

**JÚLIA ESTEVÃO MORAES**

**OS EFEITOS DA MATERNIDADE E DA COR DA MULHER BRASILEIRA NO  
MERCADO DE TRABALHO FORMAL**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

Orientador: Francisco Carlos da Cunha Cassuce

**VIÇOSA – MG**

**2024**

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da  
Universidade Federal de Viçosa -  
Campus Viçosa**

T

M827m  
2024  
Moraes, Júlia Estevão, 1996-  
Efeitos da maternidade e da cor da mulher brasileira no  
mercado de trabalho formal / Júlia Estevão Moraes. – Viçosa,  
MG, 2024.

1 dissertação eletrônica (47 f.): il. (algumas color.).

Orientador: Francisco Carlos da Cunha Cassuce.  
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa,  
Departamento de Economia, 2024.

Referências bibliográficas: f. 45-47.

DOI: <https://doi.org/10.47328/ufvbbt.2024.636>

Modo de acesso: World Wide Web.

1. Mercado de trabalho. 2. Negras - Emprego.  
3. Discriminação racial. 4. Discriminação no emprego.  
5. Maternidade. I. Cassuce, Francisco Carlos da Cunha, 1978-  
II. Universidade Federal de Viçosa. Departamento de Economia.  
Programa de Pós-Graduação em Economia. III. Título.

CDD 22. ed. 331.44

Bibliotecário(a) responsável: Bruna Silva  
CRB-6/2552

**JÚLIA ESTEVÃO MORAES**

**EFEITOS DA MATERNIDADE E DA COR DA MULHER BRASILEIRA NO  
MERCADO DE TRABALHO FORMAL**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 22 de abril de 2024.

Assentimento:

---

Júlia Estevão Moraes

Autora

---

Francisco Carlos da Cunha Cassuce

Orientador

## AGRADECIMENTO

Em primeiro lugar agradeço à Deus por me conceder saúde e força para concluir mais uma etapa.

À minha mãe, Janaína, por nunca medir esforços para que eu pudesse alcançar todos os meus objetivos e por todo amor a mim dedicado. Sempre esteve comigo, me amparando e comemorando cada uma das minhas vitórias. Obrigada por ser minha inspiração de força e sabedoria.

Às minhas irmãs que são uma fonte de motivação e de força para mim. Às minhas tias, ao meu tio e ao meu avô. Sou muito privilegiada por ter uma família tão boa, que comemora minhas conquistas como se fossem às deles.

Aos meus amigos das minhas cidades do coração, Barra Mansa e Nova Friburgo, por estarem sempre comigo mesmo longe, por me motivarem, me incentivarem e por compreenderem as minhas ausências inevitáveis. Aos meus amigos que Viçosa me presenteou, por toda ajuda ao longo dessa jornada, por não me deixarem desanimar e por toda troca de experiências.

Ao meu orientador desde a graduação, professor Francisco, por me guiar na produção deste trabalho, por toda paciência, atenção e dedicação ao longo do processo.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

## RESUMO

MORAES, Júlia Estevão, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, abril de 2024. **Os efeitos da maternidade e da cor da mulher brasileira no mercado de trabalho formal.** Orientador: Francisco Carlos da Cunha Cassuce.

A penalidade pela maternidade investiga de que forma as mulheres enfrentam desafios no mercado de trabalho após se tornarem mães. Na literatura é observado que a partir da chegada de um filho, as mulheres podem passar a sofrer maiores penas, como diminuição salarial ou então saída do mercado de trabalho. Esta dissertação tem como objetivo verificar os efeitos da maternidade no acesso ao mercado de trabalho formal. Além disso, partindo do pressuposto que as mulheres não são um grupo homogêneo, busca-se comparar os efeitos para mães brancas, mães negras, mulheres brancas sem filhos e mulheres negras sem filhos. Por meio da Decomposição de *Fairlie*, utilizando a base de dados da PNADC de 2022, verificou-se que as mães apresentam menos 1,9 p.p de chance de ingressarem no mercado formal, resultado que vai de acordo com a literatura. Além disso, os resultados apontam para a existência de uma possível discriminação pela maternidade e pela cor, sugerindo que parte do acesso ao mercado de trabalho é definido por características não produtivas, em torno de 10% a 50%. Contudo, a discriminação pela cor é mais forte do que a discriminação pela maternidade. Logo, mulheres negras apresentam desvantagens ainda que não tenham filhos.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho formal; Discriminação de cor; Penalidade pela maternidade.

## ABSTRACT

MORAES, Júlia Estevão, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, April, 2024. **Effects of motherhood and race of Brazilian women in the formal labor market.** Adviser: Francisco Carlos da Cunha Cassuce.

The motherhood penalty investigates how women face challenges in the labor market after becoming mothers. The literature shows that after the birth of a child, women may face greater penalties, such as a decrease in salary or even leaving the labor market. This dissertation aims to verify the effects of motherhood on access to the formal labor market. Furthermore, assuming that women are not a homogeneous group, we seek to compare the effects for white mothers, black mothers, white women without children, and black women without children. Through Fairlie Decomposition, using the 2022 PNADC database, it was found that mothers have a 1.9 p.p. lower chance of entering the formal labor market, a result that is in line with the literature. Furthermore, the results point to the existence of possible discrimination due to motherhood and race, suggesting that part of the access to the labor market is defined by non-productive characteristics, around 10% to 50%. However, discrimination based on race is stronger than discrimination based on motherhood. Therefore, black women face disadvantages even if they do not have children.

**Keywords:** Formal labor market; Race discrimination; Child penalty.

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1. Percentual de mulheres de acordo com a cor e a maternidade nos quintis de renda..... 27
- Figura 2. Distribuição percentual de mulheres brancas e mulheres negras por quintis de renda..... 28
- Figura 3. Distribuição percentual de mulheres de acordo com a presença ou ausência da maternidade por quintis de renda. .... 28

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Descrição das variáveis .....	21
---	----



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Estatística descritiva das mulheres que compõe a amostra (%) .....	25
Tabela 2. Distribuição percentual da escolaridade por grandes regiões brasileiras .....	29
Tabela 3. Modelo <i>Probit</i> estimado para explicar as chances de as mulheres ingressarem no mercado de trabalho brasileiro – Efeito marginal .....	31
Tabela 4. Decomposição de <i>Fairlie</i> para a probabilidade de estar empregado no setor formal para mãe branca e mãe negra .....	35
Tabela 5. Decomposição de <i>Fairlie</i> para a probabilidade de estar empregada no setor formal para mãe branca e mulher branca e sem filho.....	37
Tabela 6. Decomposição de <i>Fairlie</i> para a probabilidade de estar empregado no setor formal para mãe negra e mulher sem filho negra .....	39
Tabela 7. Decomposição de <i>Fairlie</i> para a probabilidade de estar empregada no setor formal para mulher sem filho e branca e mulher sem filho e negra .....	41

## Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1. Objetivos.....	14
2. ASPECTOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS SOBRE A PENALIDADE PELA MATERNIDADE .....	14
3. METODOLOGIA.....	19
3.1. Modelo Econométrico .....	19
3.2. Decomposição de <i>Fairlie</i> .....	21
3.3. Base de Dados .....	23
4. RESULTADOS .....	25
4.1. Análise descritiva da amostra .....	25
4.2. Análise das chances de ser uma trabalhadora formal .....	31
4.3. Decomposição <i>Fairlie</i> .....	34
5. CONCLUSÃO.....	43

## 1. INTRODUÇÃO

A penalidade pela maternidade é um fenômeno verificado em diversos países tais como Estados Unidos, Reino Unido, Chile e Brasil (WALDFOGEL, 1998; KUZIEMKO, 2018; GUIGINSKI & WAJNMAN, 2019; BERNIELL et. al 2020). Trata-se de um evento que evidencia que mulheres que compartilham de características produtivas semelhantes podem sofrer punições no mercado de trabalho devido a presença de um ou mais filhos. Logo, a maternidade pode agir como mais uma barreira aos avanços nos resultados das mulheres no trabalho produtivo ao impactar negativamente sua participação no mercado de trabalho formal.

É amplamente reconhecido que o mercado de trabalho é marcado pela discriminação entre homens e mulheres<sup>1</sup>, embora a taxa de participação feminina no mercado de trabalho esteja, historicamente, apresentando um comportamento crescente. De acordo com OECD (2021), na maior parte dos países, a participação feminina está aumentando, enquanto a masculina diminui. No Brasil a situação segue a mesma tendência. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa feminina cresceu de 34,8% em 1990 para 54,5% em 2019, porém recuou em 2020 para 49,45%, fato atribuído ao efeito da pandemia da Covid-19. Além disso, de acordo com o Global Gender Gap Index, o Brasil ocupa o 93º lugar de 146 países no quesito taxa de participação de mulheres na força de trabalho (WEF, 2022).

Mesmo que o hiato na taxa de participação no mercado de trabalho entre os gêneros esteja diminuindo lentamente, ainda é observado uma diferença em favor dos homens (IBGE, 2021), o que reflete que a inserção no mercado de trabalho formal, na média, é mais difícil para mulheres do que para os homens. A persistência dessa desigualdade pode estar associada não somente às discriminações de gênero ligadas ao mercado, mas também às normas sociais e culturais da divisão sexual do trabalho e da dificuldade de conciliar o trabalho remunerado com as responsabilidades familiares (ALVES, 2016). Partindo deste ponto, a dificuldade das mulheres fica mais severa com o advento da maternidade.

A desproporcional divisão do trabalho doméstico, ou seja, a sobrecarga da mulher, é capaz de resultar em uma baixa produtividade no mercado de trabalho, fazendo com que as desigualdades de gênero, em termos salariais e de acesso, persistam, além de influenciar nas condições de saúde e bem-estar feminino (MADALOZZO, MARTINS E SHIRATORI, 2010). Os autores também apontam que

---

<sup>1</sup> Ver por exemplo Kergoat (2009); Madalozzo (2010); Costa et al (2016); Magnusson e Nerme (2017); Medeiros (2017); Cotrim et al. (2020); Dias et al. (2023);

possuir crianças no domicílio aumenta o trabalho doméstico principalmente para as mulheres, uma vez que esta responsabilidade é primordialmente atribuída à elas. Portanto, a manutenção da divisão do trabalho produtivo e reprodutivo age como uma barreira para maior avanço das conquistas das mulheres no mercado de trabalho e estagnação das mudanças (ALVES, 2016), porque pode levar a interrupções na carreira e a ocupações mais flexíveis, intensificando as desigualdades já existentes (GUIGINSKI & WAJNMAN, 2019).

Assim, no Brasil, ainda que as mulheres estejam gradualmente aumentando investimento em capital humano<sup>2</sup> e progredindo no âmbito produtivo, elas permanecem sendo as principais responsáveis pelos serviços e cuidados domésticos. De acordo com o IBGE (2021), as mulheres dedicam quase o dobro de tempo do que os homens nos afazeres domésticos ou no cuidado de pessoas, ou seja, enquanto as mulheres pretas ou pardas dedicam, em média, 22 horas semanais e mulheres brancas 20,7 horas, homens brancos trabalham apenas 10,9 horas semanais em atividades domésticas. Tal contexto familiar explica parte das diferenças do acesso ao mercado, tanto de gênero quanto racial, que se intensifica com a chegada de um filho.

De tal modo, a maternidade se torna uma das principais questões para entender as relações de desigualdade duradouras no mercado de trabalho e, por consequência, as desigualdades socioeconômicas entre as gerações. O nascimento de um filho provoca mudanças na vida dos pais e a literatura mostra que estas transformações são categóricas nos resultados do mercado de trabalho, fenômeno entendido como “penalidade pela maternidade”. É visto que a maternidade se relaciona negativamente com o salário, com a formalidade do emprego e com a participação na força de trabalho (ANGRIST, 1998; WALDFOGEL, 1998; PAZELLO & FERNANDES, 2004; PAZELLO, 2006; BUDIG & HODGES, 2010; MACHADO & NETO, 2016; KUZIEMKO, 2018; GUIGINSKI & WAJNMAN, 2019). Neste trabalho, será abordado conceito de penalidade da maternidade em termos do acesso ao emprego formal.

A maternidade “penaliza” ou “premia” as mulheres de forma desigual de acordo com as condições socioeconômicas e de escolaridade. As mães com condições financeiras inferior são penalizadas com a saída do mercado de trabalho ou o ingresso no mercado informal, enquanto mulheres com melhores condições, ao adiarem a maternidade, são “bonificadas” com melhores salários do que aquelas que não adiaram (BUDIG & HODGES, 2010; PAULO, 2013). Portanto,

---

<sup>2</sup>Segundo IBGE (2021), em média, as mulheres apresentam maior nível de escolaridade que os homens. Porém, ao fazer o recorte racial, os mais educados são as mulheres brancas, seguido dos homens brancos, mulheres pretas ou pardas e, por fim, homens negros ou pardos. Logo, a desigualdade educacional entre gênero não é tão intensa quanto a desigualdade racial.

aquelas com maior nível socioeconômico e educacional adotam a estratégia de procrastinar a maternidade com o objetivo de elevar o nível de capital humano, planejar sua carreira profissional e, assim, reduzir os custos da maternidade (MILLER, 2009). Cunha et al. (2022) observaram que o evento da postergação da maternidade é uma estratégia adotada principalmente por mulheres brancas, solteiras e residentes na região Sudeste e está muito associado a possibilidade de investimento em capital humano.

Com isso, ainda que as mulheres sejam atingidas com diversas desvantagens, isto não seria suficiente para considerá-las como um “grupo minimamente homogêneo” (BIROLI, 2016). Dentro deste mesmo grupo, existe segmentações dada pela maternidade e pela cor destas mulheres. Portanto, é fundamental investigar as sanções provocadas pela maternidade realizando um recorte racial, visto que, a depender destas variáveis, as realidades dificilmente terão uma convergência e os efeitos da discriminação podem apresentar proporções distintas. Assim, esta pesquisa visa investigar e comparar o efeito da maternidade sobre a inserção no setor formal de mulheres com filhos negras e brancas e mulheres sem filhos negras e brancas.

A origem da inserção da mulher negra no mercado de trabalho destoa da mulher branca e contribuiu para as desigualdades existentes atualmente. Como destaca Oliveira (2019), as mulheres negras, quando comparado com as mulheres brancas, estão mais ocupadas em atividades informais, de menor prestígio e, conseqüentemente, pior remuneráveis. Ainda de acordo com a autora, a cor do indivíduo o desloca para ocupações a margem da sociedade, inferiores àquelas ocupadas pela população branca.

Sabendo que as taxas de formalização e de participação de uma economia são indicadores que se relacionam com a promoção de um trabalho decente, formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como um trabalho produtivo e de qualidade, marcado pela equidade, segurança, dignidade humana, remuneração adequada e com a devida proteção social. A redução das desigualdades de gênero e racial e da pobreza perpassa pelo acesso aos direitos do trabalho, à proteção social e ao aumento da igualdade de oportunidades (OIT, 2012). Nesse sentido, questões relacionadas a este setor são de extrema relevância.

O crescimento do emprego formal melhora a situação de trabalho de toda a população ocupada. No caso das mulheres, a formalidade garante direitos trabalhistas que garantem proteção e segurança durante o período de licença-maternidade. Dado que socialmente o compromisso de cuidado com os filhos recai principalmente sobre as mães, a sobrecarga de trabalho favorece a saída do emprego ou então a migração para o setor informal, funcionando como uma estratégia adotada a

fim de obter maior flexibilidade da jornada de trabalho, facilitando a combinação entre o trabalho produtivo com o cuidado doméstico, mesmo que sejam auferidos rendimentos menores e tenham menor proteção (MARON & MEULDERS, 2008; BUDIG & HODGES, 2010; GUIGINSKI & WAJNMAN; 2019).

Considerando o que foi posto e que o Brasil se caracteriza por apresentar considerável desigualdades socioeconômicas e discriminação racial é necessário investigar se a maternidade penaliza todas as mulheres de forma igual, em termos de acesso ao setor formal, ou se existe diferenças dado a raça/cor da mãe. Parte-se da hipótese que mulheres mães, negras, por acumularem tanto a discriminação de gênero quanto a racial, encaram maior discriminação no mercado de trabalho. Com isso, mães negras enfrentariam maior dificuldade de inserção no mercado formal.

A maternidade é um ponto de partida fundamental para entender as desigualdades persistentes no mercado de trabalho. Discutir a empregabilidade das mães e compreender de que forma se dá a dinâmica da inserção no mercado de trabalho é importante para elaboração de políticas públicas que conciliem a maternidade com a vida profissional da mulher, como flexibilidade da jornada de trabalho, licença-maternidade e paternidade, oferta de vagas em creches, políticas contra discriminação no local de trabalho, tendo em vista que o aumento da participação e permanência da mulher no mercado de trabalho é uma questão chave para o crescimento e desenvolvimento econômico.

Nesse sentido, esta pesquisa visa contribuir para a literatura ao adicionar uma análise interseccional, mostrando como as interações entre cor e gênero afetam as mulheres de maneiras distintas e que o acúmulo de discriminação se manifesta de formas diferentes na probabilidade de acesso ao mercado de trabalho formal no contexto de uma economia em desenvolvimento. Tal análise, partindo do pressuposto que as mães negras sofreriam com maior penalização, pode contribuir para oferecer uma base sólida para o desenvolvimento de políticas públicas mais eficazes e equitativas para mitigar este resultado.

## **1.1.Objetivos**

### 1.1.1. Objetivo geral

Este estudo tem como objetivo analisar o efeito da maternidade sobre o acesso das mulheres ao mercado de trabalho formal, considerando a autodeclaração racial.

### 1.1.2. Objetivos específicos

Especificamente pretende-se:

- Caracterizar o perfil das trabalhadoras dado a presença de filhos e a autodeclaração racial;
- Analisar de que forma características das mulheres afetam o acesso ao mercado de trabalho brasileiro;
- Comparar as probabilidades de ingresso a formalidade de mulheres brancas e negras, com e sem filhos.
- Verificar como determinados atributos contribuem para o possível diferencial de probabilidade de fazer parte do mercado de trabalho entre mulheres com e sem filhos, dado a sua cor.

Essa dissertação está dividida em 4 seções além dessa introdução. Na seção seguinte foi realizado um levantamento teórico que relaciona as principais conclusões a respeito da penalidade da maternidade. Na terceira seção, são apresentados os procedimentos metodológicos adotados, bem como a base de dados utilizada. No quarto tópico, é discutido os resultados obtidos e, por fim, a conclusão.

## **2. ASPECTOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS SOBRE A PENALIDADE PELA MATERNIDADE**

As abordagens teóricas têm se debruçado em investigar de que forma a chegada de um filho interfere nos resultados do trabalho produtivo. A evolução da participação feminina no trabalho remunerado não tem sido acompanhada de uma mudança significativa ou estrutural na esfera reprodutiva e na cultura das funções familiares, ou seja, os homens permanecem afastados das responsabilidades domésticas enquanto as mulheres ainda são vistas como as principais responsáveis pelos cuidados domésticos e familiar (SOUSA, GUEDES; 2016). Embora as diferenças de gênero no nível educacional estejam reduzindo, ainda é verificado uma considerável disparidade de gênero no mercado de trabalho, parcela atribuída a fatores como discriminações de gênero ou racial, que se intensificam após o nascimento de um filho (GUIGINSKI & WAJNMAN, 2019; BERNIELL et al. 2020).

De fato, a construção histórica da divisão sexual do trabalho entre produtivo e reprodutivo, além de refletir nas relações de trabalho, se manifesta de forma cultural e social que resulta nas dificuldades práticas e institucionais na conciliação entre as responsabilidades da casa e do emprego e perpetua desigualdades de salários, condições de emprego e saúde (HIRATA, 2001; ALVES, 2016). Por consequência, as mulheres, que gastam mais tempo no trabalho não remunerado do que homens, são constantemente sobrecarregadas, ao passo que os homens têm maior disponibilidade de tempo para se dedicarem ao trabalho remunerado. Segundo Alves (2016), a omissão masculina funciona como mais uma barreira para mobilidade social feminina, dado que nesta configuração, os homens estão mais propensos a conquistar melhores cargos e salários.

Becker (1985), ao explorar a divisão do tempo dispendido nos trabalhos domésticos e produtivos, verifica que, de fato, a responsabilização das tarefas domésticas pode reduzir as horas disponíveis para dedicação ao trabalho remunerado ou então levar ao abandono. Assim, observa-se que a utilidade no mercado de trabalho está diretamente relacionada ao que é produzido na esfera reprodutiva. Como consequência, a dedicação aos cuidados do lar reduz a produtividade, prejudica o nível de experiência e se relaciona negativamente com o rendimento do indivíduo.

Diante disso, a decisão da mulher sobre a oferta de trabalho está ligada às decisões que envolvem a esfera familiar. Assim como a decisão de fertilidade, que se relaciona com o número de filhos e a idade para iniciar a maternidade, é determinada pela escolha de participar da força de trabalho (BECKER, 1981), uma vez que o empenho dado aos serviços domésticos tende a aumentar com o número de filhos. A decisão de se inserir no mercado de trabalho está intimamente relacionada ao estado civil, a maternidade e a construção de uma família. Fatores, portanto, que reduzem o total de horas disponíveis para o trabalho produtivo (QUEIROZ e ARAGÓN, 2015).

As pesquisas neste sentido sintetizam o que é entendido como “penalidade pela maternidade” e buscam traduzir o ônus da maternidade. A penalidade materna está relacionada principalmente às desigualdades salariais, mas também à diferença nas ocupações, à barreira na ascensão na carreira, à dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal. Os estudos nessa área revelam que a discriminação por gênero no mercado de trabalho se torna mais rigorosa quando a mulher se torna mãe. De acordo com Kleven et al. (2020), grande parte da desigualdade de gênero no mercado pode ser atribuída aos impactos



desiguais da parentalidade sobre homens e mulheres. Partindo desse ponto, as mulheres mães e negras se encontram em situação ainda pior por serem discriminadas devido ao gênero, à condição de mãe e à sua cor.

A magnitude da penalidade da maternidade pode variar de acordo com: o nível de rendimento auferidos antes da chegada de um filho (ANDRADE e CUNHA, 2021; BUDIG e HODGES, 2010; BUDIG e ENGLAND, 2001); com o nível de escolaridade (ANDRADE e CUNHA, 2021; GUIGINSKI e WAJNMAN, 2019); com a idade da mãe no momento do nascimento (ANDRADE e CUNHA, 2021; PAULO, 2013; PAZELLO e FERNANDES, 2004), com o estado civil da mãe (BUDIG e HODGES, 2010); e de acordo com a cor da mãe (GUIGINSKI e WAJNMAN, 2019; ANDRADE e CUNHA, 2021; BUDIG e HODGES, 2010).

Internacionalmente, os estudos recentes mostram que o impacto das crianças sobre os resultados no mercado de trabalho das mulheres explica parte da desigualdade de gênero que ainda persiste em diversos países. Ao analisar o mercado da Dinamarca, no período de 1980 a 2013, Kleven et al. (2019a) observaram que homens e mulheres apresentam um comportamento paralelo em termos de salário, emprego e horas trabalhadas até o nascimento do primeiro filho. Após este evento, inicia-se uma divergência na trajetória profissional que permanece até vinte anos após o nascimento do primeiro filho. Portanto, o efeito negativo de uma criança sobre o desempenho no mercado de trabalho feminino é persistente e duradouro. Neste estudo, ainda foi visto que as mulheres apresentam, em média, 12 p.p. a menos nas chances de trabalhar do que antes da maternidade.

Com os resultados obtidos por Kuziemko et al. (2018) para os Estados Unidos e Reino Unido, as mulheres, depois do nascimento do filho, apresentaram cerca de 30 p.p. a menos de probabilidade de trabalhar do que o período anterior a maternidade e este efeito perdura entre os cinco e dez anos após o nascimento. Novamente, o efeito de queda é menor em mulheres que possuem diploma universitário. De acordo com Goldin & Mitchell (2017), as mulheres americanas conseguem reduzir as penalidades salariais ao adiar a maternidade, assim cada ano de atraso leva a um aumento de 9% nos rendimentos.

A maternidade é associada a uma redução salarial, uma vez que, ao ficarem afastadas do mercado de trabalho por um determinado período, estagna os anos de experiência, ou, por outro lado, migram para setores informais buscando a flexibilidade da jornada. Budig e Hodges (2010) argumentam que mulher sem (ou menos) filhos, tem em média quantidade

maior de capital humano do que mulher com (ou mais) filhos devido às interrupções dos estudos e afastamento do mercado de trabalho. O desnível no capital humano, especialmente a experiência profissional, explicou uma parte da diferença salarial observada entre estes dois grupos nos Estados Unidos no período de 1979 a 2004 (BUDIG & HODGES, 2010). É por isso que Anderson et al. (2003) apontam que a penalidade salarial é presente, inclusive nos casos em que a mulher retorna para o mercado de trabalho com seu filho em idade mais avançada.

Portanto, o custo de oportunidade de se ter um filho é elevado para as mulheres devido à valorização do conhecimento, dos anos de estudos e da experiência (MILLS & BLOSSFELD, 2005) pelo mercado de trabalho formal. Relacionado a isto, está a alternativa de adiamento da maternidade a fim de não interromper a formação do capital humano e, por consequência, não influenciar na redução do salário. Essa estratégia é mais observada entre as mulheres com condições financeiras mais favorecidas, que são também as que possuem maior grau de instrução e possuem oportunidade de planejar sua vida pessoal (PAULO, 2013).

No Brasil, Pazello (2006) analisou o período de 1992 e 1999 e indicou que quanto maior é a escolaridade da mulher, maior é a probabilidade de estar no mercado de trabalho e menor é o número de filhos. Os resultados obtidos pela autora indicam também que mulheres que postergam a maternidade está positivamente relacionada com melhores condições no mercado de trabalho e são as que tendem menos a abandonar o serviço remunerado após a gravidez. Ainda, Feijó et al. (2022) apontam que no Brasil o efeito da maternidade sobre o mercado de trabalho é prolongado e persistente, haja vista que somente em 18 anos após o nascimento do filho, a probabilidade de uma mulher com filho estar empregada se aproxima da probabilidade de uma mulher sem filhos.

Com a presença de filhos, a situação se torna mais severa e a literatura empírica indica que ter filhos está relacionado negativamente com a participação no mercado de trabalho pois, assim como as responsabilidades do lar, os cuidados com o filho também são majoritariamente atribuídos às mulheres. Logo, as trabalhadoras mães, quando comparadas aos pais e as mulheres sem filhos, estão mais propensas a estarem inseridas em ocupações precárias, de menor formalidade ou em jornadas de trabalho parcial, com salários mais desvalorizados e ainda apresentam maior propensão a abandonar o emprego para se dedicar exclusivamente à família (GUIGINSKI, WAJNMAN; 2019). Os resultados são ainda mais

negativos para as mulheres ao passo que a quantidade de filhos aumenta e no período que os filhos estão na idade pré-escolar (FEIJÓ et al.; 2022)

Ao tratar da realidade brasileira, é importante incluir no debate da penalidade da maternidade as características do país tais como altas taxas de informalidade e forte desigualdades de gênero e de raça, que é uma marca generalizada de países em desenvolvimento. Por exemplo, Berniell et al. (2020) observaram que a maternidade explica parte dos níveis de informalidade entre as mulheres do Chile resultando no aumento de 38% da informalidade. Os autores reforçam que a possibilidade de aceitar empregos informais é uma solução viável para que as mães não abandonem o mercado de trabalho integralmente. Caso não existisse o setor informal nas economias em desenvolvimento, as sanções maternais teriam maior magnitude.

Em vista disto, Paulo (2013) encontrou para o Brasil que o ônus da maternidade está fortemente relacionado a realidade socioeconômica em que as mulheres estão inseridas, visto que aquelas que estavam no quintil mais elevado de rendimento salarial (90º) no ano de 2009 e tiveram o primeiro filho com idade entre 30 e 45 anos apresentaram um prêmio de 6,8%, ou seja, o adiamento em um ano da fecundidade leva a aumento da taxa média salarial. Além disso, ser uma mulher branca, principalmente no caso dos quintis mais elevados de renda, reduz a penalidade maternal quando comparada à não branca.

Estes resultados vão ao encontro daqueles obtidos por Andrade e Cunha (2021), que investigam a magnitude da interferência da maternidade nos rendimentos dos trabalhadores brasileiros e observaram que a penalidade salarial para a mulher é de cerca de 22%. As autoras verificam que há um hiato de rendimento entre homens e mulheres. Contudo, o adiamento da maternidade até os trinta e cinco anos pode reduzir em 1,55% o gap salarial anual. Vale destacar que o adiamento da maternidade só reduz o hiato de rendimento para mulheres brancas. Para mulheres negras, o adiamento da maternidade, para trinta e cinco anos ou mais, não tem resultado no mercado de trabalho, indicando que um atributo não produtivo reforça desequilíbrios econômicos.

Como reforçam Budig e Hodges (2010), a maternidade penaliza todas, porém de forma diferente àquelas que têm características distintas. Dessa forma, as autoras verificam que no período de 1979 a 2004 as mães brancas de baixa renda sofreram maior penalidade salarial do que mães brancas de nível mais elevado de rendimento. A este efeito é dado a explicação que mulheres bem pagas sofrem menos com a perda de capital humano e

conseguem arcar com despesas com creches ou babás para cuidar dos filhos, e ficam um período mais curto longe do emprego. Já as mães da parte inferior da distribuição de renda precisam se afastar do emprego por um período mais duradouro ou reduzir as horas trabalhadas para cuidar dos filhos.

É nesse sentido que Queiroz e Aragón (2015) argumentam que a maternidade reduz tanto a oferta de trabalho quanto o número de horas trabalhadas e este fenômeno é intensificado pela falta de acesso às creches públicas, principalmente para mães que não possuem condições financeiras de arcar com os custos para cuidado dos seus filhos na primeira infância. Então destaca-se a importância da oferta de vagas nas creches para aumentar a participação feminina no mercado de trabalho e estabilidade no emprego e, assim, atenuar as desigualdades entre mulheres com filhos e mulheres sem filhos. Waldfogel (1998) destaca que a disparidade entre os gêneros apresenta um comportamento de declínio enquanto a diferença entre mulheres com e sem filhos aumenta. Isto se deve ao crescimento das políticas de igualdade de gênero, que têm mais evidência do que as políticas familiares.

Com isso, sabendo que mulheres que são mães apresentam desvantagens no mercado de trabalho por enfrentarem preconceito do empregador e devido às dificuldades de conciliar os serviços domésticos e cuidado das crianças com o trabalho remunerado, e considerando que as mulheres/mães não fazem parte de um grupo homogêneo, surge o interesse em verificar a existência de tais desigualdades em termos de acesso ao setor formal, levando em consideração o recorte racial.

### **3. METODOLOGIA**

A fim de verificar as diferenças no acesso ao mercado de trabalho formal entre mulheres com e sem filhos, de acordo com a autodeclaração racial, é necessário investigar de que forma determinadas variáveis influenciariam na chance de sucesso de ingressar no mercado de trabalho formal brasileiro. Para isso, nessa seção, será apresentado o modelo de probabilidade baseado na função normal e, posteriormente, será utilizada a decomposição de *Fairlie* para analisar o diferencial de probabilidade de acesso no mercado formal.

#### **3.1. Modelo Econométrico**

Tendo em vista que o objetivo deste trabalho é analisar as distorções de acesso ao mercado de trabalho formal entre mulheres com e sem filhos, considerando a autodeclaração racial, se faz necessário investigar de que forma as características individuais e locacionais do

trabalhador afetam a probabilidade se encontrar empregada no setor formal. Para isso, foi utilizado o modelo de regressão *Probit* baseado em uma função de distribuição normal acumulada.

O *Probit* trata-se de um modelo no qual a variável dependente é binária, ou seja, assume valores 0 caso o evento não ocorra (a pessoa não se encontra empregada no setor formal) ou 1 caso o evento ocorra (a pessoa se encontra empregada no setor formal). Neste trabalho, a equação a ser estimada é representada por:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 Esc1_i + \beta_2 Esc2_i + \beta_3 Esc3_i + \beta_4 Exp_i + \beta_5 Exp_i^2 + \beta_6 Casal_i + \beta_7 2^{o} qui_i + \beta_8 3^{o} qui_i + \beta_9 4^{o} qui_i + \beta_{10} 5^{o} qui_i + \beta_{11} Reg1_i + \beta_{12} Reg2_i + \beta_{13} Reg3_i + \beta_{14} Reg4_i + \beta_{15} Rm_i + \mu_i \quad (1)$$

Em que  $\beta_j$  ( $j = 0, \dots, 15$ ) são os parâmetros a serem estimados do *Probit*. A variável dependente  $Y_i$ , assume valor 1 caso a mulher esteja inserida no mercado de trabalho formal e 0 se caso contrário;  $\mu_i$  é o termo aleatório com distribuição  $N(0, \sigma^2)$ . Foram consideradas trabalhadoras formais aquelas que possuíam registro na carteira de trabalho, incluindo as trabalhadoras domésticas e/ou eram contribuintes para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O Quadro 1 apresenta a descrição das variáveis explicativas do modelo (1) assim como o respectivo sinal esperado.

Quadro 1. Descrição das variáveis

VARIÁVEIS	DESCRIÇÃO	SINAL ESPERADO
$Y_i$	Variável binária, que assume valor 1 se a mulher está ocupada no setor formal, 0 caso contrário	
Mãe	Variável <i>dummy</i> que assume valor 1 se tiver a mulher for mãe criança menor ou igual a 12 anos no domicílio, 0 caso contrário.	-
$Esc_n$ ( $n = 1$ a $3$ )	Variáveis <i>dummies</i> de escolaridade, sendo $Esc_1 = 1$ se trabalhadoras com Ensino fundamental completo, 0 caso contrário; $Esc_2 = 1$ se médio completo e 0 caso contrário; $Esc_3 = 1$ se superior completo e 0 caso contrário. A variável “sem instrução” é a referência.	+ e crescente com o aumento do nível de escolaridade
Exp	Experiência do indivíduo.	+
$Exp^2$	Experiência ao quadrado.	-
Casada	Variável que representa mulheres casadas	

Quintis de renda <sup>3</sup>	Variáveis que representam o primeiro, o segundo, o terceiro, o quarto e o quinto quintis de renda, sendo o 1º quintil a variável referência.	<i>Indefinido</i>
Reg <sub>n</sub> (n = 1 a 4)	<i>Dummies</i> para as regiões do Brasil, sendo Reg <sub>1</sub> = 1 se localizado na região Sudeste e 0 caso contrário; Reg <sub>2</sub> = 1 se localizado no Sul e 0 caso contrário; Reg <sub>3</sub> = 1 se localizado no Centro-Oeste e 0 caso contrário e Reg <sub>4</sub> = 1 se localizado na região Norte e 0 caso contrário. A região Nordeste é utilizada como referência.	+
RM	Variável <i>dummy</i> que assumirá valor 1 para domicílios nas Regiões Metropolitanas, e 0 caso contrário.	+

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

A variável dependente é a participação no mercado de trabalho, sendo 1 se a mulher participa e 0 se não participa, com o objetivo de verificar se ter um filho influencia nesta propensão.

Assim, o modelo *Probit* permite que seja estimada as probabilidades de a trabalhadora estar inserida na formalidade dado às suas características, representando o impacto das variáveis independentes sobre a variável dependente. Contudo, para responder se há possibilidade de discriminação no mercado de trabalho formal brasileiro é necessário realizar uma decomposição da probabilidade de acesso a este mercado. Neste caso, foi utilizada a Decomposição de *Fairlie* que irá possibilitar verificar se há indícios de discriminação de acesso quando se considera as combinações de cor e a existência de filhos.

### 3.2. Decomposição de *Fairlie*

Para compreender o diferencial de probabilidade de ser uma trabalhadora formal, optou-se pela decomposição proposta por Fairlie (1999), capaz de analisar o diferencial de acesso para modelos não lineares. Fairlie (1999) propõe uma técnica capaz de realizar a

---

<sup>3</sup> O quintil de renda busca mostrar como se distribui o rendimento da amostra. A amostra é dividida em cinco partes iguais em função do nível de renda. Assim, o primeiro quintil abrange o primeiro quinto da amostra, ou seja, 20% da população de menor renda. O quinto quintil representa os 20% da população de renda mais alta.

Para a definição dos quintis foi utilizado a renda domiciliar *per capita* (R\$).

decomposição em modelos não lineares, como é o caso do *Probit*. Quando comparado à decomposição linear de *Oaxaca-Blinder*, tem-se como principal diferença entre os métodos:

The technique (Oaxaca-Blinder) is easy to apply and only requires coefficient estimates from linear regressions for the outcome of interest and sample means of the independent variables used in the regressions. A problem arises, however, if the outcome is binary, such as employment, college attendance, or teenage pregnancy, and the coefficients are from a logit or probit model. These coefficient estimates cannot be used directly in the standard Blinder-Oaxaca decomposition equations. (FAIRLIE, 2006, p.3).

Portanto, aplicando a metodologia de Fairlie (1999, 2006) para uma equação não linear, tal que  $Y = F(X\beta)$ , pode definir o diferencial de acesso ao mercado de trabalho formal como:

$$Y^a - Y^b = \left[ \sum_{i=1}^{Na} \frac{F(X_i^a \beta^a)}{N^a} - \sum_{i=1}^{Nb} \frac{F(X_i^b \beta^a)}{N^b} \right] + \left[ \sum_{i=1}^{Nb} \frac{F(X_i^b \beta^a)}{N^b} - \sum_{i=1}^{Na} \frac{F(X_i^b \beta^b)}{N^b} \right] \quad (2)$$

Onde os sobrescritos A e B representam os distintos grupos a serem analisados neste trabalho, ou seja, mães brancas, mães negras, mulheres sem filhos brancas, mulheres sem filhos negras. Assim, Y é a média da probabilidade de a mulher estar ocupada no setor formal de trabalho. O diferencial da probabilidade entre os grupos é definido por distribuições normais, representadas pelas funções  $F(\bullet)$ . N é o tamanho da amostra. X é o vetor das variáveis independentes apresentadas na equação (1) e  $\beta$  é o vetor dos coeficientes estimados por *Probit*.

Dessa forma, através da equação (2) é possível decompor a diferença entre as médias de probabilidades de estar ocupada no setor formal para as mães de acordo com a autodeclaração racial, de tal modo que o primeiro termo da equação (2), depois da igualdade, representa o diferencial entre os grupos decorrente das diferenças nas distribuições de X, ou seja, a diferença na probabilidade de acesso ao mercado trabalho que deriva de questões produtivas e/ou observadas. Já o segundo termo da equação (2) representa parte do diferencial de probabilidade de acesso ao setor formal devido variáveis não observáveis, o que, convencionalmente, poderia ser chamado de diferencial de acesso ao mercado de trabalho explicado por, dentre outros fatores, a discriminação (SANTOS et al., 2019).

A fim de dispor de maior robustez nas análises, há outra expressão, igualmente válida, apresentada pela equação (3) (CARAZZA; NETO, 2017).

$$Y^a - Y^b = \left[ \sum_{i=1}^N \frac{F(X_i^a \beta^b)}{N^a} - \sum_{i=1}^N \frac{F(X_i^b \beta^b)}{N^b} \right] + \left[ \sum_{i=1}^N \frac{F(X_i^a \beta^a)}{N^a} - \sum_{i=1}^N \frac{F(X_i^b \beta^b)}{N^a} \right] \quad (3)$$

A equação (3) representa um método alternativo de cálculo da decomposição. O primeiro termo em colchetes, depois da igualdade, utiliza as estimativas dos coeficientes do modelo *Probit* como pesos da amostra do grupo *b*. Enquanto o segundo termo em colchetes utiliza como pesos os coeficientes estimados pelo *Probit* com amostras do grupo *a* (CARAZZA; NETO, 2017). Aqui, o grupo *a* e o grupo *b* podem ser entendidos por mães brancas e mães negras.

Por fim, a decomposição de *Fairlie* também permite calcular a probabilidade média de ingressar no mercado formal de forma conjunta. É utilizado os coeficientes conjuntos (*Pooled*) a fim de aproximar as duas amostras, dado que os grupos distintos possivelmente terão tamanhos distintos (CARAZZA; NETO, 2017), por exemplo, a amostra das mães negras pode ser muito maior do que a amostra de mães brancas. Com isso, ao utilizar os coeficientes conjuntos será possível corrigir tal problema. Além disso, a decomposição conjunta pode ser sensível à ordenação de inserção das variáveis observadas devido a não-linearidade da equação de decomposição. Dessa forma, sugere-se aplicar a randomização das variáveis explicativas a fim de verificar a robustez das estimativas.

### 3.3. Base de Dados

Visando atingir os objetivos do presente trabalho, foi utilizado os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A PNADC é realizada todos os anos desde 2012, em todo Território Nacional e produz informações com o objetivo de acompanhar indicadores mensais, trimestrais e anuais a respeito da força de trabalho. Foi utilizado os dados da primeira visita do ano de 2022.

Alguns filtros de seleção foram aplicados. A amostra foi restringida às mulheres que se encontravam na faixa etária entre 16 e 60 anos, por se tratar da idade fértil ativa e de indivíduos economicamente ativos. Atualmente, cerca de 20% das mulheres com 60 anos ou mais no Brasil estão ativamente participando do mercado de trabalho, seja trabalhando ou buscando emprego, conforme dados do IBGE (2020) e análises recentes. Esse percentual



reflete a maior longevidade e necessidade de inserção dessas mulheres na força de trabalho, muitas vezes devido a questões econômicas e à ausência de políticas de aposentadoria suficientes.

Foram considerados indivíduos brancos aquelas que se declaram como brancas ou amarelas e negras são aquelas que se autodeclaram como pretas ou pardas. As variáveis binárias de escolaridade foram criadas levando em consideração o maior nível de escolaridade completo, sendo: pessoas sem instrução são aquelas que não têm instrução ou o ensino fundamental incompleto. Às pessoas com ensino fundamental, foram incorporadas aquelas que possuem o ensino médio incompleto. Àqueles com ensino médio, foram incorporadas os que não completaram o ensino superior. Ou seja, considerou-se o maior grau de instrução concluído pelo indivíduo

Como não é possível obter a variável experiência de forma direta com os dados da PNADC, foi mensurada através da equação minceriana: experiência = idade - anos de educação - 6. Tal *proxy* desenvolvida por Mincer (1974), usualmente empregada na literatura de capital humano, assume que o indivíduo inicia sua vida profissional logo ao término do período escolar. Convencionou-se utilizar 6 como sendo a idade que se ingressa na escola, embora a partir de 2016 a obrigatoriedade de ingresso no ensino tenha sido reduzida para os quatro anos de idade. Esta variável elevada ao quadrado descreve uma relação não linear entre a experiência profissional e a produtividade do trabalhador, logo, é utilizada para verificar os retornos decrescentes para a experiência no mercado de trabalho com o efeito da idade e os desgastes físico e mental.

Por fim, foram consideradas apenas mulheres que estão na força de trabalho, isto é, foram excluídas aquelas que não estão ocupadas e nem estão procurando uma ocupação. Além disso, foram excluídos da amostra as funcionárias do setor público, os militares e servidores estatutários. Embora estes sejam trabalhadores formais, a forma de inserção no mercado de trabalho se difere do setor privado. Portanto, são consideradas trabalhadoras formais aquelas com registro na carteira de trabalho e/ou contribuintes para o INSS, exceto servidores/trabalhadores públicos e as empregadoras.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. Análise descritiva da amostra

Abaixo a Tabela 1 apresenta os valores médios e o desvio padrão das estatísticas descritiva sobre as mulheres da amostra, buscando analisar as variáveis das mulheres negras e brancas sem filhos e com filhos. Na descrição das características da amostra é importante fazer observações acerca da cor das mulheres e do fato de terem filhos ou não.

Tabela 1. Estatística descritiva das mulheres que compõe a amostra (%).

	Mães brancas	Mães negras	Mulheres brancas SEM FILHO	Mulheres negras SEM FILHO
	Médias			
Idade	31,86 (11,71)	31,27 (11,27)	38,97 (10,65)	38,01 (10,82)
Sem instrução	6,53 (0,24)	9,76 (0,29)	9,78 (0,29)	14,55 (0,35)
Ensino fundamental	11,71 (0,32)	14,86 (0,35)	9,97 (0,29)	12,83 (0,33)
Ensino médio	47,52 (0,49)	55,72 (0,49)	46,66 (0,49)	52,41 (0,49)
Ensino superior	34,22 (0,47)	19,64 (0,39)	33,57 (0,47)	20,19 (40,14)
Experiência	15,84 (8,55)	15,32 (8,89)	19,13 (13,54)	19,49 (13,64)
1º quintil <sup>4</sup>	13,26 (0,33)	25,43 (0,43)	7,07 (0,25)	15,82 (0,36)
2º quintil	19,94 (0,40)	27,67 (0,44)	11,87 (0,32)	20,22 (0,40)
3º quintil	21,12 (40,40)	21,74 (0,41)	19,92 (0,39)	24,30 (0,42)
4º quintil	23,88 (0,42)	16,15 (0,36)	28,21 (0,45)	24,14 (0,42)
5º quintil	21,73 (0,41)	8,97 (0,28)	32,85 (0,46)	15,49 (0,36)
Norte	4,39 (0,20)	12,65 (0,33)	4,61 (0,20)	12,53 (0,33)
Nordeste	10,21 (0,30)	23,06 (0,42)	12,81 (0,33)	26,95 (0,44)
Sul	44,06 (0,49)	13,22 (0,33)	36,50 (0,48)	11,23 (0,31)
Sudeste	31,11 (0,46)	34,62 (0,47)	36,00 (0,48)	34,05 (0,47)
Centro-Oeste	10,21 (0,30)	16,43 (0,37)	10,00 (0,30)	15,22 (0,35)
Nº observações	3.731	4.332	10.014	10.828

<sup>4</sup> Primeiro quintil: R\$806; Segundo quintil: R\$1.211; Terceiro quintil: R\$1.667; Quarto quintil: R\$2.631; Quinto quintil: R\$

	12,9%	14,98%	34,64%	37,46%
Total de observações	28.905			

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria com base na PNADC 2022. Os desvios padrões estão entre parênteses.

A amostra é composta por 28.905 mulheres, sendo 12,9% mães brancas, 14,98% mães negras, 34,64% mulheres brancas sem filhos e 37,46% mulheres negras sem filhos. Nessa amostra, a média de idade de mulheres sem filhos é maior do que a média de mulheres com filhos.

Quanto a escolaridade, a maior proporção das mulheres possui ensino médio completo. É interesse observar que a diferença do comportamento entre as mulheres é mais evidente considerando a cor, visto que a proporção de mulheres brancas com ou sem filhos apresentam, em média, maior nível de instrução do que mulheres negras, isto é, 34,22% e 33,57% das mulheres brancas, com e sem filhos, respectivamente, possuem ensino superior, contra 19,64% das mães negras e 20,19% das mulheres negras sem filhos. Do mesmo modo, observando a categoria sem instrução, em média, as mulheres negras estão em maior proporção do que as mulheres brancas. Supõe-se que maiores níveis de escolaridade estão mais relacionados com o fato de ser branca do que com a maternidade.

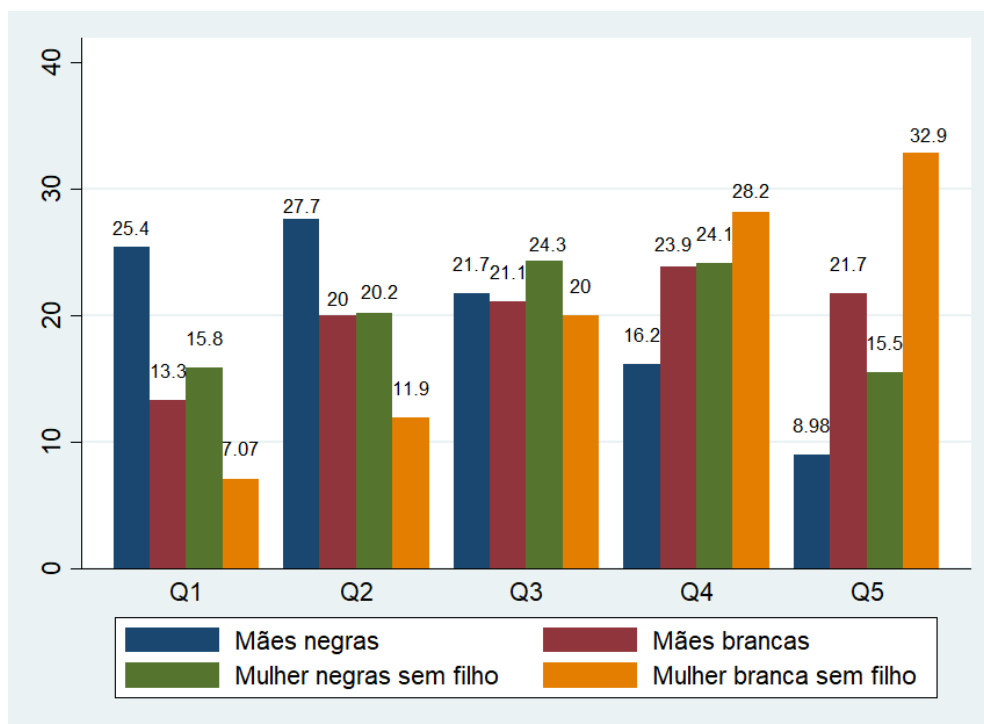
Em termos das condições econômicas, é visto uma complexidade das interseções entre raça, gênero e renda no Brasil. Em média, mulheres brancas estão em maior proporção no 4º e no 5º quintis de renda, enquanto mulheres negras se concentram em maior proporção nos quintis mais baixos, sejam elas mães ou não. A diferença na distribuição de renda entre mulheres brancas e negras reflete um padrão de desigualdade estrutural profundamente enraizado. Pela ótica da maternidade, mulheres sem filhos, comparado às mães, estão em maior proporção nos quintis de renda mais elevados. No entanto, a diferença do comportamento entre os grupos é mais discrepante pelo recorte racial.

Com isso, parece que maiores níveis de renda estão mais relacionados com a cor do que com a maternidade, ou seja, mesmo se compararmos mulheres negras sem filhos com as mulheres brancas com filhos, as pretas e pardas estão mais concentradas no 3º quintil (24,3%) e as mães brancas, no 4º quintil de renda. A distribuição das mulheres negras em quintis de renda mais baixos, mesmo quando comparadas com mulheres brancas que são mães, indica que a cor da pele tem um impacto mais forte nas oportunidades econômicas do que a condição de ser mãe. Isso sugere que a discriminação racial exerce uma influência mais determinante

na mobilidade econômica do que a maternidade, embora ambas as condições sejam relevantes.

A Figura 1 retrata graficamente estes dados.

Figura 1. Percentual de mulheres de acordo com a cor e a maternidade nos quintis de renda



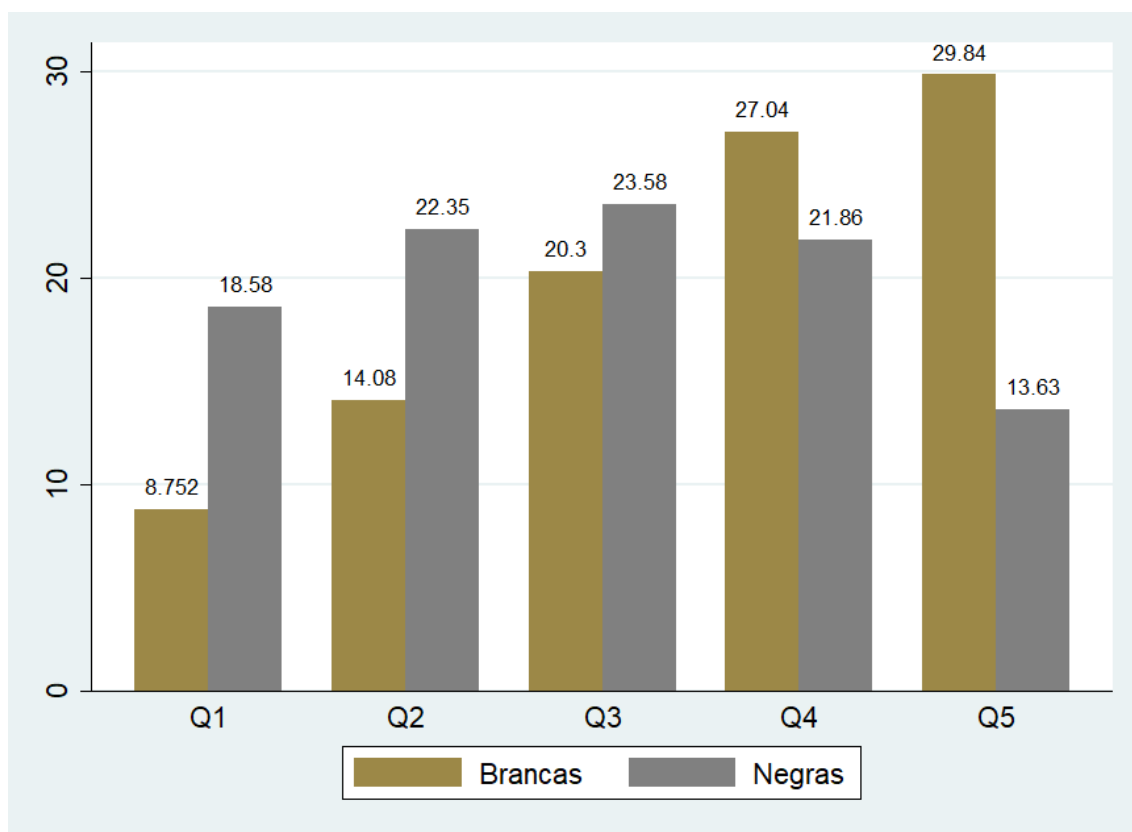
Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria com base na PNADC 2022.

Primeiro quintil: R\$806; Segundo quintil: R\$1.211; Terceiro quintil: R\$1.667; Quarto quintil: R\$2.631; Quinto quintil: R\$15000.

Por fim, as desigualdades também são ampliadas pelas disparidades regionais. Mulheres brancas com ou sem filhos estão concentradas em maior parte da região Sul e Sudeste, e mulheres negras no geral estão mais concentradas nas regiões Nordeste e Sudeste. Observa-se que com relação às regiões, não parece fazer diferença o fato de ser mãe, mas sim a cor dessas mulheres. Ou seja, a distribuição das mulheres com filho (brancas ou negras) se aproxima do percentual das mulheres sem filhos. Por outro lado, quando comparamos as mulheres pela cor, a diferença do percentual é elevada.

Buscando entender ainda mais o comportamento da renda domiciliar *per capita*, é interessante observar graficamente como se dá a disposição dos grupos por quintil de renda. A Figura 2 traz as informações percentuais da distribuição das mulheres da amostra de acordo com a cor.

Figura 2. Distribuição percentual de mulheres brancas e mulheres negras por quintis de renda.

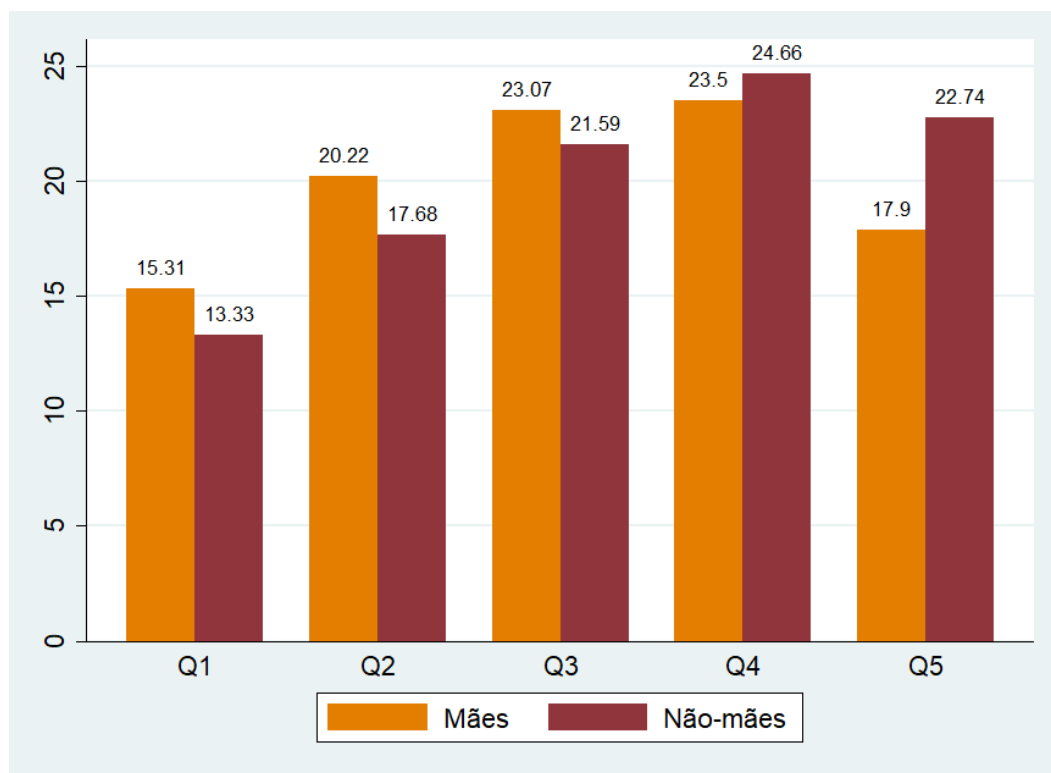


Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria com base na PNADC 2022.

O gráfico da Figura 2 une as mulheres independente do evento da maternidade, a fim de verificar o comportamento da renda segmentado apenas pela cor. Assim, ilustra o entendimento anterior de que o desempenho da renda domiciliar *per capita* dessa amostra poderia se relacionar com uma desigualdade por cor. Nos primeiros quintis de renda (Q1 a Q3) há uma concentração percentual de mulheres negras e isto se inverte nos quintis mais elevados.

A Figura 3 a seguir ilustra a distribuição nos quintis de renda de acordo com o evento da maternidade.

Figura 3. Distribuição percentual de mulheres de acordo com a presença ou ausência da maternidade por quintis de renda.



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria com base na PNADC 2022.

Fica fácil de visualizar de acordo com a Figura 3 que, no geral, as mulheres que não têm filhos apresentam uma certa vantagem econômica. Logo, estão mais concentradas percentualmente no quarto e quinto quintis de renda, enquanto aquelas que optaram pela maternidade, na média, estão mais presentes no primeiro, segundo e terceiro quintis de renda. Embora a diferença entre os grupos seja mais suave do que a diferença por cor, entende-se que mulheres brancas e que não são mães têm condições financeiras melhores.

É importante apontar que, tendo em vista a expectativa de vida e nova realidade demográfica brasileira, mudanças significativas são esperadas na composição da força de trabalho e na sociedade em geral. Segundo dados da Cebrap (2021), a população idosa está crescendo rapidamente, com uma expectativa para mulheres de 79 anos e para homens 72. Isso implica que mais pessoa com 60 anos ou mais permanecem ativas no mercado de trabalho, seja por necessidade financeira ou escolha.

A fim de compreender de maneira mais detalhada a distribuição da amostra, foi realizada a desagregação do nível de escolaridade por macrorregiões, conforme a cor das mulheres e a presença da maternidade. Os resultados são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2. Distribuição percentual da escolaridade por grandes regiões brasileiras.

Brasil				
	Mãe branca	Mulher branca sem filho	Mãe negra	Mulher negra sem filho
Sem instrução	6,53	9,78	9,76	14,55
Ensino Fundamental	11,71	9,97	14,86	12,83
Ensino médio	47,52	46,66	55,72	52,41
Ensino Superior	34,22	33,57	19,64	20,19
Centro Oeste				
	Mãe branca	Mulher branca sem filho	Mãe negra	Mulher negra sem filho
Sem instrução	6,56	10,02	11,09	14,06
Ensino Fundamental	12	7,54	15,02	13,88
Ensino médio	44,16	46,87	52,80	49,72
Ensino Superior	36,74	35,51	21,06	22,31
Nordeste				
	Mãe branca	Mulher branca sem filho	Mãe negra	Mulher negra sem filho
Sem instrução	6,03	7,56	7,90	13,32
Ensino Fundamental	7,61	7,95	14,61	10,89
Ensino médio	55,09	54,55	57,15	54,23
Ensino Superior	30,44	29,92	20,32	21,54
Norte				
	Mãe branca	Mulher branca sem filho	Mãe negra	Mulher negra sem filho
Sem instrução	3,04	7,57	7,66	9,5
Ensino Fundamental	10,97	7,79	9,67	9,35
Ensino médio	50,6	50,43	60,03	58,21
Ensino Superior	35,36	34,19	22,62	22,91
Sudeste				
	Mãe branca	Mulher branca sem filho	Mãe negra	Mulher negra sem filho
Sem instrução	5,08	8,37	9,26	15,73
Ensino Fundamental	8,35	8,04	12,93	13,15
Ensino médio	49	45,09	57,06	51,85
Ensino Superior	37,55	38,49	20,73	19,25
Sul				
	Mãe branca	Mulher branca sem filho	Mãe negra	Mulher negra sem filho

		filho		filho
Sem instrução	8,02	12,17	14,65	20,23
Ensino Fundamental	15,02	13,53	25,13	18,99
Ensino médio	44,89	44,91	49,21	46,87
Ensino Superior	32,05	29,37	10,99	13,89

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria com base na PNADC 2022.

Pode-se observar que, em todas as cinco regiões, o padrão de comportamento dos quatro grupos segue o mesmo: a maior proporção de mulheres com ensino superior completo é composta por mulheres brancas, enquanto a maior proporção de indivíduos sem instrução ou com ensino fundamental corresponde a mulheres negras. Em outras palavras, nas médias regionais, mulheres brancas apresentam mais anos de estudos do que mulheres negras. Além disso, fica mais fácil de visualizar que a maternidade aparentemente não está tão diretamente relacionada com a diferença percentual de escolaridade. Assim, a desigualdade no desenvolvimento das macrorregiões brasileiras parece não interferir na distribuição do grau de instrução entre as mulheres desta amostra.

#### 4.2. Análise das chances de ser uma trabalhadora formal

Nesta seção serão apresentadas as estimativas do modelo de regressão *Probit* buscando averiguar de que forma as características pessoais, domiciliares e regionais afetam as chances de as mulheres ingressarem no mercado de trabalho formal brasileiro em 2022. Os resultados alcançados são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3. Modelo Probit estimado para explicar as chances de as mulheres ingressarem no mercado de trabalho brasileiro – Efeito marginal

Variáveis	(1)	(2)	(3)
Mães	-0,031*** (0,007)	-0,018** (0,007)	-0,019** (0,007)
Cor	0,048*** (0,005)	0,012** (0,005)	-0,009** (0,005)
Casada	0,027*** (0,008)	0,027*** (0,007)	0,020** (0,007)
Experiência	0,008*** (0,000)	0,009*** (0,000)	0,015*** (0,000)
Experiência <sup>2</sup>	-0,0001*** (0,000)	-0,0001*** (0,000)	-0,0001*** (0,000)
Ensino Fundamental	0,004 <sup>ns</sup> (0,011)	0,026** (0,012)	0,023** (0,011)
Ensino Médio	0,074*** (0,010)	0,017** (0,010)	0,028** (0,010)
Ensino Superior	0,118*** (0,008)	0,003 <sup>ns</sup> (0,011)	0,038** (0,011)
2º quintil de renda		0,098***	0,095***



3º quintil de renda		(0,004) 0,146*** (0,004)	(0,004) 0,140*** (0,004)
4º quintil de renda		(0,004) 0,080*** (0,004)	(0,004) 0,072*** (0,004)
5º quintil de renda		(0,004) -0,093*** (0,004)	(0,004) -0,087*** (0,004)
Região Metropolitana			0,026*** (0,005)
Sudeste			0,036*** (0,007)
Sul			0,057*** (0,006)
Norte			-0,021** (0,010)
Centro Oeste			0,023*** (0,007)
Pseudo R <sup>2</sup>	0,0658	0,1705	0,1780
Teste de X <sup>2</sup>	786,59	2026,1	2249,92
Observações	28.905	28.905	28.905

Nota: \*\*\* Significativo a 1%; \*\*Significativo a 5%, ns - não significativo  
 Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria com base na PNADC 2022.  
 Os erros padrões estão entre parênteses.

Na coluna (1) foram incluídas variáveis relacionadas com as características individuais e produtivas das mulheres, em seguida, na segunda coluna, foram inseridas as variáveis de renda e, por fim, na coluna (3) as variáveis regionais, representando o modelo completo. Este procedimento tem por finalidade verificar a robustez das estimativas e, principalmente, o comportamento da variável “mãe” com a adição das demais variáveis.

Ao observar que os sinais, o valor dos coeficientes e os erros-padrão das variáveis dos três modelos estimados, em geral, não sofrem mudanças significativas com o acréscimo das variáveis, pode-se confirmar a robustez das estimativas.

Analisando os efeitos marginais da terceira coluna da Tabela 3, ser mãe reduz, em média, 1,9 pontos percentuais (p.p.) as chances de estar ocupada no setor formal do que mulheres que não tem filhos. Este é um efeito esperado, porém mais suave do que aquele encontrado por Kleven et al. (2018), que verificaram que as mães dinamarquesas têm cerca de menos 12 p.p. na probabilidade de trabalhar do que antes da maternidade. Assim como Kuziemko et al. (2018), que observaram um declínio mais acentuado e significativo de 30 p.p. nas chances de a mulher estadunidense permanecer empregada após o nascimento do primeiro filho.

Tal resultado encontrado na presente pesquisa, comparativamente com Kleven et al. (2018) e Kuziemko et al. (2018), é bem inferior e essa diferença pode estar relacionada à abordagem metodológica, dado que estes autores acompanharam um grupo de mulheres ao

longo dos anos, antes e depois do nascimento do filho, utilizando coortes de idade. Além disso, os resultados para as mulheres dinamarquesas e estadunidenses referem-se a efeitos no ano do nascimento do primeiro filho, sugerindo que a penalidade para mães é maior no período imediato a gravidez.

As variáveis que captam os anos de estudos foram estatisticamente significativas ao nível de 5% de probabilidade e impactam positivamente e de forma crescente na probabilidade de participação no mercado de trabalho. Assim, como esperado, mulheres com maior nível de instrução apresentam maiores chances de estarem ocupadas no setor formal. Ter ensino superior completo implica em um aumento de 3,8p.p. na probabilidade de ingressar no mercado de trabalho formal em relação a pessoas sem instrução. É compreensível que aquelas que possuem maior grau de instrução assumam os melhores postos de trabalho e sofram menos com a penalidade da maternidade.

A variável que representa a experiência profissional é um atributo que aumenta a produtividade do trabalho, portanto, quanto maior a experiência, maior habilidade e conhecimento para desempenhar o trabalho. Porém, com o passar dos anos e aumento da idade do trabalhador e desgaste físico e mental, espera-se uma depreciação do capital humano e o efeito passa a ser negativo, captado pelo comportamento quadrático da variável. Logo, um ano a mais de experiência acrescenta 1,5p.p nas chances de ingressar no mercado de trabalho, mantendo todo resto constante.

Quanto aos quintis de renda, observou-se que o segundo, terceiro e quarto quintis agem aumentando a probabilidade de a mulher estar empregada, enquanto o quinto diminui essa probabilidade. Este resultado sugere que quanto maior a renda domiciliar *per capita*, menor o incentivo de estar ocupado.

Assim como os resultados encontrados por Budig e Hodges (2010), mulheres com renda familiar mais elevada e maior nível de escolaridade estão menos suscetíveis a sofrer penalidade no mercado de trabalho, embora exista uma penalização para todos os níveis de rendimento e educacional. Isto porque, como argumentam as autoras, mulheres com melhores condições tendem a ter menos conflito trabalho-família, sendo possível substituir os cuidados próprios por babás ou creches de qualidade. Por outro lado, mulheres com altos rendimentos tendem a reduzir sua participação na força de trabalho dado o apoio financeiro da família.

No que diz respeito à localização geográfica, as mulheres da região Sul do Brasil são as mais propensas a participarem do mercado de trabalho, com 5,7p.p., seguidas da região

Sudeste, Centro-Oeste, Nordeste e Norte. Por fim, estar em uma região metropolitana indica um aumento de 2,6p.p. na probabilidade de estar no setor formal.

### 4.3. Decomposição Fairlie

Tendo em vista o diferencial de acesso ao mercado de trabalho observado pelas variáveis “mães” e “cor” apresentado anteriormente, buscou-se investigar o papel das variáveis do modelo que explicam as disparidades nas probabilidades de ser uma trabalhadora formal entre as mulheres brancas e negras e mãe e não-mães, através do método de decomposição de *Fairlie*. Sendo assim, foi utilizado a equação (3) excluindo as variáveis “mães” e “cor”.

O método de *Fairlie*, por meio de uma decomposição não linear de uma variável binária, realiza a combinação *one to one* de casos entre dois grupos e calcula a diferença da variável dependente entre os grupos distintos com relação às variáveis independentes. Neste presente caso, a decomposição foi realizada separadamente para quatro grupos, são eles: mãe branca/mãe negra, mãe branca/não-mãe branca, mãe negra/não mãe negra e não-mãe branca/não-mãe negra. Dessa forma, será possível verificar as contribuições separadas das variáveis para a diferença observada na probabilidade entre os dois grupos.

Portanto, o principal objetivo dessa seção é identificar qual a diferença na probabilidade de estar no mercado de trabalho levando em consideração a maternidade e a cor e, identificar quais atributos têm maior influência sobre esta disparidade, ou seja, qual a contribuição de cada variável explicativa. Os resultados são mostrados nas tabelas a seguir. Cada tabela apresenta quatro colunas, a primeira e a segunda colunas mostram as estimativas dos coeficientes usando apenas as características de cada um dos grupos específicos, separadamente. A terceira (Pooled), estima os coeficientes conjuntos, ou seja, utilizada os dados dos dois grupos em análise. Já a quarta coluna apresenta também os resultados conjuntos, porém considera a ordem reversa das variáveis explicativas, a fim de reduzir os efeitos da ordenação dessas variáveis sobre o resultado da decomposição, conforme explica Carazza e Neto (2012 e 2017).

A interpretação dos resultados será sempre realizada tendo como base no grupo de referência, que é aquele que, de acordo com a análise descritiva dos dados, comparativamente, estão em melhor situação.

A Tabela 4 mostra a contribuição das variáveis independentes sobre as diferenças de probabilidade de acesso entre mães brancas e mães negras.

Tabela 4 – Decomposição de Fairlie para a probabilidade de estar empregado no setor formal para mãe branca e mãe negra.

	Mãe branca	Mãe negra	Conjunto (Pooled)	Ordem Reversa
Experiência	0,005*** (0,002)	0,007*** (0,001)	0,006*** (0,001)	0,002** (0,001)
Educação	0,002* (0,001)	0,002* (0,002)	0,002* (0,001)	0,002 (0,001)
Renda	0,045*** (0,004)	0,035*** (0,003)	0,038*** (0,002)	0,041*** (0,002)
Casada	-0,0005 (0,000)	-0,00006 (0,000)	-0,0006 (0,000)	0,0014* (0,000)
Macrorregiões	0,006* (0,003)	0,010*** (0,003)	0,010*** (0,002)	0,011*** (0,002)
Região Metropolitana	0,0010 (0,0009)	0,0008 (0,0008)	0,000 (0,000)	0,001 (0,000)
Probabilidade de mãe branca estar empregada no setor formal	0,894	0,894	0,894	0,894
Probabilidade de mãe negra estar empregada no setor formal	0,829	0,829	0,829	0,829
Diferença	0,065	0,065	0,065	0,065
Total Explicado	0,059 (90,76%)	0,056 (86,15%)	0,059 (90,76%)	0,059 (90,76%)

Fonte: Elaboração própria baseada na PNADC (2022).

\*\*\* Significativo para o nível de 1%; \*\* Significativo para o nível de 5%; \* Significativo para o nível de 10%. Os erros-padrão robustos são mostrados entre parênteses.

Em média, a probabilidade de estar inserida no mercado de trabalho para as mães brancas foi de 89,4% e para mães da cor negra, foi de aproximadamente 82,9%. Assim, a diferença das probabilidades entre estes dois grupos foi de 6,5p.p. A decomposição de *Fairlie* apresentou um poder explicativo geral entre 86,15% e 90,76%, ou seja, esta é a parte da diferença de probabilidade entre os dois grupos que pode ser explicada pelas variáveis explicativas inseridas no modelo. O percentual que não é explicado é composto por variáveis que não são observáveis. Neste caso, assume-se que esse percentual não explicado pode ser definido como “discriminação” pela cor, logo, entre 9,24% e 13,85%.

Tendo como base os coeficientes das mulheres mães brancas, as variáveis observadas explicaram 90,76% da diferença de acesso entre mães brancas e mães negras. Estar casada e estar em uma região metropolitana não apresentaram significância estatística, indicando que não tem influência para alterar a diferença nas probabilidades.

A variável “experiência” leva a um aumento da desigualdade do emprego formal em relação às mães negras. Assim, o efeito positivo indica que o ganho de experiência no mercado das mães brancas, mantendo as demais variáveis constantes, implicará em um aumento da probabilidade de inserção no mercado de trabalho. A experiência contribui em 8,4% para o aumento da distorção entre os dois grupos. Este resultado pode estar relacionado com o fato da descontinuidade ou interrupções das mães no emprego, levando a uma diminuição do acúmulo de capital humano e a impactos negativos na vida profissional da mulher (KAHN; LANGE, 2014). Como apontado por Mills e Blossfeld (2005), existe um custo de oportunidade de se ter um filho para as mulheres dado as possíveis interrupções na carreira e na formação do capital humano, levando a diminuição da experiência.

A escolaridade, com o coeficiente de 0,002 contribuiu aproximadamente em 3,3% da diferença reportada entre os dois grupos, logo, um aumento do nível de instrução eleva a probabilidade de acesso ao mercado de trabalho formal e, portanto, aumenta esta diferença explicada entre mães brancas e mães negras. Já o nível de renda explica 0,045 ou 76,27% do total dessa diferença. Dessa forma, a renda domiciliar *per capita* explica boa parte da discrepância no acesso ao mercado de trabalho. Pode-se atribuir este resultado ao fato de que a amostra desta pesquisa, visto na análise descritiva da amostra, as mães mais escolarizadas e de maior renda são as autodeclaradas brancas. Como argumentam Budig e Hodges (2010), é plausível esperar que mulheres com altos rendimentos possuam maior nível de escolaridade e, como consequência, estarem empregadas em ocupações de maior qualidade.

Quanto à variável que representa as cinco grandes regiões do Brasil, indica uma contribuição positiva de 0,006 para a distorção de acesso no mercado de trabalho entre mães negras e mães brancas.

A terceira coluna da Tabela 4 traz a decomposição conjunta para mães brancas e mães negras, obtida com os coeficientes do modelo *Pooled* e que configura o efeito médio de todas as características observadas. O total explicado da diferença foi de 90,76%. Novamente, as variáveis de renda e escolaridade mostraram-se relevantes para explicar o total das chances de acesso ao mercado de trabalho entre mães brancas e negras. Pertencer a uma região metropolitana não apresentou significância neste modelo. A quarta e última coluna, traz a

decomposição conjunta com ordenação reversa das variáveis a fim de verificar se a ordem influencia nas estimativas. O resultado permaneceu como o da coluna anterior, com 90,76% de total explicado.

Assim, pode-se inferir que até 13,85% da diferença de probabilidade de acesso ao mercado de trabalho entre mães brancas e negras deve-se à possível discriminação racial. Vale destacar o papel das variáveis de experiência, renda e escolaridade para o aumento da propensão de ingresso ao mercado.

A Tabela 5 abaixo mostra a decomposição de *Fairlie* para mães brancas e mulheres brancas sem filhos. Aqui, o grupo de referência são as mulheres brancas sem filhos.

Analisando a contribuição das variáveis para as diferenças de probabilidade de estar no mercado formal, utilizando os coeficientes de mulheres brancas sem filhos. Este modelo apresenta um poder explicativo para o total da diferença de 54,54%.

O nível de experiência, escolaridade e estar em uma região metropolitana não foram significativos para explicar o diferencial de acesso entre estes dois grupos. A renda foi a variável que apresentou maior relevância para o aumento da diferença de probabilidade encontrada, aumentando o diferencial de acesso ao mercado de trabalho em 0,035. Conforme demonstrado na estatística descritiva da amostra, existe uma diferença percentual entre mulheres que optaram pela maternidade e as que não tem filhos, sendo possível entender a relevância da variável de renda familiar para explicar o diferencial de acesso no mercado de trabalho.

A terceira e quarta colunas da Tabela 5 trazem a decomposição conjunta, com as observações das mulheres brancas com e sem filhos, sendo a última coluna com o teste de robustez com ordenação das variáveis. Conjuntamente, o total explicado ficou em 63,63%. Com as estimativas *Pooled*, somente a variável de escolaridade que não apresentou alguma significância estatística, não afetando o diferencial de probabilidade de participação no mercado entre mulheres brancas com filhos e mulheres brancas sem filhos.

Tabela 5 – Decomposição de Fairlie para a probabilidade de estar empregada no setor formal para mãe branca e mulher branca e sem filho.

	<b>Mãe branca</b>	<b>Mulher branca sem filho</b>	<b>Conjunto (Pooled)</b>	<b>Ordem Reversa</b>
Experiência	-0,000 (0,002)	0,003 (0,005)	-0,004** (0,002)	-0,012*** (0,002)
Educação	0,001 (0,000)	0,000 (0,001)	0,001 (0,000)	0,001 (0,000)
Renda	0,039*** (0,002)	0,035*** (0,004)	0,035*** (0,001)	0,039*** (0,002)
Casada	-0,018 (0,003)	-0,020** (0,009)	-0,008*** (0,003)	-0,007*** (0,002)
Macrorregiões	-0,005*** (0,001)	-0,004*** (0,001)	-0,005*** (0,000)	-0,002*** (0,000)
Região Metropolitana	-0,003*** (0,001)	-0,001 (0,001)	-0,003*** (0,000)	-0,002*** (0,000)
Probabilidade de mãe branca estar empregada no setor formal	0,894	0,894	0,894	0,894
Probabilidade de mulher sem filho branca estar empregada no setor formal	0,872	0,872	0,872	0,872
Diferença	0,022	0,022	0,022	0,022
Total Explicado	0,014 (63,63%)	0,012 (54,54%)	0,014 (63,63%)	0,014 (63,63%)

Fonte: Elaboração própria baseada na PNADC (2022).

\*\*\* Significativo para o nível de 1%; \*\* Significativo para o nível de 5%; \* Significativo para o nível de 10%. Os erros-padrão robustos são mostrados entre parênteses.

Portanto, o poder explicativo geral do modelo ficou entre 54% e 63,63% ressaltando expressivo o papel do nível de renda para explicar as desigualdades entre mulheres brancas que optaram pela maternidade e as que não. Este resultado sugere que cerca de 36% e 45% da diferença entre estes dois grupos poderia ser atribuído à discriminação pelo fato de a mulher branca possuir um filho quando esta é comparada com as mulheres brancas sem filhos.

Em sequência da análise proposta neste trabalho, a Tabela 6 traz a decomposição de *Fairlie* para mães negras e mulheres negras sem filhos na mesma estrutura das tabelas anteriores. Aqui, o grupo de referência é a mulher negra sem filhos.

Tabela 6 – Decomposição de *Fairlie* para a probabilidade de estar empregado no setor formal para mãe negra e mulher sem filho negra

	<b>Mãe negra</b>	<b>Mulher negra sem filho</b>	<b>Conjunto (Pooled)</b>	<b>Ordem Reversa</b>
Experiência	0,003*** (0,003)	0,007 (0,006)	0,005** (0,002)	-0,006** (0,002)
Educação	-0,002 (0,001)	-0,000 (0,001)	-0,001 (0,009)	-0,000 (0,000)
Renda	0,034*** (0,001)	0,034*** (0,003)	0,031*** (0,001)	0,037*** (0,001)
Casada	-0,019 (0,003)	-0,027*** (0,003)	-0,016*** (0,003)	-0,014*** (0,003)
Macrorregiões	-0,003*** (0,000)	-0,002** (0,001)	-0,003*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Região Metropolitana	-0,002*** (0,000)	-0,001 (0,001)	-0,002*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Probabilidade de mãe negra estar empregada no setor formal	0,829	0,829	0,829	0,829
Probabilidade de mulher negra sem filho estar empregada no setor formal	0,807	0,807	0,807	0,807
Diferença	0,021	0,021	0,021	0,021
Total Explicado	0,011 (52,38%)	0,010 (47,61%)	0,014 (66,6%)	0,014 (66,6%)

Fonte: Elaboração própria baseada na PNADC (2022).

\*\*\* Significativo para o nível de 1%; \*\* Significativo para o nível de 5%; \* Significativo para o nível de 10%. Os erros-padrão robustos são mostrados entre parênteses.

O poder explicativo desse modelo ficou entre 47,61% e 52,38%. Logo, entre 47,62% e 52,39% do percentual que não é explicado, pode ser atribuído a uma possível discriminação pela maternidade. Referente aos coeficientes da mulher negra e sem filhos, mostra que as



variáveis referentes a experiência, o nível de instrução e residir em uma região metropolitana não apresentam significância estatística. Novamente, a renda domiciliar *per capita* foi a variável de maior influência para o aumento de probabilidade de acesso ao mercado de trabalho, levando a uma maior distorção no acesso ao mercado de trabalho entre mulheres negras com e sem filhos. As demais colunas da Tabela 6 trazem o resultado do modelo com coeficientes das mães negras e o resultado conjunto, sendo a última coluna com ordenação das variáveis.

Por fim, a última análise da Decomposição de *Fairlie* é referente aos coeficientes das mulheres brancas e negras sem filhos, e é mostrada na Tabela 7 a seguir. Os coeficientes base são do grupo de mulheres brancas e sem filhos.

A primeira coluna, referente a mulheres brancas sem filhos, o poder de explicação para o total da diferença foi de 101% e trata-se de um resultado não robusto. Esse tipo de resultado pode ocorrer por várias razões, como o uso de uma amostra que não é representativa ou erros na formulação do modelo. Significa que as diferenças nas características explicáveis (como experiência e a renda) entre os grupos, por si só, são suficientes para explicar uma diferença ainda maior do que a observada. Logo, a diferença de probabilidade entre mulheres brancas sem filhos e negras sem filhos deveria ser ainda maior do que é. Isto pode sugerir que outros fatores não observáveis, de alguma forma, estão atenuando a diferença esperada.

Desse total, a renda e a experiência são as variáveis de maior peso para explicar o diferencial de acesso, com coeficientes de 0,046 e 0,010 de contribuição para geração da distorção no acesso ao mercado de trabalho. As variáveis que não apresentaram significância estatística foi a que representa o nível de escolaridade e ser casada.

Este é um resultado compreensível dado as características da amostra deste trabalho. Foi observado uma grande diferença percentual nos quintis da renda, ilustrado na Figura 1. Pegando os extremos, 7% das mulheres brancas sem filhos e 15,8% das mulheres negras sem filhos estão no primeiro quintil de renda. Já no quinto quintil, este cenário muda para 32% de mulheres brancas e 15,5% de mulheres negras. Logo, mesmo que estes grupos de mulheres não optem pela maternidade, as pretas e pardas permanecem em desvantagens dado a sua cor.

Tabela 7 – Decomposição de Fairlie para a probabilidade de estar empregada no setor formal para mulher sem filho e branca e mulher sem filho e negra

	<b>Mulher branca e sem filho</b>	<b>Mulher negra e sem filho</b>	<b>Conjunto (Pooled)</b>	<b>Ordem Reversa</b>
Experiência	0,010*** (0,001)	0,007*** (0,001)	0,008*** (0,000)	-0,004*** (0,001)
Educação	-0,000 (0,001)	0,001 (0,001)	0,000 (0,000)	0,001 (0,001)
Renda	0,046*** (0,002)	0,049*** (0,002)	0,048*** (0,001)	0,058*** (0,002)
Casada	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)
Macrorregiões	0,009*** (0,002)	0,010*** (0,002)	0,009*** (0,001)	0,010*** (0,001)
Região Metropolitana	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,001*** (0,000)
Probabilidade de mulher branca sem filho estar empregada no setor formal	0,872	0,8722	0,8722	0,8722
Probabilidade de mulher negra sem filho estar empregada no setor formal	0,807	0,807	0,807	0,807
Diferença	0,064	0,064	0,064	0,064
Total Explicado	0,065 (101%)	0,070 (109%)	0,068 (106%)	0,068 (106%)

Fonte: Elaboração própria baseada na PNADC (2022).

\*\*\* Significativo para o nível de 1%; \*\* Significativo para o nível de 5%; \* Significativo para o nível de 10%. Os erros-padrão robustos são mostrados entre parênteses.

Os resultados obtidos pela decomposição mostram que as mulheres negras, com ou sem filhos, apresentam menores chances de estarem trabalhando do que as mulheres brancas, independente do evento da maternidade. Logo, as mães negras apresentam 82,9% de probabilidade enquanto as mulheres negras sem filhos, 80,7%. Por outro lado, as mães brancas têm 89,4% e as mulheres brancas sem filhos, 87,2% e de chances de estarem inseridas no mercado de trabalho. Portanto, é compreensível inferir que as mulheres brancas, sejam elas

mães ou não, estão em uma situação favorecida quando comparada com as mulheres pretas ou pardas e têm maiores oportunidades de ter acesso a um trabalho formal. Assim, entende-se que a ausência de filhos não é capaz de mitigar os efeitos de uma possível discriminação racial em termos de acesso ao mercado de trabalho.

As mulheres negras não apresentam vantagem às mulheres brancas nem mesmo quando não optam pela maternidade, o que quer dizer que as mulheres negras, se comparadas com mulheres brancas, apresentam desvantagem no mercado de trabalho sejam elas mães ou não. Com isso, é interesse observar que, com os grupos aqui comparáveis, sugere-se que a discriminação por cor é consideravelmente maior do que a de maternidade. Em resumo, estes resultados indicam que atributos não produtivos reforçam desequilíbrios econômicos.

Tendo em vista que o Brasil é um país marcado por discriminação racial e de gênero e de acordo com a literatura (BUDIG E HODGES, 2010; CUNHA et al., 2022;) era esperado que mulheres brancas sem filhos apresentassem uma melhor situação do que as demais e que, por outro lado, as mulheres negras com filhos estivessem na outra extremidade. Ao comparar mulheres negras sem filhos com mulheres brancas com filhos evidencia que a herança de um período escravocrata é muito enraizada na sociedade, chegando a sobrepor as dificuldades enfrentadas pelas mães no mercado de trabalho. Como explica Zamora (2019), a discriminação pela cor continua produzindo efeitos, perpetuando desigualdades ao colocar o negro em posições de desvantagens na sociedade.

Na literatura especializada em penalidade da maternidade é observado que as mulheres brancas são menos penalizadas do que mulheres negras por apresentarem maiores chances de postergar a maternidade<sup>5</sup>(GUIGINSKI, WAJNMAN; 2019; ANDRADE & CUNHA, 2021; CUNHA et al., 2022). Contudo, este fenômeno se relaciona também com o nível de renda das mulheres, de tal forma que aquelas que estão na parte mais elevada da distribuição de renda têm maiores oportunidades de planejar sua carreira e sua maternidade, escolhendo quando e se engravidará, a fim de não precisarem interromper sua trajetória profissional (KUZIEMKO et al., 2018; KAHN & LANGE, 2014). Na amostra dessa pesquisa é visto que as mulheres brancas estão concentradas no quintil mais alto de renda, enquanto as mulheres negras, no mais baixo.

---

<sup>5</sup> A postergação da maternidade é entendida como uma estratégia adotada por mulheres a fim de diminuir, principalmente, a penalidade relacionada a redução salarial e participação no mercado de trabalho. As mulheres mais escolarizadas e mais qualificadas são as que têm maior probabilidade de adiar a maternidade. Ver Andrade & Cunha (2021); Cunha et al. (2022); Kuziemko et al. (2018); Miller (2009).

Este é um resultado interessante que reforça a ideia de que, embora as mulheres e as mães sofram sanções, isto não é suficiente para categorizá-las como um grupo homogêneo, logo, os julgamentos que são impostos às mulheres variam de acordo com a classe social, a raça e a sexualidade (BIROLI, 2016). Dessa forma, mulheres negras apresentam menores chances de ingressarem em atividades laborais formais e, portanto, tendem a estarem em empregos de menor qualidade e menos proteção social.

## 5. CONCLUSÃO

Embora os indicadores das mulheres no mercado de trabalho estejam em evolução, ainda é observado que este grupo enfrenta grandes dificuldades que são reforçados por atributos não produtivos, como a maternidade e a cor. A maternidade se relaciona negativamente com o mercado de trabalho ao penalizar as mulheres com interrupções na carreira e no acúmulo de capital humano, como redução dos anos de estudo e de experiência, levando a saída do emprego ou à redução salarial, como investigado por outros autores.

No presente estudo buscou-se verificar se a maternidade e a cor/raça das mulheres se relacionam com o acesso ao setor formal da economia brasileira, utilizando os dados de 2022. Inicialmente, reforçando os resultados já encontrados na literatura, verificou-se que as mães apresentam 1,9 pontos percentuais a menos de ingressarem no mercado formal do que mulheres que não optaram pela maternidade.

Em seguida, por meio da Decomposição de *Fairlie*, foi investigado as distorções de acesso ao mercado de trabalho formal entre mães negras (pretas e pardas), mães brancas, mulheres brancas sem filhos e mulheres negras com filhos. A decomposição mostrou que existe um percentual da diferença entre estes grupos analisados que não são explicados pelos modelos econométricos, ou seja, a diferença encontrada estaria relacionada à variáveis não observadas e, portanto, este percentual pode ser atribuído à uma possível discriminação.

Comparando mães negras e mães brancas, o percentual atribuído à discriminação seria de aproximadamente 10%; entre mães brancas e mulher branca sem filho, o percentual estaria entre 36% e 45%; entre mães negras e mulher negra sem filho, 34% e 52% e entre mulheres brancas sem filhos e mulheres negras com filhos, cerca de 30%. A principal variável que mais contribuiu para a diferença entre estes quatro grupos foi a renda domiciliar *per capita*, que se comporta elevando a diferença entre as mulheres de análise. De acordo com a análise descritiva dessa amostra, é possível observar uma grande diferença na renda entre as

mulheres, sobretudo entre mulheres brancas e não brancas, o que pode explicar a relevância da variável para a distorção entre os grupos.

Diante disso, as evidências enfatizam a existência de uma possível discriminação pela maternidade e pela cor, sugerindo que parte do acesso ao mercado de trabalho ainda é definido por características não produtivas. No entanto, percebe-se que a discriminação pela cor supera a rejeição pela maternidade, ou seja, as mulheres negras, ainda que não sejam mães, estão em pior situação do que mulheres brancas com filhos, em termos de acesso a emprego formal. Em outras palavras, mulheres negras tendem a ter menos chances de estarem ocupadas em trabalhos que fornecem segurança, dignidade, proteção social e remuneração adequada.

Portanto, as principais contribuições da presente pesquisa trata-se da abordagem da penalidade pela maternidade sobre uma perspectiva interseccional, ao trazer uma contribuição importante para a compreensão das desigualdades de uma economia em desenvolvimento. Os resultados alcançados reforçam a situação de desigualdade social e econômica que é verificada no Brasil e que agravam a vulnerabilidade das mulheres, principalmente as negras, dado a perpetuação das disparidades das condições socioeconômicas.

Logo, a discussão aqui levantada ajuda a influenciar o debate de criação de políticas públicas de apoio às mães, com a finalidade de promover a equidade racial e de gênero. De outro modo, para reduzir as desigualdades no mercado de trabalho, é importante que haja políticas que abordem não somente problemas relacionados à maternidade, como a licença maternidade e oferta de creches públicas de qualidade, mas também problemas relacionados à absorção e manutenção de indivíduos pretos e pardos no emprego.

Sugere-se, para continuidade dessa pesquisa, acompanhar os resultados das mulheres antes e após a gravidez afim de verificar o comportamento da situação do emprego, ou seja, verificar se houve manutenção ou transição da ocupação devido à maternidade. Para tanto, o período de análise seria maior. Além disso, analisar os resultados da maternidade sobre o mercado de trabalho a partir de faixas etárias dos filhos objetivando captar outros efeitos da penalidade da maternidade.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, J.E.D. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Estudos feministas**, v.24, n.2, 2016.
- ANGRIST, J.; EVANS, W. Children and their parent's labor supply: evidence from exogenous variation in family size. **American Economic Review**, Nashville, v. 88, n. 3, p. 450-477, jun. 1998
- ANDRADE, J.L.; CUNHA, M.S. The impact of postponing motherhood on women's income in Brazil. **Economia Aplicada**, v.25, n.1, p.65-92, 2021.
- BECKER, G.S. A Treatise on the Family. Cambridge, Massachusetts: **Harvard University Press**, 1981, ed. 1991.
- BECKER, G.S. Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour. **Journal of Labor Economics**, v.3, n.1, p. 33-58. 1985
- BERNIELL, I.; BERNIELL, L.; MATA, D.; EDO, M.; MARCHIONNI, M. Gender Gaps in Labor Informality: The Motherhood Effect. **Documentos de Trabajo del Cedlas**. n. 247, jun. 2019.
- BIROLI, F. Divisão sexual do trabalho e democracia. **Revista de Ciências Sociais**, v.59, n.3, Rio de Janeiro, 2016.
- BUDIG, M.J.; HODGES, M.J. Differences in Disadvantage: Variation in the motherhood penalty across white women's earnings distribution. **American Sociological Review**, v.75, n.5, 2010.
- CARAZZA, L.E.B.; NETO, R.M.S. **Renda, desigualdade regional e saúde infantil: um estudo empírico para as regiões metropolitanas brasileiras**. Dissertação (Economia), Recife, 2012.
- CARAZZA, L.E.B.; NETO, R. M. S. Renda, desigualdade regional e saúde infantil: um estudo empírico para as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 48, n. 3, p. 9-24, 2017.
- CEBRAP. Centro Brasileiro de Análise e Planejamento. Disponível em: [Arquivo Publicações - Itau Viver Mais \(itauvivermais.com.br\)](http://Arquivo Publicações - Itau Viver Mais (itauvivermais.com.br)).
- CUNHA, M.S.; ROSA, A.M.P.; VASCONCELOS, M.R. Evidências e fatores associados ao fenômeno de adiamento da maternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v.39, p 1-24, 2022.
- ENGLAND, P., BEARAK, J., BUDIG, M. J., HODGES, M. J. Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty? **American sociological review**, v.81, n.6, p. 1161-1189. 2016.
- FAIRLIE, R. W. The Absence of the African-American Owned Business: An Analysis of the Dynamics of Self-Employment. **Journal of Labor Economics**, v. 17, n.1, p. 80-108. 1999.
- FAIRLIE, R. W. An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique to logit and probit models. Yale University: **Economic Growth Center**, Discussion Paper, n. 873, jan. 2006.
- FEIJÓ, J.; NETO, V.P.; CARDOSO, L. Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho. Fundação Getúlio Vargas: mercado de trabalho. 2022.

GOLDIN, C.; MITCHELL, J. The new life cycle of women's employment: disappearing humps, sagging middles, expanding tops. **The Journal of Economic Perspectives**, v.31, n.1, p.161-182, 2017.

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

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, n.17. v.18. 2001.

IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil/IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, n.38, 2 ed. 2021.

KAHN, L. B.; LANGE, F. Employer learning, productivity and the earnings distribution: evidence from performance measures. **Review of Economic Studies**, v. 81, n. 4, p. 1575-1613, 2014.

KLEVEN, H.; LANDAIS, C.; POSCH, J.; STEINHAEUER, A.; ZWEIMULLER, J. Child penalties across countries: Evidence and explanations. **AEA Papers and Proceedings**, v.109, p.122-126, May 2019.

KLEVEN, H.; LANDAIS, C.; SØGAARD, J. Children and gender inequality: Evidence from Denmark. **American Economic Journal: Applied Economics**, v. 11, n. 4, p. 181–209, 2019.

KLEVEN, H.; LANDAIS, C.; POSCH, J.; STEINHAEUER, A.; ZWEIMULLER, J. Do Family policies reduce gender inequality? Evidence from 60 years of policy experimentation. Working Paper n. 28082, nov 2020.

KUZIEMKO, I. et al. The mommy effect: Do women anticipate the employment effects of motherhood? **National Bureau of Economic Research**, jun. 2018.

MACHADO, C.M.P.; NETO, V.R. de P. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. **Repositório Institucional da FGV**, 2016.

MADALOZZO, R. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: An empirical analysis. **Economia Aplicada**, v.14, n.2, p.147-168, 2010.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S.R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Estudos Feministas**, v.2, n.18. 2010.

MARON, L.; MEULDERS, D. Having a child: a penalty or bonus for mother's and father's employment in Europe? **Université Libre de Bruxelles**, Working paper, n.8, 2018.

MILLER, A. Motherhood delay and the human capital of the next generation. *The American Economic Review*, v. 99, n. 2, p.154-158, 2009.

MILLS, M. C., & BLOSSFELD, H. P. (2005). Globalization, uncertainty and the early life course: a theoretical framework. In H. P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills, & K. Kurz (Eds.), **Globalization, uncertainty and youth in society**. Routledge. 2005.

OECD. **OECD Labour Force Statistics 2022**, OECD Publishing.

OLIVEIRA, R.F.S. O lugar do feminino negro no mercado de trabalho sob a perspectiva decolonial: para além do salário e da remuneração. Dissertação (Direito), Belo Horizonte, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Perfil do Trabalho Decente no Brasil: Um olhar sobre as Unidades da Federação. Brasília, 2012.

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

PAZELLO, E. A maternidade afeta o engajamento da mulher no Mercado de trabalho?: Um estudo utilizando o nascimento de Gêmeos como um experimento natural. **Revista Estudos Econômicos**, São Paulo, v.36, n.3, p.507-538, 2006.

PAZELLO, E.; 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: **Encontro da associação nacional dos centros de pós-graduação em economia**. João Pessoa: ANPEC. Anais eletrônicos. 2004.

SANTOS, T.R.A.; MATOS, W.J.S.; CASSUCE, F.C. da C. Determinantes do diferencial de acesso de homens e mulheres no mercado de trabalho formal no Brasil. **Estudo & Debate**, Lajeado, v.26, n.4, p. 7-29, 2019.

SOUSA, L de P.; GUEDES, D.R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, v.30, n.87, p. 123-140, 2016.

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

WALDFOGEL, J. Understanding the “family gap” in pay for women with children. **Journal of Economic Perspectives**, v. 12, n. 1, p. 137-156, 1998.

ZAMORA, M.H.R.N. Desigualdade racial, racismo e seus efeitos. Fractal: **Revista de Psicologia**, v.24, n.3, p. 563-578.