

DETERMINANTES DE PARTICIPAÇÃO MATERNA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: FATORES IDENTITÁRIOS IMPORTAM?

DETERMINANTS OF MATERNAL PARTICIPATION IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET: DO IDENTITY FACTORS MATTER?

Julia Garani Franco¹
Solange de Cassia Inforzato de Souza²
Magno Rogério Gomes³

Resumo: Este artigo tem como objetivo analisar os determinantes da participação materna no mercado de trabalho brasileiro. Especificamente, compara a participação e a ocupação das mães solo e com cônjuge, e mensura as causas do diferencial de rendimentos das mulheres mães ao longo da distribuição salarial. Para isso, foram aplicados o modelo *Probit* e a decomposição RIF - *Recentered Influence Function*, com os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do IBGE para o ano de 2019. Os principais resultados são os de que as mães solo têm maior probabilidade de arrumar um emprego no mercado de trabalho em relação às mães com cônjuge. Em contrapartida, recebem menores rendimentos, cujas causas são as suas dotações produtivas e o fato particular da ausência do cônjuge, conferindo a discriminação de rendimentos pela maternidade solo. Mães cujos cônjuges estão ausentes no domicílio e que se posicionam nos estratos mais baixos da distribuição salarial sofrem mais as penalidades do mercado de trabalho. Isso impõe a urgência de políticas públicas que considerem, particularmente, a não conjugalidade para as mulheres mães e sua situação socioeconômica no país.

Palavras-chave: Maternidade Solo; Trabalho; Rendimento; Brasil; Probit; Decomposição RIF

Abstract: This article aims to analyze the determinants of maternal participation in the Brazilian labor market. Specifically, we compare the participation and occupation of solo mothers and with spouse, and to measure the causes of the income differential of women mothers throughout the wage distribution. For this, the *Probit model* and the *Recentered Influence Function* were applied, with the microdata of the National Continuous Household Sample Survey (PNADC) 2019, from IBGE. The main results are that solo mothers are more likely to participate and work in the labor market compared to mothers with spouses. On the other hand, they receive lower incomes, the causes of which are their productive appropriations and the specific fact of the absence of the spouse, conferring the discrimination of income by solo motherhood. Mothers whose spouses are absent at home and who position themselves in the lower strata of the wage distribution suffer more from the penalties of the labor market. This imposes the urgency of public policies that consider, particularly, non-conjugality for women mothers and their socioeconomic situation in the country.

Keywords: Single Motherhood; Labor; Wages; Brazil; Probit; RIF Decomposition

Classificação JEL: J12; J31; J71

¹ Mestranda em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Graduada em Ciências Econômicas pela UEL. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4683-361X>. E-mail: julia_garani@hotmail.com

² Professora sênior do Curso de Economia e do Programa de Mestrado em Economia Regional da Universidade Estadual de Londrina (UEL). Doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Mestre em Economia pela PUC/SP. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9806-2319>. E-mail: solangecassia@uol.com.br

³ Professor adjunto da Universidade Estadual de Londrina (UEL). Doutor em Teoria econômica pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Mestre em Economia Regional pela UEL. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7536-8710>. E-mail: magnorg86@gmail.com

1 Introdução

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

Ao lado disso, essas desigualdades se estabelecem entre as próprias mulheres, em uma realidade social diversificada histórica e culturalmente que realça outros fatores identitários, como o da maternidade e a não conjugalidade, firmemente discutidos em Hirata (2014). Nesse sentido, o enfoque é integrado, pois leva em conta as múltiplas fontes da identidade, a conjunção do gênero, da maternidade e da não conjugalidade, que conformam o indivíduo na sua totalidade. Ao interseccionar esses fatores, este artigo pretende contribuir para as evidências científicas consubstanciais, suporte para ações públicas e o enfrentamento das diversas faces da discriminação econômica no Brasil.

As dimensões da desigualdade decorrente da maternidade vêm sendo divulgadas na literatura científica internacional e em território brasileiro, comumente estimadas em relação às mulheres não mães. Identifica-se a penalização salarial pela maternidade nos trabalhos de Si, Nadolnyak e Hartarska (2021), que analisaram países selecionados, de Sarkhel e Mukherjee (2020), a partir de dados da Índia, de Barham e Casal (2013), na Argentina, e de Berniell et al. (2019), para o caso chileno.

Para o Brasil, os resultados são controversos, pois Machado et al. (2021) e Piras e Ripani (2005) encontraram um prêmio salarial para mulheres mães no mercado de trabalho, e Souza (2016), por sua vez, detectou uma penalização salarial, indicando que o ônus da maternidade é mais intenso para as separadas ou solteiras. Sob outro aspecto, Cunha e Vasconcelos (2016) e Andrade e Cunha (2021) confirmam a menor oferta de trabalho das mães no país e Itaboraí (2015) reforça esse resultado para as mulheres que se encontram em relação conjugal.

Ainda que perdurem as desigualdades econômicas, as mulheres vêm crescendo proporcionalmente como chefes de família, e uma fração dos lares que têm uma mulher responsável pelo domicílio é representada pelos arranjos familiares monoparentais femininos. Esses arranjos compostos pela mãe e filhos na ausência de relacionamento conjugal, que constituem a maternidade solo, segundo dados da PNAD de 2019, representam 17,96% das mães em idade ativa no país, aproximadamente 4,6 milhões de mulheres. Considerando que há um ônus salarial pela maternidade solo, a investigação prossegue sobre as suas causas, decorrentes dos atributos ou da discriminação salarial, na média e ao longo da distribuição de rendimentos, e preenche um espaço pouco explorado na literatura brasileira.

Diante do exposto, este artigo objetiva reunir evidências e analisar os determinantes da participação materna no mercado de trabalho brasileiro. Particularmente, compara-se a participação e a ocupação das mães solo e com cônjuge, e mensura-se as fontes do diferencial de rendimentos das mulheres mães ao longo da distribuição salarial. Para isso, utiliza os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2019, do IBGE, na aplicação do modelo *Probit* e da decomposição RIF - *Recentered Influence Function*.

Além desta introdução, este estudo realiza a revisão de literatura sobre a temática da pesquisa na segunda seção. A terceira seção concentra a estratégia metodológica e a quinta seção discute os resultados da pesquisa. Por fim, apresentam-se as conclusões deste artigo.

2 Maternidade, não Conjugalidade e Trabalho: Uma revisão da literatura

A inserção da mulher nos processos produtivos é um elemento preponderante para a compreensão de relações públicas e privadas nas sociedades contemporâneas. Como uma das faces das relações de gênero, a divisão sexual do trabalho, segundo Biroli (2018), não tem caráter individual, mas conforma e circunscreve os indivíduos. As primeiras reivindicações do movimento feminista brasileiro, no entanto, não foram relacionadas ao mercado de trabalho. Movimento iniciado na elite, tinha o sufrágio feminino como principal pauta, pois acreditava-se que, com a possibilidade de votar e ser votada, seria possível alcançar a equidade entre os gêneros (DAVIS, 2016). Para Uchôa (2016), somente uma vez conquistado o direito político, em 1932, surge a condição de as mulheres se inserirem na luta por direitos trabalhistas. Entretanto, nem com o direito ao voto ou com acesso ao mercado de trabalho foi possível chegar a um estado igualitário entre os gêneros.

Todas as faces da relação da mulher com o mercado de trabalho – participação, ocupação, remuneração – trabalham em via de mão dupla com a organização familiar em que a mulher está inserida. Cunha et al. (2021), em trabalho que contemplou 16 díades mães-bebês situadas em estrutura familiar com cônjuge, relatou que mães que exerciam trabalho remunerado fora do ambiente familiar dedicavam mais tempo em cuidados instrumentais com o bebê dos que as que não exerciam esse tipo de atividade. Duarte e Spinelli (2019) atentam para o fato de que a divisão sexual do trabalho é o berço da questão de gênero no contexto social, em que a resignificação do trabalho doméstico é imperativa. Os afazeres domésticos, historicamente tidos como vocação, modelo e missão das mulheres, resultam numa dupla ou tripla jornada de trabalho. Passos e Guedes (2018) calculam a superação de 12,7 horas semanais da jornada total de trabalho das mulheres frente aos homens.

A problemática é atrelada à economia no sentido de que a má divisão do trabalho doméstico implica num alto custo de oportunidade de atividades profissionalizantes ou até mesmo de lazer. O resultado é uma alocação desigual de recursos fundamentais para a competição no mercado de trabalho como renda e tempo livre. A esse respeito, Muniz e Veneroso (2019, p.5) observam que “a persistência em manter as mulheres com as responsabilidades domésticas e funções socializadoras na família faz com que uma articulação constante seja necessária para conciliar o papel de profissional com os papéis familiares”. Entretanto, essa questão tem maior peso para um determinado grupo de pessoas, segundo a sua classe de renda e de rendimentos. Algumas mulheres, podendo contratar o serviço doméstico remunerado de outras mulheres, não veem, na carga de trabalho doméstico, um obstáculo para sua atuação na vida pública.

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

As desigualdades de gênero no mercado de trabalho podem ser ampliadas pela maternidade e pela configuração familiar. Os resultados dos estudos sobre o impacto da maternidade no mercado de trabalho das mulheres encontram convergências em relação à participação e ao emprego e divergências nos resultados salariais. Na literatura internacional, as dificuldades de absorção das mulheres mães no mercado de trabalho iniciam-se nas entrevistas de emprego, pois nota-se menor interesse em contratar, promover e educar a mãe trabalhadora, em comparação a homens com ou sem filhos e à mulher sem filhos (CUDDY, FISKE e GLICK, 2004).

Si, Nadolnyak e Hartarska (2021) analisaram 12 países em desenvolvimento - Colômbia, Gana, Quênia, Sri Lanka, Ucrânia, Armênia, Laos PDR, Macedônia, Vietnã,

China, Bolívia e Geórgia. Segundo os autores, a penalidade pela maternidade é associada a menores ganhos por hora, em razão de sacrifício de experiência de trabalho, menor produtividade no trabalho, necessidade de migração para trabalhos mais solidários à genitora e práticas discriminatórias por parte dos empregadores. A partir da decomposição de Oaxaca Blinder e regressões quantílicas, concluíram que a penalização aumenta conforme o número de filhos, na base da distribuição salarial, tendo os trabalhos children friendly como fonte de mitigação de diferenças.

Na Índia, conforme Sarkhel e Mukherjee (2020), com o uso da regressão múltipla bivariada, o impacto negativo no salário das mulheres que são mães é encontrado apenas para aquelas que têm 3, 5 ou mais filhos. Há penalidade em horas trabalhadas, sendo negativa e significativa para mães com 4 filhos. Já o impacto marginal na oferta de mão de obra das mães indianas é negativo e significativo para todas as categorias.

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

Piras e Ripani (2005) evidenciam, para a Bolívia, prêmio para as mães de crianças de 13 a 18 anos: quanto maior o número de filhos nessas idades, maiores os salários. Equador não teve nenhum resultado significativo. Para o Peru, similaridade com países desenvolvidos, ou seja, penalidade para mães de crianças com menos de 7 anos, que aumenta com o número de filhos. Para o Brasil, há um prêmio salarial pela maternidade para mães de filhos de até 7 anos (6,8%), um prêmio menor para filhos entre 7 e 12 anos (2,6%) e penalização para mães de maiores de 12 anos, quando comparados com não-mães.

Não foram encontrados dados sobre o estado civil para o Brasil, mas os resultados para os outros países demonstram que as mulheres casadas mães, com filho abaixo de 7 anos, ofertam menos mão de obra que as não mães. Em relação às solteiras, aquelas que são mães acabam por ofertar mais mão de obra do que não-mães. Para a Bolívia, 47% das mães casadas e 73% das mães solteiras ofertam trabalho. No caso do Peru, 48% das mães casadas e 68% das solteiras ofertam mão de obra. Para o Equador, 53% das mães casadas e 74% das mães solteiras o fazem.

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

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

ética do cuidado em nossa cultura, que coloca a mãe em primeira instância no cuidado com os filhos.

O mercado de trabalho, portanto, reflete essa cultura. Saffioti (2013) relata que nos burgos da Inglaterra medieval, assim como na França, no antigo regime, o trabalho feminino era a realidade, mas estava muitas vezes relacionado à presença de um cônjuge. A literatura recente tem apontado que a estrutura familiar monoparental feminina demonstra penalizações perante outras formas de organização familiar. No caso brasileiro, Sorj, Fontes e Machado (2007) expuseram que, independentemente da posição no domicílio, os homens estão mais presentes no mercado de trabalho e, entre mulheres, a predominância é das que moram sozinhas e não formam famílias, seguidas das que pertencem a famílias monoparentais femininas, e, por último, as que têm cônjuge.

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

Outro possível parâmetro de discussão, exposto em Andrade e Cunha (2020), relaciona-se à entrada da mulher no mercado de trabalho com menores taxas de fecundidade e com a maternidade tardia. Utilizando a equação minceriana e dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013, concluíram que a cada ano que a maternidade é prorrogada, há 1,55% de impacto positivo no salário da mulher.

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

A temática, entretanto, encontra controvérsia na questão dos rendimentos e renda das mulheres que são mães no Brasil. Maia et al. (2015) encontrou, na família monoparental chefiada por mulheres, menor renda *per capita*. Souza (2016), no mesmo sentido, concluiu que as mães, independente do *status* civil, têm menores rendimentos que as mulheres sem filhos. Essas diferenças são atenuadas na presença de um cônjuge. Entretanto, Machado et al. (2021) adotaram a decomposição de Oaxaca-Blinder e confirmaram o resultado encontrado no trabalho de Piras e Ripani (2005), expondo que há uma vantagem salarial quando se é mãe no Brasil.

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

Nesse contexto, esta pesquisa busca evidências sobre os impactos da maternidade solo no mercado de trabalho para demonstrar os enormes desafios para o estado e política pública que emergem dessa realidade social.

3 Metodologia

3.1 Dados: PNAD Contínua

A base de dados utilizada foi a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) de 2019, a mais recente disponível no período da pesquisa. Foram consideradas, com expansão amostral, mães ocupadas acima de 14 anos que têm pelo menos um filho abaixo de 18 anos, sendo mães solo e mães com cônjuge. A mãe solo representa a mulher que tem filho(s) e ausência de cônjuge, e mãe com cônjuge, a mãe presente em um casal nuclear, onde há cônjuge e um ou mais filhos.

3.2. Estratégia da pesquisa

3.2.1 Modelo Probit

Este trabalho aplicou o modelo *Probit* para verificar as probabilidades de participação (equação 1) e de ocupação (equação 2) das mulheres mães solo no mercado de trabalho brasileiro.

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

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

Onde, Pea_j é a participação no mercado de trabalho (1 na força de trabalho e 0 fora da força de trabalho), e **Branco** a cor de pele branca (1) e (0) não branca. **filho** é o vetor das variáveis de filhos de 0 a 5 anos e filhos de 6 a 13 anos de idade, e **uf** o vetor das grandes regiões, Nordeste (base). **Pobreza** é a variável *dummy* da pobreza⁴ e **urb** é *dummy* para urbano (indivíduos que residem na área urbana 1 e 0 rural). **ch** é o vetor relacionado à idade (em anos), experiência (idade - anos de estudos -5) e instrução (baixa instrução- inferior ao ensino médio -base; média instrução – ensino médio completo ou graduação incompleta; alta instrução – graduação completa ou superior). **rendadom** é a renda domiciliar *per capita*. A variável **maesolo** é a mãe que não tem cônjuge (1 mãe solo, 0 mãe não solo). **Ocup** é a condição de ocupação (1 ocupado e 0 desocupado), e **IMR** (Razão Inversa de Mills) a correção do viés de seletividade como proposto por Heckman (1979).

3.2.2 Determinantes de rendimentos e decomposição RIF (Recentered Influence Function)

Para a estimação dos determinantes dos rendimentos utilizou-se o método do *Ordinary Least Squares (OLS)*, para a média condicional (Mincer, 1958). A equação salarial minceriana foi aplicada para as mulheres mães (equação 3).

⁴ Definiu-se como pobre o indivíduo que tem rendimento domiciliar *per capita* de menos de meio salário-mínimo (R\$449,00) ou não tem dois dos seguintes acessos: luz elétrica, banheiro e água canalizada, a partir da definição de pobreza por Kageyama e Hoffmann (2016), que consideram uma perspectiva multidimensional da pobreza.

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

Sendo que: $\ln(W_{hi})$ representa o logaritmo neperiano do salário-hora⁵ das mães ocupadas, CH_i o vetor dos componentes de capital humano, escolaridade e experiência, Set_i o vetor das variáveis *dummies* para os setores de atividade (agricultura, comércio, serviços, e indústria), $Ocup_i$ as *dummies* de ocupação (dirigentes, profissional das ciências e das artes, técnicos e operacionais-base), $Formal$ a variável binária (0 significa informal e 1 significa formal), $Urbano_i$ a binária (0 significa rural e 1 significa urbano), $Branco_i$ a cor da pele. O vetor UF_i constitui as *dummies* para as unidades federativas da região estudada (nordeste-base), PO o vetor da posição na ocupação (empregado setor privado; doméstico; empregado do setor público, empregador e conta própria). $maesolo$ é a variável *dummy* (1 mãe solo; 0 mãe não solo) e, por fim, a variável para corrigir o viés de seleção amostral, IMR .

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

$$y_i = \mathbf{x}'_i \beta_q + \varepsilon_i \quad (4)$$

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

$$\frac{\partial Q_q(y|\mathbf{x})}{\partial x_j} = \beta_{qj} \quad (5)$$

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

Para mensurar o efeito mãe solo nos rendimentos das mães, utilizou-se a decomposição *RIF* (*Recentered Influence Function*). Com base na metodologia de Rios-Avila (2019) detalhada por Gomes et. al (2020), as diferenças salariais podem ser decompostas em duas partes, uma explicada pelas dotações produtivas e outra não explicada por esses atributos, *proxy* para o efeito mãe solo (discriminação), conforme a equação (6).

$$\Delta v = \underbrace{v_1 - v_c}_{\Delta v_S} + \underbrace{v_c - v_0}_{\Delta v_X} \quad (6)$$

onde Δv_X reflete a diferença atribuída às diferenças das características, enquanto Δv_S reflete as diferenças atribuídas aos coeficientes. O termo Δv_X constitui a diferença dos retornos salariais que os dois grupos recebem por suas características

⁵ Considerou-se os rendimentos do trabalho principal habitual, constante na PNADC, nas posições de empregado, empregador e trabalhador por conta própria; todavia, neste artigo, utiliza-se rendimentos como sinônimo de salários, como em grande parte da literatura econômica.

do mercado de trabalho (parte explicada), enquanto o termo Δv_s (parte não explicada) é o efeito de diferenças dos retornos nas características entre mãe solo e mãe com cônjuge (discriminação salarial).

3.3 Estatística descritiva: aspectos gerais

Os dados reunidos na Tabela 1 mostram que, em média, as mães solo são mais velhas, não brancas e com menor escolaridade, se comparadas às mães que residem com um cônjuge. Encontram-se mais informalizadas e ocupam menos atividades no setor público. Atuam no setor de serviços, em postos operacionais e na região Nordeste e Norte, e as mães com cônjuge na indústria, em atividades das ciências e intelectuais e no Sul do Brasil. As mães cujos cônjuges estão ausentes se destacam, relativamente, como trabalhadoras domésticas e posicionam-se relativamente menos como trabalhadoras por conta própria e empregadoras.

Tabela 1. Composição da população ocupada: uma análise para as mulheres com filhos. Brasil, 2019

Variáveis	Mães Solo		Mães com cônjuge	
	Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão
Baixa instrução (%)	39,71	(0,4893)	30,46	(0,4602)
Média instrução (%)	41,01	(0,4918)	42,48	(0,4943)
Alta instrução (%)	19,26	(0,3943)	27,05	(0,4442)
Escolaridade (anos)	10,9	(3,8245)	11,76	(3,5878)
Idade em anos (média)	39	(8,0276)	37	(7,6693)
Faixa etária 15 - 24 (%)	3,8	(0,1912)	4,86	(0,2149)
Faixa etária 25 - 29 (%)	8,39	(0,2771)	12,27	(0,328)
Faixa etária 30 - 40 (%)	47,1	(0,4991)	51,18	(0,4998)
Faixa etária 41 - 50 (%)	32,73	(0,4692)	27,29	(0,4454)
Faixa etária > 50	7,97	(0,2708)	4,41	(0,2053)
Branco (%)	37,21	(0,4833)	46,37	(0,4986)
N. filhos 0-13 (média)	1,40	(0,6945)	1,43	(0,6608)
Filhos 0 a 5 anos (%)	11,87	(0,3233)	22,13	(0,4151)
Filhos 6 a 13 anos (%)	44,38	(0,4968)	44,88	(0,4973)
Filhos 14 a 17 anos (%)	43,75	(0,496)	32,99	(0,4701)
Um filho	50,21	(0,4995)	51,36	(0,4985)
Dois ou mais filhos	49,79	(0,4995)	48,54	(0,4985)
Urbano (%)	94,01	(0,2372)	88,65	(0,3171)
Norte	8,07	(0,2724)	7,46	(0,2627)
Nordeste	25,62	(0,4365)	22,05	(0,4145)
Sudeste	43,97	(0,4963)	44,05	(0,4964)
Sul	13,61	(0,3429)	17,94	(0,3837)
Centro-Oeste	6,84	(0,2525)	6,98	(0,2549)
Distrito Federal	1,87	(0,1354)	1,49	(0,1213)
Agrícola	2,69	(0,1619)	5,27	(0,2235)
Comércio	16,76	(0,3735)	19,15	(0,3935)
Serviços	71,54	(0,4512)	64,41	(0,4786)
Indústria	8,99	(0,2861)	11,12	(0,3144)
Dirigentes	2,9	(0,1678)	4,48	(0,207)
Prof. ciências e intelectuais	11,81	(0,3227)	16,75	(0,3734)
Técnicos de nível médio	6,79	(0,2515)	7,48	(0,2632)
Demais ocupações	78,49	(0,4108)	71,26	(0,4525)
Formal	58,06	(0,4934)	66,02	(0,4736)
Setor Público	15,01	(0,3571)	17,07	(0,3762)
Empregado setor privado	40,27	(0,4904)	42,29	(0,494)
Trabalhador doméstico	21,82	(0,413)	12,68	(0,3327)
Empregado setor público	15,05	(0,3575)	17,75	(0,3821)
Empregador	2,61	(0,1594)	4,38	(0,2045)

(Continuação)

Variáveis	Mães Solo		Mães com cônjuge	
	Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão
Trab. por conta-própria	20,24	(0,4018)	22,90	(0,4202)
Horas trab/sem.	37.45	(13,4)	37.20	(12,9547)
Salário hora (R\$)	11.70	(18,1397)	13.61	(20,7422)
RDpc (R\$)	814.29	(1262,27)	1262.27	(2127,31)
Bolsa Família (R\$)	179.62	(84,51)	200.58	(101,09)
Nº de observações (abs)	5.778	-	24.008	-

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD Contínua 2019.

A monoparentalidade feminina resulta na desvantagem absoluta da renda domiciliar *per capita*, fato esperado, uma vez que é mais comum a ampliação da renda do domicílio pela ocupação do cônjuge. No caso do Bolsa Família, o recebimento pelas mães solo é menor que o das mães com cônjuge, o que age de acordo com o menor número de filhos pequenos.

Os maiores rendimentos, na média, são das mães com cônjuge, que recebem R\$ 13,61 por hora, com carga horária semanal média de 37,20, enquanto as mães solo ganham cerca de 11,7 reais a hora, para uma carga de 37,45 horas por semana. A desproporção entre os rendimentos pode se justificar, a princípio, pela menor escolaridade das mães solo e pelos seus perfis no mercado de trabalho, como o setor e região que trabalham, a informalização, as ocupações mais operacionais e menos intelectuais.

Por outro lado, pode existir um efeito específico decorrente da sua condição de mãe que não mantém um relacionamento conjugal. O próximo passo é, pois, explorar a participação e emprego dessas mulheres e decompor os rendimentos para esses dois motivos. Espera-se confirmar a discriminação econômica para a mãe que não mantém relacionamento conjugal, importante para que se sustentem políticas públicas direcionadas para esse grupo demográfico.

4 Análise de Resultados e Discussão

4.1 Participação e ocupação das mães solo e com cônjuge no Brasil

A Tabela 2 apresenta a probabilidade de participação no mercado de trabalho das mulheres mães no Brasil, interpretada pelos efeitos marginais, de acordo com a configuração familiar e as características pessoais. De forma geral, a alta instrução, ter filhos maiores do que 13 anos, morar na área urbana e nas macrorregiões brasileiras sul e sudeste elevam a probabilidade de as mães participarem do mercado de trabalho brasileiro, ou seja, serem economicamente ativas. Por outro lado, ser branca e ter filho menor do que 5 anos de idade reduzem essas chances para a mulher.

A maternidade solo aumenta em 18,54% as chances de a mulher mãe participar do mercado de trabalho no Brasil, comparadas às mães que possuem cônjuge. A literatura tem sugerido que a presença do parceiro colabora para a redução da oferta de trabalho das mulheres porque lhes confere maior liberdade para construir ou não a carreira profissional, e desenvolver-se mais segundo a cultura do cuidado, historicamente disposta às mulheres no Brasil. O resultado converge, pois, com o estudo de Itaboraí (2015), que aponta que as mulheres mães casadas ofertam menos mão de obra que mulheres solteiras.

A mais alta escolarização provoca maiores probabilidades de participação das mães solo no mercado de trabalho, mas em menor proporção do que as mães com cônjuge. Filhos menores de 5 anos apresentaram coeficientes negativos para as duas estruturas familiares, sendo menos intensos para as mães solo. Dados para filhos que têm entre 6 e 13 anos não foram estatisticamente significativos. Há maior influência do meio urbano e das regiões na participação no mercado de trabalho das mães solo,

especialmente no Sudeste e Centro-Oeste do país. A situação de pobreza reduz as suas chances de participar do mercado em 12,29% e se tiver cônjuge essa redução é de 25,25%.

Tabela 2. Probabilidades de participação das mulheres mães no mercado de trabalho. Efeitos marginais. Brasil, 2019

Variáveis	Mães Solo		Mães com cônjuge		Geral -Mães	
	Coefficiente	Desvio-padrão	Coefficiente	Desvio-padrão	Coefficiente	Desvio-padrão
Pobreza	-0,1229***	0,01243	-0,2525***	0,0060	-0,2340***	0,0054
Idade	0,02718***	0,00348	0,03961***	0,0020	0,03933***	0,0018
Idade2	-0,0004***	0,00004	-0,0005***	0,0000	-0,0005***	0,0000
Média Instrução	0,08025***	0,00965	0,08018***	0,0056	0,08208***	0,0049
Alta Instrução	0,13465***	0,01348	0,22390***	0,0070	0,21338***	0,0062
Branco	-0,0036	0,01115	-0,0079	0,0057	-0,0069	0,0052
Urbano	0,14171***	0,01389	0,08941***	0,0057	0,09854***	0,0053
Norte	0,04709***	0,01284	0,01733**	0,0076	0,02592***	0,0067
Sudeste	0,09007***	0,01079	0,04762***	0,0068	0,06019***	0,0059
Sul	0,06208***	0,01401	0,08361***	0,0078	0,08600***	0,0069
Centro-Oeste	0,07432***	0,01567	0,01532	0,0097	0,03079***	0,0086
Distrito Federal	0,05236*	0,02937	0,01018	0,0200	0,02444	0,0174
Filho 0-5 anos	-0,0791***	0,01162	-0,0907***	0,0060	-0,0911***	0,0054
Filho 6 - 13	-0,0018	0,00979	0,00254	0,0055	0,00216	0,0049
Renda Domiciliar pc	0,00003***	0,00001	0***	0	0***	0
Mãe Solo	-	-	-	-	0,18545***	0,0051

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

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

Na Tabela 3 são apresentados os coeficientes de probabilidades de ocupação das mães no país, identificados pelos efeitos marginais. Eles refletem as possibilidades de absorção dessas mulheres pelo mercado de trabalho. Quanto maior o nível de instrução, maior a probabilidade de a mulher mãe estar ocupada. Ter a pele branca também incrementa essas chances, e morar na zona urbana, na região sudeste e no distrito federal e ser pobre agem no sentido contrário.

Tabela 3. Probabilidades de ocupação das mães. Efeitos marginais. Brasil, 2019

Variáveis	Mães Solo		Mães com cônjuge		Geral-Mãe	
	Coefficiente	Desvio-padrão	Coefficiente	Desvio-padrão	Coefficiente	Desvio-padrão
Pobreza	-0,2536***	0,04136	-0,4042***	0,04357	-0,3263***	0,0246
Experiência	0,00450***	0,00169	0,00430***	0,00076	0,00455***	0,0007
Experiência2	-0,00003	0,0003	-0,0002	0,00002	-0,00003**	0,00001
Média Instrução	0,04422**	0,01988	0,05174***	0,00976	0,04181***	0,0068
Alta Instrução	0,06433**	0,02759	0,10429***	0,01130	0,08785***	0,0083
Branco	0,00444	0,00928	0,01928***	0,00383	0,01734***	0,0035
Urbano	-0,0280	0,02069	-0,0175*	0,00972	-0,0284***	0,0067
Norte	0,01732	0,01191	0,00966*	0,00560	0,00996**	0,0049
Sudeste	-0,0094	0,01577	-0,0166**	0,00790	-0,0198***	0,0060
Sul	0,01165	0,01995	0,02034**	0,00877	0,01382*	0,0069
Centro Oeste	0,02656*	0,01451	0,00562	0,00740	0,00759	0,0064
Distrito Federal	0,00481	0,02726	-0,0588***	0,01776	-0,0452***	0,0149
Filho 0-5 anos	-0,0274	0,01720	-0,0250***	0,00778	-0,0194***	0,0056
Filho 6 - 13	0,01832*	0,01063	0,02417***	0,00511	0,0200***	0,0042
Mãe solo	-	-	-	-	0,0599***	0,008
Mills (IMR)	0,17244	0,14326	0,30280***	0,06027	0,2241***	0,0403

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

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

As probabilidades de emprego aumentam em 5,99% para a mulher cujo cônjuge

está ausente no domicílio (em relação à mãe com cônjuge). O alto nível de instrução e a experiência provocam um aumento nas probabilidades de ocupação das mães solo, mas relativamente menos do que as que têm cônjuge. O sinal da experiência ao quadrado é o esperado, indicando retornos decrescentes. Mães solo com filhos entre 6 e 13 anos têm mais chances de ocupação no mercado, mas menos do que as mães com cônjuge. Dados para cor da pele e áreas e regiões de moradia são estatisticamente significativos apenas para as mães com cônjuge e mostram coeficiente positivo para a cor de pele branca e negativos para a zona urbana, região Sudeste e Distrito Federal. A pobreza reduz as possibilidades de emprego das mães solo em 25,36% e essa interferência é maior para as mães com cônjuge, 40,42%.

Isso parece indicar que, apesar de a pobreza ser fator que prejudica a contratação das mães, a maternidade solo ameniza as reduções de chance de emprego para as mulheres. Nesse sentido, políticas públicas sociais para as mulheres provedoras de família monoparental em situação de vulnerabilidade podem incluir uma atenção prioritária em escolas e em centros de educação infantil que acolham os seus filhos, especialmente em vagas mais próximas da residência ou do trabalho.

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

4.2 Determinantes salariais das mulheres mães no Brasil

Os resultados dos coeficientes estimados a partir dos microdados da PNAD Contínua, expostos na Tabela 4, evidenciam que a maternidade solo impacta negativamente no salário hora do trabalho principal, de forma que mulheres nessas condições chegam a receber 20% menos do que as mães com cônjuge, e as mães solo de baixos níveis salariais sentem mais os efeitos perversos nos rendimentos. Estudos prévios sobre os efeitos salariais da maternidade mostraram a desvantagem salarial da maternidade (Sarkhel e Mukherjee, 2020, Si, Nadolnyak e Hartarska (2021), Berniell et. al., 2019; Maia et. al. 2015 Cunha e Vasconcelos, 2016; Souza, 2016), que seriam atenuadas pela presença de cônjuge (Souza, 2016). Algumas explicações para penalidade salarial pela maternidade estão no sacrifício de tempo de experiência de trabalho, necessidade de migração para trabalhos mais solidários e práticas discriminatórias por parte dos empregadores (Si, Nadolnyak e Hartarska, 2021).

Outras estimativas para as mães ocupadas mostram que as mães de alta instrução, com mais experiência, de cor da pele branca, residentes na zona urbana e não nordestina, recebem rendimentos maiores, e mais elevados nos mais altos quantis. A ocupação no setor formal garantiu retorno positivo sobre os rendimentos dessas mulheres, comparada ao setor informal - mas com menor ganho percentual no mais alto quantil -, assim como as ocupações alocadas como dirigentes, Profissionais das ciências, técnicos, comparados aos operacionais, com melhorias nos ganhos nos níveis mais altos da distribuição salarial.

Tabela 4. Determinantes dos rendimentos das mulheres mães. Brasil, 2019

	OLS		25%		50%		75%	
	Coef.	e.p.	Coef.	e.p.	Coef.	e.p.	Coef.	e.p.
M. Instrução	-0,0341***	0,0106	-	0,0127	-0,0082	0,0113	0,0273**	0,0143
A. Instrução	0,2189***	0,0216	0,0561***	0,0205	0,2927***	0,0182	0,5663***	0,0229
Experiência	0,0159***	0,0016	0,0134***	0,0018	0,0137***	0,0016	0,0140***	0,0021
Experiência ²	-0,0003***	0,0000	-	0	-	0,0000	-	0,0000
Branco	0,1054***	0,0091	0,0615***	0,0096	0,0778***	0,0085	0,1000***	0,0107
Urbano	0,0037	0,0119	-0,0060	0,0137	0,0228**	0,0122	0,0295**	0,0154

(Continuação)

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

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

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

Os setores não agrícolas conferem, na média, maiores rendimentos comparados com o setor agrícola, cujos retornos são reduzidos ao longo da sua distribuição. Quando relacionados ao emprego doméstico, tanto as empregadoras, quanto as empregadas no setor público e trabalhadoras por conta própria recebem maior salário. Entretanto, as mães domésticas ganham mais do que as empregadas assalariadas no setor privado, com exceção do quantil mais baixo. As recompensas salariais pela posição de empregadoras e conta própria para o mais alto nível salarial são maiores, contrário às das empregadas públicas.

4.3 Decomposição das diferenças de rendimentos entre mães solo e mães com cônjuge

Os coeficientes apresentados nesta seção expõem os resultados da decomposição dos rendimentos entre mães solo e com cônjuge. A diferença salarial está explicada em uma parcela decorrente de fatores como capital humano, setor, região, ocupação, posição no mercado de trabalho, cor da pele, formalização do mercado inserido, e em outra parcela referente à discriminação salarial (efeito maternidade solo) encontrada por essas mulheres no mercado de trabalho.

A Tabela 5 revela que há diferença salarial de 30,95%, com desvantagem para a mãe com cônjuge ausente. A parte explicada pelos fatores selecionados (10,39%) corresponde ao aumento médio na remuneração das mães sem cônjuge se tivessem as mesmas características das mães com cônjuge. Isso significa que as mães sem cônjuges têm atributos produtivos e de mercado de trabalho inferiores aos das mães com cônjuges. O efeito da maternidade solo é de 18,63%, ou seja, se as mães solo tivessem um cônjuge, seus rendimentos aumentariam nesse percentual, o que revela a discriminação econômica para as mulheres que são mães solo.

Tabela 5. Decomposição de rendimentos de mães solo e mães com cônjuge. Brasil, 2019

	OLS	25%	50%	75%
Mãe com cônjuge	13,7441*	5,7318*	8,0313*	14,2474*
Mãe solo	10,4953*	5,1803*	6,8945*	11,5205*
	Impacto sobre os rendimentos (%)			
Diferença total	30,95*	10,65*	16,49*	23,67*
Explicada	10,39*	-05,54*	-0,76	15,07*
Efeito maternidade solo	18,63*	17,14*	17,38*	07,48*

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

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

As estimativas pelos quantis revelam diferenças salariais menores entre mães solo e com cônjuge nos quantis mais baixos, e coeficientes negativos para a parcela de disparidade salarial explicada pelas características. Isso significa que na parte inferior da distribuição salarial, se as mães sem os cônjuges tivessem as mesmas características das mães com cônjuges, elas teriam os seus rendimentos reduzidos e, portanto, comporiam melhores características que as mães com cônjuge. O contrário acontece nos quantis mais elevados, em que as dotações das mães solo são piores do que as das mães com parceiro.

Ao lado disso, o efeito particular da maternidade solo (discriminação salarial) reduz ao longo da distribuição dos rendimentos. Mães solo cujos rendimentos estão nos quantis inferiores sofrem maior discriminação salarial decorrentes da não conjugalidade. Caso elas fossem mães com cônjuge, seus salários elevariam em 17,14%, no quantil 25; caso assim ocorresse no quantil 75, esse incremento seria de 7,48%.

Em resumo, as mulheres que exercem a maternidade solitária ganham menos do que as mães com parceiro, e as que têm ganhos mais baixos vivenciam menor desigualdade salarial e maior discriminação salarial em relação às mães que coabitam com seus companheiros. É, pois, fundamental, para essas mulheres, contar com a rede de apoio pública, que inclua a ampliação do atendimento das unidades de educação infantil, já mencionada, mas também em postos de saúde, que incorporem alterações nos horários e turnos de atendimento às crianças e mães solo trabalhadoras. Além disso, é necessário legislar a favor da adequação dos postos de trabalho às famílias monoparentais femininas. Por outro lado, incentivar a participação de mulheres mães nos espaços públicos e de poder para discutir as políticas públicas a elas direcionadas amenizariam as dificuldades da maternidade solo.

5 Conclusão

Este artigo analisou a influência da maternidade solo no mercado de trabalho para dar suporte científico às decisões de políticas públicas e de mercado de trabalho no Brasil. Os principais elementos que descrevem as mães solo trabalhadoras são apresentados: em média, são mais velhas, não brancas, menos escolarizadas, e residem no Norte e Nordeste do país. Trabalham mais no setor de serviços e menos no industrial, exercem ocupações operacionais e menos ligadas à ciência e intelectualidade, são informalizadas e menos atuantes no setor público. As mães solo são, principalmente, assalariadas, muitas no trabalho doméstico, encontram-se menos nas posições de trabalhadora por conta própria e empregadoras, e ganham menos do que as que vivem com seus cônjuges.

A maior probabilidade de participação no mercado de trabalho é confirmada para as mães solo, indicando naturalmente a necessidade da inserção da mulher responsável pelo domicílio, com filhos e sem o cônjuge, no mercado. A escolarização,

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

Ainda que a maternidade solo aumente as chances de participação e de emprego no mercado de trabalho brasileiro, promove assimetrias salariais em relação àquelas com filhos e envolvidas em uma relação conjugal que confirmam a penalidade econômica para essas mulheres.

Isso mostra que é contraproducente considerar as mulheres mães como categoria homogênea no mercado de trabalho brasileiro, pois há fortes indicativos de que, entre outros, o fator identitário maternidade solo provoca distintos resultados no mercado estudado, e deve receber devida atenção. Mais do que isso, o efeito maternidade solo (discriminação) sobre os rendimentos são mais contundentes para essas mães que se posicionam nos mais baixos níveis de rendimentos. Os desafios aí se impõem para as políticas públicas e de mercado de trabalho, especialmente as ligadas à assistência social, programas habitacionais, estímulo à participação no mercado de trabalho e equipamentos sociais associados, como as creches, e flexibilidade de jornada de trabalho, para acomodar as demandas pessoais das mães solo.

Referências

ANDRADE, Juliana L.; CUNHA, Marina S. The Impact of Postponing Motherhood on Women's Income in Brazil. *Economia Aplicada*, v. 25, n. 1, p. 65-92, 2021.

BARHAM, L. Bradford; CASAL, Maria del Pilar. Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista CEPAL*, n.111, dez. 2013.

BERNIELL, Inés; BERNIELL, Lucila; DE LA MATA, Dolores; EDO, Maria; MARCHIONNI, Mariana. Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. Documento de Trabajo, No. 247, Universidad Nacional de La Plata, *Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS)*. La Plata, 2019

BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo editorial, 2018.

BRASIL. Constituição 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

CUDDY, A. J. C.; FISKE, S. T.; GLICK, P. When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice. *Journal of Social Issues*. Princeton, p. 701-718, 2004.

CUNHA, Marina Silva; VASCONCELOS, Marcos Roberto. Fecundidade e participação no mercado de trabalho brasileiro. *Nova economia*, Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 179-206, abr. 2016.

DAVIS, Angela. *Mulheres Raça e Classe*. São Paulo: Boitempo, 2016.

DUARTE, Giovana; SPINELLI, Letícia M. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. *Revista Sociais & Humanas*. V.32, n.2. 2019.

GOMES, Magno R.; CUNHA, Marina S.; SOUZA, Solange C. I.; MOURÃO, Paulo J. R. About sad legacies: a study of the intergenerational occupational legacy in Brazil. *International Journal of Manpower*, p.1 - 23, 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD – Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios 2019. Rio de Janeiro, 2019.

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

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

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

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

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

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

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

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

MUNIZ, Jerônimo O., VENEROSO, Carmelita Z.. Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, vol.62(1):e20180252, 2019.

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

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

PIRAS, Claudia.; RIPANI, Laura. The Effects of Motherhood on Wages and Labor Force Participation: Evidence from Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru, *Development*

Department Technical Papers Series, no. WID-109, Inter-American Development Bank, 2005.

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

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

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

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

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

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