento foi maior para os homens, elevando o diferencial salarial existente, conforme esperado, dado que a crise do COVID-19 alterou o comportamento do mercado de trabalho, e atingiu desproporcionalmente os indivíduos. Analisando as diferenças com base no efeito de composição (total explicado) e no efeito estrutural (total não explicado), observa-se um aumento no diferencial de rendimento, em todos os quantis, caso homens e mulheres possuam as mesmas características produtivas. Assim, a maior parte da diferença é devida a componentes não associados às características produtivas (efeito estrutural), ou seja, estão ligados a fatores não explicados, atribuídos à discriminação, resultado semelhante ao encontrado por Filho (2015). Os resultados revelam também, um aumento de tais fatores, de 2017 para 2020, com exceção do nível mais alto de rendimentos (90º quantil), o que pode estar associado ao aumento da vulnerabilidade das mulheres e grupos sociais mais pobres, diante da pandemia do COVID-19. Além da discriminação, também se deve a outros fatores, como uma possível penalidade da maternidade (ENGLAND et al., 2016), bem como queda de produtividade, devido à realização de outras atividades não remuneradas, como tarefas domiciliares, característico do período de isolamento (HAM, 2021).

Quando analisados os estratos 10 e 25, observa-se uma redução da diferença salarial, o que pode estar relacionado à redução das horas trabalhadas e folhas salariais desses grupos durante a pandemia, que atingiu a população ativa, e pode ter mantido a tendência de redução do diferencial ao longo dos anos. O estrato de salários mais elevado (quantil 90) também apresentou uma redução entre os anos. Esse resultado é coerente ao encontrado por Barros (2017), que relaciona essa queda a um aumento da difusão do conhecimento, provocando um aumento na produtividade dos trabalhadores e, com isso, uma redução às discrepâncias salariais. Além disso, tais grupos sociais com rendimentos mais elevados são menos vulneráveis a crises econômicas, o que pode também explicar o fato desse grupo seguir uma tendência diferente dos demais.

Analisando o diferencial de salários entre os grupos de homens e mulheres com filhos menores de 15 anos, observa-se que as diferenças para todos os quantis foram estatisticamente significativas. No entanto, a tendência do *gap* foi diferente entre os quantis. Nos quantis 10 e 25, houve uma pequena redução no hiato salarial de 2017 para 2020. Esse resultado foi favorecido pelo efeito de composição (total explicado), que foi negativo, indicando uma redução do diferencial entre os grupos, que pode ser devido às mães empregadas passaram a ter características observáveis favoráveis, que contribuíram para a redução do hiato de rendimento. No entanto, o diferencial total continua positivo para os pais, devido ao efeito estrutural, que foi positivo nos dois anos e teve um aumento significativo de um ano para outro. Isso indica que, embora tenha se reduzido a diferença salarial entre os indivíduos desse grupo, houve um aumento do fator discriminação no ano pandêmico.

Em comparação, a diferença salarial dos indivíduos no quantil 90 também foi reduzida, de 2017 para 2020, demonstrando que a pandemia parece ter afetado o hiato de rendimento neste grupo. Diferente dos quantis 10 e 25, houve uma redução do efeito não explicado indicando uma redução na discriminação para esse grupo, em contraponto, observa-se um aumento no efeito das características de um ano para o outro, o que pode estar associado ao nível de escolarização desse grupo. Tais fatores podem ter contribuído para a redução do hiato salarial deste quantil.

Observando os quantis 50 e 75, verifica-se um aumento no *gap* salarial entre homens e mulheres com filhos menores de 15 anos, o que pode estar sendo favorecido pela penalidade da maternidade, uma vez que o total não explicado foi positivo e aumentou de um ano para o outro, o que pode indicar que a pandemia aumentou a discriminação para essas mulheres, bem como a influência de fatores que influenciam a produtividade não observada, como atividades domésticas ligadas ao cuidado de outros membros da família. Nota-se também que, em 2017, o hiato salarial foi muito próximo nos quantis 50 e 75, e que a maior parte desse diferencial é explicado por fatores não associados aos atributos produtivos dos indivíduos.

Comparando os resultados entre homens e mulheres, bem como homens e mulheres com filhos menores de 15 anos, constata-se que a diferença salarial de gênero é maior quando se considera apenas

homens e mulheres com filhos, para todos os quantis de renda. Esse resultado pode indicar que a maternidade é um ônus em termos salariais para as mulheres, sendo um indicativo de que a presença de filhos contribui para aumentar as desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres. Além disso, nota-se um aumento dessa diferença entre os anos, revelando que esse efeito se intensificou durante a pandemia, o que pode estar associado ao maior tempo dedicado ao cuidado dos filhos.

Adentrando na decomposição salarial de mulheres com e sem filhos menores de 14 anos, os resultados mostram que houve uma redução estatisticamente significativa ao longo dos anos em todos os quantis, exceto para o quantil 75, que apresentou um aumento no *gap* de 2017 para 2020, mas não foi estatisticamente significativo. Além disso, há um comportamento divergente nos sinais da diferença salarial desses dois grupos para cada ano. Para os quantis 10 e 25, nota-se que o *gap* salarial reduziu de 2017 para 2020, ao passo que, para os quantis 50 e 90, a diferença foi negativa em 2020. Essa larga diferenciação nos resultados entre os quantis pode demonstrar uma heterogeneidade neste grupo.

Esse modelo difere dos demais à medida que os resultados demonstram que para o ano de 2017, a maior parte das diferenças estão associadas às características produtivas das mulheres, influenciadas pela escolaridade (variável de maior influência sobre esse efeito). Essa discrepância pode ser explicada pela menor possibilidade das mulheres que têm filhos em adquirir escolarização, dado o tempo gasto com os cuidados maternos. Observa-se ainda uma queda desse efeito de 2017 a 2020, o que pode estar relacionado aos efeitos da crise do COVID-19 sobre o mercado de trabalho, levando a uma redução no número de horas trabalhadas da população em geral. O efeito não explicado teve um resultado diferente do esperado sobre *gap* salarial, uma vez que a discriminação não explica as diferenças salariais entre as mulheres com ou sem filhos.

De forma geral os resultados revelam a existência de um hiato salarial entre os grupos analisados. Os resultados indicam ainda que a maior diferença salarial encontrada foi entre homens e mulheres com filhos e a menor foi entre mulheres sem e com filhos pequenos. No que se refere às causas desse *gap* entre os rendimentos, encontrou-se que para a diferença salarial entre homens e mulheres (com filhos), essas são influenciadas em sua maioria pela discriminação, já a discrepância entre mulheres sem filhos e com filhos é explicada pelos fatores produtivos. Essas estimativas são um indicativo de que a presença de filhos contribui para aumentar as desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres, bem como sugerem que a presença de filhos pode reduzir a capacitação das mulheres reduzindo sua produtividade. Por fim, observou-se um aumento do hiato salarial para os grupos de homens e mulheres, e homens e mulheres com filhos, nos quantis médio das distribuições, indicando que a pandemia do COVID-19 pode ter alterado o comportamento das desigualdades de renda.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A recessão do COVID-19 alterou o comportamento do mercado de trabalho, à medida que o distanciamento social restringiu as atividades econômicas. No entanto, os impactos da crise atingiram de forma diferente os grupos socioeconômicos, o que pode refletir em aumento nas desigualdades de gênero, sobretudo quando as mulheres são mães. Desse modo, o objetivo do presente trabalho foi analisar os impactos que a pandemia da COVID-19 trouxe ao mercado de trabalho da mulher e aos diferenciais salariais de gênero no Brasil, ao longo da distribuição de rendimentos e do diferencial, investigando o efeito da maternidade sobre esses resultados.

Para se atingir essa análise, estimou-se equações de salários para homens e mulheres com a correção do viés de seleção na amostra (modelo de Heckman). Em seguida, utilizou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder para abordar as causas da diferenciação salarial, considerando diferentes quantis da distribuição de rendimentos. Os resultados empíricos encontrados sugerem que fatores como escolaridade, idade, raça, localização e presença de filhos contribuem para determinação da situação de ocupação e rendimentos de homens e mulheres. No que tange a principal variável de interesse desse estudo, os resultados indicam que a presença de filhos reduz a probabilidade das mulheres trabalharem enquanto aumentam essa possibilidade para os homens. Assim, pode-se dizer que, enquanto para as mulheres possuir filhos reflete em um ônus em termos ocupacionais, para os homens essa condição reflete em um prêmio. Quando analisado os impactos dessa variável sobre os rendimentos verifica-se um efeito positivo para ambos os sexos, embora seja importante ressaltar que a influência positiva de ter filhos

pequenos (menores de 15 anos), sobre a média salarial, não é um característico de toda a distribuição de rendimentos.

Quando analisadas as diferenças de rendimentos, os resultados revelam a existência de um hiato salarial entre todos os grupos analisados. Os resultados indicam ainda que a maior diferença salarial encontrada foi entre homens e mulheres com filhos, e que essa é em maior parte explicada pelo efeito discriminação, mas também pode estar associado a fatores que reduzem a produtividade, como a realização de atividades domésticas ou penalidade devido à maternidade. Quando comparados os resultados de 2017 e 2020, percebe-se um aumento no diferencial salarial de homens e mulheres (com filhos) nos quantis 50 e 75 da amostra de um ano para outro. Tal comportamento era esperado e pode estar associado aos impactos que a pandemia da COVID-19 acarretou sobre o mercado de trabalho brasileiro. Diferente dos grupos de gênero, quando analisados o grupo de mulheres com e sem filhos, verifica-se que, embora os resultados apontem um diferencial positivo para as mulheres sem filhos, nos primeiros quantis, esse resultado é em maior parte explicado por características produtivas das mulheres, sobretudo ligadas à escolaridade.

Os resultados sugerem que a pandemia do COVID-19 e a presença de filhos alteram o comportamento do diferencial salarial de gênero. Além disso, esse comportamento varia entre os quantis de rendimento. As estimativas revelam ainda que a relação entre escolaridade e salários é insuficiente para explicar os rendimentos e *gaps* salariais, dado que outros fatores socioeconômicos e estruturais afetaram os resultados.

É importante ressaltar que estudos acerca da participação da mulher no mercado de trabalho e sobre os diferenciais de rendimentos são complexos e envolvem conotações sociais amplas. Este trabalho contribui aos estudos sobre gênero, evidenciando a importância de se adotar análises multidimensionais em torno dos determinantes ocupacionais e de rendimento. Além disso, análises como essa são fundamentais para o delineamento de políticas públicas, haja visto que os resultados revelaram que as desigualdades de rendimento são um problema social fruto do desequilíbrio econômico, cultural e social das sociedades, sendo relevante considerar os mais diversos fatores, em diferentes contextos econômicos.

REFERÊNCIAS

ADDA, Jérôme; DUSTMANN, Christian; STEVENS, Katrien. The career costs of children. **Journal of Political Economy**, v. 125, n. 2, p. 293-337, 2017.

AIGNER, D.J.; CAIN, G.C. Statistical theories of discrimination in labor market. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 30, n. 2, p. 175-187, Jan. 1977.

ALBELDA, R. P. Occupational Segregation by Race and Gender: 1958–1981. **Sage Journals**, v. 39, n. 3, p. 404-411, Apr. 1986.

ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. A estagnação da taxa de ocupação e o fim precoce do bônus demográfico. *In*: Anais do XX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP. **Anais...** 2017.

AMUEDO-DORANTES, Catalina; KIMMEL, Jean. The Motherhood Wage Gap for Women in the United States: The Importance of College and Fertility Delay. **Review of Economics of the Household**, v.3, p.17-48, 2005.

ANGRIST, J.; EVANS, W. Children and their parent's labor supply: evidence from exogenous variation in family size. **American Economic Review**, v. 88, n. 3, p. 450-477, Jun. 1998.

ARROW, K. The theory of discrimination. *In*: ASHENFELTER, O; REES, A. (Ed.). **Discrimination in labor markets**. Princeton, NJ: Princeton University Press, p. 3-33, 1971.

- BALTAR, P.; LEONI, E. Trabalho Decente no Brasil: Diferenças por sexo e idade. **Revista da ABET**, 2016.
- BARROS, R. P.; RAMOS, L.; SANTOS, E. **Gender differences in Brazilian labor markets: investment in Women's Human Capital**. Chicago: University of Chicago Press, 1995.
- BECKER, G.S. **The economics of discrimination**. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1957.
- BERTRAND, Marianne; GOLDIN, Claudia; KATZ, Lawrence. **Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors**. National Bureau of Economic Research, 2009 (Working Paper, 14681).
- BLAUG, M. An economic analysis of personal earnings in Thailand. **Economic Development and Cultural Change**, v. 23, n. 1, p. 1-31, Oct. 1974.
- BLAU, F. D.; KAHN, L. M. The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. **Journal of Economic Literature**, v. 55, n. 3, p. 789-865, 2017.
- BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. **Journal of Human Resources**, v.8, p.436-455, 1973.
- BORJAS, George. **Economia do Trabalho**. Tradução: R. Brian Taylor. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.
- BUCKLES, K. Understanding the returns to delayed childbearing for working women. **American Economic Review**, v. 98, n. 2, p. 403-407, May 2008.
- BUCHINSKY, M. The dynamics of changes in the female wage distribution in the USA: A quantile regression approach. **Journal of Applied Econometrics**, 13: 1-30, 1998.
- CAMPÊLO, A. K., SILVA, E. N. Filhos e renda familiar: uma aplicação do efeito quantílico de tratamento. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 35, n. 3, 355-377, 2005.
- CIRINO, J.F. **Participação feminina e rendimento no mercado de trabalho: análises de decomposição para o Brasil e as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador**. Viçosa, MG: Universidade Federal de Viçosa, 2008.
- DA COSTA SILVA, M. M.; SHINKODA, M. H. The gender gap and the COVID-19 pandemic: An analysis of net Brazilian formal job destruction. **Economia**, v. 22, n. 3, p. 225-238, 2021.
- DE SOUZA SANTOS, D. et al. Disproportionate impact of coronavirus disease 2019 (COVID-19) among pregnant and postpartum black women in Brazil through structural racism lens. **Clinical Infectious Diseases**, v. 72, n. 11, p. 2068-2069, 2021.
- DEATON, A. The analysis of household surveys: a microeconomic approach to development policy. **John Hopkins University Press**, 1997.
- DOERINGER, P.; PIORE, M. **International labor markets and manpower analysis**. Lexington: D. C. Heath and Company, 1971.
- ENGLAND, P. et al. Do highly paid, highly skilled women experience the largest motherhood penalty? **American sociological review**, v. 81, n. 6, p. 1161-1189, 2016.

- EVANS, J.; GIBBS, E. Moving from precarious employment to decent work. **GURN**, 2009.
- FIRPO, S. P.; FORTIN, N. M.; LEMIEUX, T. Unconditional quantile regressions. **Econometrica**, v. 77, n. 3, p. 953-973, 2009.
- FIRPO, S. P.; FORTIN, N. M.; LEMIEUX, T. Decomposing wage distributions using recentered influence function regressions. **Econometrica**, v. 6, n. 2, p. 28, 2018.
- HECKMAN, James. Sample selection bias as a specification error. **Econometrica**, v.47, n. 1, 1979.
- LEONE, E. T.; BALTAR, P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 355-367, jul./dez. 2006.
- LOUREIRO, P.R.A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 1, p. 125-157, jan./mar. 2003.
- INSFRAN, F.; MUNIZ, A. Maternidade e COVID-19: desigualdade de gênero sendo reafirmada na pandemia. **DIVERSITATES International Journal**, v. 12, n. 2, p. 26-47, 2020.
- MACHADO, A. F. MATOS, R. S.; Diferencial de Rendimento por Cor e Sexo no Brasil. **Econômica**, Rio de Janeiro, v.8, n.1, p.5-27, jun., 2006.
- MANNING, Alan; SWAFFIELD, Joanna. The gender gap in early-career wage growth. **The Economic Journal**, v. 118, n. 530, p. 983-1024, 2008.
- MINCER, J.; POLACHEK, S. Family investments in human capital: Earnings of women. **Journal of Political Economy**, v. 82, n. 2, Part 2, p. S76-S108, 1974.
- OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v.14, n.3, p.693-709, 1973.
- PAZELLO, T, E. A Maternidade Afeta o Engajamento da Mulher no Mercado de Trabalho?: Um Estudo Utilizando o Nascimento de Gêmeos como um Experimento Natural. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 36, n. 3, p. 507-538, julho-setembro, 2006.
- PAZELLO, E. T.; FERNANDES, R. A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: Diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. *In: Anais do 32º Encontro Nacional de Economia. Anais...* João Pessoa, 2004.
- PHELPS, E.S. The statistical theory of racism and sexism. **American Economic Review**, v. 62, n. 4, p. 659-661, Sept. 1972.
- SCHULTZ, Theodore W. **O capital humano**: investimentos em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.
- SOARES, S. S. D. **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho** – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. Brasília: IPEA, nov., 2000. Texto para Discussão, 769.
- SOLON, M. et al. O trabalho de mulheres jornalistas durante a pandemia da COVID-19. **Revista Inter-Legere**, v. 3, n. 28, p. c20842-c20842, 2020.

SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L. G.; QUEIROZ, B. L. A relação entre parturição e trabalho feminino no Brasil. **R. bras. Est. Pop.**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 1, p. 57-79, jan./jun. 2011.

STANISCUASKI, F. et al. Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. **Frontiers in psychology**, v. 12, p. 663252, 2021.

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

VENEROSO, C. **O efeito do número de filhos no rendimento das mulheres brasileiras inseridas no mercado de trabalho**. 65f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.