

Custo da maternidade no Brasil: as múltiplas consequências do trabalho de cuidado não remunerado realizado por mulheres¹

Amanda Martinho Resende²

Tainari Taioka³

Luiza Nassif Pires⁴

Clara Saliba⁵

Resumo:

Esse estudo buscou analisar os custos da maternidade sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho e sobre sua exposição à pobreza de tempo. Com base na PNADc, evidenciou-se a maior propensão à pobreza de renda e de tempo de mulheres, sobretudo negras, chefes de domicílios monoparentais, expressa nos menores rendimentos per capita dessas famílias e na maior necessidade de conciliarem múltiplas jornadas, visto que suas taxas de participação no mercado de trabalho são mais elevadas, e ao mesmo tempo, o número médio de horas semanais gastas com trabalho não remunerado de cuidado é similar ao das mulheres casadas.

Palavras-chave:

Maternidade. Mercado de trabalho. Pobreza de tempo. Estado civil. Desigualdade racial.

Área temática:

Economia – Economia do Trabalho.

¹ As autoras agradecem a Co-Impact, Hewlett Foundation, Open Society Foundations e Wellspring Philanthropic Fund por seu apoio. Agradecem também a Gilberto Tadeu Lima pelas cuidadosas sugestões e comentários. Eventuais erros e omissões são de responsabilidade exclusiva das autoras.

² Mestra em Economia pela FEA-USP. Pesquisadora do Made-USP. Email: amandamresende@gmail.com.

³ Doutoranda em Desenvolvimento Econômico pela FEA-USP. Bolsista de pesquisa do Ipea. Email: tainari.taioka@usp.br.

⁴ Professora do Instituto de Economia da Unicamp. Diretora do Made-USP. Email: luizamadeusp@gmail.com.

⁵ Mestranda em Economia pela Unicamp. Pesquisadora do CESIT. Email: c214607@dac.unicamp.br.

1. Introdução

Historicamente, o papel social da maternidade foi imposto às mulheres como algo natural. Assim, a responsabilidade pelos cuidados com os filhos se concentrou quase exclusivamente sobre elas. Enquanto causa e efeito da desigualdade de gênero, sobretudo em contextos em que a necessária corresponsabilidade pela reprodução social⁶ não é efetiva e suficientemente assumida pelo Estado e pela comunidade, o exercício desse papel tem diversas implicações chave para suas vidas, inclusive no que se refere à inserção no mercado de trabalho: de baixas taxas de participação na força de trabalho ao fenômeno da dupla jornada, as mulheres lutam cotidianamente para conciliar a responsabilidade social pelo trabalho de cuidado não remunerado e a demanda crescente por sua maior participação em atividades remuneradas (Fontoura et al., 2010).

Por outra perspectiva, as mulheres sofrem desigualmente as consequências da maternidade. Assim, as dimensões de raça e de classe devem ser compreendidas em sua intrincada conexão com a dimensão de gênero (Crenshaw, 2002; Davis, 2016; Curiel, 2016). Expostas a um alto grau de vulnerabilidade e empobrecimento, com baixo acesso ao mercado de trabalho formal, em um contexto de escassez de oportunidades, bem como sujeitas a frequentes violações de direitos, mulheres marginalizadas muitas vezes encontram-se desamparadas, seja pela ausência paterna, de apoio familiar ou do poder público. Essa situação impõe uma violência extrema, na qual as mulheres encontram-se privadas de necessidades básicas e incapazes de suprir satisfatória e plenamente às necessidades de seus filhos.

Para enfrentar essa realidade, “faz-se necessário criar as condições para que a maternidade (...) seja voluntária, segura, socialmente amparada e prazerosa, promovendo, assim, a igualdade de gênero” (Mattar; Diniz, 2012, p. 111, tradução nossa). A maternidade voluntária pressupõe “o livre acesso à contracepção e à interrupção da gravidez indesejada, assim como o reconhecimento social das mulheres como indivíduos plenos, para além de ter ou não ter filhos” (Diniz, 2000, p. 3). Também pressupõe uma noção coletiva da maternidade que atribui obrigações ao casal, à família e à sociedade, e “implica a defesa dos direitos da maternidade, desde a assistência pública e gratuita de boa qualidade, passando pela saúde no ciclo gravídico-puerperal, até a licença maternidade e o direito à creche e escolas públicas” (Diniz, 2000, p. 4-5). Em particular, o acesso à creche e escolas públicas reduz a pobreza de tempo⁷ das mulheres, permitindo que aloquem mais tempo e energia em atividades remuneradas e em seu desenvolvimento pessoal, o que deve estar articulado a outras políticas de proteção social, como a promoção de condições para uma inserção digna no mercado de trabalho.

A partir do cenário apresentado, o objetivo deste estudo é investigar os custos da maternidade sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho e sobre sua exposição à pobreza de tempo. Em uma sociedade patriarcal, a renda e a decisão de permanecer ou não no mercado de trabalho são afetadas pelo estado civil da mãe. Por outro lado, em uma sociedade estruturalmente racista, as desigualdades e hierarquias raciais interferem diretamente nos recursos disponíveis para o exercício da maternidade. Para evidenciar

⁶ Entendemos por reprodução social a reprodução permanente das condições necessárias à manutenção da vida em sociedade, incluindo o trabalho de cuidado que garante a renovação intergeracional da vida humana.

⁷ Elaborado por Vickery (1977), o conceito de pobreza de tempo denota uma forma alternativa para mensuração da pobreza, considerando, além da dimensão monetária, a disponibilidade de tempo dos membros da família. As mulheres pobres de tempo são aquelas que, dados os requerimentos das múltiplas jornadas, não possuem tempo suficiente para conciliar a administração de suas responsabilidades com seu autocuidado e lazer.

algumas dessas dinâmicas, analisamos diferentes configurações familiares com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc). A estrutura do trabalho compreende, além desta introdução e das considerações finais, mais três seções: uma primeira voltada a uma breve contextualização do trabalho de cuidado não remunerado no mundo, uma segunda destinada a revisar analiticamente estudos empíricos sobre o custo da maternidade no Brasil, e uma terceira seção que expõe a metodologia de pesquisa do presente estudo, bem como os resultados encontrados.

2. Breve contextualização: o trabalho de cuidado não remunerado ao redor do mundo

Segundo relatório da Organização Internacional do Trabalho (2018), a nível mundial, cuidadoras⁸, em sua maioria mulheres, satisfazem a demanda global por cuidado, muitas vezes negligenciando suas próprias necessidades e oportunidades profissionais. Em média no mundo, mulheres dedicam 3,2 vezes mais horas ao trabalho doméstico não remunerado do que os homens: respectivamente, 4h25 e 1h23 por dia. Quanto ao número de horas trabalhadas de forma remunerada, a média global é de 3h03 para as mulheres e de 5h21 para os homens. Dessa forma, na média as mulheres dedicam mais horas ao trabalho total do que homens, apesar de obterem rendas inferiores.

Vale ressaltar que a demanda por cuidado enquanto uma atividade não remunerada no âmbito familiar difere entre os países (OIT, 2018). Em regra (embora nem sempre), os países com uma renda per capita elevada garantem à população o acesso a políticas de cuidado, como serviços públicos nas áreas da saúde e da educação. Pode-se dizer que, nesses países, os desafios associados ao financiamento de uma robusta infraestrutura de cuidados tendem a ser menos pronunciados dadas as menores restrições orçamentárias e o baixo grau de endividamento externo. Além disso, suas trajetórias de desenvolvimento, subsidiadas por relações desiguais com países periféricos, possibilitou que vivenciassem uma expressiva valorização de noções de cidadania associadas ao Estado de Bem-Estar Social. Por essas razões, costumam ter uma distribuição mais equitativa do trabalho de cuidado, e menos dependente da responsabilização do núcleo familiar, quando comparados aos países em desenvolvimento.

Entre os países em desenvolvimento considerados no relatório da OIT, os regimes de cuidado mais difundidos foram os não remunerados, exercidos no núcleo familiar. O relatório aponta ainda que, entre as mulheres ocupadas em trabalho remunerado e com filhos menores de 6 anos, 39% eram as principais prestadoras de cuidados. Apenas 11% do total dessas famílias declararam que o cuidado dessas crianças fica a encargo do companheiro ou de serviços organizados de cuidado, como creches e babás. Portanto, a falta de políticas públicas que socializem o trabalho de cuidado demandado por crianças gera uma sobrecarga sobre essas famílias, e em particular, sobre as mães, que precisam atuar no mercado de trabalho e são invisibilizadas no exercício regular do trabalho de cuidado não remunerado, necessário ao desenvolvimento infantil (OIT, 2018 p. 51).

A demanda por cuidado não remunerado ainda se mostrou alta para o conjunto de países desenvolvidos analisados no mesmo relatório. Neles, 25% das crianças entre 0 e 2 anos foram cuidadas por membros familiares de forma não remunerada. Esse percentual é ainda maior para crianças de 6 a 12 anos, cerca de 26,9%. A menor proporção de demanda por trabalho de cuidado não remunerado de crianças foi encontrada nos países

⁸ Utilizamos a expressão trabalhadoras de cuidado para nos referir a pessoas com empregos remunerados no setor ou em ocupações de cuidado e cuidadoras para nos referir a pessoas que exercem atividades não remuneradas de cuidado.

nórdicos (exceto Islândia). O fator que explica essa baixa procura nesses países é o conjunto de políticas públicas de cuidado (OIT, 2018, p. 51). Ainda segundo o relatório, nos países de alta renda, casais sem filhos distribuem de forma mais equitativa as horas dedicadas ao trabalho não remunerado. Apesar disso, quando há a presença de crianças abaixo da idade escolar, as mulheres passam a exercer mais horas de trabalho não remunerado relativamente aos homens, mesmo quando ambos se encontram no mercado de trabalho. Esta disparidade tende a diminuir com a presença de crianças maiores.

Essa realidade se evidencia no mercado de trabalho: a *child penalty* ou o custo da maternidade diz respeito aos efeitos da presença de filhos sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. A esse respeito, Kleven et al. (2023) realizaram um estudo para 134 países, e os resultados convergem para a conclusão de que as mulheres apresentavam uma trajetória profissional antes da maternidade e uma trajetória divergente e persistente após a chegada do bebê. Contudo, a magnitude desses efeitos é distinta entre os países.

Confirmando uma tendência já amplamente documentada, Kleven et al. (2023) encontraram que a disparidade de gênero em relação ao PIB segue o formato de U invertido, ou seja, à medida que o PIB per capita cresce, o hiato de participação no mercado de trabalho entre homens e mulheres aumenta para, posteriormente, voltar a cair, reduzindo a disparidade entre os gêneros. O fenômeno pode ser explicado pelo processo de transição de economias baseadas em agricultura de subsistência para economias industriais e urbanizadas, fortemente dependentes do trabalho assalariado e marcadas pela especialização entre o trabalho remunerado pelo mercado e o trabalho de cuidado não remunerado no âmbito domiciliar⁹, de modo que o aumento da participação da população no mercado de trabalho é primeiramente impulsionado pela absorção da mão de obra masculina. Com a continuidade do processo, em um segundo momento, as mulheres tendem gradualmente a adentrar no mercado de trabalho, ainda que não reduzam suas responsabilidades pelo trabalho de cuidado não remunerado.

Uma consequência explicitada pelos autores, associada à desigualdade com formato de U invertido, é o elevado peso, em países de renda média e alta, da maternidade como fator explicativo da disparidade de gênero no mercado de trabalho, em contraste com a baixa ou nula relevância de fatores como desigualdade educacional e discriminação. Por outro lado, em países de baixa renda, a fração explicada pela maternidade é muito menor, embora, em termos absolutos, o custo associado a ela seja ainda assim maior (Kleven et al., 2023).

Outra explicação para as diferenças na *child penalty* entre os países estão nas políticas governamentais, como no caso da licença maternidade e da assistência infantil. Fica evidente a sua magnitude, ao se observar que as mulheres que receberam auxílio-maternidade remunerado foram as que mais permaneceram no emprego durante e após o nascimento do filho (Kleven et al., 2019). No ano de 2013, os países da OCDE, com exceção dos EUA, tinham implementado programas de proteção social para mulheres empregadas que tiveram filhos, fator que certamente ajuda a explicar o motivo da *child penalty* ser maior nos EUA se comparado ao restante dos países desenvolvidos (Lima et al., 2022). Outra importante garantia que assegura a permanência no emprego das mulheres após a maternidade é o acesso à creche. Dado que elas, no geral, são as cuidadoras, o acesso à creche na primeira infância garante uma maior abertura de horas dedicadas ao mercado de trabalho (Vuri, 2016).

⁹ Segundo os autores, há uma forte correlação positiva entre o custo da maternidade e os níveis de industrialização, de urbanização e de participação do trabalho assalariado no emprego (Kleven et al., 2023).

3. E no Brasil, o que sabemos sobre o custo da maternidade?

Recentemente, alguns estudos empíricos voltaram-se para a produção de evidências a respeito do custo da maternidade no Brasil. Na Tabela 1, resumimos as fontes de dados utilizadas e a metodologia aplicada por cada um deles. No que segue, faremos uma breve exposição dos principais resultados encontrados por essa literatura.

Tabela 1 - Estudos empíricos sobre o custo da maternidade no Brasil

Autores	Fonte de dados	Metodologia
Pazello e Fernandes (2004)	PNAD 1992-1999.	Regressões com variável instrumental: ocorrência de natimortos.
Pazello (2006)	PNAD 1992-1999.	Regressões com variável instrumental: nascimento de gêmeos.
Souza, Rios-Neto e Queiroz (2011)	PNAD 1992-1999 e 2001-2007.	Regressões com variáveis instrumentais: ocorrência de natimortos, nascimento de gêmeos e preferência por filhos com gêneros distintos.
Guiginski (2015)	Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED, 2013).	Regressões logísticas com base no modelo de seleção de Heckman.
Machado e Pinho Neto (2016)	RAIS 2009 e 2012.	Estudo de evento.
Muniz e Veneroso (2019)	Pesquisa Dimensões Sociais das Desigualdades (PDSD, 2008).	Regressões quantílicas.
Cardoso, Feijó e Pinho Neto (2022)	PNADc 2012-2021.	Regressões logísticas.
Medeiros (2022)	RAIS 2007-2017, PNADc 2012-2019.	Estudo de evento.
Andrade e Cunha (2021)	Pesquisa Nacional de Saúde (PNS, 2013).	Regressões logísticas com base no modelo de seleção de Heckman e com diversas variáveis instrumentais.

Fonte: elaboração própria.

Um dos trabalhos pioneiros no tema, de Pazello e Fernandes (2004), apontou para um impacto negativo da maternidade sobre a participação feminina no mercado de trabalho e sobre a jornada. A presença de mais de um filho, após o primeiro, se mostrou menos relevante para determinar a participação do que a jornada, inversamente proporcional ao número de filhos. Por sua vez, Souza, Rios-Neto e Queiroz (2011) encontraram que, independentemente da ordem de nascimento e do estado conjugal da mulher, a maternidade diminui a probabilidade de inserção no mercado de trabalho. Além disso, na década de 2000, atenuaram-se os efeitos do nascimento do primeiro e do segundo filho, em relação à década de 1990, enquanto, no caso do terceiro filho, os efeitos negativos foram agravados.

Guiginski (2015) também identificou o custo da maternidade em termos de uma menor probabilidade de mulheres com um ou mais filhos, sobretudo quando em idade pré-escolar, participarem do mercado de trabalho. Outros fatores também são determinantes: por um lado, a presença de outros adultos (em particular, um cônjuge) no núcleo familiar reduz a probabilidade de inserção feminina na PEA, por outro, quanto maior o nível de escolaridade da mulher, maior a probabilidade de participação na força de trabalho. Entre as mulheres ocupadas, a presença de um filho (e mais ainda, de dois filhos) em idade pré-escolar aumenta a chance de a mulher estar empregada em um trabalho precário e de trabalhar menos de 40 horas semanais. Já a presença de um cônjuge reduz a chance de precariedade e aumenta a chance de jornada parcial. Quanto ao tipo de ocupação, os resultados evidenciaram que a presença de filhos em idade escolar ou pré-escolar aumenta significativamente a probabilidade de as mulheres serem trabalhadoras

autônomas, versus o trabalho assalariado¹⁰. Por fim, Guiginski (2015) capta um efeito de redução no salário-hora das mulheres e de elevação dos riscos de desemprego.

Por outra perspectiva, Machado e Pinho Neto (2016) demonstraram que a proteção da licença-maternidade é efetiva para garantir a permanência das mulheres no mercado de trabalho no curto prazo, mas após o período de estabilidade, não é capaz de mitigar os efeitos negativos da maternidade sobre a participação feminina na força de trabalho. Quanto ao Programa Empresa Cidadã, verificou-se que, seis meses após o início da licença, mulheres que usufruíram da licença estendida tinham uma probabilidade maior de estarem empregadas, quando comparadas às mulheres que obtiveram licença regular de 120 dias. Após os 180 dias, porém, os impactos diferenciais da licença estendida são incertos, o que reforça a necessidade de medidas de proteção adicionais para assegurar a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Por sua vez, Muniz e Veneroso (2019) revelaram um forte contraste entre mulheres de classe baixa e de classe alta: aquelas pertencentes ao 5% mais pobre da população têm a probabilidade de participação na força de trabalho reduzida em 8 p.p. para cada criança adicional no domicílio; por outro lado, para mulheres pertencentes ao 5% do topo da distribuição de renda, não só essa probabilidade não sofre queda, como apresenta um aumento, ainda que sutil, à medida que o número de crianças se eleva. Esse resultado expressa a maior sobrecarga de trabalho de cuidado não remunerado sobre mulheres de baixa renda (Hirata, 2014), que não podem contar com “substitutos de mercado” – trabalhadoras de cuidado, creches privadas, tecnologias domésticas – para suprir a demanda por cuidado de seus filhos. Quanto ao diferencial de rendimentos, Muniz e Veneroso (2019) não encontraram efeitos significativos para a presença de crianças. Em outras palavras, a penalidade da maternidade estaria atrelada à queda na participação feminina no mercado de trabalho, mas não necessariamente à diminuição de seu rendimento médio.

Outro estudo de interesse é o de Cardoso, Feijó e Pinho Neto (2022), o qual, na linha dos resultados apresentados em outras pesquisas, estimou o diferencial de participação na força de trabalho e no salário-hora entre homens e mulheres casados ou com união estável, contrastando os resultados para mulheres com e sem filhos. Os autores encontraram que o diferencial de gênero, atrelado mais à participação (ou não) no mercado de trabalho do que à remuneração em si, caiu entre 2012 e 2019 tanto para mulheres com filhos quanto para aquelas sem filhos, mas o hiato no caso das primeiras é significativamente maior. Além disso, quanto mais nova é a criança e quanto mais jovem é a mãe, e/ou quanto menor a sua escolaridade, maior é esse diferencial.

Medeiros (2022) também encontrou uma queda na participação das mulheres na força de trabalho. Na linha de outros estudos, a autora verificou uma grande heterogeneidade entre mulheres distintamente posicionadas no mercado de trabalho, mesmo quando consideramos apenas mulheres empregadas no setor formal. Mulheres com um diploma de ensino superior, bem como as mulheres que estão nos 10% do topo da distribuição de salários, têm uma dupla vantagem em relação àquelas menos escolarizadas: primeiro, independente de terem filhos ou não, sua capacidade de permanência no mercado de trabalho formal é maior; além disso, após o nascimento da criança, a diferença entre as mães e as mulheres sem filhos, em termos de participação na força de trabalho, é muito menor entre as graduadas e nula entre as 10% do topo.

¹⁰ Isso está relacionado com a maior flexibilidade desse tipo de ocupação (Maloney, 2004), já que, para mulheres que não podem terceirizar o cuidado com os filhos, as exigências de carga horária de um trabalho assalariado, formal ou informal, muitas vezes não são compatíveis com o exercício desse trabalho reprodutivo, cuja responsabilidade recai quase exclusivamente sobre elas (Muniz; Veneroso, 2019).

Uma das razões para esse resultado é a possibilidade, disponível a esse grupo privilegiado de mulheres, de contratação de uma trabalhadora de cuidado (Resende et al., 2023; Silva et al., 2022). Uma alternativa à terceirização do trabalho reprodutivo é optar por trabalhos mais flexíveis (Maloney, 2004), conciliáveis com as responsabilidades familiares e domésticas. Nesse sentido, além do recurso a empregos no setor informal, muitas mulheres dão preferência a empregos no setor público. Medeiros (2022) demonstra que o diferencial de participação na força de trabalho após o nascimento do primeiro filho é bem menor entre as servidoras públicas, quando comparadas com mulheres empregadas no setor privado.

Do ponto de vista da remuneração, utilizando a RAIS, e portanto, considerando apenas as mulheres que permanecem empregadas no mercado de trabalho formal, Medeiros (2022) identificou um diferencial entre mulheres com e sem filhos. Com base na PNADc, porém, a queda na remuneração vincula-se exclusivamente à queda na participação na força de trabalho. Considerando apenas as mulheres que permanecem empregadas, o resultado deixa de ser estatisticamente significativo, conforme já apontava a literatura. Outras dimensões do custo da maternidade explicitadas pela autora são: a menor probabilidade de as mulheres se tornarem gerentes e a maior probabilidade de assumirem um emprego no setor informal ou de meio-período no setor formal.

Cabe destacar que Medeiros (2022) encontra uma correlação expressiva entre a queda da participação feminina no emprego e a desigualdade na distribuição das responsabilidades domésticas e de cuidado. Mulheres são mais penalizadas no mercado de trabalho quando residem em domicílios com um maior hiato de gênero no que diz respeito à divisão de tarefas, em comparação com a média brasileira. Hiatos de gênero menos pronunciados não parecem prejudicar os homens, por outro lado. É preciso lembrar, contudo, que o número de horas dedicadas ao trabalho doméstico e de cuidado é uma variável endógena, influenciada pelo desemprego feminino. Portanto, não se pode afirmar que esse hiato é a causa da penalização do emprego feminino, mas apenas que ambos os fenômenos estão intimamente articulados ao custo da maternidade para as mulheres.

Por fim, vale citar o artigo de Andrade e Cunha (2021), que estimou o impacto de um adiamento da maternidade sobre a remuneração das mulheres e sobre o diferencial de gênero entre os salários no Brasil. Para mulheres que tiveram filhos, a cada ano de adiamento da maternidade, o rendimento médio é elevado em 1,55%. Além disso, comparando mulheres com e sem filhos, as autoras não encontram um efeito significativo para a maternidade em si, mas efeitos heterogêneos a depender da idade em que ocorreu o evento do nascimento. Mulheres que tiveram filhos após os 30 anos de idade apresentam efeitos positivos nos rendimentos. Do ponto de vista do diferencial em relação aos homens, mulheres que adiaram a maternidade para depois dos 35 anos puderam até mesmo anular esse diferencial.

Mas nem todas as mulheres conseguem neutralizar o custo da maternidade por meio de seu adiamento. O nível de escolaridade e a identidade racial são decisivos nesse aspecto. Assim, para mulheres sem ensino superior e para mulheres negras, mesmo aquelas com ensino superior, o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres não é superado com o adiamento da maternidade para depois dos 35 anos. O diferencial de rendimentos entre mulheres brancas e negras é, inclusive, maior entre aquelas com ensino superior. Portanto, a imbricação entre gênero e raça deve ser considerada para uma adequada compreensão da experiência da maternidade no Brasil.

4. Novas evidências a partir de estatísticas descritivas com base na PNADc

4.1. Metodologia de pesquisa

De modo a complementar os estudos acima citados, buscamos extrair algumas estatísticas descritivas da PNADc com base nos dados amostrais da quinta visita de 2022¹¹, que contém o módulo “Outras formas de trabalho”, o qual nos permite estimar, de modo aproximado¹², o tempo dedicado ao trabalho não remunerado de cuidado no Brasil. Incluímos apenas famílias nas quais a pessoa responsável ou o cônjuge são mulheres de até 60 anos, visto que buscamos focar famílias que se encontram na fase economicamente ativa do ciclo de vida, o que inclui a fase de fertilidade das mulheres e de criação dos filhos.

Considerando o nível de desagregação dos dados analisados, famílias de casais homoafetivos não possuíam representatividade na amostra da PNADc, o que levou à exclusão desses domicílios. Isso porque, para garantir o rigor dos resultados da investigação, seria preciso separar casais compostos por pessoas do mesmo gênero de casais compostos por pessoas de gêneros distintos, para captar, por exemplo, a dinâmica de desigualdade associada às representações sociais dos papéis de homens e mulheres no âmbito da família. Estudos futuros podem e devem contornar essa dificuldade e expandir o escopo da pesquisa para avaliar os efeitos da maternidade sobre casais de mulheres.

Separamos as famílias de acordo com a presença ou ausência de filhos pequenos, já que o objetivo do presente estudo é justamente iluminar o custo da maternidade. Espera-se que a presença de crianças pequenas no domicílio incremente a demanda por horas de trabalho de cuidado. Optamos por desagregar os domicílios em quatro níveis: com crianças (filhos ou enteados do responsável pelo domicílio) de até 2 anos; com crianças entre 2 e 5 anos; com crianças entre 5 e 12 anos; e sem crianças menores de 12 anos. Isso significa que em um domicílio com uma criança de até 2 anos pode haver também uma criança com idade superior a esse limite, mas um domicílio classificado como “com filhos entre 5 e 12 anos” não terá uma criança menor de 5 anos.

Separamos também os tipos de família de acordo com o *status* da mulher no mercado de trabalho: domicílios com mulheres dentro da força de trabalho (D) e domicílios com mulheres fora da força de trabalho (F). Sua participação naquele mercado tem múltiplas consequências para o arranjo familiar, por exemplo, no que se refere à renda média per capita familiar e ao número médio de horas dedicadas ao trabalho de cuidado não remunerado, como veremos. Por fim, para retratar a realidade diversa de mulheres casadas e solteiras, consideramos também a divisão entre famílias monoparentais e biparentais. Não é difícil supor que essas distintas configurações familiares podem ter consequências para a forma e a magnitude que assume o custo da maternidade para essas mulheres. Os valores monetários têm como referência o ano de 2022.

¹¹ As estimativas para 2016 e 2019 também foram obtidas. Considerando a semelhança com as obtidas para 2022 e a aparente ausência de tendência, optamos por não as incluir nas Tabelas para facilitar a visualização dos resultados. A exceção são as estimativas expostas nos Gráficos.

¹² A metodologia da PNADc gera possíveis distorções nos resultados encontrados. Para remediar essa situação, defendemos a implementação de uma pesquisa de uso do tempo no Brasil, conforme as recomendações internacionais (Fontoura et al., 2010; Taioka et al., no prelo).

4.2. Mães solo ou casadas? Com ou sem filhos pequenos? Afinal, o que está implícito no custo da maternidade?

A Tabela 2 informa que a composição das famílias brasileiras¹³ é bastante heterogênea. Embora casais sejam preponderantes (75,3% dos domicílios da amostra), famílias compostas por mulheres solteiras (com ou sem filhos pequenos) são muito comuns, e cada vez mais frequentes¹⁴, alcançando quase um quarto dos domicílios. Esse resultado é relevante, visto que, conforme evidências apresentadas na mesma Tabela, o diferencial na renda per capita familiar de domicílios compostos por casais com filhos e por mães solo é significativo. Por exemplo, em 2022, enquanto a renda familiar per capita média de domicílios compostos por casais com filhos de até 2 anos, e nos quais as mulheres estão empregadas (D), foi de R\$ 1.730,61, a renda familiar per capita média de domicílios compostos por mães solo com filhos de até 2 anos e também ocupadas no mercado de trabalho (D) foi de R\$ 544,17. Para mulheres fora da força de trabalho (F), a diferença é similar, embora as faixas de renda sejam muito mais baixas¹⁵, próximas à linha da pobreza no caso de domicílios monoparentais: em média, a renda familiar per capita de domicílios compostos por mães solo com filhos de até 2 anos, entre 2 e 5 anos e entre 5 e 12 anos foi de, respectivamente, R\$ 245,41, R\$ 340,51 e R\$ 389,90. Note que, à medida que as crianças crescem, essa renda média aumenta gradualmente.

Nesse sentido, é possível perceber que a exceção, em termos de discrepância no nível de renda de casais frente a mulheres solteiras, se refere aos domicílios sem filhos pequenos. Nesse caso, a renda familiar per capita média não é tão distante entre os dois tipos de domicílio, seja para mulheres dentro (D) ou fora (F) do mercado de trabalho¹⁶. Portanto, parece haver, como as evidências sugerem, um custo associado à maternidade, sobretudo para as mães solo. A demanda por cuidado das crianças, associada à inexistência de acesso à renda de um companheiro ou companheira, coloca as mães solo em uma situação particularmente vulnerável.

¹³ Vale lembrar que excluímos da amostra os domicílios onde não havia uma mulher na posição de chefe do domicílio ou de cônjuge. Portanto, o objetivo do estudo não é analisar a composição de todas as famílias brasileiras, já que domicílios compostos por homens solteiros, com ou sem filhos, não foram considerados. Ainda assim, é pertinente notar que “as famílias monoparentais com filhos e chefia feminina representaram cerca de 14,7% dos arranjos – muito mais comuns do que aquelas com chefia masculina, que representavam 2,3% em 2022” (DIEESE, 2023, p. 4).

¹⁴ Veja o [estudo da FGV IBRE](#), escrito por Janaína Feijó.

¹⁵ Para todos os tipos de família, a renda familiar per capita é, em média, significativamente mais baixa nos domicílios em que as mulheres estão fora do mercado de trabalho (F). Isso demonstra a importância da contribuição feminina para a renda familiar.

¹⁶ Isso pode ser explicado com base no número médio de pessoas nos domicílios cujo responsável é uma mulher solteira, de 2,6 pessoas para domicílios em que a mulher está fora do mercado de trabalho. Assim, essas mulheres possivelmente residem com outros membros familiares, de modo que, apesar de estarem fora do mercado de trabalho, a renda familiar per capita não é baixa (R\$ 1.125,15, em média).

Tabela 2 - Características gerais das famílias: número, proporção, média de pessoas e renda familiar per capita

Tipos de família	Número de famílias			Proporção de famílias			Média de pessoas		Renda familiar per capita	
	Total	(D)	(F)	Total	(D)	(F)	(D)	(F)	(D)	(F)
Casal com filhos até 2 anos	3.572.509	1.761.811	1.810.698	7,2%	3,5%	3,6%	3,9 0,027	4,2 0,03	R\$ 1.730,61 62,17	R\$ 734,82 27,89
Mãe solo com filhos até 2 anos	469.928	288.879	181.049	0,9%	0,6%	0,4%	3,7 0,10	3,6 0,11	R\$ 544,17 42,25	R\$ 245,41 16,36
Casal com filhos entre 2 e 5 anos	5.183.946	3.288.707	1.895.240	10,4%	6,6%	3,8%	3,9 0,02	4,1 0,03	R\$ 1.729,56 56,85	R\$ 775,29 31,99
Mãe solo com filhos entre 2 e 5 anos	1.018.689	713.880	304.809	2,0%	1,4%	0,6%	3,2 0,04	3,6 0,04	R\$ 736,45 33,24	R\$ 340,51 21,57
Casal com filhos entre 5 e 12 anos	8.309.592	5.670.008	2.639.585	16,7%	11,4%	5,3%	3,9 0,01	4,1 0,02	R\$ 1.725,81 32,99	R\$ 871,17 24,67
Mãe solo com filhos entre 5 e 12 anos	2.197.003	1.765.129	431.874	4,4%	3,6%	0,9%	3,1 0,03	3,3 0,06	R\$ 1.022,12 37,03	R\$ 389,90 20,28
Casal sem filhos menores de 12 anos	20.383.823	12.970.756	7.413.067	41,0%	26,1%	14,9%	2,9 0,01	3,2 0,02	R\$ 2.478,22 39,72	R\$ 1.367,88 25,56
Solteira sem filhos menores de 12 anos	8.579.270	6.086.064	2.493.206	17,3%	12,2%	5,0%	2,3 0,02	2,6 0,03	R\$ 2.160,35 42,61	R\$ 1.125,15 51,27
Total	49.714.760	32.545.234	17.169.526	100,0%	65%	35%	3,1 0,01	3,5 0,01	R\$ 2.037,22 24,19	R\$ 1.069,42 15,57

Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNADc (5ª visita, 2022). Incluímos apenas famílias nas quais a pessoa responsável ou o cônjuge são mulheres de até 60 anos (excluindo famílias homoafetivas); (D) para famílias com mulheres dentro da força de trabalho, (F) para famílias com mulheres fora da força de trabalho. Os erros-padrões são apresentados abaixo das médias.

A Tabela 3 nos fornece indícios a respeito da participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como de seu nível de renda, para aquelas que se encontram ocupadas. Verificamos que as mulheres com a menor taxa de participação na força de trabalho, 49,3% em 2022, são casadas e com filhos de até 2 anos. Sua participação foi 12,2 pontos percentuais (p.p.) inferior à das mães solo com filhos de até 2 anos. Isso parece ser um reflexo de sua maior liberdade para “optar” por não trabalhar durante os primeiros anos de desenvolvimento da criança, já que contam com a renda do cônjuge para a garantia do sustento familiar. Por outro lado, sua menor participação pode estar atrelada, também, às expectativas de uma família mononuclear tradicional sobre o papel da maternidade, o que poderia significar menos, e não mais, liberdade para decidir sobre sua participação na força de trabalho. Essa possível interpretação alternativa pode ser estendida para os demais tipos de família, visto que, independentemente da faixa etária das crianças, mulheres casadas apresentam uma menor taxa de participação no mercado de trabalho, em comparação com mães solo.

Uma pista para compreender o que está em jogo na decisão das mulheres casadas com filhos pequenos por permanecer ou não no mercado de trabalho é o grande diferencial, entre as ocupadas, em sua renda média, quando comparada à de mães solo com filhos na mesma faixa etária: R\$ 2.612,66, R\$ 2.429,82 e R\$ 2.441,31 entre as primeiras e R\$ 1.309,19, R\$ 1.609,40 e R\$ 2.058,74 entre as segundas, para crianças com até 2 anos, entre 2 e 5 anos, e entre 5 e 12 anos, respectivamente. Em outras palavras, a probabilidade de uma mulher casada permanecer empregada parece depender do nível de sua remuneração. Quanto mais elevada sua renda, menores as chances de ela abrir mão de seu emprego para se dedicar exclusivamente aos cuidados com os filhos, e maior sua capacidade de terceirizar esses serviços. Para as mães solo, as alternativas parecem mais restritas. Mesmo nos casos em que sua remuneração é baixa, muitas vezes essa renda é indispensável para a manutenção do domicílio. À medida que as crianças crescem, o diferencial de remuneração entre mães casadas e mães solo diminui.

Ainda com base na Tabela 3, é pertinente destacar o diferencial de participação na força de trabalho entre as mães casadas e as mães solo com filhos entre 5 e 12 anos e, inclusive, entre aquelas sem filhos pequenos. O diferencial para as mulheres com filhos

nessa faixa etária é de 12,1 p.p. (68,2% para as casadas e 80,3% para as mães solo) e para as mulheres sem filhos (com até 12 anos) de 7,3 p.p. (63,6% para as casadas e 70,9% para as solteiras). Vale ressaltar que mães solo com filhos entre 5 e 12 anos apresentam a maior taxa de participação na força de trabalho quando consideramos todos os tipos de família analisados, o que expressa a relevância de uma fonte direta de renda para essas mulheres, principais responsáveis pelo sustento de seus filhos. Por outra perspectiva, chama atenção a maior participação das mulheres solteiras frente às casadas, ambas sem filhos pequenos. Mais uma vez, estamos diante de uma realidade ambígua: quando vivem com um companheiro, a inserção feminina no mercado de trabalho é menos urgente, mas ao mesmo tempo, pode ser desencorajada pelo próprio cônjuge, que muitas vezes exige, como contrapartida por assumir o papel de provedor, a dedicação feminina praticamente exclusiva ao trabalho doméstico não remunerado, mesmo antes (ou muito depois) de o casal ter filhos.

Tabela 3 - Características gerais das mulheres no mercado de trabalho, por tipo de família: proporção na força de trabalho (FT), proporção de ocupadas e renda média

Tipos de família	Proporção de famílias com mulheres na FT	Entre famílias com mulheres na FT, proporção com mulheres ocupadas	Entre famílias com mulheres ocupadas, renda média da mulher
Casal com filhos até 2 anos	49,3%	88,9%	R\$ 2.612,66 85,70
Mãe solo com filhos até 2 anos	61,5%	77,0%	R\$ 1.309,19 110,36
Casal com filhos entre 2 e 5 anos	63,4%	90,7%	R\$ 2.429,82 83,36
Mãe solo com filhos entre 2 e 5 anos	70,1%	83,0%	R\$ 1.609,40 77,12
Casal com filhos entre 5 e 12 anos	68,2%	91,4%	R\$ 2.441,31 51,14
Mãe solo com filhos entre 5 e 12 anos	80,3%	87,4%	R\$ 2.058,74 79,97
Casal sem filhos menores de 12 anos	63,6%	92,4%	R\$ 2.414,27 41,77
Solteira sem filhos menores de 12 anos	70,9%	90,5%	R\$ 2.512,28 50,33
Total	65,5%	90,9%	R\$ 2.406,36 27,36

Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNADc (5ª visita, 2022). Incluímos apenas famílias nas quais a pessoa responsável ou o cônjuge são mulheres de até 60 anos (excluindo famílias homoafetivas). Os erros-padrões são apresentados abaixo das médias.

A Tabela 4 aponta que, entre os homens casados, a diferença de participação na força de trabalho ou no rendimento médio daqueles que estão ocupados é pouco pronunciada ou mesmo irrisória, quando comparamos os tipos de família. Em regra, sua participação é menor em domicílios nos quais a mulher está fora da força de trabalho (F), o que provavelmente reflete diferenças sociais entre essas famílias, como um menor grau de escolaridade. Em contraste com o observado para as mulheres, os homens casados com filhos de até 2 anos apresentam a maior taxa de participação no mercado de trabalho, o que expressa o quão comum é, mesmo atualmente, a associação do papel de provedor com a masculinidade. Nesse sentido, é sintomático o fato de o rendimento médio dos homens ser significativamente maior do que o das mulheres para todos os tipos de família.

Tabela 4 - Características gerais dos homens no mercado de trabalho, por tipo de família: proporção na força de trabalho (FT), proporção de ocupados e renda média

Tipos de família	Proporção de famílias com homens na FT		Entre famílias com homens na FT, proporção com homens ocupados		Entre famílias com homens ocupados, renda média do homem	
	(D)	(F)	(D)	(F)	(D)	(F)
Casal com filhos até 2 anos	97,2%	93,9%	96,3%	95,5%	R\$ 3.565,70 137,21	R\$ 2.501,51 95,51
Casal com filhos entre 2 e 5 anos	96,2%	92,7%	96,0%	96,3%	R\$ 3.638,99 139,78	R\$ 2.652,86 130,70
Casal com filhos entre 5 e 12 anos	95,6%	88,2%	95,7%	95,9%	R\$ 3.588,22 79,12	R\$ 2.971,16 92,54
Casal sem filhos menores de 12 anos	89,9%	69,2%	95,6%	95,6%	R\$ 3.426,33 61,43	R\$ 2.972,13 87,19
Total	92,7%	79,4%	95,7%	95,8%	R\$ 3.507,92 50,25	R\$ 2.847,19 54,46

Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNADc (5ª visita, 2022). Incluímos apenas famílias nas quais a pessoa responsável ou o cônjuge são mulheres de até 60 anos (excluindo famílias homoafetivas); (D) para famílias com mulheres dentro da força de trabalho, (F) para famílias com mulheres fora da força de trabalho. Os erros-padrões são apresentados abaixo das médias.

A posição assumida pelo homem-provedor, expressa na desigualdade de gênero no que se refere aos rendimentos monetários, possui outra faceta: a sobrecarga feminina com o trabalho de cuidado não remunerado. Como podemos ver na Tabela 5, em todos os tipos de família, a probabilidade de as mulheres exercerem trabalho não remunerado de cuidado direto (cuidado *stricto sensu*) ou indireto (afazeres domésticos) por pelo menos 1 hora durante a semana é maior do que 94%. Em contraste, apenas os homens casados com filhos de até 2 anos e cuja companheira esteja inserida na força de trabalho chegam a esse percentual.

O cenário muda se considerarmos cumulativamente a realização de ambos os tipos de trabalho de cuidado, o direto e o indireto: em torno de 80% das mulheres com filhos de até 5 anos, independentemente de seu estado civil, assumem esse duplo encargo; para mães solo fora da força de trabalho com filhos de até 2 anos, esse percentual chega a 84,2%; para homens com filhos nessa faixa, o percentual oscila entre 56,8% e 72,2%, a depender da idade da criança e da participação da companheira no mercado de trabalho. No caso das mulheres com filhos entre 5 e 12 anos, em torno de 63,3%-65,3% realizam ambos os tipos de trabalho de cuidado, direto e indireto, frente a 44,2%-52,9% no caso dos homens. Os resultados para mulheres sem filhos pequenos são sugestivos: frente àquelas inseridas no mercado de trabalho (D), a probabilidade de exercerem esse duplo encargo quando estão fora da força (F) sobe de 11,1% para 18,2%, no caso de mulheres casadas, e de 13,3% para 24,3%, no caso de mulheres solteiras, que também constituem a rede de cuidados da família ou da comunidade, prestando apoio às irmãs, cunhadas ou vizinhas nos cuidados com as crianças, ou prestando serviços de cuidado aos idosos. Esse diferencial na probabilidade de realização do trabalho de cuidado não remunerado pode ser tanto a causa quanto a consequência de uma eventual exclusão da (ou inclusão aquém da desejada na) força de trabalho.

Tabela 5 - Probabilidade de que a pessoa responsável pelo domicílio ou o seu cônjuge exerça trabalho não remunerado de cuidado E/OU doméstico, por tipo de família, com desagregação por gênero

Tipos de família	P (horas_H>0) (OU)		P (horas_H>0) (E)		P (horas_M>0) (OU)		P (horas_M>0) (E)	
	(D)	(F)	(D)	(F)	(D)	(F)	(D)	(F)
Casal com filhos até 2 anos	94,9%	89,3%	72,2%	62,1%	98,6%	98,8%	79,1%	81,5%
Mãe solo com filhos até 2 anos	-	-	-	-	96,8%	97,4%	83,2%	84,2%
Casal com filhos entre 2 e 5 anos	93,4%	86,1%	68,7%	56,8%	98,1%	98,8%	78,1%	80,4%
Mãe solo com filhos entre 2 e 5 anos	-	-	-	-	98,3%	99,0%	77,9%	83,1%
Casal com filhos entre 5 e 12 anos	91,2%	83,8%	52,9%	44,2%	98,3%	98,3%	63,3%	65,1%
Mãe solo com filhos entre 5 e 12 anos	-	-	-	-	98,3%	97,4%	64,9%	65,3%
Casal sem filhos menores de 12 anos	88,6%	80,3%	7,9%	10,6%	97,1%	96,7%	11,1%	18,2%
Solteira sem filhos menores de 12 anos	-	-	-	-	96,8%	94,3%	13,3%	24,3%
Total	90,4%	83,0%	31,9%	30,2%	97,5%	97,1%	36,1%	42,9%

Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNADc (5ª visita, 2022). Incluímos apenas famílias nas quais a pessoa responsável ou o cônjuge são mulheres de até 60 anos (excluindo famílias homoafetivas); (D) para famílias com mulheres dentro da força de trabalho, (F) para famílias com mulheres fora da força de trabalho. P(horas_H>0) probabilidade para homens; P(horas_M>0) probabilidade para mulheres. As colunas (OU) referem-se à probabilidade de realização de trabalho de cuidado ou de afazeres domésticos na semana de referência. As colunas (E) denotam a probabilidade de realização de ambos os tipos de atividade, necessariamente.

Considerando a soma das horas semanais despendidas com atividades não remuneradas de cuidado e/ou domésticas, podemos ver, na Tabela 6, que mulheres gastam significativamente mais tempo do que os homens com essas responsabilidades, em qualquer tipo de família. Não surpreendente, a maior disparidade de horas trabalhadas por gênero se deu entre mães casadas com filhos de até 2 anos fora do mercado de trabalho (F): em média, elas gastaram 35,8 horas semanais, enquanto seus companheiros homens gastaram 13,4 horas semanais. Ainda assim, mesmo nas famílias em que a mulher participa da força de trabalho (D), a discrepância no número médio de horas com relação aos homens é significativa: respectivamente, 25,1 e 15,0 horas para mulheres e homens casados com filhos de até 2 anos; 22,2 e 13,9 horas para mulheres e homens casados com filhos entre 2 e 5 anos; 20,9 e 12,5 horas para mulheres e homens casados com filhos entre 5 e 12 anos; e 18,0 e 10,9 horas para mulheres e homens casados sem filhos pequenos.

Do ponto de vista das desigualdades entre as mulheres, a heterogeneidade apresentada na Tabela 6 não deixa dúvidas de que o ônus do trabalho de cuidado está principalmente associado à maternidade e à dedicação aos cuidados com os filhos, e de que essa demanda é particularmente intensa nos primeiros anos da criança. Por outro lado, é preciso ressaltar a marcante diferença no número de horas dedicadas ao trabalho de cuidado entre aquelas que participam da força de trabalho (D) e aquelas que se encontram fora desse contingente (F). Independentemente da presença de filhos ou de sua idade, o diferencial atinge, em média, algo em torno de 10 horas semanais. Podemos nos perguntar em que medida essa menor dedicação ao trabalho de cuidado das mulheres inseridas na força de trabalho é compensada com o recurso à mercantilização desses serviços, através da contratação de trabalhadoras de cuidado (Resende et al., 2023; Silva et al., 2022) e da matrícula das crianças em creches privadas.

No caso das mulheres sem filhos pequenos fora do mercado, é preciso reconhecer que os resultados apontam para uma maior complexidade das normas sociais de gênero. Não é necessário ter filhos com até 12 anos para que mulheres sejam demandadas em

tarefas de cuidado, direto e indireto, sobretudo quando estão desempregadas e dependem do companheiro (ou de algum outro membro familiar, no caso das mulheres solteiras) para garantir sua subsistência. Por outro lado, não foram observadas diferenças com significância estatística na média de horas gastas com trabalho doméstico e/ou de cuidado entre mães casadas ou mães solo com filhos pequenos. Em outras palavras, ter um companheiro não significa compartilhar e potencialmente reduzir os encargos das responsabilidades em relação às crianças. Por outra perspectiva, a maior inserção das mães solo no mercado de trabalho também não as desincumbe de cumprir com a responsabilidade social imposta pela maternidade.

Tabela 6 - Número médio de horas semanais trabalhadas pela pessoa responsável pelo domicílio ou o seu cônjuge em atividades não remuneradas de cuidado e/ou domésticas, por tipo de família, com desagregação por gênero

Tipos de família	E(horas_H)		E(horas_H horas_H>0)		E(horas_M)		E(horas_M horas_M>0)	
	(D)	(F)	(D)	(F)	(D)	(F)	(D)	(F)
Casal com filhos até 2 anos	15,0 0,36	13,1 0,37	15,2 0,37	13,4 0,37	25,1 0,50	35,8 0,63	25,2 0,50	35,8 0,63
Mãe solo com filhos até 2 anos	-	-	-	-	27,6 1,14	38,9 1,88	27,6 1,14	38,9 1,88
Casal com filhos entre 2 e 5 anos	13,9 0,24	12,0 0,28	14,2 0,24	12,3 0,29	22,2 0,33	34,1 0,57	22,3 0,34	34,2 0,57
Mãe solo com filhos entre 2 e 5 anos	-	-	-	-	24,9 0,61	35,9 1,46	24,9 0,61	35,9 1,46
Casal com filhos entre 5 e 12 anos	12,5 0,13	10,8 0,19	12,8 0,14	11,2 0,20	20,9 0,20	31,5 0,37	21,0 0,20	31,6 0,37
Mãe solo com filhos entre 5 e 12 anos	-	-	-	-	21,8 0,37	30,6 1,03	21,8 0,36	30,6 1,03
Casal sem filhos menores de 12 anos	10,9 0,09	11,4 0,13	11,3 0,09	11,8 0,13	18,0 0,13	28,3 0,23	18,1 0,13	28,4 0,22
Solteira sem filhos menores de 12 anos	-	-	-	-	17,5 0,15	27,0 0,40	17,6 0,15	27,1 0,40
Total	12,1 0,08	11,6 0,11	12,4 0,08	12,0 0,10	19,7 0,10	30,4 0,20	19,8 0,10	30,4 0,20

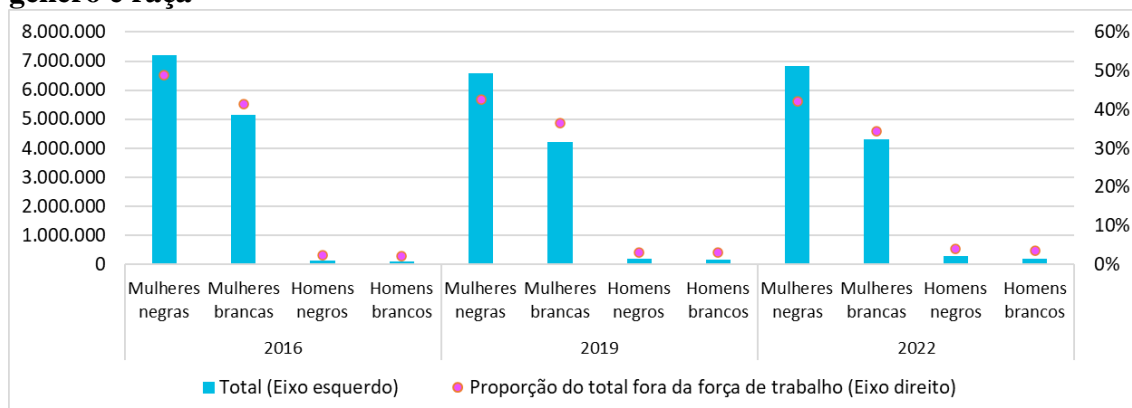
Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNADc (5ª visita, 2022). Incluímos apenas famílias nas quais a pessoa responsável ou o cônjuge são mulheres de até 60 anos (excluindo famílias homoafetivas); (D) para famílias com mulheres dentro da força de trabalho, (F) para famílias com mulheres fora da força de trabalho. Os erros-padrões são apresentados abaixo das médias. E(horas_H) número médio de horas trabalhadas pelos homens; E(horas_M) número médio de horas trabalhadas pelas mulheres; E(horas_H|horas_H>0) número médio de horas trabalhadas pelos homens, condicional ao exercício dessas atividades pelos homens por pelo menos 1 hora durante a semana; E(horas_M|horas_M>0) número médio de horas trabalhadas pelas mulheres, condicional ao exercício dessas atividades pelas mulheres por pelo menos 1 hora durante a semana.

4.3. Desigualdade racial e os custos implícitos da maternidade

Ainda com relação às desigualdades entre mulheres, é fundamental aprofundar e iluminar a análise a partir das desigualdades raciais que atravessam suas vidas. Nosso ponto de partida será evidenciar a associação entre desemprego, pobreza de tempo e de renda, evidente no caso das mulheres negras, ainda que esse fenômeno não seja raro para mulheres brancas. Sabemos que as mulheres representaram 64,5% das pessoas fora da força de trabalho no 3º trimestre de 2022 (DIEESE, 2023). O Gráfico 1 revela que, nesse mesmo ano, nada menos do que 6,8 milhões de mulheres negras e 4,3 milhões de mulheres brancas deixaram de procurar ou não estavam disponíveis para iniciar um trabalho porque precisavam dar conta das responsabilidades domésticas e de cuidado. Esses números representam 42,1% e 34,4% do total de mulheres negras e brancas fora da

força de trabalho, respectivamente¹⁷. Para os homens, essa proporção é irrisória e não alcança 5%¹⁸. Vale notar que, entre 2016 e 2022, houve uma queda na proporção de mulheres que declararam ser esse o principal motivo de seu afastamento da força de trabalho, enquanto para os homens, houve um pequeno aumento dessa porcentagem. Ainda assim, o diferencial entre os gêneros permanece notório, e por uma perspectiva interseccional, a diferença entre mulheres negras e brancas é também marcante.

Gráfico 1 - Número (e proporção do total fora da força de trabalho) de pessoas que não tomaram providência para conseguir trabalho por que tinham que cuidar dos afazeres domésticos, do(s) filho(s) ou de outro(s) parente(s), com desagregação por gênero e raça



Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNADc (5ª visita). Consideram-se pessoas negras aquelas que se autodeclararam pretas e pardas. Foram incluídos apenas homens e mulheres na posição de responsável pelo domicílio ou cônjuge. O eixo à esquerda denota o número absoluto de indivíduos e o eixo à direita a proporção em relação ao total fora da força de trabalho, para cada grupo demográfico.

De fato, mulheres negras possuem, em média, uma taxa de participação na força de trabalho menor do que as mulheres brancas¹⁹. Isso está associado não só a um maior desalento desse grupo demográfico, dadas as raras oportunidades de emprego digno oferecidas a elas²⁰, como ao seu menor acesso a recursos financeiros para terceirizar os serviços de cuidado demandados por seus filhos, como vimos no Gráfico 1. Vale dizer que essas duas dimensões estão articuladas: quanto menor a remuneração potencial no mercado de trabalho, menor é o incentivo para (ou a possibilidade de) terceirizar o trabalho de cuidado não remunerado.

Por outro lado, a despeito das exigências postas pela demanda por cuidados, muitas vezes torna-se inviável abrir mão de uma remuneração pela via do mercado, mesmo que isso implique a redução do tempo despendido pelas mães nos cuidados com os filhos. Vimos na Tabela 3 que a taxa de participação das mulheres com filhos pequenos

¹⁷ Consideramos apenas indivíduos na posição de cônjuge ou de chefe do domicílio.

¹⁸ Conforme já evidenciado na edição especial do boletim do [CESIT](#) (Teixeira; Saliba, 2023), a principal razão para homens brancos não procurarem trabalho em 2022 foram problemas de saúde (23%). No caso de homens negros, o principal motivo relatado foi a ausência de oportunidades de emprego na localidade (32%).

¹⁹ Considerando os domicílios com as características selecionadas no presente estudo, o diferencial é de 7,3 pontos percentuais, com as mulheres brancas apresentando uma taxa de participação de 69,6%, e as mulheres negras, de 62,3%.

²⁰ Nesse sentido, a renda média das mulheres brancas ocupadas é de R\$ 3.045,17, enquanto a das mulheres negras é de R\$ 1.817,14. Considerando as mães solo com filhos de até 2 anos, com a menor remuneração entre os tipos de família analisados neste trabalho, as mulheres brancas recebem, em média, R\$ 1.931,69, e as mulheres negras, R\$ 1.068,83, valor abaixo do salário mínimo.

na força de trabalho é significativamente maior para aquelas que não contam com um companheiro para somar à renda familiar. Evidências do [DIEESE](#) (2023) indicam que a renda feminina compõe 70% da renda familiar de domicílios de mães solo. Nesse contexto, não há cenário ideal. De um lado, o desemprego pode ser a única estratégia possível para garantir os cuidados mínimos exigidos pelos filhos, de outro, estar desempregada significa não ter acesso a uma fonte de renda indispensável para o sustento dessas crianças.

Portanto, o *trade-off* ou círculo vicioso associado à pobreza de tempo e à pobreza de renda parece ser irreconciliável para mães solo com filhos pequenos. De que modo o racismo estrutural complexifica esse cenário? Se há uma diferença significativa na taxa de participação entre mulheres brancas e negras, de modo que as primeiras acessam o mercado de trabalho com muito mais facilidade, por outro lado, quando restringimos o escopo de análise para mães solo com filhos de até 2 anos, a diferença desaparece: as mulheres brancas apresentam uma taxa de participação de 61,8%, e as mulheres negras, de 61,3%.

Além disso, a Tabela 7 revela que, em 2022, 5,9% dos lares com uma mulher branca e 8,6% dos lares com uma mulher negra na posição de responsável pelo domicílio ou de cônjuge eram compostos por mães solo com filhos de até 12 anos. Vale notar que a proporção de domicílios com mulheres solteiras sem filhos pequenos é similar para mulheres negras e brancas (em torno de 17%), o que significa que a desigualdade racial está atrelada ao direito reprodutivo, incluindo os direitos à maternidade e ao planejamento familiar. Também evidenciando o viés racial do arranjo monoparental feminino no Brasil, o estudo do DIEESE (2023, p. 5) aponta que, entre as mulheres chefes de domicílio (50,8% dos domicílios), “as mulheres negras lideravam 21,5 milhões de lares (56,5%) e as não negras, 16,6 milhões (43,5%), no 3º trimestre de 2022”.

Tabela 7 - Número e distribuição dos tipos de família, considerando a raça do chefe do domicílio

Tipos de família	Número de famílias			Proporção de famílias			Número de famílias			Proporção de famílias		
	Chefe do domicílio branca(o)						Chefe do domicílio negra(o)					
	Total	(D)	(F)	Total	(D)	(F)	Total	(D)	(F)	Total	(D)	(F)
Casal com filhos até 2 anos	1.406.804	816.341	590.464	6,8%	4,0%	2,9%	2.133.241	930.007	1.203.234	7,5%	3,3%	4,2%
Mãe solo com filhos até 2 anos	125.224	77.405	47.819	0,6%	0,4%	0,2%	344.294	211.186	133.108	1,2%	0,7%	0,5%
Casal com filhos entre 2 e 5 anos	2.066.400	1.470.152	596.248	10,0%	7,1%	2,9%	3.055.515	1.781.919	1.273.596	10,7%	6,2%	4,5%
Mãe solo com filhos entre 2 e 5 anos	336.249	250.361	85.889	1,6%	1,2%	0,4%	675.091	458.975	216.116	2,4%	1,6%	0,8%
Casal com filhos entre 5 e 12 anos	3.397.952	2.471.781	926.171	16,5%	12,0%	4,5%	4.818.664	3.133.340	1.685.324	16,9%	11,0%	5,9%
Mãe solo com filhos entre 5 e 12 anos	756.409	628.503	127.905	3,7%	3,1%	0,6%	1.419.582	1.119.006	300.576	5,0%	3,9%	1,1%
Casal sem filhos menores de 12 anos	8.902.920	5.897.849	3.005.072	43,2%	28,6%	14,6%	11.237.498	6.903.611	4.333.887	39,3%	24,2%	15,2%
Solteira sem filhos menores de 12 anos	3.602.240	2.654.809	947.431	17,5%	12,9%	4,6%	4.891.004	3.366.036	1.524.968	17,1%	11,8%	5,3%
Total	20.594.199	14.267.200	6.326.999	100,0%	69,3%	30,7%	28.574.890	17.904.080	10.670.810	100,0%	62,7%	37,3%

Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNADc (5ª visita, 2022). Incluímos apenas famílias nas quais a pessoa responsável ou o cônjuge são mulheres de até 60 anos (excluindo famílias homoafetivas); consideram-se pessoas negras aquelas que se autodeclararam pretas e pardas; (D) para famílias com mulheres dentro da força de trabalho, (F) para famílias com mulheres fora da força de trabalho.

É certo que o problema está longe de ser a pluralidade do conceito de família e a possibilidade de todas as formas de composição familiar conviverem de forma digna. Ao contrário, é justamente para proteger essa pluralidade que devemos ressaltar as vulnerabilidades presentes em muitos dos lares monoparentais femininos. Isso porque são poucas as mães solo que contam com uma fonte de renda estável e suficiente de seu ex-

companheiro²¹, somado ao fato de que, como vimos no Gráfico 1, boa parte dessas mulheres não pode assumir um emprego sem negligenciar os cuidados que seus filhos necessitam. Estamos diante, é evidente, da articulação entre as desigualdades de gênero, raça e classe.

A Tabela 2 já apresentava o largo diferencial na renda familiar per capita entre as famílias compostas por casais com filhos e mães solo. A Tabela 8 revela que a desigualdade racial torna a situação ainda mais alarmante para as mulheres negras, sobretudo para aquelas fora do mercado de trabalho (F) e com filhos de até 2 anos, ou entre 2 e 5 anos. Em 2022, a renda familiar per capita média desses arranjos familiares esteve próxima à linha de extrema pobreza (R\$ 232,37 e R\$ 292,14, respectivamente). Para mães solo brancas também fora do mercado de trabalho (F), há uma diferença entre aquelas com filhos de até 2 anos, e aquelas com filhos entre 2 e 5 anos: a renda média domiciliar per capita para as primeiras também esteve próxima da linha de extrema pobreza (R\$ 282,05), enquanto para as segundas, era um pouco mais elevada (R\$ 457,71). Nesse sentido, segundo o DIEESE (2023), 24,2% dos domicílios com mulheres negras chefes de famílias monoparentais têm renda nula e 29,4% têm uma renda familiar de até 1 salário mínimo. Em contraste, respectivamente, 19,3% e 19,4% das mulheres não negras chefes monoparentais estão nessa situação (3^a trimestre de 2022).

Tabela 8 - Renda familiar per capita por tipo de família, considerando a raça da mulher chefe do domicílio ou cônjuge

Tipos de família	Mulher chefe do domicílio ou cônjuge branca		Mulher chefe do domicílio ou cônjuge negra	
	(D)	(F)	(D)	(F)
Casal com filhos até 2 anos	R\$ 2.235,39 112,99	R\$ 998,90 59,51	R\$ 1.285,33 62,11	R\$ 591,81 21,94
Mãe solo com filhos até 2 anos	R\$ 807,89 123,69	R\$ 282,05 38,88	R\$ 448,04 29,83	R\$ 232,37 16,23
Casal com filhos entre 2 e 5 anos	R\$ 2.298,54 113,70	R\$ 1.119,97 81,51	R\$ 1.261,94 39,30	R\$ 613,85 27,34
Mãe solo com filhos entre 2 e 5 anos	R\$ 965,62 75,11	R\$ 457,71 68,93	R\$ 612,58 29,33	R\$ 292,14 15,68
Casal com filhos entre 5 e 12 anos	R\$ 2.297,01 62,28	R\$ 1.243,20 61,83	R\$ 1.266,44 24,53	R\$ 667,04 15,71
Mãe solo com filhos entre 5 e 12 anos	R\$ 1.430,87 85,96	R\$ 444,23 57,23	R\$ 794,84 27,91	R\$ 367,75 17,94
Casal sem filhos menores de 12 anos	R\$ 3.109,83 59,02	R\$ 1.830,27 47,14	R\$ 1.909,96 45,25	R\$ 1.037,64 20,61
Solteira sem filhos menores de 12 anos	R\$ 2.868,75 76,82	R\$ 1.538,65 123,70	R\$ 1.600,42 35,50	R\$ 867,57 21,42
Total	R\$ 2.666,44 41,26	R\$ 1.497,79 33,35	R\$ 1.522,01 21,57	R\$ 809,94 10,28

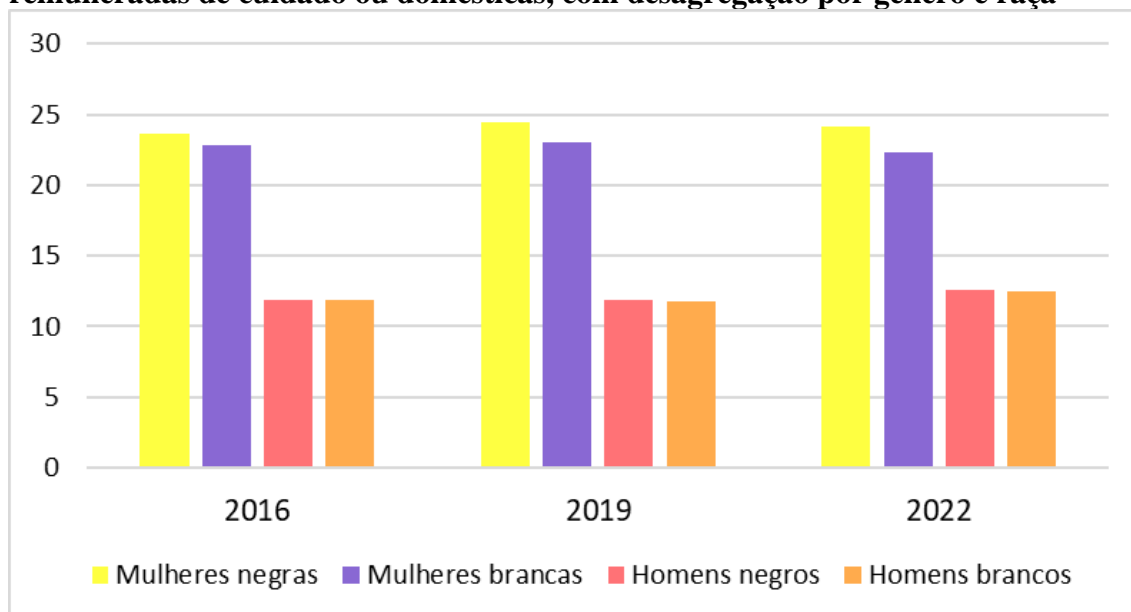
Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNADc (5^a visita, 2022). Incluímos apenas famílias nas quais a pessoa responsável ou o cônjuge são mulheres de até 60 anos (excluindo famílias homoafetivas); consideram-se pessoas negras aquelas que se autodeclaram pretas e pardas; (D) para famílias com mulheres dentro da força de trabalho, (F) para famílias com mulheres fora da força de trabalho. Os erros-padrões são apresentados abaixo das médias.

O acesso a rendas mais elevadas permite que mulheres privilegiadas em termos financeiros se desonerem de parte do encargo do trabalho de cuidado. O Gráfico 2 demonstra que mulheres negras realizam em média mais horas semanais de trabalho não remunerado de cuidado (24,1 horas) do que mulheres brancas (22,3 horas). A média para

²¹ Veja notícia publicada pelo jornal O Globo: [Onde está o pai? Mães lutam pela pensão dos filhos em meio à lentidão da Justiça e à falta de responsabilidade dos homens](#) (último acesso em 09/05/2024).

homens negros e brancos é idêntica (12,5 horas). Embora esse diferencial seja sutil, ele é estatisticamente significativo²², e reflete o acesso de mulheres brancas dos estratos de renda superiores ao trabalho doméstico e de cuidado realizado por outras mulheres de forma remunerada.

Gráfico 2 - Número médio de horas semanais trabalhadas em atividades não remuneradas de cuidado ou domésticas, com desagregação por gênero e raça



Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNADc (5ª visita). Consideram-se pessoas negras aquelas que se autodeclararam pretas e pardas. A média é referente a homens e mulheres na posição de responsável pelo domicílio ou cônjuge.

Nesse contexto, o racismo se articula às estruturas familiares patriarcais para determinar quem (e em qual quantidade) realiza o trabalho de cuidado de forma (mal) remunerada. Em estudo anterior, evidenciamos que, no 3º trimestre de 2022, 67% das mulheres ocupadas no trabalho doméstico eram negras. Além disso, 17,5% das mulheres pretas ocupadas eram trabalhadoras domésticas (Resende et al., 2023). Se considerarmos mães negras chefes de famílias monoparentais, essa proporção aumenta (DIEESE, 2023): 25,3% ou mais de um quarto das mulheres negras que criam seus filhos sozinhas estavam empregadas no serviço doméstico naquele trimestre. Para as mulheres não negras, esse percentual atingiu 15,8%. Portanto, mulheres negras, sobretudo aquelas que são mães, frequentemente dependem da remuneração que recebem em troca do trabalho de cuidado realizado para atender a demanda de outras famílias, de modo a garantir o sustento de suas próprias (Silva et al., 2022; Resende et al., 2023). Desse modo, através de uma forma perversa ou às avessas de socialização do trabalho de cuidado, elas assumem parte do custo da maternidade de outras mulheres, acumulando-o com o custo de sua própria maternidade.

²² O erro-padrão da média de horas de trabalho doméstico e/ou de cuidado das mulheres negras e brancas é, respectivamente, 0,1169 e 0,1366.

5. Considerações finais

A *child penalty*, ou custo da maternidade, é um fenômeno amplamente constatado tanto no Brasil quanto no restante do mundo. Por conta da forma desigual como se divide o trabalho reprodutivo nas sociedades patriarcais, a responsabilidade pelo cuidado e criação dos filhos recai desproporcionalmente sobre as mulheres – sejam elas casadas ou solteiras. Isso cria um ciclo vicioso no qual mães são impedidas de integrar o mercado de trabalho por conta de suas responsabilidades domésticas e, ao mesmo tempo, acabam se dedicando com mais frequência a essas atividades justamente pela dificuldade em encontrar ocupações remuneradas. O resultado, além dos custos sociais e psicológicos para as mães, é uma maior propensão à pobreza de domicílios monoparentais chefiados por mulheres, expressa nos menores rendimentos per capita dessas famílias.

O custo da maternidade também se exprime na condição de pobreza de tempo vivida por muitas mulheres, que se veem obrigadas a conciliar jornadas múltiplas, enfrentando uma crônica escassez de tempo para atender necessidades básicas, como descanso, autocuidado e desenvolvimento pessoal. Nesse contexto, mulheres responsáveis por domicílios monoparentais estão em uma posição particularmente vulnerável, visto que suas taxas de participação no mercado de trabalho são, em média, mais elevadas, e ao mesmo tempo, o número médio de horas semanais gastas com trabalho não remunerado de cuidado é similar ao das mulheres casadas.

Não surpreendentemente, essa realidade afeta de maneira desigual mulheres mais ou menos vulneráveis, considerando diferentes recortes de raça e classe. Nesse sentido, ainda que mulheres brancas também sofram penalidades advindas da criação de seus filhos, sobretudo em arranjos familiares monoparentais, as mulheres negras estão mais expostas ao custo da maternidade, isto é, são mais propensas a sofrerem tal custo, e ao nele incorrerem, esse custo tende a ser mais elevado. Isso porque, em uma sociedade racista como a brasileira, encontram maiores dificuldades para se inserir e permanecer no mercado de trabalho, além de frequentemente ocuparem postos de trabalho precarizados, receberem salários mais baixos e terem, em média, menos acesso à qualificação profissional. Ademais, como vimos, elas estão sobrerrepresentadas nos domicílios monoparentais.

Pela perspectiva de classe, para as mulheres de classes mais altas, o acesso ao mercado de trabalho, no contexto da maternidade, é facilitado pela terceirização remunerada das responsabilidades domésticas. Para as mulheres dos estratos de renda inferiores, essa alternativa, em regra, não está disponível. Portanto, em um contexto de crônica escassez de creches e escolas públicas de horário integral, precisam contar com o apoio de redes informais de cuidado organizadas com suas vizinhas, mães, avós, irmãs e/ou mesmo filhas mais velhas.

As análises apresentadas evidenciam a urgência de se pensar e implementar alternativas para a divisão do trabalho de cuidado na sociedade brasileira. O modelo patriarcal da família nuclear, em que famílias monoparentais são invisibilizadas e a criação dos filhos se torna responsabilidade quase exclusiva da mãe, não é sustentável do ponto de vista social e traz consequências graves para o desenvolvimento infantil e para a autonomia econômica e a dignidade das mulheres que se tornam mães. Como aponta a literatura, iniciativas como a licença maternidade estendida não são suficientes para garantir a estabilidade empregatícia das mulheres ao longo de suas vidas. É preciso que se formulem espaços para a socialização do cuidado com crianças, de creches universais e gratuitas a espaços para atividades no contraturno escolar, passando pela expansão de infraestruturas de alimentação coletiva. Somente nesse novo contexto de reformulação da repartição social do trabalho de cuidado, baseada na corresponsabilização entre o Estado,

as famílias, a comunidade, as empresas e os indivíduos, sejam homens ou mulheres, o direito à maternidade segura e voluntária, assim como o direito ao trabalho remunerado digno e em condições equânimes entre os gêneros, serão garantidos.

6. Referências

- ANDRADE, J.; CUNHA, M. (2021). The Impact of Postponing Motherhood on Women's Income in Brazil. *Economia Aplicada*, v. 25, n. 1, pp. 65-92.
- BECKER, G. (1965). A theory of the allocation of time. *The Economic Journal*, Vol. 75, Issue 299, p. 493-517.
- CARDOSO, L.; FEIJÓ, J.; PINHO NETO, V. (2022). Parenthood and the Gender Gaps in the Brazilian Labor Market. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Economia*, n. 50, p. 1-18. Fortaleza: Anpec.
- CRENSHAW, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, vol. 10, núm. 1, p. 171-188.
- CURIEL, O (2016). De las identidades a la imbricación de las opresiones: desde la experiencia. In: FLAUZINA, Ana; PIRES, Thula (Org.). *Encrespando – Anais do I Seminário Internacional: Refletindo a Década Internacional dos Afrodescendentes (ONU, 2015-2024)*. Brasília: Brado Negro, p. 75-89.
- DAVIS, A (2016). *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 244 p.
- DIEESE (2023). As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho. *Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)*. 14p.
- DINIZ, C. S. (2000). Maternidade voluntária, prazerosa e socialmente amparada: breve história de uma luta. *Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde*. 8p.
- FONTOURA, N.; PINHEIRO, L.; GALIZA, M.; VASCONCELOS, M. (2010). Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. *Revista Econômica*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1.
- GUIGINSKI, J. (2015). *Mercado de trabalho e relações de gênero – associação entre a presença de filhos e as condições de acesso ao trabalho das mulheres*. Dissertação de Mestrado em Demografia, Belo Horizonte, UFMG. 165p.
- HIRATA, H. (2014). Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social: revista de sociologia da USP*, v.26, n.1, p. 61-73.
- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc), 5ª visita *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)*, 2016, 2019, 2022.
- KLEVEN, H.; LANDAIS, C.; LEITE-MARIANTE, G. (2023). The Child Penalty Atlas. *National Bureau of Economic Research (NBER)*, Working Paper 31649.
- LIMA, I., F., M.; VAZ, D. V.; GONÇALVES, S. L. (2022). Penalidade pela maternidade no mercado de trabalho brasileiro. Associação Brasileira de Estudos Regionais.

https://brsa.org.br/wp-content/uploads/wpcf7-submissions/4593/artigo_Enaber_identif.pdf . Último acesso em 09/05/2024.

MACHADO, C.; PINHO NETO, V. (2016). The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. *Repositório FGV*. 25p. <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/43de8bd0-cf35-4299-bdd2-9c511ee5b8d9/content>. Último acesso em 09/05/2024.

MALONEY, W. F.. Informality Revisited. *World Development*, 32(7):1159–1178, July 2004.

Maternidade Segura e Planejada (2002). *Revista Brasileira de Ginecologia e Obstetrícia*, v. 24, n.8, p. 503. Editorial.

MATTAR, L. D.; DINIZ, C.S.G. (2012) Reproductive hierarchies: motherhood and inequalities in women's exercising of human rights. *Interface - Comunic., Saude, Educ.*, v.16, n.40, p.107-19, jan./mar.

MEDEIROS, M. O. de (2022). *Motherhood Penalty in Labor Market: Evidence from Brazil*. Rio de Janeiro. Dissertação de Mestrado em Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. 52p.

MUNIZ, J.; VENEROSO, C. (2019). Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, vol. 62(1):e20180252, p. 1-38.

OIT. Care work and care jobs for the future of decent work. *Organização Internacional do Trabalho (OIT)*, 2018.

PAZELLO, E.; FERNANDES, R. (2004). A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Economia*, n. 31, p.1-19. João Pessoa: Anpec.

PAZELLO, E. (2006). A maternidade afeta o engajamento da mulher no mercado de trabalho?: Um estudo utilizando o nascimento de gêmeos como um experimento natural. *Estudos Econômicos*, Vol. 36, n. 3, p. 507-538.

RESENDE, A. M. et al.. Raízes e panorama do trabalho doméstico remunerado no Brasil: reprodução social e algumas de suas contradições. *Nota de Política Econômica nº 38*, Made USP, 2023.

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

SILVA, L. C.; BENEDITO, A.; REGO, A. L.. Tempo da vida: os impactos da desigualdade na maternidade de trabalhadoras domésticas. *Nota de Política Econômica nº 28*, Made USP e NJRD/FGV, 2022.

TAIOKA, T.; RESENDE, A. M.; NASSIF PIRES, L.; PEREIRA, L. G. G. (no prelo). Pesquisas de uso do tempo: enfocando o trabalho de cuidado não remunerado no Brasil. *Nota de Política Econômica*, Made USP.

TEIXEIRA, M.; SALIBA, C. (2023). Boletim trimestral: Edição especial 8 de Março. *Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT)*. IE Unicamp. 17p.

VICKERY, C. (1977). The Time-Poor: A New Look at Poverty. *The Journal of Human Resources*, v. 12, n.1, p. 27–48.

VURI, D. (2016). Do childcare policies increase maternal employment? *IZA World of Labor*, n. 241, 10p. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/148466/1/iza-wol-241.pdf>.
Último acesso em 09/05/2024.