

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA

**O impacto do adiamento da fecundidade no mercado de trabalho brasileiro:
uma análise dos rendimentos por gênero entre 2013 e 2023**

Bruno Dias de Paula
Magister Scientiae

**VIÇOSA - MINAS GERAIS
2025**

BRUNO DIAS DE PAULA

**O impacto do adiamento da fecundidade no mercado de trabalho brasileiro:
uma análise dos rendimentos por gênero entre 2013 e 2023**

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: Jader Fernandes Cirino

Coorientador: Francisco C. da C. Cassuce

**VIÇOSA - MINAS GERAIS
2025**

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

T

P324i
2025

Paula, Bruno Dias de, 1999-

O impacto do adiamento da fecundidade no mercado de trabalho brasileiro: uma análise dos rendimentos por gênero entre 2013 e 2023 / Bruno Dias de Paula. – Viçosa, MG, 2025.
1 dissertação eletrônica (54 f.): il. (algumas color.).

Inclui apêndices.

Orientador: Jader Fernandes Cirino.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa, Departamento de Economia, 2025.

Referências bibliográficas: f. 45-52.

DOI: <https://doi.org/10.47328/ufvbbt.2025.489>

Modo de acesso: World Wide Web.

1. Maternidade - Aspectos econômicos - Brasil.
2. Maternidade - Aspectos sociais - Brasil. I. Cirino, Jader Fernandes, 1980-. II. Universidade Federal de Viçosa. Departamento de Economia. Programa de Pós-Graduação em Economia. III. Título.

CDD 22. ed. 331.44

BRUNO DIAS DE PAULA

**O impacto do adiamento da fecundidade no mercado de trabalho brasileiro:
uma análise dos rendimentos por gênero entre 2013 e 2023**

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: 28 de março de 2025.

Assentimento:

Bruno Dias de Paula
Autor

Jader Fernandes Cirino
Orientador

Essa dissertação foi assinada digitalmente pelo autor em 07/08/2025 às 14:06:05 e pelo orientador em 07/08/2025 às 14:26:16. As assinaturas têm validade legal, conforme o disposto na Medida Provisória 2.200-2/2001 e na Resolução nº 37/2012 do CONARQ. Para conferir a autenticidade, acesse <https://siadoc.ufv.br/validar-documento>. No campo 'Código de registro', informe o código **21KB.I8J6.4OZ9** e clique no botão 'Validar documento'.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, pelo incentivo e apoio incondicional ao longo de toda a minha trajetória.

Aos amigos, antigos e novos, pelas histórias, vivências compartilhadas e suporte constante.

Aos meus orientadores, Jader e Chico, pela paciência e auxílio durante o desenvolvimento da pesquisa.

Aos professores do Programa, pelas relevantes contribuições a minha formação e pesquisa.

À Universidade Federal de Viçosa e ao Departamento de Economia.

Este trabalho foi realizado com o apoio das seguintes agências de pesquisa brasileiras: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001, Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG) e Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

RESUMO

PAULA, Bruno Dias de, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, março de 2025. **O impacto do adiamento da fecundidade no mercado de trabalho brasileiro: uma análise dos rendimentos por gênero entre 2013 e 2023.** Orientador: Jader Fernandes Cirino. Coorientador: Francisco Carlos da Cunha Cassuce.

É notável, apesar das modificações na estrutura familiar e no mercado de trabalho, ao longo do século XX, a existência de penalidades para as mulheres em decorrência da maternidade. Nesse contexto, o adiamento da fecundidade apresenta-se como alternativa para aquelas que almejam conciliar os filhos e o âmbito profissional. A despeito disso, em uma configuração dual, enquanto as mulheres tendem a ser penalizadas pela maternidade, os homens podem até mesmo auferir um bônus em razão da paternidade. Dessa maneira, o presente trabalho tem como objetivo principal verificar se há existência de prêmio para mulheres que adiam a maternidade, no Brasil, em relação àquelas que foram mães antecipadamente e, adicionalmente, checar se efeito semelhante é observado para homens, entre os anos de 2013 e 2023. A estratégia empírica consiste no tratamento e operacionalização dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) para os anos de 2013, 2018 e 2023. A estimação foi feita a partir da construção de pseudo-paineis e estimação de equações de salários com efeitos fixos para se capturar os efeitos da protelação da decisão de ter filhos sobre os rendimentos. Posteriormente, a decomposição salarial transcorreu a partir da aplicação do método de Oaxaca-Blinder. Os resultados apontaram a existência de prêmios de rendimento para o adiamento da maternidade, ao passo em que não há evidências de vantagens em decorrência do adiamento da paternidade. Apesar disso, as evidências obtidas apontam, para uma substantiva vantagem dos pais em relação aos que optaram por não ter filhos, suportando o argumento de que, ao transitarem para a paternidade, os pais passariam por alterações de comportamento e de percepção que os levariam a uma maior remuneração. No caso feminino, entretanto, não houve indícios de diferenciação de rendimentos entre mães e mulheres sem filhos. Por fim, a decomposição do diferencial de rendimentos entre indivíduos que adiaram e os que não o fizeram indicou, de maneira geral, que grande parte da discrepância é explicada pela escolaridade. Nesse contexto, ao adiarem a fecundidade, as mulheres podem dispendar maior tempo na capacitação e acúmulo de capital humano, de modo a perceberem rendimentos superiores que suas contrapartes que não adiaram. Além do mais, a decomposição de

rendimentos das mulheres que postergaram a maternidade em relação às contrapartes masculinas evidenciou que isto não basta para a equalização de rendimentos.

Palavras-chave: adiamento da fecundidade; maternidade; paternidade; bônus; penalidade

ABSTRACT

PAULA, Bruno Dias de, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, March, 2025. **The impact of fertility delay on the Brazilian labor market: an analysis of earnings by gender between 2013 and 2023.** Adviser: Jader Fernandes Cirino. Co-adviser: Francisco Carlos da Cunha Cassuce.

Despite the changes in family structure and labor market dynamics throughout the twentieth century, the existence of penalties for women due to motherhood remains evident. In this context, postponing childbirth emerges as an alternative for women who seek to reconcile childrearing with professional ambitions. Nevertheless, in a dual framework, while women tend to be penalized for motherhood, men may even receive a wage bonus for fatherhood. This study aims primarily to examine whether there is a wage premium for Brazilian women who postpone motherhood, in comparison to those who became mothers earlier, and additionally, to investigate whether a similar effect is observed for men between the years 2013 and 2023. The empirical strategy involves processing and operationalizing data from the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) and the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) for the years 2013, 2018, and 2023. Estimation was carried out through the construction of pseudo-panels and the use of fixed-effects wage equations to capture the impact of delaying childbearing on earnings. Subsequently, wage decomposition was performed using the Oaxaca-Blinder method. The results revealed a wage premium associated with postponing motherhood, whereas no such advantage was found in relation to delayed fatherhood. However, the findings do point to a substantial earnings advantage for fathers compared to men without children, supporting the notion that fatherhood may be linked to behavioral and perceptual changes that lead to higher pay. For women, in contrast, no significant wage differences were observed between mothers and childless women. Finally, the decomposition of wage differentials between individuals who postponed parenthood and those who did not indicates that a large portion of the earnings gap can be attributed to educational attainment. In this light, delaying childbirth allows women to invest more time in skill development and human capital accumulation, which may result in higher earnings than their counterparts who did not postpone. Furthermore, the wage decomposition comparing women who delayed motherhood with their male counterparts shows that such postponement alone is not sufficient to equalize earnings between genders.

Keywords: fertility postponement; maternity; paternity; bonus; penalty

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Distribuição dos nascimentos ocorridos no ano e registrados, segundo grupos de idade da mãe (%) – Brasil, 2003/2023	19
Figura 2 - Rendimento/hora por gênero segundo grau de escolaridade e adiamento da fecundidade – Brasil, 2013/2023	33

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resumo das estatísticas descritivas por gênero – Brasil, 2013/2023	30
Tabela 2 - Características pessoais e locais segundo gênero e adiamento da maternidade/paternidade – Brasil, 2013/2023.....	31
Tabela 3 - Determinantes de rendimento segundo o gênero e condição de maternidade/paternidade – Brasil, 2013/2018.....	35
Tabela 4 - Decomposição da diferença de rendimento entre mães que adiaram (ou não) a maternidade – Brasil, 2013/2023	40
Tabela 5 - Decomposição da diferença de rendimento entre mães que adiaram a maternidade e homens – Brasil, 2013/2023	42

SUMÁRIO

1.	Introdução.....	11
2.	Evidências Teórico-Empíricas	14
2.1	Entre Prêmios e Penalidades: Desigualdades Persistentes	14
2.2	O Adiamento da Maternidade	18
3.	Metodologia	20
3.1	Fonte e Tratamento dos Dados	21
3.2	Estratégia de Identificação	22
4.	Resultados e Discussões	29
4.1	Análise Descritiva	29
4.2	Análise dos Efeitos Do Adiamento da Maternidade ou Paternidade Sobre o Rendimento de Homens e Mulheres	34
4.3	Decomposição dos Diferenciais De Rendimento Entre Mães que Adiaram, ou não, a Fecundidade.....	39
5.	Conclusão.....	43
	Referências	45
	Apêndice A – Determinantes de Rendimento Segundo o Gênero e Condição De Maternidade/Paternidade (Inclusa a Inversa de Mills) – Brasil, 2013/2018.....	53
	Apêndice B – Equações de Salários Individuais Segundo Gênero – Brasil, 2013/2023	

1. INTRODUÇÃO

A datar da segunda metade do século XX, observa-se dois significativos movimentos demográficos femininos, a saber: aumento da parcela de mulheres no mercado de trabalho e alterações dos padrões de fertilidade (Amuedo-Dorantes; Kimmel, 2005). Acerca do primeiro, Bruschini (2007) aponta, no Brasil, para a intensidade e constância do crescimento do nível de atividade das mulheres, a partir, sobretudo, da década de 1970. Nessa perspectiva, Andrade (2016) elenca que, entre 1950 e 2010, a parcela de mulheres na População Economicamente Ativa (PEA) se elevou de 13,6% para 49,9%. Além disso, ressalta-se que a incorporação das mulheres no mercado de trabalho foi acompanhada por um aumento da população feminina ocupada, ocasionando a redução do desemprego de 11,5%, em 2004, para 8,6% em 2014 (Cotrim; Teixeira, Proni, 2020).

Concomitantemente ao fenômeno descrito acima, transcorreu-se a transição no que diz respeito aos padrões de fertilidade. A popularização de métodos contraceptivos e a implementação de políticas públicas para controle da natalidade e planejamento familiar levaram à queda da fecundidade mundialmente (Cunha; Rosa; Vasconcelos, 2022). O Brasil acompanhou a tendência global: em 1990, o número de filhos por mulher era de 2,9, enquanto em 2022, o quadro era de 1,6 filho por mulher (World Bank, 2022).

Não obstante, apesar das modificações na estrutura familiar e no mercado de trabalho, as mulheres ainda enfrentam desafios no que tange à desigualdade em relação aos homens. Santos e Oliveira (2010) destacam que, tradicionalmente, é observada uma predominância masculina na apropriação do poder político, do poder de decisão e, também, de papéis de destaque no contexto profissional. Pontua-se, assim, que as mulheres assumem, com mais frequência, as atividades domésticas, resultando em um número maior de horas dispendido em tais tarefas e, conseqüentemente, menor probabilidade de ingresso no mercado laboral (Duarte, 2021).

Ratificando o argumento, como ressaltam Ávila e Ferreira (2014), análises que salientam somente a participação feminina no mercado laboral devem ser problematizadas. É notável, dessa maneira, tal qual a desigualdade de gênero, a

existência de penalidades¹ para as mulheres em decorrência da maternidade. Machado et al. (2021) explicam que a esta tem sido associada à diferenciação e discriminação salariais e à segregação ocupacional no mercado de trabalho.

Empiricamente, a literatura acerca da temática é consensual em apontar as desvantagens das mães em relação a mulheres sem filhos. Diferenciais salariais significativos são observados na América Latina por Villanueva e Lin (2019), que também evidenciaram que mães são mais propensas a trabalharem no setor informal. Em linha, Amuedo-Dorantes e Kimmel (2005) observaram punições variáveis para as mães, a depender do nível educacional, de maneira que esta tendeu a ser mais branda para mulheres com maior escolaridade. Adicionalmente, Killewald e Gough (2013), ao analisarem a especialização doméstica em função do casamento, encontraram evidências de que a maternidade tende a infligir desvantagem superior aos ganhos associados ao matrimônio. Na mesma direção apontam os achados de Guiginsk e Wajnman (2019), Gallen et al. (2024), Agüero et al. (2011), entre outros.

Sugere-se, portanto, a existência de um modelo social dual, segundo o qual o homem assume o papel de provedor e a mulher, de cuidadora (Boris, 2014). Acontece que, enquanto as mulheres tendem a ser penalizadas pela maternidade, os homens auferem um bônus em razão da paternidade². Weinshenker (2015) destaca que homens que se tornam pais tendem a trabalhar mais horas do que o faziam anteriormente. Apesar disso, os incrementos salariais persistem mesmo ao se controlar este e demais fatores relevantes (Glauber, 2008). Dessa maneira, a paternidade poderia ser interpretada como sinal de um traço individual a ser valorizado pelos empregadores. Assim, conforme explica Coltrane (2004), empregadores, sobretudo em carreiras de gestão, discriminam em favor dos pais por vê-los como mais produtivos e comprometidos.

Experimentalmente, Hodges e Budig (2010) encontraram evidências de que pais em todos os grupos étnicos trabalham mais horas por semana e possuem, simultaneamente, maior experiência e senioridade profissional, comparativamente a homens sem filhos. Os autores destacam ainda que, mesmo controlando variáveis de

¹ O termo penalidade refere-se aos diferenciais salariais observados entre mulheres que possuem características produtivas semelhantes, mas que diferem quanto à presença de filhos.

² O bônus pela paternidade é interpretado como vantagens, geralmente salariais, experienciadas por homens que se tornam pais, comparativamente àqueles que permanecem sem filhos. Cabe ressaltar, ademais, que, diferentemente da penalidade pela maternidade, o referido bônus tende a ser modesto e nem sempre detectado em todos os contextos (MARI, 2019).

capital humano, horas de trabalho e matrimônio, o bônus pela paternidade mostrou-se persistente e significativo. Adicionalmente, Yu e Hara (2021) encontraram evidências de que, caso os homens transitem para a paternidade enquanto trabalhando na mesma firma, o bônus tende a ser superior aos casos em que este é admitido na firma já possuindo filhos. Em suma, os trabalhos de Cooke e Fuller (2018), Glauber (2018), Weeden, Cha e Bucca (2016) apresentam conclusões similares.

Nesse contexto, o adiamento da maternidade apresenta-se como saída para as mulheres que almejam conciliar os filhos e o âmbito profissional. É sabido que a maternidade pode ter diversos efeitos sobre a carreira das mães, como levá-las a abandonar o emprego (provisoriamente ou em definitivo), induzi-las a reduzir o tempo de trabalho e refreá-las na progressão da profissão (Meuders et al., 2007). Dessa forma, a postergação da maternidade relaciona-se com o planejamento da carreira da mulher e ocorre na conjuntura de elevação do nível de capital humano, independência em relação aos parceiros e maior participação no mercado laboral (Cunha; Rosa; Vasconcelos, 2022). Buckles (2008) destaca, ainda, que a maternidade nos primeiros anos da vida profissional resulta em menores salários e ascensão reduzida no mercado de trabalho.

À vista disso, Miller (2011) elucida que mulheres que adiaram a maternidade tenderam a perceber rendimentos superiores, sobretudo entre aquelas com maior nível de escolaridade. Paulo (2016), ao estudar a relação entre salários e o momento do primeiro filho, encontrou evidências de que ter filhos em idade tardia corresponde a uma média salarial 3,4% superior, comparativamente àquelas que optaram por não adiar. Além disso, a autora observou que este efeito se dá com maior intensidade nos quantis superiores de renda, indicando que mulheres ricas e que investiram mais em educação tendem a se beneficiar mais da protelação da fecundidade.

Diante do exposto, o presente trabalho tem como objetivo principal verificar se há existência de prêmio para mulheres que adiam a maternidade, no Brasil, em relação àquelas que foram mães antecipadamente e, adicionalmente, checar se efeito semelhante é observado para homens, entre os anos de 2013 e 2023. Especificamente, busca-se: I) verificar, comparativamente, para homens e mulheres como os efeitos da maternidade e paternidade se dão em termos de rendimento; II) checar a proporção de homens e mulheres que adiaram a paternidade e maternidade, por meio de análise descritiva; e III) decompor a diferença de rendimentos entre

homens e mulheres que protelaram a decisão de ter filhos, comparativamente àqueles que optaram por tê-los antecipadamente ou que optaram por não terem filhos.

O presente estudo se justifica, também, no âmbito das implicações em termos de igualdade de gênero, haja vista que esta constitui-se em um valor relevante, materializado em agendas nacionais e internacionais³. Por conseguinte, quantificações dessa natureza oferecem importante substrato para a elaboração e direcionamento de políticas públicas que visam a equalizar as condições de homens e mulheres no mercado de trabalho. Além disso, avança-se em relação aos trabalhos de Paulo (2014) e Sette (2022) ao analisar se homens que optam por adiar a paternidade auferem incrementos de rendimento em relação aos que optam por terem filhos antecipadamente, ao passo em que, em simultâneo, são avaliados e decompostos os efeitos do adiamento da maternidade pelas mulheres. Além do mais, comparativamente aos trabalhos mencionados, o presente estudo emprega um período mais longo na avaliação, atualizando e reforçando investigações dessa natureza nacionalmente.

Na seção a seguir, é realizada a contextualização teórico-empírica da temática. Posteriormente, é abordada a metodologia a ser empregada e a respectiva base de dados. Em seguida, tem-se a apresentação dos resultados e, por fim, as conclusões do trabalho.

2. EVIDÊNCIAS TEÓRICO-EMPÍRICAS

A presente seção divide-se em duas subseções, a saber: a primeira, dedicada a apresentar evidências e discussões acerca das desigualdades de gênero relativas à fecundidade; e a segunda, aborda os efeitos do adiamento da decisão de ter filhos.

2.1 Entre prêmios e penalidades: desigualdades persistentes

A segunda metade do século XX marca o período de significativas alterações nas economias mundiais. Nos anos que seguiram à Segunda Guerra Mundial, Reis (2017) aponta para o início de um processo de desenvolvimento de identidades

³ Cita-se os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, que possui como quinta meta alcançar a igualdade de gênero e os Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres, elaborados em 2004, 2007 e 2011.

baseadas em questões relativas ao gênero e ao sexo⁴, à religião e à etnia, à ecologia e ao local, entre outras. Nesse sentido, Biroli (2018) elucida que a posição relativa de mulheres e homens se modificou profundamente no Brasil e no restante do mundo, inclusive no que tange ao mercado laboral.

Observa-se a entrada vigorosa da mulher no mercado de trabalho, impulsionada por diversos fatores, a saber: barateamento e popularização de métodos contraceptivos (Goldin; Katz, 2002); aumento do nível de escolaridade e do salário femininos (Goldin, 2006); mudança social no que diz respeito ao trabalho feminino no âmbito familiar e no cuidado dos filhos (Mammen; Paxson, 2000); intensificação dos movimentos feministas, resultando, entre outras coisas, na alteração da identidade feminina, que passou a se voltar mais para o trabalho produtivo (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2011); entre outros.

Como explica Paulo (2016), em relação de dupla causalidade, enquanto a queda da fecundidade possibilitou à mulher um maior tempo disponível para o trabalho no mercado, a participação neste levou as mulheres a outros interesses não exclusivos ao cuidado, à maternidade e ao lar, reduzindo o número de filhos. Quebra-se, parcialmente, a configuração homem/produção/esfera pública e mulher/reprodução/esfera privada (Ávila; Ferreira, 2014). Corroborando o argumento, Doepke e Tertilt (2009) discorrem que a expansão dos direitos femininos, associados ao aumento da demanda por capital humano destas se refletiu no aumento nos níveis de educação e na queda da fertilidade.

Não obstante, como ressaltam Maia et al. (2015), apesar das alterações na estrutura familiar e no mercado laboral, as mulheres têm um longo caminho a ser percorrido, uma vez que a desigualdade de gênero ainda é persistente na sociedade. A explicação para as discrepâncias pode, como sugere Becker (1985), se concentrar na divisão sexual do trabalho. Segundo o autor, enquanto as mães tendem a se especializar na provisão de trabalho não remunerado, na esfera doméstica, os pais se aperfeiçoariam no trabalho assalariado e no desenvolvimento de habilidades para tal.

Luz e Vaz (2016) mostram, ainda, que a inserção trabalhista das mulheres se dá, principalmente, por meio de atividades domésticas e do funcionalismo público estatutário, dentre as quais destaca-se o magistério. Além do mais, a literatura

⁴ O conceito de gênero vai além da dimensão biológica de sexo, pois envolve a dinâmica das relações sociais estabelecidas nas diferenças físicas, emocionais e culturais, à luz das assimetrias existentes entre homens e mulheres (PASSOS, 2015).

evidencia que a maternidade tem efeito negativo tanto na participação feminina no mercado de trabalho, quanto nos rendimentos por elas auferidos (Pazello; 2006; Monte, 2011).

Em geral, portanto, além das desvantagens associadas ao gênero no mercado laboral, as mães tendem a experienciar prejuízos adicionais, associados à presença de filhos. Dessa maneira, foram desenvolvidas diversas tentativas de explicar o porquê do diferencial salarial verificado entre os gêneros, sendo duas delas a racionalidade econômica pura e simples, centrada na teoria do capital humano e na autosseleção feminina para empregos com menores rendimentos; e a segunda, de natureza sociológica, a partir de crenças estereotipadas sobre a menor produtividade das mulheres e, portanto, da subvalorização do trabalho feminino (Passos; Machado, 2022).

A linha da teoria do capital humano, a partir dos trabalhos de Mincer (1958), Becker (1962) e Schultz (1964), descreve que a escolaridade e a experiência aumentam a produtividade e, conseqüentemente, os salários dos trabalhadores e lucros dos empregadores. Como descrevem os autores, a acumulação de capital humano seria responsável não só pela melhoria das condições de vida individuais, mas do corpo social como um todo, a partir das externalidades positivas desta, como melhoria da saúde, compreensão ao votar, etc. Nesse sentido, o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres poderia ser explicado pelo menor capital intelectual feminino, habilidades e produtividade, uma vez que essas teriam carreiras descontínuas em virtude dos compromissos advindos da maternidade e do cuidado familiar.

A suposição engendrada, portanto, é a de que o cuidado com as crianças interfere na acumulação de capital humano das mulheres e, portanto, no nível de produtividade, traduzindo-se em menores salários (Kahn; García-Manglano; Bianchi, 2014). Assim, ao passar períodos fora do mercado laboral para cuidar dos filhos, o capital humano feminino se depreciaria, resultando, em última instância, em menores rendimentos (Meurs; Pailhé; Ponthieux, 2010).

Além do mais, a discrepância de rendimentos entre os gêneros pode ser interpretada sob a luz das contribuições de Becker (1957), Arrow (1973) e Phelps (1972). A ideia central dos trabalhos perpassa a existência de informação imperfeita e estereótipos por parte dos empregadores, que tenderiam a discriminar determinados indivíduos (como mulheres, negros, etc.). Nesse contexto, empregadores tenderiam a

utilizar atributos observáveis (como o sexo) como sinais (*proxies*) para características não observáveis, como o comprometimento. Dessa maneira, se, em média, as mulheres têm menor participação histórica no mercado de trabalho (devido, por exemplo, à maternidade), o empregador pode assumir que uma mulher “típica” é menos produtiva do que um homem “típico”, mesmo que essa não o seja, levando a menores rendimentos. O mercado laboral, portanto, seria orientado por uma segregação fundamentada em crenças culturais e econômicas sobre os papéis sociais masculinos e femininos (Teixeira, 2008).

À vista disso, em trabalho empírico, Napari (2010) destaca que a penalidade salarial tende a ser mais acentuada entre as mães que enfrentam as maiores interrupções profissionais devido à maternidade, especialmente aquelas nos quantis superiores de renda. England et al. (2016) e Wilde, Batchelder e Ellwood (2010), nessa orientação, encontram evidências de que as mulheres com altos níveis salariais e de experiência são as maiores penalizadas ao transitarem para a maternidade, na ordem de 10% por filho. Em linha, Amuedo-Dorantes e Kimmel (2005) observaram punições variáveis para as mães, a depender do nível educacional, embora esta tenha tendido a ser mais branda para mulheres com maior escolaridade.

Outrossim, é notável o corpo de evidências que sugerem que os empregadores, ao passo em que penalizam as mulheres por se tornarem mães, recompensam homens por serem pais (Correll; Bernard; Paik, 2007; Budig; Hodges, 2010). A paternidade, portanto, estaria associada a valores como lealdade e responsabilidade, de modo que empregadores tenderiam a discriminar em favor dos pais (Hodges; Budig, 2010).

Empiricamente, a partir de dados de uma série de países da OCDE, Lundberg (2012) encontra evidências de que tanto a maternidade quanto a paternidade são preditores significativos dos rendimentos individuais. O autor aponta que, para a maioria dos países, a transição para a maternidade representou um decréscimo salarial, ao passo em que a paternidade se associou com o acréscimo de rendimentos. Ademais, Glauber (2008) detalha que a paternidade se associa com um aumento nas horas trabalhadas e nos ganhos anuais, tanto para homens brancos quanto negros (embora o efeito seja reduzido para os últimos). Wang-Cendejas e Bai (2018) observam, ainda, que os pais, em geral, auferem salários 9% superiores, comparativamente aos homens sem filhos. Apesar disso, os autores explicam que

esses prêmios são variáveis, a depender de características como setor de atuação, matrimônio e nível de capital humano.

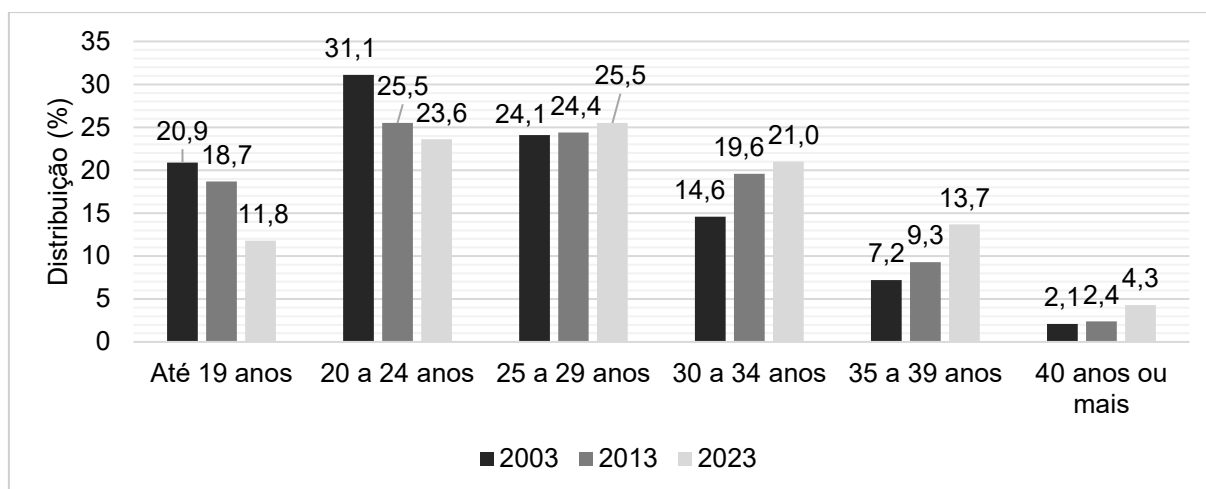
2.2 O adiamento da maternidade

Na esteira das transformações do final do século XX, notou-se que as ferramentas outrora úteis para explicar as alterações demográficas observadas no início do século não seriam suficientes para elucidar as modificações em curso. Nesse sentido, argumentou-se a existência de uma segunda transição demográfica⁵, caracterizada pela fecundidade abaixo da reposição, a multiplicidade de arranjos de vida além do casamento e o estado populacional não estacionário (Lesthaeghe, 2010). Tratando dos determinantes do adiamento da fecundidade, Díaz e Abufhele (2023) detalham que os que esses podem ser agrupados em diferentes níveis, a saber: decisões, preferências e contextos individuais; relações sociais e familiares e a existência de redes de apoio; e determinantes culturais, regimes de bem-estar e o cenário econômico como um todo.

No Brasil, conforme a Figura 1, nota-se que o fenômeno do adiamento da fecundidade é significativo. Assim, a distribuição dos nascimentos caracteriza-se pela redução destes entre mães até 24 anos e expansão entre os demais grupamentos (a partir de 25 anos). Analisando este contexto nacional, Miranda-Ribeiro, Garcia e Faria (2019) detalham que o comportamento não é uniforme entre todas as mulheres. Os autores apontam que, além dos diferenciais educacionais, há indícios de que o processo de transição da fecundidade varia regionalmente. Apesar disso, elencam a convergência das tendências de adiamento em todo o país.

⁵ A primeira transição demográfica, como explica Mertehikian (2022), se refere ao declínio da fertilidade e da mortalidade, marcado por um período de rápido crescimento populacional em decorrência da redução mais acelerada das taxas de mortalidade.

Figura 1 - Distribuição dos nascimentos ocorridos no ano e registrados, segundo grupos de idade da mãe (%) – Brasil, 2003/2023



Fonte: Estatísticas do Registro Civil 2003/2023, IBGE. Elaboração própria.

Na conjuntura descrita, o adiamento da fecundidade, ao passo em que possibilita a conciliação entre os filhos e as atividades profissionais, apresenta-se como estratégia viável para as mulheres, sobretudo aquelas mais escolarizadas. Em outros termos, ao se verem empregadas ou atingirem objetivos ocupacionais pessoais, as mulheres podem optar pelo adiamento da maternidade como forma de desfrutar de estabilidade financeira e trabalhista (Molina-García et al., 2019).

São observadas, portanto, evidências de que a transição para a maternidade nos primeiros anos da vida profissional resulta em ascensão reduzida no mercado de trabalho, além de menores níveis de rendimentos (Buckles, 2008). Outrossim, as mulheres que se tornam mães mais jovens ou que decidem ter mais filhos são mais propensas a fazer concessões em suas vidas profissionais (como aderir a empregos de meio período ou recusar promoções), o que acarreta penalidades superiores em comparação àquelas que optam por adiar a maternidade ou ter menos filhos. (Miller, 2011).

Além do mais, Kwak (2022), ao analisar a tendência nos diferenciais salariais entre 1990 e 2019, para os EUA, encontra evidências de que as mulheres, especialmente aquelas de renda mais elevada, passaram a adiar a maternidade. Também é relatado um prêmio pela protelação do nascimento do primeiro filho, que aumentou entre 6 e 10 pontos percentuais no período analisado.

Em conformidade, ao desagregar dados do mesmo país por ocupação, entre os anos 2011 e 2015, Landivar (2020) demonstra que mulheres gestoras e advogadas sofrem penalidade significativa ao optarem por ter filhos mais jovens. No entanto, essas tendem a ganhar mais do que as não mães se tiverem filhos após os 29 anos. Resultados semelhantes são observados por Bratti, Meroni e Pronzato (2017), ao analisar os países europeus entre 2004 e 2014: em todos os países continentais, houve prêmio pelo adiamento da maternidade. Cabe ressaltar, contudo, que as mulheres residentes de países com serviços e políticas dedicadas à família (como licença maternidade remunerada e acesso a creches) experienciaram menor vantagem salarial em resposta ao diferimento.

Nacionalmente, Paulo (2016) evidencia que o prêmio do adiamento é, em média de 3,4%, embora a análise quantílica tenha apontado para resultados significativos apenas para as mulheres pertencentes ao 90º quantil de rendimentos. Concomitantemente, Sette (2022) fundamenta a premissa de que a acumulação de capital humano constitui fator determinante na escolha de adiar ou não a decisão de ter filhos. A autora apresenta, assim, que as variáveis de ensino superior e “experiência” ostentaram maior poder preditivo do efeito observado e não-observado em todos os níveis de renda observados. Isto é, as mães que tiveram o primeiro filho tardiamente são mais qualificadas e, por isso, auferem rendimento superior, comparativamente àquelas que se tornaram mães antecipadamente.

Em suma, os estudos empíricos supracitados corroboram o argumento de que as mulheres que optam por ter filhos no momento de formação da carreira experienciam penalidade significativa. Ademais, é observado que aquelas que optam por adiar a maternidade tendem a auferir bônus, comparativamente àquelas que não o fazem. Reforça-se, portanto, a importância do presente estudo, ante a relativa escassez de investigações sobre o tema, nacionalmente, bem como a ausência de estudos acerca dos possíveis efeitos do adiamento da paternidade.

3. METODOLOGIA

De modo a cumprir os objetivos do estudo, esta seção divide-se em duas subseções. A primeira versa sobre a base de dados e o tratamento empregado. A segunda subseção, por sua vez, apresenta a estratégia de identificação no que diz

respeito aos efeitos da decisão de adiar ou não a decisão de ter filhos sobre os rendimentos.

3.1 Fonte e tratamento dos dados

A estratégia empírica consiste no tratamento e operacionalização dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) para os anos de 2013, 2018 e 2023. Em termos de amostra, foram selecionados homens e mulheres nascidos entre 1964 e 1977. Em outras palavras, a identificação dos indivíduos se deu da seguinte forma: o primeiro segmento, composto por aqueles entre 36 e 49 anos em 2013; o segundo grupo, composto por pessoas entre 41 e 54 anos em 2018; e, por fim, o restante da amostra é constituído por pessoas entre 46 e 59 anos em 2023. A opção pelo corte etário é justificada pelo fato de que, nessa fase da vida, os indivíduos percebem rendimentos que refletem toda a sua trajetória profissional, permitindo averiguar como o momento do nascimento do primeiro filho pode repercutir na remuneração (Paulo, 2016).

Adicionalmente, as amostras selecionadas são compostas apenas por indivíduos do setor formal, haja vista a adversidade de segmentação do mercado de trabalho e seus potenciais efeitos sobre os salários (Cirino; Dalberto, 2015). Levou-se em conta, como empregados formais, aqueles com carteira de trabalho assinada, inclusive domésticos, empregadores e autônomos que contribuíam com a previdência. Optou-se, também, pela exclusão de militares e empregados do setor público, dados os diferenciais no processo de admissão e remuneração de tais trabalhadores (Matos, 2020).

Considera-se, ademais, apenas os indivíduos que se tornaram pais com mais de 18 anos, haja vista a problemática da maternidade e paternidade na adolescência⁶. Narita e Diaz (2016), por exemplo, sugerem que a fertilidade prematura reduz a escolaridade e a participação femininas no mercado de trabalho. De forma semelhante, Johansen e Nielsen (2020) encontram evidências de efeitos negativos da

⁶ A gravidez na adolescência associa-se, comumente, à ausência de planejamento e estabilidade familiar. Dessa maneira, ter filhos em idade reduzida rebaixa as oportunidades de aquisição de capital humano ou experiência de trabalho, haja vista que a criação do mesmo é custosa em termos financeiros e de tempo.

gravidez precoce, em termos educacionais e empregatícios, tanto para mulheres quanto para homens (embora ligeiramente menores para estes).

A população entrevistada foi dividida em dois grupos: brancos e amarelos; e pretos, pardos e indígenas. Os rendimentos foram definidos a partir do rendimento mensal habitual do trabalho principal. Por fim, na ausência de uma variável para aferição da experiência, optou-se pela solução proposta por Mincer (1974), qual seja: subtrai-se da idade os anos de estudo mais seis, que representaria a idade em que se ingressa no ensino formal. Assim, uma vez calculada, a amostra foi fracionada em três segmentos de experiência, considerando a distribuição percentilica dos indivíduos. O primeiro terço (0 a 33%) corresponde ao grupo de baixa experiência, o segundo terço (34 a 66%) representa o grupo de média experiência, e o terço final (67 a 100%) é classificado como alta experiência.

3.2 Estratégia de identificação

O modelo empírico é descrito por Mincer (1974) e adaptado de Amuedo-Dorantes e Kimmel (2005). Os retornos salariais dos indivíduos são estimados, dessa forma, levando em consideração os investimentos realizados em capital humano, como educação e experiência de trabalho. Ademais, variáveis de sexo, ocupação, raça, entre outras, são relevantes e incorporadas à estimação.

Assim como em Sette (2022) e Machado et al. (2021), para verificar o efeito da maternidade e paternidade sobre o rendimento de mulheres e homens, foi estimada a Equação (1).

$$\ln w_{it} = \beta x_{it} + \varphi_{it} \text{Adiamento} + \varepsilon_{it} , \quad (1)$$

sendo $\ln w_{it}$ o logaritmo do rendimento mensal por hora do trabalho principal do indivíduo (deflacionado para o ano de 2023); x é um vetor de características individuais e do domicílio, conforme sugeridas pela literatura e sumarizadas na Tabela 1 (Villanueva; Lin, 2020; Killewald; Gough, 2013; Amuedo-Dorantes; Kimmel, 2005); *Adiamento* é uma variável *dummy* que assume valor 1 se a mãe (pai) adiou a maternidade (paternidade); β e φ são os parâmetros estimados no modelo; i diz respeito aos indivíduos; e ε_i são os erros idiossincráticos. Cabe ressaltar, além disso, que foram estimadas quatro especificações para o modelo descrito, a saber: mães e

pais, de maneira a identificar os efeitos do adiamento da maternidade e paternidade em relação àqueles que optaram por ter filhos antecipadamente e; a totalidade de homens e mulheres, de modo a verificar os efeitos da postergação da decisão de ter filhos comparativamente, também, àqueles que não tiveram filhos.

Dessa maneira, o efeito de adiar o nascimento do primeiro filho é captado pela variável categórica (*Adiamento*) inserida no modelo, que assume valor 1 caso o indivíduo tenha filhos após a idade de referência de 35 anos. A variável de adiamento é construída a partir da soma entre a idade média em que houve o nascimento do primeiro filho acrescido do desvio padrão. No presente trabalho, a idade média de idade no nascimento do filho primogênito foi de 29,01 anos, enquanto o desvio padrão foi de 6,23 anos, resultando em 35 anos. A abordagem é similar à empregada por Amuedo-Dorantes e Kimmel (2005) e Sette (2022), que obtiveram resultados semelhantes.

Outrossim, a estimação da equação de rendimentos pelo método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), como detalha Matos (2020), pode resultar em coeficientes enviesados, uma vez que variável explicada depende da heterogeneidade dos indivíduos e que é, via de regra, não observável. No presente trabalho, menciona-se as características individuais fixas e invariantes no tempo e que podem gerar viés na estimação. Nomeadamente, fatores culturais e comportamentais, capacidade de adaptação a mudanças, ambição, etc.

De modo a solucionar a questão, a utilização de um painel de dados com Efeitos Fixos (EF) seria sugerida. No entanto, os dados obtidos a partir da PNAD (utilizada neste trabalho) constituem-se de *cross sections* independentes, de maneira que o indivíduo não é entrevistado todo ano. Dessa maneira, se justifica a construção de um *pseudo*-painel, como aconselham Cassuce, Cassuce e Aquino (2022) e Cardoso et al. (2016).

Embora não seja possível a construção de um painel de dados genuíno, a abordagem de *pseudo-painel* não deve ser considerada inferior em termos de resultados. Como apresenta Deaton (1985), os problemas de atrito são significativamente reduzidos com o método, uma vez que novas amostras são coletadas constantemente e a representatividade, portanto, é mantida. Ademais, adversidades relacionadas a erros de medida e coleta dos dados são atenuados pelo uso das *coortes*, haja vista a possibilidade de controle por métodos invariáveis por erros. Por fim, menciona-se a possibilidade de combinação de dados de diferentes

fontes em um único *pseudo*-painel, se *coortes* comparáveis forem definidas em cada fonte.

A construção do *pseudo*-painel é baseada, portanto, nas contribuições de Moffitt (1993). É feita a identificação dos dados a nível de indivíduo para o nível de *coortes*⁷, definidas com base em variáveis constantes ao longo do tempo e observadas para todos os indivíduos da amostra. Neste estudo, estas são organizadas com base no ano de nascimento. Especificamente, são construídas variáveis *dummies* de coortes para identificar indivíduos com idade entre 36 e 49 anos em 2013, 41 e 54 anos em 2018 e 46 e 59 anos em 2023. Exemplificando, a primeira variável assume valor 1 para indivíduos nascidos em 1977 (que possuíam, portanto, 36 anos em 2013 e 46 em 2023), ao passo em que a segunda assume valor 1 para indivíduos nascidos em 1976 e assim por diante até aqueles nascidos em 1964.

Empiricamente, adaptando-se a equação de rendimentos apresentada anteriormente, obtém-se:

$$\ln w_{it} = \beta_j x_{jit} + \varphi_{it} \text{Adiamento} + \alpha_1 Dc_i + \alpha_2 Dt_t + \varepsilon_{it} , \quad (2)$$

sendo $\ln w_{it}$ o logaritmo do rendimento mensal por hora do trabalho principal do indivíduo i no período t ; x_{jit} é um vetor de características explicativas representado por j regressores; *Adiamento* é uma *dummy* que assume o valor um se a mãe (pai) adiou a maternidade (paternidade) e zero, caso contrário; Dc_i é a *dummy* de efeito fixo individual para a *coorte* c (considerou-se a *dummy* da coorte de 1964 como a base nas estimações); Dt_t é a *dummy* de efeito fixo de tempo; β , φ_{it} e α são os parâmetros estimados no modelo; c diz respeito às *coortes*; t é o período de tempo (2013, 2018 e 2023) e; ε_{it} são os erros idiossincráticos.

Apesar da superação da problemática de efeitos fixos não observáveis, a estimação da equação (2), sobretudo para a amostra composta por mulheres, requer a correção do possível viés de seleção amostral. Conforme descreve Heckman (1979), o referido viés ocorre quando a amostra utilizada para análise não é representativa em razão de problemas como auto seleção individual ou por decisões de seleção dos dados pelos analistas.

⁷ Como explica Deaton (1985), a *coorte* é definida como um grupo de membros fixos, cujos indivíduos podem ser identificados à medida que aparecem nas pesquisas de corte transversal.

No caso da determinação de salários, a fonte do viés pode ocorrer nos casos nos quais o salário de mercado se encontra abaixo do salário de reserva dos trabalhadores, de modo que estes optam por não ingressar no mercado laboral (Heckman, 1977). Nomeadamente, como explicam Fiuza-Moura e Maia (2015), as estimações que envolvem mulheres e negros tendem a apresentar viés de seleção, haja vista que seus salários de mercado tendem a ser inferiores aos rendimentos dos demais grupos de trabalhadores (homens e brancos).

A aplicação do procedimento de Heckman (1979) é indicada, portanto, para estimar equações de rendimento, pois permite a correção do viés de seleção amostral. Primeiro, estima-se uma equação de participação no mercado de trabalho, levando em consideração variáveis observáveis individuais e em seguida, determina-se a equação de salário daqueles que participam do mercado laboral. A equação (3) descreve o modelo *probit* segundo o qual é possível obter a probabilidade de participação individual no mercado de trabalho:

$$part_merc_{it} = \beta X_{it} + \varepsilon_i, \quad (3)$$

sendo *part_merc* a variável que indica se o indivíduo participou do mercado de trabalho, assumindo valor 1 se este possuía rendimento na semana de referência e, 0 caso contrário; X_{it} , um vetor de características individuais e domiciliares, conforme Cirino (2008), e descritos no Quadro 1; β , o vetor de parâmetros estimados no modelo e; ε_i , o termo de erro.

A partir da equação (3), calcula-se a razão inversa de Mills⁸ (λ), que é utilizada como variável explicativa para estimação da equação (2). Assim, esta passa a ser dada por:

$$\ln w_{it} = \beta_j x_{jit} + \varphi_{it} Adiamento + \lambda_{it} + \alpha_1 Dc_i + \alpha_2 Dt_t + \varepsilon_{it}, \quad (4)$$

dessa forma, após a estimação da expressão (4), será possível averiguar o diferencial de rendimentos entre as mulheres (homens) que optaram por adiar ou não a maternidade (paternidade).

⁸ A razão inversa de Mills diz respeito à razão entre a função de densidade amostral e a função de distribuição amostral subtraída da unidade, obtida da estimação da equação (3).

Quadro 1 – Descrição das variáveis explicativas

Variável	Equação de Participação	Equação de Salários	Descrição
Ln w		x	Logaritmo do rendimento mensal por hora do trabalho principal dos indivíduos com idade entre 36 e 59 anos.
Rend. per capita de todas as fontes	x		Renda domiciliar <i>per capita</i> de todas as fontes, exclusiva aquela oriunda do trabalho feminino, dividida pelo número de membros do domicílio.
Adiamento		x	1 caso o indivíduo tenha tido o primeiro filho após a idade de 35 anos, 0 c.c.
Sem Filhos		x	1 caso o indivíduo não tenha tido filhos, 0 c.c..
0 a 1 ano de esc.*	x	x	1 caso o indivíduo não tenha instrução ou tenha estudado por até um ano, 0 c.c.
Fundamental inc.	x	x	1 caso o indivíduo tenha ensino fundamental incompleto, 0 c.c.
Fundamental comp.	x	x	1 caso o indivíduo tenha ensino fundamental completo, 0 c.c.
Médio inc.	x	x	1 caso o indivíduo tenha ensino médio incompleto, 0 c.c.
Médio comp.	x	x	1 caso o indivíduo tenha ensino médio completo, 0 c.c.
Superior inc.	x	x	1 caso o indivíduo tenha ensino superior incompleto, 0 c.c.
Superior comp.	x	x	1 caso o indivíduo tenha ensino superior completo, 0 c.c.
Urbano	x	x	1 caso o indivíduo resida na área urbana, 0 c.c.
Criança	x		1 caso haja filhos menores de 14 anos no domicílio, 0 c.c.
Sul	x	x	1 caso o indivíduo resida na região Sul, 0 c.c.
Sudeste*	x	x	1 caso o indivíduo resida na região Sudeste, 0 c.c.
Centro-Oeste	x	x	1 caso o indivíduo resida na região Centro-Oeste, 0 c.c.
Nordeste	x	x	1 caso o indivíduo resida na região Nordeste, 0 c.c.
Norte	x	x	1 caso o indivíduo resida na região Norte, 0 c.c.
Agrícola*		x	1 caso o indivíduo seja empregado no setor agrícola, 0 c.c.
Indústria		x	1 caso o indivíduo seja empregado no setor industrial, 0 c.c.
Construção		x	1 caso o indivíduo seja empregado no setor de construção, 0 c.c.
Serviços		x	1 caso o indivíduo seja empregado no setor de serviços, 0 c.c.
Comércio		x	1 caso o indivíduo seja empregado no setor comercial, 0 c.c.
Outras Atividades		x	1 caso o indivíduo seja empregado em outras atividades, 0 c.c.
Dirigente		x	1 caso o indivíduo seja empregado como diretor ou gerente, 0 c.c.
Intelectual		x	1 caso o indivíduo seja empregado como profissional das ciências ou intelectual, 0 c.c.
Médio*		x	1 caso o indivíduo seja empregado como técnico ou profissional de nível médio, 0 c.c.
Administrativo		x	1 caso o indivíduo seja empregado como apoio administrativo, 0 c.c.
Seg. Serviços		x	1 caso o indivíduo seja empregado em serviços ou vendedor dos comércios e mercados, 0 c.c.
Agropecuária		x	1 caso o indivíduo seja empregado como profissional qualificado da agropecuária, 0 c.c.
Reparo		x	1 caso o indivíduo seja empregado como operário, artesão, operador de máquinas ou montador, 0 c.c.
Atividades mal def.		x	1 caso o indivíduo seja empregado em ocupações mal definidas, 0 c.c.
Baixa Experiência*	x	x	1 caso o indivíduo esteja entre os 33% menos experientes da amostra, 0 c.c.
Média Experiência	x	x	1 caso o indivíduo esteja na faixa intermediária (33% e 66%) de experiência da amostra, 0 c.c.
Alta Experiência	x	x	1 caso o indivíduo esteja entre os 33% mais experientes da amostra, 0 c.c.
Lambda		x	Razão inversa de Mills.

Nota: * indica as categorias base.

Fonte: Elaboração própria.

Destaca-se, além do mais, o desafio metodológico de implementar um modelo de regressão quantílica para analisar os efeitos da postergação da fertilidade ao longo da distribuição de renda, considerando a estrutura de pseudo-painel e a correção do viés de seleção amostral. Diante dessas complexidades, optou-se pela análise do fenômeno na média, por meio do MQO, sem que isso comprometa a validade das evidências obtidas.

Adicionalmente, de modo a cumprir o objetivo específico de decompor a diferença de rendimentos entre os indivíduos que postergaram a decisão de ter filhos e aqueles que não o fizeram, é realizada a decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). Em linhas gerais, a formalização metodológica apresentada pelos autores desagrega as diferenças salariais em fatores ligados à produtividade individual e às características dos setores de trabalho e aqueles relacionados a fontes não observáveis (indicando, por exemplo, discriminação). Dessa forma, o primeiro componente associa-se à diferença “fundamentada” de rendimentos (devida, por exemplo, à escolaridade e experiência), ao passo em que o segundo, no contexto do presente estudo, retrata distinções referentes ao momento em que a maternidade (paternidade) ocorreu.

Empiricamente, conforme adaptado de Fiuza-Moura (2015), seja a equação de salários minceriana padrão dada por:

$$\ln(w_i) = Z_i\beta + \varepsilon_i, \quad (5)$$

onde: $\ln w_i$ é o logaritmo natural do salário hora, Z_i é o vetor de características individuais, β é o vetor de coeficientes estimados e ε_i é o vetor de erros.

Assumindo que a equação (5) seja aplicada para o grupo em vantagem e para o grupo em desvantagem, tem-se:

$$\ln(w_v) = Z_v\beta_v + \varepsilon_v, \quad (5.1)$$

$$\ln(w_d) = Z_d\beta_d + \varepsilon_d, \quad (5.2)$$

sendo: Z_v e Z_d os vetores dos valores médios dos atributos dos grupos em vantagem e desvantagem, respectivamente e β_v e β_d , os vetores dos coeficientes estimados para os grupos em vantagem e desvantagem.

O diferencial de salários do grupo em desvantagem em comparação ao grupo em vantagem pode ser representado como:

$$G = \frac{w_v - w_d}{w_d}, \quad (6)$$

em que G é o diferencial de salários, w_v é o salário hora médio do grupo em vantagem e w_d é o salário hora médio do grupo em desvantagem.

Nesse sentido, a partir da aplicação do logaritmo natural em (6), obtém-se:

$$\ln(G + 1) = \ln(w_v) - \ln(w_d), \quad (7)$$

Substituindo (5.1) e (5.2) em (7), obtemos o diferencial salarial médio entre os dois grupos:

$$\ln(G + 1) = Z_v\beta_v - Z_d\beta_d, \quad (8)$$

Reescrevendo o termo (8) para evidenciar os componentes da decomposição, pode-se assumir:

$$Z_v = Z_d + \Delta Z, \text{ onde } \Delta Z = Z_v - Z_d, \quad (9)$$

$$\beta_v = \beta_d + \Delta\beta, \text{ onde } \Delta\beta = \beta_v - \beta_d, \quad (10)$$

Assim, utilizando as expressões (9) e (10) em $Z_v\beta_v$:

$$Z_v\beta_v = (Z_d + \Delta Z)(\beta_d + \Delta\beta), \quad (11)$$

Expandindo a multiplicação entre parênteses, obtém-se:

$$Z_v\beta_v = Z_d\beta_d + Z_d\Delta\beta + \Delta Z\beta_d + \Delta Z\Delta\beta, \quad (12)$$

Rearranjando, a decomposição do diferencial de rendimentos é expresso por:

$$Z_v\beta_v - Z_d\beta_d = Z_d\Delta\beta + \Delta Z\beta_d + \Delta Z\Delta\beta, \quad (13)$$

Dessa forma, a primeira parte da equação (13), $Z_d\Delta\beta$, é a discrepância não explicada, em decorrência de diferença nos coeficientes β , e ocorre devido ao fato de as dotações serem valorizadas de maneira distintas entre os grupos. A segunda

parcela da expressão, $\Delta Z\beta_d$, é a diferença explicada pelas dotações e se deve ao fato de o grupo em vantagem possuir características diferentes (como escolaridade e experiência) do registrado no grupo em desvantagem. Por fim, o termo $\Delta Z\Delta\beta$ captura o efeito conjunto de diferenças nas características e diferenças nos retornos.

No presente trabalho, o primeiro termo da expressão representa a parcela das diferenças nas distribuições das características dos indivíduos que tiveram filhos mais cedo e aqueles que adiaram, contribuindo para a desigualdade salarial. O segundo termo, por sua vez, representa a desigualdade devida às diferenças nos retornos das características dos indivíduos que tiveram filhos precocemente e daqueles que adiaram, mas que possuem as mesmas características. Salienta-se, por fim, que a hipótese subjacente da decomposição é a de que o grupo em desvantagem (aqueles que não adiaram a decisão de ter filhos) deveria ser remunerado na mesma magnitude que o grupo em vantagem (que adiaram a maternidade ou paternidade).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção apresenta e discute os resultados obtidos, organizando-se em três subseções: o perfil da amostra analisada; a análise dos efeitos da opção de adiar, ou não, a decisão de ter filhos sobre os rendimentos de homens e mulheres; e a decomposição do diferencial de rendimentos.

4.1 Análise descritiva

A Tabela 1 apresenta as características gerais da amostra, no intervalo em análise, por gênero. Em termos amplos, os dados são compostos por aproximadamente 60% de homens e 40% de mulheres, ao passo que cerca de 55% desses são pais ou mães. Ademais, as mulheres são, em média, mais escolarizadas, menos experientes, trabalham menor carga horária e auferem rendimentos inferiores comparativamente aos homens.

Tabela 1 - Resumo das estatísticas descritivas por gênero – Brasil, 2013/2023

Variáveis	Mulheres	Homens	Diferença
Idade (anos)	46,42	46,69	-0,27***
Tempo de estudo (anos)	10,37	9,04	1,33***
Experiência (anos)	30,05	31,64	-1,59***
Salário (R\$/mês)	2.752,65	3.623,52	-870,87***
Horas trabalhadas (semana)	41,01	44,2	-3,19***
Salário por hora (R\$/hora)	16,78	20,50	-3,71***
Mães/pais (%)	54,91	54,84	0,07
Total (%)	39,57	60,43	
Nº de observações	28.399	43.375	

Nota: (***) Significante a 1%; (**) Significante a 5%; (*) Significante a 10%, conforme teste t para médias com variâncias desiguais.

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD.

Na Tabela 2 é possível observar as características gerais da amostra segundo a condição de adiamento da maternidade/paternidade e gênero. Nesse sentido, mães e pais pertencentes à força de trabalho e que adiaram a decisão de ter filhos são, em média, mais velhos e mais experientes do que aqueles que não adiaram.

Observa-se, além disso, que o grupo que adiou a maternidade e a paternidade é composto, majoritariamente, por indivíduos brancos e amarelos (55,9% entre as mulheres e 54,4% entre os homens). Não obstante, enquanto as mulheres que não adiaram apresentam uma distribuição homogênea, no caso dos homens que não postergaram, a maioria é composta por pretos e pardos (52,7%).

No que diz respeito à escolaridade, mães que adiaram a maternidade se concentram, sobretudo, nas faixas de ensino médio e superior completos, enquanto as demais se distribuem, em grande medida, também, nas faixas de ensino fundamental (completo e incompleto). Na média, mulheres que não adiaram a decisão de ter filhos possuem menos tempo de estudo, comparativamente às que a adiaram (0,8). No segmento masculino, verifica-se o mesmo padrão distributivo, embora estes sejam menos escolarizados e se concentrem em maior medida nas faixas mais baixas de escolaridade, quando comparados às mulheres.

Tabela 2 - Características pessoais e locais segundo gênero e adiamento da maternidade/paternidade – Brasil, 2013/2023

Variáveis	Mulheres		Teste Média	Homens		Teste Média
	Adiaram	Não Adiaram		Adiaram	Não Adiaram	
Idade	48,82	45,12	3,7***	49,04	45,11	3,93***
Experiência (anos)	31,85	28,93	2,92***	33,28	30,17	3,11***
Raça						
Brancos e Amarelos	55,95	49,27	6,68***	54,42	47,28	7,14***
Pretos e Pardos	44,05	50,73	-6,68***	45,58	52,72	-7,14***
Escolaridade						
Sem instrução	2,13	2,07	0,06	2,94	4,03	-1,09***
Fundamental incompleto	21,31	23,97	-2,66***	30,83	33,13	-2,3**
Fundamental completo	7,75	11,08	-3,33***	9,39	12,27	-2,88***
Médio incompleto	3,85	4,96	-1,11**	4,51	5,03	-0,52
Médio completo	33,57	36,33	-2,76**	31,9	31,09	0,81
Superior incompleto	3,79	3,8	-0,01	3,54	2,8	0,74**
Superior completo	27,59	17,78	9,81***	17,6	10,81	6,79***
Tempo de estudo (anos)	10,97	10,19	0,78***	9,76	8,94	0,82***
Domicílio						
Urbano	90,88	92,28	-1,40**	81,62	85,19	-3,57***
Rural	9,12	7,72	1,40**	18,38	14,81	3,57***
Região						
Norte	6,75	7,91	-1,16**	8,03	9,32	-1,29***
Nordeste	17,7	18,48	-0,78	20,11	21,27	-1,16*
Centro-Oeste	11,01	11,82	-0,81	10,44	11,19	-0,75
Sudeste	36,71	37,11	-0,40	34,25	34,62	-0,37
Sul	27,83	24,65	3,18***	27,16	23,59	3,57***
Rendimento						
Rendimento (R\$/mês)	3.406,63	2.719,65	686,98***	4.257,28	3.695,40	561,88***
Horas trabalhadas (semana)	40,08	41,01	-0,93***	44,28	44,48	-0,20
Rendimento/hora (R\$)	85,00	66,32	18,68***	96,14	83,08	13,06**
Total (%)	10,84	89,16		19,57	80,43	
Nº de observações	1.689	13.904		4.654	19.133	

Nota: (***) Significante a 1%; (**) Significante a 5%; (*) Significante a 10%.

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD.

No que tange às variáveis de localização, homens e mulheres concentram-se na área urbana. Entre os primeiros, entretanto, observa-se uma maior proporção de residentes na área rural, sobretudo entre homens que adiaram a paternidade (18,4% contra 14,8% dos que não adiaram e 8,4% da média feminina). Relativamente à distribuição entre as grandes regiões, apenas Norte e Sul apresentaram diferenças significativas entre os grupos analisados: indivíduos que adiaram a fecundidade são a maioria no Sul, ao passo em que são minoria no Norte. Tal discrepância pode ser atribuída às diferenças culturais e socioeconômicas estruturais entre as regiões, tais como: o fim do bônus demográfico⁹, em meados da década de 2010, sobretudo na região Sul, indicando a redução da taxa de fecundidade e envelhecimento da população (Torezani, 2022) e; a maior concentração de municípios em situação de pobreza multidimensional na região Norte, em contraste com o Sul, e que pode refletir na menor capacidade de planejamento familiar (Brambilla; Cunha, 2021).

Em termos de rendimento e horas trabalhadas, homens tendem a trabalhar mais horas e a receberem maior remuneração em comparação às mulheres. Além do mais, entre aqueles que adiaram a paternidade ou a maternidade, os rendimentos médios são superiores aos registrados para homens e mulheres que não adiaram a decisão de ter filhos (R\$ 561,88 de diferença no caso masculino e R\$ 686,98 no feminino).

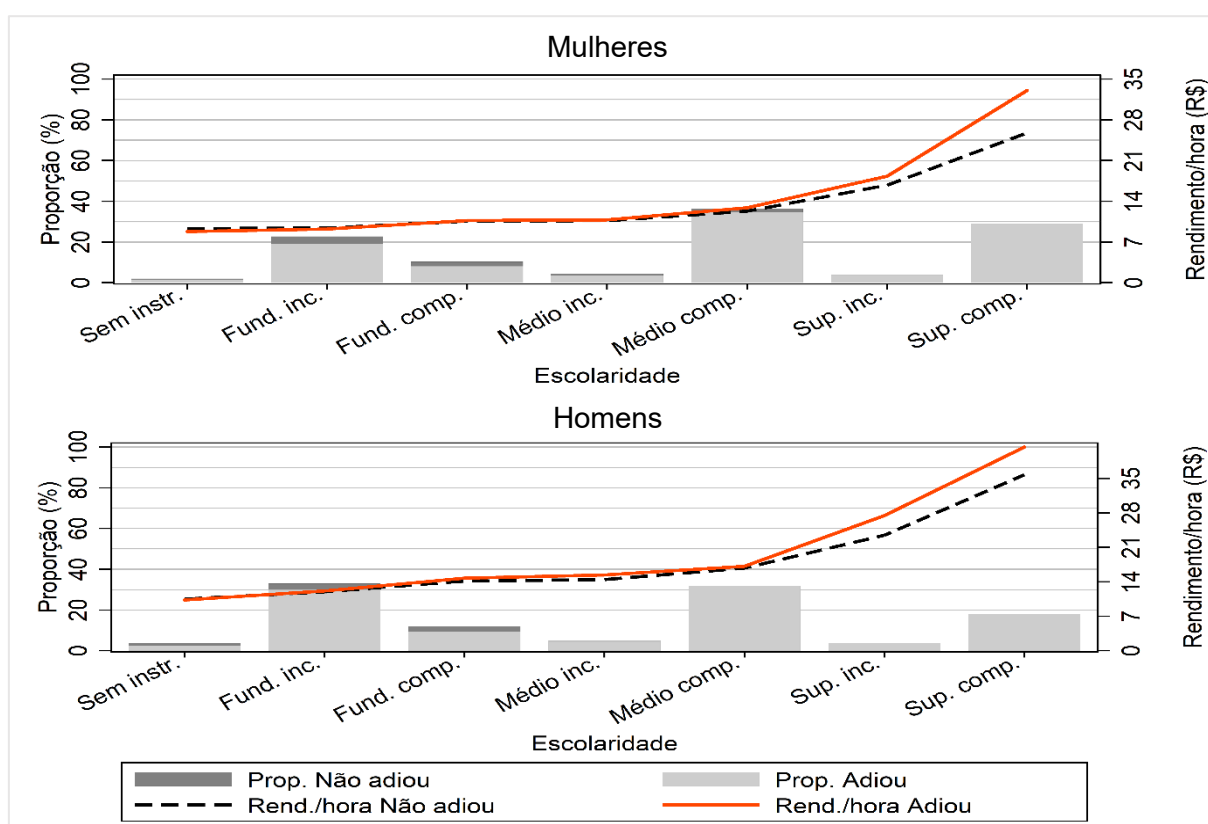
Por fim, em relação ao adiamento da maternidade ou paternidade, 10,84% das mães tiveram o primeiro filho após os 35 anos, enquanto o montante masculino é de 19,57%. Dessa maneira, a maior parte dos indivíduos analisados não adiaram a decisão de ter filhos.

A Figura 2 apresenta a distribuição do rendimento/hora por gênero conforme o grau de escolaridade e o adiamento da fecundidade. Nesse aspecto, reforça-se a concentração feminina superior à masculina no segmento de ensino superior completo, ao passo que estes são maioria no grupo com ensino fundamental incompleto. A análise do rendimento por hora, entretanto, indica que, até o nível de ensino médio completo, não há disparidade significativa entre pessoas que adiaram ou não a fecundidade. Em média, até esse grupo de escolaridade, o diferencial foi de

⁹ O bônus demográfico diz respeito ao estímulo demográfico ao desenvolvimento econômico no sentido de que, no início de um fenômeno estrutural de envelhecimento dos indivíduos de uma economia, a queda da fecundidade faria com que a base da pirâmide etária se achatasse, acarretando o crescimento da população economicamente ativa em ritmo superior ao da população total (ALVES, 2015).

cerca de R\$ 0,02 em favor dos homens que adiaram a paternidade e de R\$ 0,04 em favor das mulheres que adiaram a maternidade. Entretanto, os níveis mais altos de escolaridade (superior completo e incompleto) guardaram a maior discrepância de rendimentos em caso de postergação da fecundidade. Mulheres do maior segmento de estudos auferiram ganhos 7,7% superiores em caso de adiamento da maternidade, enquanto no caso masculino os valores foram 4% superiores.

Figura 2 - Rendimento/hora por gênero segundo grau de escolaridade e adiamento da fecundidade – Brasil, 2013/2023



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD.

Dessa maneira, a análise exploratória dos dados suportam achados empíricos de outros estudos. Amuedo-Dorantes e Kimmel (2005), à exemplo, encontraram prêmios persistentes pelo adiamento da maternidade para mulheres em nível de ensino superior, embora este não fosse verificado para mães com menos anos de escolaridade. Em linha, as evidências de Doren (2019) também indicam prêmios pelo adiamento da maternidade para mulheres com graduação, ao passo em que mulheres com menos anos de estudo não se beneficiariam do adiamento da fecundidade.

4.2 Análise dos efeitos do adiamento da maternidade ou paternidade sobre o rendimento de homens e mulheres

A Tabela 3¹⁰ apresenta os resultados das especificações dos modelos de determinação de rendimentos segundo o gênero. A coluna 1 (mães) corresponde ao recorte amostral apenas de mulheres mães, a coluna 2 (mulheres), por sua vez, incorpora, também, aquelas que não possuíam filhos. As colunas 3 (pais) e 4 (homens) possuem segmentação semelhante.

Dessa maneira, conforme a coluna 1, o adiamento da maternidade constituiu-se em um prêmio de 6,2% para as mulheres, quando comparadas àquelas que optaram por terem filhos antecipadamente. O resultado evidencia e reforça o extenso corpo literário que aponta para as vantagens da postergação da maternidade (Fortuna et al., 2022; Bratti; Meroni; Pronzato, 2017; Picchio et al., 2018).

Nesse sentido, Laughlin (2011) elucida que mulheres que protelaram a gravidez até os trinta anos foram mais propensas a completar os estudos e acumular mais anos de experiência, comparativamente as suas contrapartes mais jovens (que não tiveram filhos antecipadamente). Tal fenômeno, do ponto de vista organizacional, traduz-se na redução dos conflitos trabalho-família, no sentido de que as mulheres podem dispor mais horas no mercado de trabalho em relação às atividades domésticas (Kossek; Distelberg, 2009). Consequentemente, as perspectivas de rendimentos são aumentadas, apoiando os resultados obtidos.

Ao incorporar as mulheres que não tiveram filhos na especificação do modelo (coluna 2), a robustez do prêmio pelo adiamento da maternidade se conserva. Apesar disso, não foi significativa a diferença entre as mulheres que optaram por terem filhos previamente em relação àquelas que não tiveram filhos (conforme a variável Sem Filhos). Assim, notabiliza-se que o fato de ser mãe em idade inferior aos 35 anos constitui-se na principal causa de penalizações de rendimento, e não o fato de ser mãe por si só.

¹⁰ A Inversa de Mills não apresentou significância estatística para os modelos estimados, de modo que, sem prejuízos interpretativos, se optou pela apresentação sem a mesma. Os modelos completos podem ser encontrados no Apêndice A. Pondera-se, apesar disso, que seu cálculo se deu a partir de equações de participação no mercado de trabalho para um restrito grupo de indivíduos (entre 36 e 59 anos), fato que pode afetar o número de observações e, consequentemente, a significância estatística da estimativa.

Tabela 3 - Determinantes de rendimento segundo o gênero e condição de maternidade/paternidade – Brasil, 2013/2018

Variáveis	Mães	Mulheres	Pais	Homens
Adiamento	0,0627***	0,0672***	0,0166	0,0191
Sem Filhos		-0,00987		-0,0707***
Fundamental incompleto	-0,000543	-0,0178	0,0555*	0,0702***
Fundamental completo	0,0784**	0,0661**	0,153***	0,161***
Médio incompleto	0,115***	0,0848**	0,182***	0,199***
Médio completo	0,258***	0,221***	0,315***	0,323***
Superior incompleto	0,437***	0,421***	0,635***	0,604***
Superior completo	0,754***	0,694***	0,845***	0,816***
Média Experiência	0,0208	0,0222	-0,0014	0,00559
Alta Experiência	0,022	0,0262	-0,0443	-0,0233
Raça	0,119***	0,112***	0,142***	0,127***
Urbano	0,126***	0,1000***	0,167***	0,131***
Centro-Oeste	0,0265	0,0129	0,0846***	0,0894***
Norte	-0,0543**	-0,0766***	-0,0697***	-0,0552***
Sul	0,0139	0,00862	0,00684	0,0262***
Nordeste	-0,208***	-0,227***	-0,230***	-0,227***
Indústria	-0,00232	0,0448	0,0743***	0,0931***
Construção	0,217**	0,269***	0,0530*	0,0797***
Comércio	-0,0771	0,00237	0,00579	0,0313
Serviços	-0,0189	0,0339	0,0191	0,0338*
Outras Atividades	0,112*	0,184***	0,116***	0,150***
Dirigente	0,569***	0,571***	0,445***	0,474***
Intelectual	0,419***	0,450***	0,400***	0,447***
Administrativo	-0,0431**	-0,0345**	-0,106***	-0,0959***
Serviços	-0,0430***	-0,0226*	-0,123***	-0,0996***
Agro	-0,139**	-0,0839*	-0,107***	-0,0810***
Reparo	-0,0544*	-0,0488**	-0,00901	0,00704
Atividades mal definidas	-0,281***	-0,328***	1,02	0,579
Efeito Fixo 2018	-0,0478***	-0,0420***	-0,0467***	-0,0483***
Efeito Fixo 2023	-0,0698***	-0,0715***	-0,0745***	-0,0660***
Constante	2,155***	2,177***	2,400***	2,378***

Nota: (***) Significante a 1%; (**) Significante a 5%; (*) Significante a 10%.

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD.

Assinala-se, em vista disso, a importância de políticas públicas de incentivo ao planejamento familiar. Como destaca Santos e Freitas (2011), o planejamento familiar perpassaria por elementos como o planejamento dos cuidados com a saúde, do orçamento, da educação e dos aspectos afetivos direcionados para o desenvolvimento da família. Por conseguinte, os membros precisariam conhecer

mecanismos de estimação da relação entre a renda e o número de filhos, levando-se em conta as suas necessidades pessoais e as fases do ciclo de vida familiar.

A hipótese é suportada, ainda, por Khan, García-Manglano e Bianchi (2014), que encontraram indícios de que a penalidade pela maternidade declina significativamente a partir dos 30 anos de idade. A explicação, portanto, seria de que interrupções curtas e ocorridas no princípio de suas carreiras não seriam custosas a longo prazo, uma vez que o capital humano acumulado até aquele momento não seria inutilizado.

No caso dos pais que optaram por adiar a paternidade (em relação àqueles que tiveram filhos antes dos 35 anos), apresentados na coluna 3, não foram encontrados resultados significativos. Argumenta-se o fato de que, no Brasil, a licença paternidade não possui regulamentação própria, estando vigente, conforme deliberação da Constituição Federal (CF), a concessão de cinco dias consecutivos após o nascimento do filho, podendo ser estendido em quinze dias, nos termos da Lei 13.257 (Brasil, 1988; Brasil, 2016). No caso feminino, a CF fixa o prazo mínimo de cento e vinte dias, podendo ser prorrogado por sessenta dias em caso de adesão ao Programa Empresa Cidadã (Brasil, 1988; Brasil, 2016). Assim sendo, a conjuntura é tal que, do ponto de vista da empresa, especialmente das de menor porte, a contratação de mulheres pode ser percebida como mais onerosa, em razão dos custos associados à ausência do trabalho durante a transição para a maternidade. Tal percepção configuraria, portanto, uma potencial fonte de discriminação (Maiolino; Cardoso, 2014). Por outro lado, no caso masculino, tal segregação trabalhista não tenderia a ocorrer, de modo que adiar, ou não, a paternidade não levaria a alterações significativas das perspectivas de rendimento.

Apesar disso, na especificação que considera todos os homens (coluna 4) e, diferentemente das mulheres, nota-se que aqueles sem filhos experienciam uma desvantagem expressiva nos rendimentos em relação aos que tiveram filhos. Os achados estão em consonância com a literatura existente sobre prêmios salariais em decorrência da paternidade (Correll; Bernard; Paik, 2007; Xu, 2023).

Nesse contexto, Dew e Eggebeen (2010) pontuam a importância dos papéis sociais e sua relação com a paternidade. Os autores argumentam que as expectativas comportamentais em relação aos pais, enquanto “bons provedores” da família, podem levar a incrementos salariais. Em outras palavras, ao se tornarem pais, os homens

passariam a se comportar de maneira diferente, uma vez que estariam motivados (ou encorajados) e isso os levariam a ser mais produtivos.

Apesar disso, há estudos que questionam a causalidade entre a paternidade e os níveis de rendimento, levantando a hipótese de seleção positiva para esse público no mercado laboral. Sugere-se, assim, que homens que se tornam pais já experienciam um crescimento salarial mais acelerado em comparação com homens que permanecem sem filhos, seja devido a características intrínsecas ou a fatores externos (Mari, 2019; Ludwig; Brüderl, 2018).

Não obstante, diferentemente do que ocorre com o público feminino, ter filhos ainda se mostra uma condição mais vantajosa do que não tê-los. Outra hipótese, nesse caso, é a de que os ganhos advindos da transição para a paternidade são temporários, como argumentam Costa et al. (2024). Segundo os autores, os homens da população geral experienciam um aumento em seus rendimentos imediatamente após o nascimento do primeiro filho, efeito que se dissipa, em média, após sete anos.

Em suma, os resultados evidenciam o contraste de gênero no mercado de trabalho: enquanto mulheres apresentam ganhos associados ao adiamento da fecundidade, refletindo penalidades por terem filhos precocemente, pais obtêm vantagens expressivas em relação àqueles que não tiveram filhos. Nesse sentido, pontua-se que mulheres experienciam maiores desafios no que diz respeito ao balanço família-trabalho. Como descrevem Ladge e Humberd (2022), homens tendem a retornar ao emprego mais rapidamente após o nascimento do filho e a assumir, em menor medida, afazeres domésticos e de cuidado. Contrariamente, as mulheres se veem oscilando entre dois modelos femininos, a saber: a “boa” mãe, que sobrepõe a família a qualquer outra atividade e a profissional, competente e independente (Rocha-Coutinho, 2003).

Sucedese, portanto, que o paradigma social dos papéis masculinos e femininos é persistente. Por um lado, enquanto aos homens cabe o papel produtivo, às mulheres é legada a função reprodutiva, perpetuando, ao longo das gerações, o estigma de que o cuidado dos filhos e do domicílio cabe apenas às mães (Alves, 2023).

Levando-se em consideração a escolaridade, assim como descrito por Becker (1962) e Mincer (1974), os indivíduos tenderam a obter ganhos superiores conforme se elevaram os anos de estudo. No caso feminino, as mães (coluna 1) percebem retornos positivos significativos na ordem de 25,8% a 75,4% para as faixas de ensino

médio completo a ensino superior completo, quando comparadas àquelas sem escolaridade ou com até um ano de estudo. Ao incluir as mulheres não-mães (coluna 2) no modelo, os retornos médios se reduziram ligeiramente, configurando-se em ganhos de 22,1% a 69,4% superiores para as mesmas categorias de escolaridade. Já no caso masculino (colunas 3 e 4), todos os segmentos de escolaridade apresentaram retornos crescentes e significativos, comparativamente aos sem escolaridade ou com até um ano de estudo. Nesse sentido, para os pais (coluna 3), o incremento nos rendimentos variaram de 5,5% para indivíduos com ensino fundamental incompleto a 84,5% para aqueles com superior completo. Ao considerar a totalidade dos homens, (coluna 4), os aumentos foram de 7% e 81,6% para as faixas de escolaridade em questão.

Salienta-se que, assim como apresentado por Justo, Alencar e Alencar (2017), os retornos à educação masculinos foram consistentemente superiores aos femininos, tanto na comparação de homens e mulheres (colunas 2 e 4) quanto entre pais e mães (colunas 1 e 3). Nesse sentido, observa-se que as mulheres se encontram em desvantagem de rendimentos comparativamente aos homens em todas as faixas de escolaridade, de maneira que a lacuna de gênero se relaciona positivamente com os anos de estudo. Uma possível explicação para fenômeno é descrita por Pimenta (2017) e corroborada por Luz e Vaz (2016), no sentido de que a inserção feminina no mercado laboral se dá em condições de desvantagem em comparação à masculina. As autoras ressaltam a grande participação masculina em posições de maior remuneração e prestígio, como a gerência e serviços intensivos em conhecimento, ao passo em que as mulheres seriam maioria em atividades sociais, de educação e domésticas, que tendem a apresentar menor rendimento.

O fato de o indivíduo ser branco ou amarelo representou uma vantagem salarial de cerca de 12,5% para a população analisada em comparação às pessoas pretas e pardas, evidência em linha com os achados de Barbosa, Barbosa Filho e Lima (2013) e Cacciamali e Hirata (2005). Além do mais, residir na área urbana foi responsável por rendimentos maiores, sobretudo para mães e pais (12,6% e 16,7%, respectivamente).

A localização regional do domicílio é também relevante na determinação dos salários. Encontrou-se evidências de que residir na região Sudeste representa uma vantagem vis-à-vis às regiões Norte e Nordeste, ao passo em que residir no Centro-Oeste representou uma vantagem para os homens (conforme as colunas 3 e 4). Esses achados se alinham com as evidências de que a proporção de pobres (indivíduos com

renda domiciliar per capita igual ou inferior a R\$ 140,00 mensais, em Reais de 2010), em 2010, foi mais acentuada nas regiões Norte (25,7%) e Nordeste (30,5%) e menor nas demais que, por sua vez, possuíam maior dinamismo (Myrrha; Queiroz; Campos, 2021).

No que diz respeito aos setores de atividade, todos os grupamentos analisados representaram vantagens ou indiferença estatística em relação ao setor agrícola, tanto para homens quanto para mulheres. No caso feminino, há expressivos ganhos relativos por pertencerem ao setor de construção (26,9% para as mulheres e 21,7% para as mães). O fenômeno pode ser explicado, como destacam Giuberti e Menezes-Filho (2005), pelo fato de que o setor emprega, em grande medida, mão-de-obra masculina de baixa qualificação (pedreiros, ajudantes, etc.), ao passo em que as mulheres assumem cargos superiores, justificando a remuneração maior. Além do mais, não se observa discrepâncias expressivas entre mães e o total das mulheres.

Por fim, no que diz respeito à segmentação das atividades, comparativamente àqueles de nível médio, estar classificado como dirigente ou outras atividades intelectuais configurou um acréscimo de rendimentos médio de 47,6% em todos os grupamentos de homens e mulheres. Ademais, destaca-se que as mulheres e mães, em média, obtêm ganhos 10% superiores ao se encontrarem em posições de gerência, em relação aos homens e pais, respectivamente. Os resultados são reforçados por Costa, Sousa e Guimarães (2015), que apontaram que a discriminação de gênero tende a ser menos presente no grupo de dirigentes. Por fim, as demais atividades representaram ligeiras reduções salariais em comparação àquelas de nível médio para os grupos de homens e mulheres.

4.3 Decomposição dos diferenciais de rendimento entre mães que adiaram, ou não, a fecundidade

A Tabela 4 apresenta a decomposição da diferença de rendimento entre as mães que adiaram, ou não, a maternidade¹¹. Entre as mães que não adiaram a decisão de ter filhos, o rendimento por hora médio é de R\$ 13,28, enquanto para aquelas que optaram pelo adiamento da fecundidade, o rendimento por hora médio é de R\$ 15,67. Nesse sentido, o grupo que não adiou tem salários médios 16,6% mais baixos (proporcionalmente) do que o grupo que adiou.

¹¹ As equações de salários individuais para ambos os grupos pode ser encontrada no Apêndice B.

Tabela 4 - Decomposição da diferença de rendimento entre mães que adiaram (ou não) a maternidade – Brasil, 2013/2023

	Coeficientes	Rendimento/Hora
Grupo 1 (Não adiou)	2,586***	13,28
Grupo 2 (Adiou)	2,752***	15,67
Diferença	-0,166***	-2,40
Características	-0,0812***	
Coeficientes	-0,0619***	
Interação	-0,0233	
Efeito Característica		% diferença em logarit.
Fundamental incompleto	-0,000483	-0,29
Fundamental completo	0,0041	2,47
Médio incompleto	0,00251	1,51
Médio completo	0,00656	3,95
Superior incompleto	-0,0000658	-0,04
Superior completo	-0,0939***	-56,57
Experiência	-0,01214	-7,31
Raça	-0,00397	-2,39
Urbano	0,0000827	0,05
Região	-0,003826	-2,30
Setor de Atividade	0,004949	2,98
Segmento de Atividade	-0,044612*	-26,87
Efeito Fixo Tempo	0,02515	15,15
Coortes	0,0220053	13,26
Inversa de Mills	0,0124	7,47
Total	-0,0812***	-48,92
Efeito Coeficiente		% diferença em logarit.
Fundamental incompleto	0,00582	3,51
Fundamental completo	-0,00322	-1,94
Médio incompleto	-0,00182	-1,10
Médio completo	-0,0207	-12,47
Superior incompleto	-0,00279	-1,68
Superior completo	-0,045	-27,11
Experiência	-0,01137	-6,85
Raça	0,027	16,27
Urbano	0,0778	46,87
Região	0,01629*	9,81
Setor de Atividade	-0,33456	-201,54
Segmento de Atividade	-0,007364*	-4,44
Efeito Fixo Tempo	0,03763	22,67
Coortes	-0,047439	-28,58
Inversa de Mills	0,0563	33,92
Constante	0,1917038	115,48
Total	-0,0619***	-37,29

Nota: (***) Significante a 1%; (**) Significante a 5%;(*) Significante a 10%. Diante da não significância estatística do efeito interação, omitiu-se a apresentação para melhor visualização dos resultados.

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD.

A decomposição da diferença evidencia que a maior parte desta diz respeito ao efeito das características observáveis (8,12%). Apesar disso, os efeitos dos coeficientes, ou seja, a desigualdade na valoração das características no mercado de trabalho representam parcela significativa na explicação das discrepâncias de rendimento (6,19%).

O efeito característica contribuiu em 48,9% para explicar o diferencial de rendimentos entre as mulheres que adiaram a maternidade e aquelas que não o fizeram. Nesse contexto, a faixa de ensino superior foi responsável por aumentar em 9,4% a discrepância de rendimentos.

A análise corrobora o argumento de que, ao postergar a decisão de ter filhos, as mulheres podem dedicar-se à acumulação de capital humano e à consolidação da carreira, de modo a perceberem rendimentos maiores no mercado de trabalho (Camargo; Montibeler, 2018; Andrade; Cunha, 2021). Além do mais, os achados estão em consonância com as Tabelas 2 e 4: mães que adiaram a maternidade são maioria na faixa de maior escolaridade (ensino superior). Adicionalmente, reforçado pela Figura 2 e pela Tabela 3, aquelas com maior escolaridade apresentam os maiores diferenciais positivos de retorno sobre os rendimentos, em comparação às que não possuem escolaridade (43% e 75% para os segmentos de ensino superior incompleto e completo, respectivamente, conforme a Tabela 3).

No que tange aos efeitos de coeficiente, estes são responsáveis por explicar 37,3% da desvantagem de rendimentos em favor das mulheres que adiaram a decisão de ter filhos. Destaca-se, também, que, ainda que não haja diferenças estatísticas relevantes isoladamente no retorno das características entre os grupos (apenas as variáveis de região e segmento de atividade foram significativas, mas com impacto reduzido) o efeito agregado mostrou-se relevante para a análise. Esse fenômeno pode refletir diferenças sutis em como o mercado de trabalho recompensa as mesmas características nos dois grupos, reforçando que o diferencial salarial não se explica somente pela escolaridade, mas também por efeitos não observados.

Argumenta-se, assim, que o grupo de mulheres que adiou a maternidade é selecionado positivamente em termos de rendimento. Como detalha Kwak (2022), mulheres que postergam a decisão de ter filhos são mais propensas a ser orientadas à carreira e a possuir características relevantes no mercado de trabalho, de modo a auferir maiores rendimentos.

De modo a verificar se, ao adiar a maternidade, as mulheres poderiam ser niveladas aos homens em termos de rendimento, estimou-se a decomposição em comparação a esses, cujos resultados são sumarizados na Tabela 5. Optou-se pela estimação de três especificações distintas: a primeira, em relação à totalidade dos homens; a segunda, que considera apenas homens que adiaram a paternidade e; a terceira, que considera apenas os homens sem filhos. Os resultados obtidos apontaram que, mesmo ao postergar a maternidade e perceber prêmio de rendimento em relação às mulheres que não o fizeram, a desigualdade em relação aos homens é persistente. Assim sendo, a diferença empírica observada é de 17,7%, 15,6% e 21,9% para as três respectivas especificações.

Tabela 5 - Decomposição da diferença de rendimento entre mães que adiaram a maternidade e homens – Brasil, 2013/2023

	Mulheres (Adiamento)					
	Homens (Geral)		Homens (Adiamento)		Homens (Sem Filhos)	
	Coef.	Rend. /hora	Coef.	Rend. /hora	Coef.	Rend. /hora
Grupo 1 (Mulheres)	2,600***	13,46	2,600***	13,46	2,600***	13,46
Grupo 2 (Homens)	2,777***	16,07	2,755***	15,72	2,819***	16,76
Diferença	-0,177***	-2,61	-0,156***	-2,26	-0,219***	-3,30
Características	0,0987***		0,0950***		0,0965***	
Coeficientes	-0,285***		-0,264***		-0,314***	
Interação	0,01		0,01		0,00	

Nota: (***) Significante a 1%; (**) Significante a 5%;(*) Significante a 10%.

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD.

A análise da decomposição evidencia que o efeito das características contribuiu para reduzir as discrepâncias em uma média de 9,67%, fato explicado, sobretudo, pela maior escolaridade feminina, em comparação aos homens. Assim, apesar dos atributos produtivos das mulheres terem sido, em média, superiores aos masculinos, essas perceberam menores retornos. Por outro lado, o efeito dos coeficientes, que capta diferença na valoração das características individuais no mercado de trabalho contribuiu para aumentar a diferença de rendimentos em 28,76%, descrevendo indicativo de discriminação.

A configuração de efeito característica contribuindo para reduzir a desigualdade e efeito coeficiente apoiando o seu aumento está em consonância com Paz et. al (2024) e Anastácio (2022). Argumenta-se, dessa maneira, que as responsabilidades

familiares, as quais recaem sobretudo sobre as mulheres, atuam em duplo movimento para a limitação da atuação econômica feminina (Passos; Machado, 2022). Por um lado, as atividades de cuidado penalizam a forma de inserção e remuneração das mulheres, dadas as dificuldades de compatibilização entre atividades produtivas e reprodutivas. Por outro lado, inibem o seu desenvolvimento profissional, fortificando em paradigmas que desqualificam e secundarizam o trabalho produtivo feminino. Por conseguinte, por mais que essas se escolarizem mais e se tornem mais orientadas à carreira, postergando a decisão a decisão de ter filhos, os estereótipos permanecem.

5. CONCLUSÃO

A segunda metade do século XX correspondeu a alterações significativas no corpo social. No entanto, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho persiste, especialmente no que se refere à maternidade. Nesse contexto, enquanto as mulheres enfrentam penalidades salariais ao tornarem-se mães, os homens tendem a ser beneficiados pela paternidade. Diante disso, o adiamento da fecundidade torna-se uma estratégia que lhes permite dedicar mais tempo à acumulação de capital humano e ao avanço na carreira, resultando em maiores retornos no futuro, comparativamente às suas contrapartes que não adiaram a decisão de ter filhos.

Isso posto, o objetivo do presente trabalho foi contribuir para a literatura acerca dos efeitos do adiamento da fecundidade sobre os rendimentos de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Os resultados apontaram a existência de prêmios de rendimento para o adiamento da maternidade, ao passo em que não há evidências de vantagens em decorrência do adiamento da paternidade.

Apesar disso, as evidências obtidas apontam, para uma substantiva vantagem dos pais em relação aos que optaram por não ter filhos, suportando o argumento de que, ao transitarem para a paternidade, os pais passariam por alterações de comportamento e de percepção que os levariam a uma maior remuneração. No caso feminino, entretanto, não houve indícios de diferenciação de rendimentos entre mães e mulheres sem filhos.

A decomposição do diferencial de rendimentos entre indivíduos que adiaram e os que não o fizeram indicou, de maneira geral, que grande parte da discrepância é explicada pela escolaridade. Nesse contexto, ao adiarem a fecundidade, as mulheres podem dispendar maior tempo na capacitação e acúmulo de capital humano, de modo

a perceberem rendimentos superiores que suas contrapartes que não adiaram. Além do mais, a decomposição de rendimentos das mulheres que postergaram a maternidade em relação às contrapartes masculinas evidenciou que isto não basta para a equalização de rendimentos.

Ademais, o presente trabalho enfrentou, como limitação, a ausência de variável específica de idade de nascimento do primeiro filho nas bases de dados, o que exigiu a identificação a partir da composição dos domicílios. Esse aspecto restringe a análise a períodos mais curtos, uma vez que, com o tempo, os filhos podem deixar de residir no mesmo domicílio, impossibilitando a determinação precisa do momento de seu nascimento. Adicionalmente, não foi tratado o problema de possível endogeneidade na decisão de adiar ou não a fecundidade, ou seja, a determinação dos salários pode tanto influenciar quanto ser influenciada por essa escolha. Em outras palavras, para alguns indivíduos, a decisão de ter filhos tardiamente ocorre antes da definição dos salários, permitindo, por exemplo, maior foco na carreira. Para outros, os salários podem ser determinados antes da decisão sobre a fecundidade, especialmente em casos de gravidez não planejada. Nesse sentido, a estratégia empírica adotada neste estudo partiu da premissa de que a decisão de adiar ou não a fecundidade ocorre antes da definição dos salários. Apesar disso, salienta-se que a possibilidade de existência de tal viés não invalida os achados, que são indicativos da existência de prêmios pelo adiamento da decisão de ter filhos para as mulheres.

Pontua-se a importância dos resultados obtidos no sentido de que seja repensado modelo de sociedade segundo o qual é perpetuada a concepção de que as mulheres são as maiores responsáveis pela criação dos filhos. Assim, as evidências oferecem substrato para a elaboração de políticas públicas, sobretudo no campo do planejamento familiar e conscientização acerca do momento da fecundidade, bem como para a tomada de decisão para a maior equalização na distribuição das responsabilidades domésticas e laborais (como a ampliação de redes de apoio às mulheres, expansão do oferecimento de creches, etc.).

REFERÊNCIAS

- AGÜERO, J. M.; Marks, M. S. Motherhood and female labor supply in the developing world: Evidence from infertility shocks. **Journal of Human Resources**, V. 46, N. 4, 2011. p. 800–826.
- ALVES, J. E. D. O fim do bônus demográfico e o processo de envelhecimento no Brasil. **Revista Portal de Divulgação**, n. 45, Ano V. 2015.
- ALVES, T. E. F. **Mulheres no mercado de trabalho**: a penalidade pela maternidade. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Pontifícia Universidade Católica, Goiânia, 2023.
- AMUEDO-DORANTES, C.; KIMMEL, J. The Motherhood Wage Gap for Women in the United States: The Importance of College and Fertility Delay? **Review of Economics of the Household**, v. 3, n. 1, p. 17–48, mar. 2005.
- ANASTÁCIO, S. da S. **Diferenciais de rendimento por gênero no mercado de trabalho brasileiro**: uma análise por grupamentos ocupacionais. 2022. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2022.
- ANDRADE, J. L.; CUNHA, M. S. DA. The impact of postponing motherhood on women's income in Brazil. **Economia Aplicada**, v. 25, n. 1, p. 65–92, 1 mar. 2021.
- ANDRADE, Tânia. **Mulheres no mercado de trabalho**: onde nasce a desigualdade? Consultoria Legislativa. Brasília, jul., 2016.
- ARROW, K. J. **The Theory of Discrimination**. In: Discrimination in Labor Markets. Princeton: Princeton University Press, 1973.
- PHELPS, E. S. The Statistical Theory of Racism and Sexism. **The American Economic Review**, v. 62, n. 4, p. 659–661, set. 1972.
- ÁVILA, Maria B.; FERREIRA, Verônica. Trabalho produtivo e reprodutivo no cotidiano das mulheres brasileiras. In: ÁVILA, Maria B.; FERREIRA, Verônica (org.). **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. Recife: SOS Corpo, 2014.
- BARBOSA, Ana Luiza; BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; LIMA, João Ricardo Ferreira de. Diferencial de salários e determinantes na escolha de trabalho entre os setores público e privado no Brasil. **Pesquisa e planejamento econômico**: [s. l.], 2013.
- BECKER, G. S. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. **Journal of Labor Economics**, v. 3, n. 1, Part 2, p. S33–S58, jan. 1985.
- BECKER, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of political economy**, v. 70, n. 5, Part 2, p. 9–49, 1962.
- BECKER, G. S. **The Economics of Discrimination**. [s.l.] University of Chicago Press, 1957.
- BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades**: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, p. 436–455, 1973.

BORIS, E. Produção e reprodução, casa e trabalho. **Tempo Social**, v. 26, p. 101–121, jun. 2014.

BRAMBILLA, A. M.; CUNHA, M. S. da. uma abordagem espacial para os municípios brasileiros. **Nova Economia**, São Paulo, v. 31, 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília, DF: Presidência da República, [2024].

BRASIL. Lei Nº 13.257, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente) [...]. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2016.

BRATTI, Massimiliano; MERONI, Elena Claudia; PRONZATO, Chiara. Motherhood postponement and wages in Europe. **ifo DICE Report**, v. 15, n. 2, p. 31–37, jun. 2017.

BRUSCHINI, Maria C. A.; LOMBARDI, Maria Rosa. **Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas**. v. 2, 20 dez. 2011.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, ed. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

BUCKLES, K. Understanding the returns to delayed childbearing for working women. **The American Economic Review**, v. 98, n. 2, p. 403-407, 2008.

CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda - uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767– 795, dez. 2005.

CAMARGO, A. B. B. de; MONTIBELER, D. P. da S. Carreira versus Maternidade – Regulando a desigualdade no mercado de trabalho. **Revista brasileira de pesquisas de marketing, opinião e mídia**: São Paulo, 2018.

CARDOSO, A. R.; GUIMARÃES, P.; PORTUGAL, P.; RAPOSO, P. S. Sobre a discriminação sexual na formação de salários. **Banco de Portugal Economic Studies**, [s. l.], 2016.

CASSUCE, F. C. da Cunha; CASSUCE, F. R. C.; AQUINO, A. L. de. A política de cotas e a redução do déficit de aprendizado entre não cotistas e cotistas: uma análise da Universidade Federal de Viçosa (UFV). **Revista de Desenvolvimento e Políticas Públicas**, Viçosa, v. 6, ed. 2, p. 90-105, 2022.

CIRINO, J. F.; DALBERTO, C. R. Trabalhadores formais versus informais: diferenças de rendimento para a região metropolitana de Belo Horizonte. **Perspectiva Econômica**, v. 11, n. 2, 24 nov. 2015.

CIRINO, J. F. **Participação feminina e rendimento no mercado de trabalho**: Análises de decomposição para o Brasil e as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. 2008. Tese (Doutor em Economia Aplicada) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2008.

COLTRANE, S. Elite Careers and Family Commitment: Its (Still) about Gender. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, v. 596, p. 214–220, 2004.

COOKE, L. P.; FULLER, S. Class Differences in Establishment Pathways to Fatherhood Wage Premiums. **Journal of Marriage and Family**, v. 80, n. 3, p. 737–751, abr. 2018.

CORRELL, Shelley J.; BENARD, S.; PAIK, I. Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? **American Journal of Sociology**, v. 112, n. 5, p. 1297–1339, mar. 2007.

COSTA, E. M., SOUSA, D. T. de; GUIMARÃES, D. B. Decomposição dos diferenciais de rendimentos por cor e gênero no mercado de trabalho brasileiro: Uma análise por níveis ocupacionais nas regiões metropolitanas. XI Encontro de Economia Ceará em Debate, 2015.

COSTA, J. S. de M.; PINHEIRO, L. S.; LEAL, M. G. da S; RUSSO, F. M. Ser Mãe é Padeecer no Paraíso? Penalidades do Trabalho de Cuidados nas Trajetórias Laborais de Mulheres com Filhos na Primeira Infância. **Caderno de Estudos nº 36: Desenvolvimento Social em Debate**, Brasília, 2024

COTRIM, Luisa R.; TEIXEIRA, Marilane O.; PRONI, Marcelo W. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. **Texto para discussão**. Campinas, jun. 2020.

CUNHA, M. S. da; 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, 12 jan. 2022.

DEATON, Angus. Panel data from time series of cross-sections. **Journal of econometrics**, v. 30, n. 1-2, p. 109-126, 1985.

DEW, J.; EGGEBEEN, D. J. Beyond the Wage Premium: Fatherhood and Asset Accumulation. **Research in Human Development**, v. 7, n. 2, p. 140–158, 28 maio 2010.

DÍAZ, M. Y.; ABUFHELE, A. Beyond early motherhood: Trends and determinants of late fertility in Chile. **International Sociology**, v. 39, n. 1, p. 27–49, 7 set. 2023.

DOEPKE, M.; TERTILT, M. Women's Liberation: What's in It for Men?. **Quarterly Journal of Economics**, v. 124, n. 4, p. 1541–1591, nov. 2009.

DOREN, C. Which Mothers Pay a Higher Price? Education Differences in Motherhood Wage Penalties by Parity and Fertility Timing. **Sociological Science**, v. 6, p. 684–709, 2019.

DUARTE, L. B. Utilização do modelo logit para analisar os determinantes do desemprego e informalidade no município de São Paulo. **Revista Estudo & Debate**, v. 28, n. 1, 28 abr. 2021.

ENGLAND, P. et al. Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty? **American Sociological Review**, v. 81, n. 6, p. 1161–1189, dez. 2016.

FIUZA-MOURA, F. K. **Diferenciais de salário na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica**. 2015. 100 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Programa de Pós-Graduação em Economia Regional, Londrina, 2015.

FIUZA-MOURA, F. K.; MAIA, K. Considerações empíricas acerca da aplicação do procedimento de Heckman: Há viés de seleção amostral na indústria brasileira? **Economia & Região**, v. 3, n. 2, p. 131, 10 dez. 2015.

FORTUNA, I. P.; MARTINS, L. A. de C. P.; FIORILO, L. C.; VICENTINI, M. M.; ANDRADE, P. L. A.; MARQUES, R. A. L. C.; COUTINHO, T. D.; AMARANTE, V de M.; DIAS, A. N. M.; MENDES, N. B. do E. S.; PEREIRA, L. L. Adiamento da gravidez: relação com fatores socioeconômicos e culturais / Postponing pregnancy: relationship with Socioeconomic and cultural factors. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 3, p. 22094–22109, 30 mar. 2022.

GALLEN, Y.; JOENSEN, Juanna Schrøter; JOHANSEN, Eva Rye; VERAMENDI, Gregory F. The Labor Market Returns to Delaying Pregnancy. **Social Science Research Network**, abr. 2024.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v. 9, n. 3, set. 2005.

GLAUBER, R. Race and Gender in Families and at Work. **Gender & Society**, v. 22, n. 1, p. 8–30, fev. 2008.

GLAUBER, R. Trends in the Motherhood Wage Penalty and Fatherhood Wage Premium for Low, Middle, and High Earners. **Demography**, v. 55, n. 5, p. 1663–1680, 25 set. 2018.

GOLDIN, Claudia; KATZ, Lawrence. The power of the pill: oral contraceptives and women's career and marriage decisions. **Journal of political economy**, n. 4, vol. 110, 2002.

GOLDIN, C. The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. **American Economic Review**, v. 96, n. 2, p. 1–21, abr. 2006.

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.

HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error. **National Bureau of Economic Research**, California, 1977.

HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labour supply functions). **Econometrica**, n. 47, 1979.

HODGES, M. J.; BUDIG, M. J. 2010. Who gets the daddy bonus? Organizational hegemonic masculinity and the impact of fatherhood on earnings. **Gender and Society**, V.24, N. 6, p. 717–745.

JOHANSEN, E. R.; NIELSEN, H. S. Long-Term Consequences of Early Parenthood. **Journal of Marriage and Family**, v. 82, n. 4, 14 nov. 2019.

JUSTO, W. R.; ALENCAR, M. O. de; ALENCAR, N. dos S. Retorno à educação no Brasil com uso de regressão quantílica: 2003-2014. **Informe Gepec**, v. 21, n. 2, p. 09-23, 2018.

KAHN, J. R.; GARCÍA-MANGLANO, J.; BIANCHI, S. M. The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers. **Journal of Marriage and Family**, v. 76, n. 1, p. 56–72, 13 jan. 2014.

KILLEWALD, A.; GOUGH, M. Does Specialization Explain Marriage Penalties and Premiums? **American Sociological Review**, v. 78, n. 3, p. 477–502, 26 abr. 2013.

KIM A. W.; CHA, Youngjoo; BUCCA, Mauricio. Long Work Hours, Part-Time Work, and Trends in the Gender Gap in Pay, the Motherhood Wage Penalty, and the Fatherhood Wage Premium. **RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences**, v. 2, n. 4, p. 71, 2016.

KOSSEK, E. E.; DISTELBERG, B. Work and Family Employment Policy for a Transformed Work Force: Trends and Themes. **Work-life Policies**. Washington, DC: Urban Institute Press, p. 1-51, 2009.

KWAK, E. The emergence of the motherhood premium: recent trends in the motherhood wage gap across the wage distribution. **Review of Economics of the Household**, jan. 2022.

LADGE, J.; HUMBERD, B. K. Impossible Standards and Unlikely Trade-Offs: Can Fathers be Competent Parents and Professionals? **Springer eBooks**, p. 183–196, 8 set. 2021.

LANDIVAR, L. C. First-Birth Timing and the Motherhood Wage Gap in 140 Occupations. **Socius: Sociological Research for a Dynamic World**, v. 6, jan. 2020.

LAUGHLIN, L. **Maternity Leave and Employment Patterns of First-Time Mothers: 1961-2008 Current Population Reports**. United States Census Bureau, [s.l.], 2011.

LESTHAEGHE, R. The Unfolding Story of the Second Demographic Transition. **Population and Development Review**, v. 36, n. 2, p. 211–251, 16 jun. 2010.

LUDWIG, V.; BRÜDERL, J. Is There a Male Marital Wage Premium? New Evidence from the United States. **American Sociological Review**, v. 83, n. 4, p. 744–770, 9 jul. 2018.

LUNDBERG, I. Gender-Differentiated Effects of Parenthood on Earnings: Understanding Cross-National Variation in the Motherhood Penalty and Fatherhood Bonus. **LIS Working papers**, 1 maio 2012.

LUZ, Renan Bonfim; VAZ, Daniela Verzola. **Ascensão profissional feminina no mercado de trabalho brasileiro no período 2002/2014**. In: XX ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 2016, Foz do Iguaçu.

MACHADO, Fernando A.; SOUZA, Solange de C. I. de; PAIVA, Vanessa, F. de; GOMES, Magno R. Efeitos da maternidade na oferta de trabalho e salários no Brasil. **Orbis Latina**, v. 11, n. 2, p. 177–177, 16 set. 2021.

MAIA, Katy; DEVIDÉ JR., Ariciéri; SOUZA, Solange de C. I. de; CUGINI, Sarah C. B. A mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero. **Ciências Sociais em Perspectiva**, Cascavel - PR, v. 14, p. 30-53, 1o sem. 2015.

MAIOLINO, I.; CARDOSO, L. A prorrogação da licença-maternidade: Considerações sobre a Lei 11.770 de 2008. **Caderno Virtual**, [s. l.], v. 2, n. 29, 2014.

MAMMEN, K.; PAXSON, C. Women's Work and Economic Development. **Journal of Economic Perspectives**, v. 14, n. 4, p. 141–164, nov. 2000.

MARI, G. Is There a Fatherhood Wage Premium? A Reassessment in Societies With Strong Male-Breadwinner Legacies. **Journal of Marriage and Family**, v. 81, n. 5, p. 1033–1052, 22 ago. 2019.

MATOS, Wiron José Saraiva. **Efeito da educação sobre os rendimentos provenientes do trabalho principal no Brasil: uma análise de pseudo-painel**. Orientador: Francisco Carlos da Cunha Cassuce. 2020. Dissertação (Mestre em Economia) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2020.

MERTEHIKIAN, Y. A. Argentina's fertility regime (1980-2010): the end of the first demographic transition or an emergent second one? **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, e0201, 11 jul. 2022.

MEULDERS, D.; PLASMAN, R.; HENAU, J. de; MARON, L.; O'DORCHAI, S. Trabalho e maternidade na Europa, condições de trabalho e políticas públicas. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 611–640, dez. 2007.

MEURS, D.; PAILHÉ, A.; PONTHEUX, S. Child-related career interruptions and the gender wage gap in France. **Annals of Economics and Statistics**, n. 99-100, p. 15-46, 2010.

MILLER, A. R. The effects of motherhood timing on career path. **Journal of Population Economics**, v. 24, n. 3, p. 1071–1100, dez. 2011.

MINCER, J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281–302, 1958.

MINCER, J. **Schooling, experience, and earnings**. New York: National Bureau of Economic Research: Columbia University, 1974

MIRANDA-RIBEIRO, A.; GARCIA, R. A.; FARIA, T. C. DE A. B. Baixa fecundidade e adiamento do primeiro filho no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p. 1–18, 2 out. 2019.

MOFFITT, Robert. Identification and estimation of dynamic models with a time series of repeated cross-sections. **Journal of Econometrics**, v. 59, n. 1-2, p. 99-123, 1993

MOLINA-GARCÍA, L; HIDALGO-RUIZ, M.; COCERA-RUÍZ, E. M.; CONDE-PUERTAS, E.; DELGADO-RODRÍGUEZ, M.; MARTÍNEZ-GALIANO, J. M. The delay of motherhood: Reasons, determinants, time used to achieve pregnancy, and maternal anxiety level. **PLOS ONE**, v. 14, n. 12, p. e0227063, 30 dez. 2019.

MONTE, P. A. A Influência da Fecundidade na Inserção Feminina no Mercado de Trabalho Nordestino e nos Determinantes Salariais. **Revista Econômica do Nordeste**, v.42, n.3, p.473-488, 2011.

MYRRHA, L. J. D.; QUEIROZ, S. N. DE; CAMPOS, J. Desigualdades de gênero no trabalho remunerado e no trabalho reprodutivo: **REBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, v. 3, p. e021004, 14 jul. 2021.

NAPARI, S. Is There a Motherhood Wage Penalty in the Finnish Private Sector? **LABOUR**, v. 24, n. 1, p. 55–73, mar. 2010.

NARITA, R.; DIAZ, M. D. M. Teenage motherhood, education, and labor market outcomes of the mother: Evidence from Brazilian data. **Economia**, v. 17, n. 2, p. 238–252, maio 2016.

NISÉN, J.; BIJLSMA, M. J.; MARTIKAINEN, P.; WILSON, B.; MYRSKYLA, M. The gendered impacts of delayed parenthood: A dynamic analysis of young adulthood. **Advances in Life Course Research**, v. 53, p. 100496, set. 2022.

OAXACA, R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, p. 693–709, out. 1973.

PASSOS, L. Conciliação entre trabalho e família e individualização das mulheres brasileiras. **Gênero**, Niterói - RJ, v. 16, p. 107-132, 2o sem. 2015.

PASSOS, L.; MACHADO, D. C. Diferenciais salariais de gênero no Brasil: comparando os setores público e privado. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 26, 2022.

PAULO, M. A. O momento do nascimento do primeiro filho e a situação da mulher no mercado de trabalho no Brasil: uma análise do salário por grupos socioeconômicos. In: **ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS**, 19., 2014, São Pedro, SP. Anais. Belo Horizonte, MG: ABEP, 2014.

PAULO, Maira Andrade. Uma análise do diferencial de salários entre as mulheres que são mães e aquelas que não são mães, e entre aquelas que postergam e não postergam a fecundidade no período entre 1984 a 2009. In: CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE POBLACIÓN, 7., 2016, Foz do Iguaçu. Anais. Foz do Iguaçu: **ABEP**, 2016. p. 1-19.

PAZ, E. G. N.; FERREIRA, C. R. A.; BRITO, D. J. M.; AMARAL E SILVA, M. V.; MOURA, K. H. L. **Desigualdade de rendimentos por gênero no Nordeste do Brasil: Uma análise das mudanças entre 2019 e 2023**. In: 52º Encontro Nacional de Economia, 2024, Natal-RN. Desigualdade de rendimentos por gênero no Nordeste do Brasil: Uma análise das mudanças entre 2019 e 2023, 2024.

PAZELLO, E. T. A maternidade afeta o engajamento da mulher no mercado de trabalho? um estudo utilizando o nascimento de gêmeos como um experimento natural. **Estudos Econômicos** (São Paulo), v. 36, n. 3, p. 507–538, set. 2006.

PICCHIO, Matteo.; PIGINI, Claudia; STAFFOLANI, Stefano; VERASHCHAGINA, Alina. If not now, when? The timing of childbirth and labor market outcomes. **Journal of Applied Econometrics**, v. 36, n. 6, p. 663–685, 22 ago. 2021.

PIMENTA, Iracy Silva. **Diferencial de rendimentos por gênero no Brasil: uma perspectiva setorial**. 2017. Dissertação (Mestrado em Economia). Universidade Federal de Viçosa. Viçosa, 2017.

PIRAS, C.; RIPANI, L. **The effects of motherhood on wages and labor force participation: evidence from Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru**. Washington, D.C: InterAmerican Development Bank, 2005.

REIS, Márcio Carneiro dos. **Transformações Históricas Recentes e o Problema do Desenvolvimento**. São João del-Rei, junho 2017.

ROCHA-COUTINHO, M.L. 2003. Quando o executivo é uma "dama": A mulher, a carreira e as relações familiares. In: T. FERES-CARNEIRO (org.), **Família e casal: arranjos e demandas contemporâneas**. Rio de Janeiro/São Paulo, PUC-Rio/Loyola, p. 40-57.

SANTOS, J. C. dos; FREITAS, P. M. de. Planejamento familiar na perspectiva do desenvolvimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 16, p. 1813–1820, 2011.

SANTOS, S. M. M.; OLIVEIRA, L. Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. **Revista Katál**. Florianópolis v. 13 n. 1 p. 11-19, 2010.

SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.

SETTE, Ana Beatriz P. **O adiamento da maternidade e o trabalho doméstico influenciam o rendimento das mulheres no mercado de trabalho brasileiro? Uma análise para o período de 2016-2019**. 2022. Tese (Doutorado em Economia Aplicada), Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2022.

TEIXEIRA, M. O. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. **Niterói**, v. 9, n. 1, p. 31-45, 2008.

TOREZANI, T. A. Decomposição do crescimento da renda per capita do Brasil: uma abordagem regional-setorial. **Nova Economia**, v. 32, n. 2, p. 427–476, maio 2022.

VILLANUEVA, A.; LIN, K.-H. Motherhood Wage Penalties in Latin America: The Significance of Labor Informality. **Social Forces**, v. 99, n. 1, p. 59–85, 4 dez. 2019.

WANG-CENDEJAS, Ruqing Rachelle; BAI, Ling. The Fatherhood Premium: Mirage or Reality? How Do Occupational Characteristics Matter. **Sociology Study**, v. 8, n. 4, 28 abr. 2018.

WEINSHENKER, M. The Effect of Fatherhood on Employment Hours. **Journal of Family Issues**, v. 36, n. 1, p. 3–30, 9 jul. 2013.

WILDE, E.; BATCHELDER, L.; ELLWOOD, D. T. The Mommy Track Divides: The Impact of Childbearing on Wages of Women of Differing Skill Levels. **National Bureau of Economic Research**, 2010.

WORLD BANK. **World Bank Open Data**. 2022. Disponível em: <https://data.worldbank.org/>. Acesso em: 27 jun. 2024.

XU, Q. From fatherhood premium to motherhood penalty: trends in the fertility effects on men's and women's wage in China (1989–2015). **The Journal of Chinese Sociology**, v. 10, n. 1, 9 nov. 2023.

YU, W.; HARA, Y. Motherhood Penalties and Fatherhood Premiums: Effects of Parenthood on Earnings Growth Within and Across Firms. **Demography**, v. 58, n. 1, p. 247–272, 11 jan. 2021.

APÊNDICE A – Determinantes de rendimento segundo o gênero e condição de maternidade/paternidade (inclusa a inversa de Mills) – Brasil, 2013/2018

Variáveis	Mães	Mulheres	Pais	Homens
Adiamento	0,0637***	0,0681***	0,014	0,0171
Sem Filhos		-0,0102		-0,0693***
Fundamental incompleto	-0,00275	-0,0198	0,0404	0,0535**
Fundamental completo	0,0720*	0,0607*	0,134***	0,140***
Médio incompleto	0,112***	0,0823**	0,156***	0,172***
Médio completo	0,250***	0,214***	0,288***	0,296***
Superior incompleto	0,432***	0,416***	0,614***	0,581***
Superior completo	0,742***	0,683***	0,820***	0,790***
Média Experiência	0,0217	0,0229	-0,000113	0,00619
Alta Experiência	0,0293	0,0317	-0,0369	-0,018
Raça	0,114***	0,108***	0,133***	0,118***
Urbano	0,125***	0,0996***	0,169***	0,132***
Centro-Oeste	0,0231	0,0103	0,0750***	0,0804***
Norte	-0,0412	-0,0664***	-0,0615***	-0,0477***
Sul	0,0062	0,00237	-0,00428	0,0159
Nordeste	-0,197***	-0,218***	-0,209***	-0,208***
Indústria	-0,00391	0,0435	0,0712**	0,0912***
Construção	0,215**	0,267***	0,0484	0,0768***
Comércio	-0,0779	0,00148	0,00358	0,0303
Serviços	-0,0205	0,0325	0,0161	0,0321*
Outras Atividades	0,113*	0,184***	0,116***	0,150***
Dirigente	0,568***	0,570***	0,443***	0,472***
Intelectual	0,417***	0,449***	0,397***	0,444***
Administrativo	-0,0446**	-0,0355**	-0,108***	-0,0979***
Serviços	-0,0454***	-0,0244**	-0,126***	-0,102***
Agro	-0,145**	-0,0876*	-0,113***	-0,0858***
Reparo	-0,0562*	-0,0501**	-0,0111	0,00473
Atividades mal definidas	-0,282***	-0,329***	1,022	0,579
Efeito Fixo 2018	-0,0111	-0,0139	0,0138	0,00344
Efeito Fixo 2023	-0,042	-0,0499**	-0,0326	-0,0301
Inversa de Mills	-0,129	-0,0997	-0,287***	-0,239***
Constante	2,163***	2,183***	2,433***	2,410***

Nota: (***) Significante a 1%; (**) Significante a 5%;(*) Significante a 10%.

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD.

APÊNDICE B – Equações de salários individuais segundo gênero – Brasil,
2013/2023

Variáveis	Mulheres		Homens	
	Adiaram	Não adiaram	Adiaram	Não adiaram
Fundamental incompleto	-0,261	-0,0102	0,0715	0,0510**
Fundamental completo	-0,164	0,0726**	0,155*	0,137***
Médio incompleto	-0,0207	0,0887***	0,191*	0,167***
Médio completo	0,088	0,222***	0,246***	0,299***
Superior incompleto	0,241	0,428***	0,721***	0,557***
Superior completo	0,617**	0,688***	0,866***	0,767***
Média Experiência	0,103	0,0215	0,00351	0,00816
Alta Experiência	0,260**	0,0256	-0,0346	-0,0163
Raça	0,0927*	0,108***	0,138***	0,113***
Urbano	0,107	0,0983***	0,247***	0,119***
Centro-Oeste	-0,150**	0,0191	0,0821*	0,0780***
Norte	-0,00803	-0,0695***	0,0576	-0,0579***
Sul	-0,0679	0,00886	-0,0473	0,0236**
Nordeste	-0,258***	-0,216***	-0,154***	-0,209***
Indústria	0,346	0,0321	-0,0136	0,108***
Construção	0,740**	0,239***	0,0115	0,0861***
Comércio	0,193	-0,00204	-0,0738	0,0443**
Serviços	0,259	0,0269	-0,0807	0,0465**
Outras Atividades	0,486**	0,175***	0,163	0,150***
Dirigente	0,453***	0,579***	0,385***	0,491***
Intelectual	0,659***	0,427***	0,409***	0,448***
Administrativo	-0,06	-0,0354**	-0,179***	-0,0861***
Serviços	-0,0314	-0,0256**	-0,102**	-0,100***
Agro	0,191	-0,0957**	-0,111	-0,0826***
Reparo	-0,103	-0,0465**	-0,0673*	0,0171
Atividades mal definidas	-0,083	-0,330***	2,866***	0,117
Efeito Fixo 2018	0,0253	-0,023	0,0682	0,00172
Efeito Fixo 2023	-0,108	-0,0558**	0,00689	-0,0415**
Inversa de Mills	-0,526	-0,0642	-0,416*	-0,268***
Constante	2,204***	2,172***	2,398***	2,381***

Nota: (***) Significante a 1%; (**) Significante a 5%;(*) Significante a 10%.

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD.