

PATERNIDADE E TRABALHO NO BRASIL: AGRAVANTES DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO?

Solange de Cassia Inforzato de Souza¹, Magno Rogério Gomes²,
Gabriela Santos Estevam³

Resumo: Este artigo tem o objetivo de investigar as repercussões da paternidade nos resultados no mercado de trabalho e as desigualdades de gênero no Brasil, a partir dos microdados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2019. Os resultados mostram que homens pais tem maior probabilidade de se dispor ao mercado e de estar empregado, em relação aos não pais. A decomposição salarial confirma a existência de um prêmio salarial para os homens pais em relação aos não pais, decorrente (i) das melhores dotações dos pais (efeito composição) e, (ii) em sua maior parte, especificamente pela paternidade (efeito estrutura). A desigualdade e a discriminação salarial de gênero, desfavorável à mulher, são ampliadas pela paternidade, apesar dos melhores atributos das mulheres do que os homens e homens pais. A conjunção do gênero e paternidade, agravante da discriminação de gênero no mercado, destaca a importância de reconhecer o impacto da paternidade na dinâmica do mercado de trabalho no Brasil.

Palavras-chave: paternidade; mercado de trabalho; rendimento; discriminação de gênero.

FATHERHOOD AND WORK IN BRAZIL: AGGRAVATING GENDER INEQUALITIES?

Abstract: This article aims to investigate the repercussions of fatherhood on labor market outcomes and gender inequalities in Brazil, based on microdata from the 2019 National Health Survey. The results show that male fathers are more likely to be available to the market and to be employed, compared to non-fathers. Wage decomposition confirms

1 Doutora em Educação: história, política, sociedade, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora Senior na Universidade Estadual de Londrina, Paraná. E-mail: soinfor@uel.br

2 Doutor em Economia, Universidade Estadual de Maringá, Paraná. Professor adjunto na Universidade Estadual do Paraná. E-mail: magnorg86@gmail.com

3 Graduada em Economia, Universidade Estadual de Londrina, Paraná. E-mail: gabriela.santosest@gmail.com

the existence of a wage premium for male fathers in relation to non-fathers, resulting from (i) the better endowments of fathers (composition effect) and, (ii) for the most part, specifically due to fatherhood (structure effect). Gender wage inequality and discrimination, unfavorable to women, are amplified by fatherhood, despite the better attributes of women than men and fathers. The conjunction of gender and paternity, an aggravating factor of gender discrimination in the market, highlights the importance of recognizing the impact of paternity on the dynamics of the labor market in Brazil.

Keywords: paternity; labor market; wage; gender discrimination.

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa científica brasileira e estrangeira sobre as consequências da paternidade no desempenho econômico de homens tem evoluído nas últimas décadas, rompendo um silêncio científico histórico sobre o tema. De acordo com Maroto-Navarro *et al.* (2021), 85% dos artigos científicos sobre paternidade e igualdade de gênero no mundo desenvolveram-se e foram publicados nas últimas duas décadas.

No Brasil, dos 77,6 milhões de homens em idade ativa no Brasil, 65,04% (50,5 milhões) são autodeclarados pais. Ainda, 75,75% dos pais (38,2 milhões) são economicamente ativos e 95,7% dos pais economicamente ativos estão, de fato, empregados. Os homens pais representam 66,59% da população economicamente ativa e 68,58% da população ocupada, números que superam os correspondentes para os não pais (PNS, 2019).

Alguns estudos revelam um prêmio salarial para homens pais, após o primeiro filho, no mercado de trabalho brasileiro (Guiginski; Wajnman, 2019; Abreu, 2014). No mercado de trabalho internacional, Whitehouse (2002), Cukrowska-Torzewska e Lovasz (2020), Kleven, Landais e Sogaard (2015) e Killewald (2013) também afirmam a presença de prêmio salarial e maior participação no mercado para homem pai após o primogênito. Todavia, Sin, Dasgupta e Pacheco (2018), Yu e Hara (2021) e Peterson, Penner e Hogsnes (2007) demonstram que a presença de filhos não é estatisticamente significativa para os salários dos pais. E Cools e Strom (2016) afirmam uma pequena penalidade salarial relacionada à paternidade na Noruega. Não há, portanto, uma resposta definitiva sobre as desigualdades econômicas provocadas pela paternidade.

As pesquisas também destacam como a maternidade resulta em penalidades salariais para as mulheres, associada aos obstáculos profissionais e à sobrecarga de responsabilidades domésticas (Guiginski ; Wajnman, 2019; Sin; Dasgupta; Pacheco, 2018; Bruschini; Ricold, 2012). Adicionalmente, a paternidade pode influenciar as trajetórias salariais dos homens e a sua relação com os salários das mulheres. Portanto, este estudo oferece uma contribuição ao explorar a associação entre a paternidade e os benefícios no mercado de trabalho e como essa dinâmica se insere na discussão mais ampla sobre desigualdade de gênero no Brasil. Além disso, esta pesquisa utiliza a base de dados mais recente disponível no mercado de trabalho brasileiro, a Pesquisa

Nacional de Saúde (PNS) de 2019, que traz informações diretamente ligadas à paternidade e mercado de trabalho brasileiro.

Diante disso, este trabalho tem por objetivo investigar as relações entre a paternidade e a performance econômica do homem, e as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Para isso aplica o modelo de probabilidades de participação na força de trabalho e de emprego no Brasil, e a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, sobre os microdados da PNS de 2019. Testa a hipótese de que a paternidade afeta positivamente os indicadores do mercado de trabalho para os homens, e amplia as desigualdades de gênero no Brasil.

Este artigo está organizado em 5 seções, incluindo esta introdução. A seção 2 sintetiza a natureza histórica e teórica, e a revisão empírica sobre o tema. A seção 3 expõe a metodologia e a base de dados, e a seção 4 dispõe e analisa os resultados da pesquisa. As conclusões estão na última seção do trabalho.

2 PATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO DE LITERATURA

O olhar sobre a paternidade e as desigualdades de gênero tem sido divulgado em pesquisas científicas. No Brasil, Perucchi e Beirão (2007) mostram que as mulheres remetem à valorização da perspectiva do pai participativo e presente e não apenas como provedor da família. Apesar disso, na visão das mulheres, a participação masculina nos afazeres domésticos é considerada uma ajuda para elas, um auxílio periférico e não obrigatório (Bruschini, Ricold, 2012).

Na visão do homem, a paternidade está mais relacionada com o sustento da família do que com o envolvimento afetivo, contudo, há processos de transformação; a paternidade afetiva pode ser vista como uma das maiores preocupações de ser pai, apesar da hegemonia do modelo patriarcal (Freitas *et al.* (2009). Nesta linha, Sartor (2018) mostrou a importância da visão que os pais possuem de si mesmos e a destradicionalização da paternidade. Ou seja, estar de forma mais efetiva e participativa na vida dos filhos, e não apenas como uma figura que representa autoridade e sustento. Assim, a nova paternagem proporciona uma abertura para a mulher no ambiente de trabalho, e flexibiliza o papel do homem na instituição familiar (Carvalho; Pires, 2011).

Na perspectiva da carreira, Nogueira (2017) afirma as associações entre paternidade e a carreira, benefícios como maior satisfação e realização tanto pessoal como profissional, e mudança na sua visão de sucesso. Em contrapartida, as dificuldades são a falta de flexibilidade para desenvolver a carreira, uma responsabilidade e complexidade maior na atividade profissional e necessidade de trabalhar mais tempo para aumentar a renda familiar. Mas o ambiente de trabalho ainda é predominante masculino, em que os traços como ambição, assertividade, competitividade e ousadia são vistos como algo

exclusivo do homem, considerados algo importante para o desenvolvimento das organizações empresariais. Assim, homens são vistos como mais relevantes nas empresas em comparação às mulheres, principalmente mulheres mães.

Em suas análises, Gatrall, Ladge e Powell (2022) demonstraram que os pais valorizam o papel de provedor, mas se sentem excluídos das políticas que flexibilizam o trabalho após se tornarem pais. Em geral, o homem que se tornou pai e busque por seus direitos ou novos acordos, são desencorajados ou penalizados por seus empregadores. É esperado do homem pai que ele dê prioridade para as responsabilidades relacionadas ao trabalho, e essa expectativa é refletida nas atividades dos executivos e nas políticas de trabalho. Afirmam que os pais podem se sentir pressionados para demonstrar uma grande orientação para o trabalho, mesmo que isso impacte ou seja o contrário de seus sentimentos. Os pais são vistos dentro das organizações como provedores econômicos e, embora a paternidade seja vista como um sinal de comprometimento com o trabalho e a busca por recompensas financeiras, muitas vezes, o envolvimento dos pais no cuidado dos filhos é desencorajado pelos empregadores, atribuindo essa tarefa de cuidado e envolvimento com o filho às mulheres mães.

Através de uma análise descritiva de artigos sobre a paternidade e maternidade da base Scopus desde 1788 até 2016, Maroto-Navarro *et al.* (2021) escrevem que há quatro vezes menos artigos que falam sobre paternidade do que maternidade na América do Norte, Europa e Oceania. O conhecimento sobre maternidade e paternidade é desigual, sendo essencial desenvolver novos conhecimentos sobre a paternidade. É preciso de legitimidade científica para transformar a situação de desvantagem econômica e social da mulher, e desvendar a desigualdade de gênero na produção científica sobre a paternidade.

Ainda, explorar o pai em seu imaginário, enriquecer a literatura sobre a paternidade e contribuir com novas perspectivas poderiam gerar um rompimento no silêncio científico histórico do homem pai (Gomes; Resende, 2004).

Estudos econômicos publicados apontam, em sua maioria, a premiação salarial para os homens pais em várias partes do mundo, em diferentes épocas. Nos EUA, Killewald (2013) mostrou que homens pais casados estão associados a um aumento salarial, explicado por mudanças no capital humano e características do trabalho. O prêmio paternidade está relacionado à interação entre os laços biológicos, a co-residência com a criança e o casamento com a mãe. Para Glauber (2018), o prêmio salarial da paternidade aumentou no final da década de 1990 e início da década de 2010, e mais para os homens com rendimentos elevados do que para os homens com rendimentos baixos, nos EUA. Yu e Hara (2021), argumentam que há penalidade pela maternidade e prêmio pela paternidade dada pela discriminação pela parentalidade nos EUA; a penalidade é menor para as mulheres que se tornam mães enquanto trabalham em uma empresa do que nas novas contratadas. Por outro lado, a

provável maior confiança dos empregadores nos trabalhadores existentes que se tornam pais pode amplificar o seu viés positivo, e o prêmio salarial de paternidade.

No Reino Unido e Austrália, Whitehouse (2002) mostrou que há prêmio para a paternidade e penalidade salarial para maternidade no Reino Unido e na Austrália. Os prêmios para a paternidade refletem, em parte, uma distribuição salarial geral mais ampla. Recentemente, Costa, Joyce e Parodi (2020) mostram que no Reino Unido, as diferenças na experiência de trabalho explicam até dois terços das disparidades salariais entre homens e mulheres após o primeiro filho, especialmente com formação superior, 20 anos após o parto.

Na Noruega, a disparidade salarial entre homens e mulheres devia-se principalmente à penalidade de maternidade em 1979, mas em 1996 os prêmios pela paternidade foram mais importantes para essa desigualdade (Petersen, Penner e Hogsnes, 2007). Os homens ganham com o casamento e com a paternidade.

Kleven, Landais e Sogaard (2015) indicam que a chegada de um filho tem um efeito negativo na renda das mulheres, mas não dos homens na Dinamarca. A diferença de renda de gênero é maior entre casais casados do que entre aqueles que não são casados, sugerindo que o efeito da criança na renda da mulher pode ser explicado em parte pela divisão tradicional de trabalho dentro de um casal. A fração da desigualdade total de gênero que pode ser explicada pelas crianças aumentou ao longo do tempo (de 30% em 1980 para 80% em 2011).

Cukrowska-Torzewska e Lovasz (2020) realizaram uma análise para 26 países europeus⁴ e descobriram que, independentemente das normas políticas e culturais, os pais recebem um prêmio salarial, que pode aumentar ainda mais as diferenças de gênero. Na Europa nórdica, na Europa continental e nos países anglo-saxões, a diferença salarial entre homens e mulheres é principalmente por conta do prêmio de paternidade. Em países onde homens ainda são considerados os principais provedores, os homens que têm filhos têm maior probabilidade de trabalhar mais e por mais horas depois de se tornarem pais, com o objetivo de garantir a estabilidade financeira para a sua família. Nesses países mais tradicionais o prêmio salarial da paternidade pode ser muito alto.

Contrariamente, Cools e Strom (2016) estimaram que a paternidade afeta negativamente os salários por hora de trabalhadores noruegueses, ao contrário da maioria dos estudos que usam dados dos EUA e de pesquisas anteriores da Noruega. A penalidade é maior os homens que trabalham em tempo integral e

4 Áustria, Bélgica, Bulgária, República Tcheca, Dinamarca, Estônia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Islândia, Irlanda, Itália, Letônia, Lituânia, Holanda, Noruega, Polônia, Portugal, Romênia, República Eslovaca, Eslovênia, Espanha, Suécia e Reino Unido.

no setor privado, e uma parcela substancial dessa penalidade é explicada pela licença-paternidade.

O estudo de Sin, Dasgupta e Pacheco (2018) explorou o impacto da paternidade nos resultados do mercado de trabalho na Nova Zelândia. Há redução salarial para as mulheres mães, mas não foi encontrado um efeito significativo de se tornar pai sobre o salário por hora. A diferença salarial de gênero entre os pais é duas vezes maior do que a diferença salarial de gênero entre não pais.

No Brasil, Abreu (2014) investigou o impacto dos primogênitos na atividade econômica dos pais de baixa renda na cidade de São Paulo, a partir de entrevistas realizadas de 17/08/2012 a 02/10/2012. Os resultados obtidos revelaram que a filha primogênita exerce um efeito positivo nos salários das mulheres, e o efeito também se manifesta para os homens, tanto para meninos quanto para meninas, mais evidente no nascimento das filhas. As mulheres aumentam as horas de trabalho com o nascimento do primeiro filho, independentemente do sexo da criança. No entanto, não foi encontrada evidência de que o nascimento do primeiro filho afeta as horas trabalhadas pelos homens.

Guiginski e Wajnman (2019), a partir dos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2013, aplicaram a regressão logística nas regiões metropolitanas brasileiras de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo. A maternidade tem um impacto negativo significativo na participação das mulheres no mercado de trabalho e na qualidade da inserção ocupacional. Porém, a probabilidade da participação dos homens no mercado de trabalho é mais alta quando há presença de filhos, em comparação aos homens sem filhos.

Do ponto de vista das previsões teóricas, as explicações para as desigualdades de resultado no mercado de trabalho podem advir de diferentes fatores. As diferenças de capital humano, escolaridade e treinamento, podem ser determinantes no mercado de trabalho, segundo a teoria do capital humano. As condições de trabalho, exigências dos empregadores não desejadas pelos trabalhadores, influenciam o mercado, de acordo com a teoria dos diferenciais compensatórios (Fernandes, 2002).

Ainda a segmentação do mercado de trabalho, conforme Loureiro (2003), concentra-se nas características do posto de trabalho que resultam em desigualdades entre os trabalhadores. Por outro lado, as desigualdades no mercado de trabalho também são explicitadas pela discriminação econômica. Essa é definida como o tratamento desigual baseado em critérios irrelevantes para a atividade que é exercida. A discriminação salarial ocorre quando indivíduos que fazem o mesmo trabalho, com a mesma produtividade, ganham salários diferentes.

3 ESTRATÉGIA METODOLÓGICA

Esta pesquisa utiliza os microdados da Pesquisa Nacional de Saúde PNS 2019, do Ministério da Saúde e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no Brasil. Produz, em âmbito nacional, dados sociodemográficos, de saúde e de mercado de trabalho, que trazem informações específicas sobre a paternidade e a associação com as condições de mercado de trabalho no Brasil.

Foram selecionadas as seguintes variáveis sociodemográficas. *Pai*: sendo 1 quando o homem for pai (tem pelo menos um filho) e 0 *Não Pai* (não tem filho); *Idade*: em anos; *Mulher*: sendo 1 quando mulher e 0 homem; *nbranco*: sendo 1 para indivíduos de cor de pele não branca (pardo ou preto ou indígena); e 0 para branca (brancos ou amarelos); *Chefe*: sendo 1 quando chefe e 0 contrário; *Cônjuge*: sendo 1 quando cônjuge e 0 contrário; *Baixa instrução*: sendo 1 o indivíduo que têm escolaridade inferior ao ensino médio e 0 contrário; *Média instrução*: sendo 1 o indivíduo que tem o ensino médio completo ou graduação incompleta e 0 contrário; *Alta instrução*: sendo 1 o indivíduo com graduação completa ou superior e 0 contrário; *urbano*: sendo 1 quando os indivíduos residem na área urbano e 0 quando na rural; *nordeste, norte, centroeste, sudeste, sul e DF* (distrito federal): sendo 1 quando o indivíduo reside na região e 0 caso contrário.

Para o mercado de trabalho, *formal*: sendo 1 quando o indivíduo exerce uma atividade remunerada e que contribui para a previdência social e 0 informal; *ocupdirigentes*: sendo 1 quando a ocupação é dirigente ou gerente e 0 caso contrário; *ocuppci*: sendo 1 quando a ocupação é das Ciências e Intelectuais e 0 caso contrário; *ocuptecnicos*: sendo 1 quando a ocupação é de nível técnico e 0 caso contrário; *ocupoperacional*: sendo 1 quando a ocupação é operacional e 0 caso contrário; *sserviços*: sendo 1 quando a ocupação é no setor de serviços e 0 caso contrário; *scormercio*: sendo 1 quando a ocupação é no setor de comércio e 0 caso contrário; *sagricola*: sendo 1 quando a ocupação é no setor agrícola e 0 caso contrário; *sindustria*: sendo 1 quando a ocupação é no setor da indústria e 0 caso contrário; *empregado*: sendo 1 quando é empregado do setor privado e 0 caso contrário; *doméstica*: sendo 1 quando a ocupação for doméstica e 0 caso contrário; *setorpublico*: sendo 1 quando é empregado no setor público e 0 caso contrário; *empregador*: sendo 1 quando é um empregador e 0 caso contrário; *contaproprias*: sendo 1 quando a ocupação é conta própria e 0 caso contrário; *salmensal*: *rendimento* mensal habitual do trabalho principal (R\$); *horasemana*: Jornada de trabalho semanal em horas; *salhora*: *rendimento* hora habitual do trabalho principal.

3.1 Modelagem econômica

Utilizou-se o modelo *Logit* para verificar as probabilidades de participação na força de trabalho e de ocupação dos homens pais, maiores de 14 anos no mercado de trabalho brasileiro. Segundo Pindyck e Rubinfeld (2004),

o modelo *Logit* é baseado na função de probabilidade logística acumulada e é especificada como:

$$P_i = F(Z_i) = F(\alpha + \beta X_i) = \frac{1}{1 + e^{-Z_i}} = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \beta X_i)}} \quad (1)$$

em que e representa a base de logaritmos naturais, que é aproximadamente 2,718. P_i é a probabilidade de um indivíduo fazer uma determinada escolha, dado X_i . As equações funcionais são descritas para estimar a probabilidade de participação (2) e probabilidade de ocupação (3) no mercado de trabalho:

$$P(Pea)_j = \beta_0 + cbio'_i \theta + uf'_i \sigma + \psi urb_i + ch'_i \lambda + \gamma chef e_i + u_i \quad (2)$$

Onde, $P(Pea)_j$ é a participação no mercado de trabalho 1 na força de trabalho e 0 fora da força de trabalho, **cbio** é o vetor das variáveis de características biológicas do indivíduo, como a cor da pele e sexo, **uf** o vetor das grandes regiões, Nordeste (base). *urb* é a *dummy* para área de residência. **ch** é o vetor relacionado à idade e escolaridade. *chef* é a *dummy* para o chefe da família (1 chefe, 0 caso contrário). u_i é o termo de erro. Na estimação dos homens, inseriu-se a variável *dummy* para pai (1 pai e 0 não pai).

A equação (3) estima a probabilidade de ocupação dos homens:

$$P(Ocup)_j = \beta_0 + cbio'_i \theta + uf'_i \sigma + \psi urb_i + ch'_i \lambda + \gamma chef e_i + \gamma IMR_i + u_i \quad (3)$$

Ocup é a condição de ocupação (1 ocupado e 0 desocupado), e IMR (Razão Inversa de Mills) a correção do viés de seletividade, de acordo com Heckman (1979). Outras variáveis citadas anteriormente foram utilizadas.

Para a decomposição salarial, inicialmente, os determinantes salariais foram estimados pelo método do *Ordinary Least Squares (OLS)*, para a média condicional (Mincer, 1958). A equação de determinação dos salários foi aplicada para os homens ocupados em geral e para os homens pais.

$$\ln(W_{hi}) = \beta_0 + CH_i \beta + Set_i \delta + Ocup_i \tau + \beta_i Urbano_i + \beta_i Nbranco_i + UF'_i \Phi + PO'_i \sigma + \partial_i pai_i + \lambda_i IMR_i + \mu_i \quad (4)$$

Sendo que: $\ln(W_{hi})$ representa o logaritmo neperiano do salário-hora, **CHI** o vetor dos componentes de capital humano, escolaridade e experiência (idade e idade² como *proxy*), **Set**_{*i*} o vetor das variáveis *dummies* para os setores de atividade (agricultura, comércio, serviços e indústria), **Ocup**_{*i*} as *dummies* de ocupação (dirigentes, profissional das ciências e intelectuais, técnicos e operacionais), *Urbano* para região de residência, *NBranco* a cor da pele. O vetor

UF_i constitui as *dummies* para as unidades federativas das macrorregiões, PO o vetor da posição na ocupação (empregado setor privado, doméstico, empregado público, empregador e conta própria). *pai* é a variável *dummy* (1 pai; 0 não pai) e, por fim, a variável para corrigir o viés de seleção amostral, IMR.

Em seguida, realizou-se a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para mensurar o efeito salarial da paternidade, comparado ao não pai e à mulher, e o efeito discriminação de gênero na comparação homens e mulheres. A decomposição salarial de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) parte das equações mincerianas de determinação de salários:

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ji} + \mu_i \quad (5)$$

Onde, Y_i representa o logaritmo natural dos rendimentos e $X_{jiv}, \dots, X_{jni}$ indica as n características observáveis que explicam Y . A equação (5) é estimada usando mínimos quadrados ordinários e apresenta sua forma funcional semilogarítmica. Aplicando a equação (5) para o grupo em vantagem (H) e desvantagem (L), temos:

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + \mu_i^H \quad (5.1)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ji}^L + \mu_i^L \quad (5.2)$$

Onde H indica *High-wage*, isto é, salário do grupo em vantagem, e L indica *Low-wage*, salário do grupo em desvantagem. Aplicando as propriedades MQO e subtraindo (5.2) de (5.1), obtém-se método conhecido como *twofold*:

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) = \beta_0^H - \beta_0^L + \sum_j \bar{Y}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \quad (6)$$

O termo $\sum_j \beta_j^H (\bar{Y}_j^H - \bar{Y}_j^L)$ indica a diferença de rendimentos decorrente das diferenças de dotações dos indivíduos. O segundo termo $(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$ corresponde à existência de valorações salariais diferentes para grupos com as mesmas características individuais, ou seja, o rendimento atribuído às diferenças de coeficientes que, nesta pesquisa, refere-se ao efeito paternidade e efeito discriminatório de gênero e paternidade⁵.

5 A decomposição incorre no problema de identificação, ou seja, invariância dos resultados da decomposição frente a escolha arbitrária das variáveis a serem omitidas nos conjuntos de variáveis categóricas utilizadas nas regressões de determinação de salários. Para a correção desse problema utilizou-se o processo de normalização proposto por Yun (2005).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Dados descritivos

A Tabela 1 resume as informações sobre os indicadores gerais do mercado de trabalho no Brasil, para os homens pais e não pais. Do total de homens em idade ativa (77,6 milhões) acima de 14 anos, 65,04% são pais (50,5 milhões); destes últimos, 75,75% são pais economicamente ativos (38,2 milhões), o que revela a relevância desses indivíduos para o mercado de trabalho brasileiro. Dos pais economicamente ativos, 95,7% estão ocupados no mercado de trabalho. E mais, os pais representam 66,59% da PEA estudada, e 68,58% dos ocupados; percentuais mais elevados do que para os não pais. Ou seja, os pais estão mais envolvidos no trabalho e exercendo mais as ocupações no mercado de trabalho brasileiro, comparados aos homens que não são pais.

Tabela 1 – Indicadores gerais do mercado de trabalho para homens pais e não pais no Brasil

Indicadores	Não pai	Pai	Total
PNEA (%)	39,36	60,64	100
	29,29	24,25	26,02
PEA (%)	33,41	66,59	100
	70,71	75,75	73,98
	100	100	100
PIA (%)	34,96	65,04	100
	27.146.123	50.506.169	77.652.292
P.O. (%)	31,52	68,48	100
	87,79	95,7	93,5
P.D. (%)	58,74	41,26	100
	12,21	4,3	6,95
	100	100	100
PEA (%)	33,41	66,59	100
	19.193.758	38.256.010	57.449.768

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS 2019.

Segundo os dados da Tabela 2, 31,52% dos homens ocupados no mercado não são pais e 68,48% são pais. Em média, o homem pai ocupado é mais velho (45 anos) do que o homem não pai (30 anos), a maioria é não branco (57,29%) e chefe de família (73,08%). Possui instrução mais baixa, sendo 51,85% de baixa instrução e 18,26% pais de alta instrução; 35,63% dos não pais

tem baixa instrução e 27,79% alta instrução. O pai reside na área urbana e no Sudeste e Nordeste, assim como o homem não pai ocupado.

Tabela 2 – Perfil do homem pai e não pai ocupado no Brasil

Variáveis	Não Pai	Desvio Padrão	Pai	Desvio Padrão
Idade (anos)	30	1.162.739	45	1.227.542
Baixa instrução (%)	35,63	0.4789	51,85	0.4996
Média instrução (%)	36,57	0.4816	29,87	0.4577
Alta instrução (%)	27,79	0.4479	18,26	0.3864
Não branco (%)	54,01	0.4983	57,29	0.4946
Chefe (%)	43,01	0.4950	73,08	0.4435
Cônjuge (%)	8,05	0.2720	19,62	0.3971
Urbano (%)	8,64	0.3418	83,78	0.3685
Norte (%)	7,22	0.2588	8,61	0.2806
Nordeste (%)	22,94	0.4204	25,33	0.4349
Sudeste (%)	46,23	0.4985	42,8	0.4947
Sul (%)	16,25	0.3689	14,74	0.3545
Centro oeste (%)	5,72	0.2322	7,15	0.2576
DF (%)	1,61	0.1262	1,34	0.1152
Agrícola (%)	11,09	0.3141	15,56	0.3624
Indústria (%)	25,9	0.4381	28,86	0.4531
Comércio (%)	20,56	0.4041	16,73	0.3732
Serviços (%)	42,43	0.4942	38,83	0.4873
Dirigente (%)	3,52	0.1843	5,1	0.2200
PCI (%)	10,5	0.3065	7,7	0.2667
Técnico (%)	9,73	0.2964	7,2	0.2588
Operacional (%)	76,23	0.4256	79,97	0.4002
Empregado privado (%)	63,11	0.4824	46,8	0.4989
Empregado público (%)	7,01	0.2553	8,56	0.2798
Trab. Doméstico (%)	0,79	0.0887	1,05	0.1021
Empregador (%)	3,14	0.1746	6,07	0.2388
Trab. conta-própria (%)	25,92	0.4382	37,49	0.4841
Formal (%)	52,4	0.4994	49,52	0.4999
Privado (%)	9,29	0.2553	91,43	0.2798
Salário mensal (R\$)	2.097,07	4.129,32	2.695,00	5.019,08
Horas mês (horas)	170,5	5.199,21	181,03	5.322,12
Salário hora (R\$)	13,25	3.018,47	16,69	7.042,44
Horas semanais (horas)	39,25	1.196,532	41,66	1.224,81
N. Observações	7.756		21.326	
		16.849.536		36.609.613

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS 2019.

O homem pai, em maior proporção, está empregado no setor de serviços, 38,83%, seguido pelo setor industrial, 28,86%, mas em menores percentuais do que os não pais; a presença do pai é mais significativa no grupo ocupacional operacional (79,97%). É empregado privado (46,8%) e trabalhador por conta própria (37,49%), com destaque para os conta própria, em relação ao homem sem filhos, e menos formalizados.

O salário mensal médio do homem pai ocupado é maior do que o do homem não pai ocupado, com R\$2.695,00 e R\$2.097,07, respectivamente; o homem que não tem filhos recebe 77,58% do salário mensal do homem pai. O salário por hora do homem pai ocupado é maior do que o do homem não pai ocupado, R\$ 16,69 reais e R\$ 13,25, isto é, o homem não pai recebe 79,38% do salário-hora do pai. O homem pai ocupado também trabalha mais horas por mês e na semanais. Essas são as evidências iniciais de premiação salarial para os homens que têm filhos no Brasil.

Tabela 3 – Salário hora do homem pai e não pai (R\$) no Brasil

Variáveis	Não pai	Pai	Geral
Alta instrução	23,2	42,6	34,62
Média Instrução	11,08	13,45	12,6
Baixa instrução	7,71	9,39	8,99
Agrícola	6,18	8,63	8,02
Comércio	9,84	14,08	12,55
Indústria	10,35	14,06	12,98
Serviços	18,51	22,96	21,47
Dirigente	44,58	40,95	41,82
PCI	32,88	47,4	41,81
Técnicos	18,56	31,75	26,70
Operacionais	8,42	10,8	10,08
Empregado privado	10,55	13,42	12,32
Empregado público	24,36	30,77	29,02
Empregado doméstico	6,71	7,29	7,14
Conta própria	12,60	13,00	12,90
Empregador	49,65	46,33	46,97

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

A Tabela 3 traz detalhamentos salariais. Independentemente do nível de instrução, os homens pais no mercado de trabalho apresentam salários mensais e por horas maiores em comparação com os homens não pais. Quanto maior o nível de instrução, maior é a disparidade salarial entre pais e não pais. Os não

pais com alta instrução recebem 57% do salário dos pais, com média instrução, 78% do salário do homem pai, e com baixa instrução, 74%.

Embora os homens que são pais tenham salários mais altos em todos os setores estudados, na indústria ou serviços, e a disparidade salarial entre homens que são pais e aqueles que não têm filhos é mais evidente do que nos setores agrícola ou comercial. Especificamente, no setor comercial, observa-se uma desigualdade mais marcante; homem que não é pai recebe cerca de 63% do salário de um homem pai. Por outro lado, no setor de serviços, essa discrepância é menor, com homens que não têm filhos recebendo 81% do salário dos homens que são pais.

Em todos os grupos ocupacionais os salários médios do pai são maiores do que o do não pai, com exceção do salário-hora dos dirigentes. Quanto melhores as ocupações, maiores as desigualdades salariais entre pai e não pai. Nas posições de ocupação, também o salário médio do pai é maior; resultado contrário para empregadores. Na posição de conta própria o homem não pai recebe aproximadamente 88% do salário do homem pai, o que indica uma menor desigualdade. Na posição de empregado privado existe a maior desigualdade, onde o homem não pai ganha 77% do salário do homem pai. Por outro lado, na posição de empregador, o homem não pai ganha 6% a mais do que o homem pai, o que configura uma situação desfavorável para os pais nessa posição de ocupação.

4.2 Probabilidade de participação na força de trabalho e ocupação: a influência da paternidade

Os resultados da regressão logística sobre a probabilidade da participação na força de trabalho e de emprego dos homens, e a influência da paternidade, cujos efeitos marginais estão na Tabela 4. De acordo com os resultados, um homem tem 81,38% de probabilidade de se disponibilizar ao mercado.

A variável pai é estatisticamente significativa, com uma probabilidade 14% maior de participação no mercado de trabalho para homens que são pais em comparação com aqueles que não são pais. Isso comprova que a paternidade tem um impacto positivo na participação dos homens no mercado de trabalho, ao contrário do que disponibilizam as publicações sobre a maternidade, cujas penalidades são evidentes para as mulheres. Isso mostra que há uma divisão sexual muito conhecida nas famílias brasileiras que destinam as obrigações econômicas aos homens, particularmente aos que tem filhos.

Tabela 4 - Probabilidade da participação e ocupação dos homens no mercado de trabalho brasileiro – efeitos marginais

Variáveis	Participação dos Homens			Ocupação dos homens		
	Coef	DP	P> Z	Coef	DP	P> Z
Idade	0,0280	(0,00171)	***	0,0105	(0,00308)	***
Idade ²	-0,0004	(0,00002)	***	-0,0001	(0,00004)	***
Não Branco	-0,0039	(0,00872)		-0,0154	(0,00464)	***
Urbano	-0,0013	(0,00786)		-0,0268	(0,00352)	***
Norte	0,0295	(0,00934)	***	0,0127	(0,00476)	***
Sudeste	0,0602	(0,00894)	***	0,0161	(0,00608)	***
Sul	0,0448	(0,00937)	***	0,0235	(0,00521)	***
Centro-oeste	0,0598	(0,01036)	***	0,0318	(0,00452)	***
DF	0,0318	(0,01706)	*	0,0001	(0,0081)	
Média Instrução	0,0695	(0,0087)	***	0,0247	(0,00587)	***
Alta Instrução	0,0812	(0,008830)	***	0,0338	(0,00606)	***
Chefe	0,0546	(0,00883)	***	0,0379	(0,00497)	***
Pai	0,1469	(0,01038)	***	0,0346	(0,01237)	***
N. Observações	40.847			30.426		
R ²	0,2807			0,0896		
Probabilidade média	0,8138			0,9543		

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

Notas: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Outros fatores potencializam a inserção dos homens no mercado, como o avanço na idade, a elevação da educação, assim como a residência em regiões mais desenvolvidas. Por outro lado, a idade mais elevada dos filhos reduz as chances de se disporem ao mercado.

A probabilidade de participação do homem no mercado de trabalho aumenta em 2,8% para cada ano de idade adicional, marcados os rendimentos decrescentes. Homens com média instrução têm 6,9% a mais de probabilidade de estar no mercado de trabalho, já a alta instrução tem 8,1% a mais de probabilidade, se comparado a baixa instrução. Muito embora a literatura mostra a maior escolaridade das mulheres no país, aqui enfatiza-se a importância da educação para o engajamento dos homens no mercado. Homens que moram no Norte têm uma probabilidade 2,9% maior de participar do mercado de trabalho em comparação com aqueles do nordeste. Isso pode estar relacionado a fatores econômicos e oportunidades regional. A região Sudeste (6,02%) e a região Centro-Oeste (5,98%) se destacam como áreas onde os homens têm maior probabilidade de participar do mercado de trabalho.

Em termos de ocupação, um homem tem 95,43% de probabilidade de estar ocupado no mercado de trabalho e ser pai está associado a uma probabilidade de ocupação cerca de 3,46% maior em comparação com não ser pai. Outros elementos que favorecem o emprego dos homens são a idade, a educação e a chefia da família. Ser não branco, residir na zona urbana e no nordeste do país reduzem essas possibilidades para os homens.

Para cada ano de aumento na idade a probabilidade de ocupação aumenta em cerca de 1,05%. O coeficiente negativo de idade ao quadrado indica que o impacto positivo da idade na probabilidade de ocupação diminui à medida que a idade aumenta. Homens com média instrução têm uma probabilidade de ocupação cerca de 2,48% maior, e com alta instrução, cerca de 3,38% maior em comparação com indivíduos com baixa instrução.

Homens não brancos têm uma probabilidade de ocupação cerca de 1,54% menor em comparação com indivíduos brancos, e aqueles que residem em áreas urbanas têm uma probabilidade de ocupação cerca de 2,68% menor do que aqueles que residem em áreas rurais. Nas regiões norte, sudeste e sul, os indivíduos têm uma probabilidade de ocupação maior em comparação com o nordeste. A variável Mills é positiva e significativa, o que indica que há fatores não observados que interferem nessas possibilidades.

De fato, existe uma visão de que as características mais tradicionais associadas aos homens, como a competitividade, são valorizadas e consideradas vantajosas para as empresas. Essas características podem, de certa forma, contribuir para as maiores taxas de ocupação dos homens no mercado de trabalho (Nogueira, 2017).

4.3 Determinantes dos salários e a decomposição salarial: o efeito paternidade e gênero

Os resultados apresentados na Tabela 5 referem-se aos fatores determinantes dos rendimentos dos homens e dos homens pais no mercado de trabalho brasileiro. Os testes econométricos foram realizados. A variável pai, tem um coeficiente positivo, o que indica que os homens que são pais têm rendimentos 11% maiores do que os que não são pais. Outros fatores que interferem positivamente nos salários dos homens são a idade, a atividade não agrícola, as ocupações qualificadas, ser empregado e empregador; negativamente, não branco, trabalhar por conta própria e doméstico.

A presença de coeficientes positivos para idade e coeficientes negativos para a idade ao quadrado mostra que os ganhos dos homens aumentam com a idade até um certo ponto e depois diminuem. Tanto o nível médio de instrução quanto o nível alto de instrução têm efeitos positivos nos salários dos homens. Isso é consistente com a ideia de que os salários tendem a subir à medida que as pessoas se educam e ganham experiência, previsto pela teoria do capital humano (Mincer, 1958; Becker, 1964); Schultz, 1973).

Homens não brancos ganham menos em comparação com os brancos, o que pode indicar algum tipo de discriminação no mercado de trabalho (Becker, 1957), onde critérios irrelevantes como cor e gênero entre outros afetam o salário.

Homens empregados nos setores não agrícolas tendem a ganhar mais, sendo a indústria o que mais se destaca positivamente. As categorias ocupacionais, como dirigentes, PCIs, técnicos, têm efeitos positivos sobre os salários dos homens, com um destaque para a ocupação de PCI, onde homens pais ganham 78,92% a mais se comparado a ocupações operacionais. Os homens que são conta própria e doméstico ganham menos se comparados aos homens que estão na posição de empregado privado. Enquanto os homens que estão na posição de empregado do setor público e empregador, ganham mais do que os homens na posição de empregado privado.

Tabela 5 – Determinantes salariais dos homens e dos pais no mercado de trabalho brasileiro

VARIÁVEIS	Homem			Pai		
	COEF	DP	P> Z	COEF	DP	P> Z
Idade	0,0266	(0,01117)	***	-0,0158	(0,01154)	
Idade ²	-0,0002	(0,00014)		0,0003	(0,000157)	**
Média Instrução	0,2371	(0,02009)	***	0,2028	(0,02113)	***
Alta Instrução	0,7511	(0,03075)	***	0,7614	(0,03504)	***
Não Branco	-0,0979	(0,01692)	***	-0,1140	(0,02026)	***
Setor Industria	0,2573	(0,02343)	***	0,2876	(0,02470)	***
Setor Comércio	0,2233	(0,02506)	***	0,2404	(0,02744)	***
Setor Serviço	0,2415	(0,02450)	***	0,2819	(0,02670)	***
Ocupação Dirigente	0,6869	(0,04586)	***	0,6278	(0,04831)	***
Ocupação PCI	0,8866	(0,04165)	***	0,7892	(0,05179)	***
Ocupação Técnico	0,3939	(0,02861)	***	0,4040	(0,03091)	***
Trab. Conta Própria	-0,0558	(0,01287)	***	-0,0686	(0,01802)	***
Trab. Doméstico	-0,1800	(0,04042)	***	-0,1865	(0,04432)	***
Empregador	0,4517	(0,05377)	***	0,4571	(0,05431)	***
Empregado Setor Público	0,3160	(0,02651)	***	0,2811	(0,03155)	***
Norte	0,1929	(0,01999)		0,1478	(0,02320)	***
Centro oeste	0,5718	(0,02848)	***	0,4760	(0,03418)	***
DF	0,6928	(0,03437)	***	0,7291	(0,04212)	***
Sudeste	0,4019	(0,02029)	***	0,3366	(0,02158)	***
Sul	0,5508	(0,02227)	***	0,5310	(0,02216)	***

VARIÁVEIS	Homem			Pai		
	COEF	DP	P> Z	COEF	DP	P> Z
Urbano	0,2144	(0,02025)	***	0,2095	(0,01995)	***
Pai	0,1174	(0,02937)	***	-	-	
Mills	-0,0514	(0,14190)		-0,4627	(0,172010)	***
Cons	0,8546	(0,26262)	**	4,2533	(0,240808)	***
N. Observações	28.796			21.705		
R ²	0,4195			0,4238		

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019).

Notas: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10

As variáveis indicadoras para diferentes regiões geográficas têm coeficientes positivos, indicando que homens em diferentes regiões do país têm rendimentos mais elevados em comparação com o nordeste. A região do DF em comparação com o Nordeste é a que mais favorece os homens pais e não pais.

Os dados apresentados nesta seção expõem a decomposição salarial para diferentes grupos: pais e não pais, pais e mulheres e homens e mulheres. O propósito é identificar as causas das diferenças nos rendimentos de homens pais e não pais, e afirmar a paternidade como elemento que potencializa as desigualdades de gênero no Brasil.

A Tabela 6 mostra a decomposição salarial do homem pai e do não pai. Vê-se que se o homem pai for não pai o salário dele é reduzido em 11,71%. Essa diferença pode ser dividida em dois componentes, quais sejam, as variáveis explicadas (efeito composição) e as não explicadas (efeito estrutura).

Da diferença salarial total entre o homem pai e não pai, 4,15% podem ser explicadas pelas características, ou seja, se um pai tiver as mesmas características que um não pai, seu salário reduz em 4,15%. O capital humano colabora para isso e outros fatores como a região, setores econômicos, ocupações, contribuem na direção inversa.

Tabela 6 - Decomposição salarial para homens pais e não pais no Brasil, 2019

Variáveis	Coeficientes	
Pai	9,6991	(***)
Não Pai	8,5635	(***)
Impactos sobre os salários		
Diferença total	-0,1171	(***)
Explicada total	-0,0415	(*)
Capital humano (idade, instrução)	-0,0835	(***)
Segmentação (urbana, macrorregiões, setores econômicos, ocupações)	0,0448	(***)
Não branco	0,001	
Efeito paternidade	-0,0788	(***)
N. Observações	28.796	

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019)

Notas: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 Grupo referência: pai

O restante da diferença salarial, de 7,8%, é atribuído ao efeito paternidade, efeito estrutura. Essa porcentagem da diferença salarial não pode ser explicada pelas variáveis relacionadas às características dos trabalhadores e dos postos de trabalho e representa o efeito específico que a condição de ser pai tem nos salários dos homens. Na ausência da paternidade os salários dos pais sofreriam uma queda de 7,88%.

A comparação entre os rendimentos dos homens pais e das mulheres evidencia a diferença desfavorável às mulheres (Tabela 7). Para que os rendimentos das mulheres se equiparassem aos homens pais os salários delas teriam que aumentar 13,86%. E se a mulher tivesse as mesmas características dos homens pais, os salários das mulheres cairiam 13,93%, pois as mulheres têm melhores dotações que os homens pais. Ainda que as dotações dos pais sejam melhores do que as dos não pais, vistos anteriormente, se relativos às mulheres, eles têm desvantagens. Estudo internacionais também apontam que chegada de um filho tem um efeito negativo na renda das mulheres, mas não dos homens, com a diferença de gênero sendo mais significativa entre casais casados (Kleven; Landais; Sogaard, 2015).

Todavia, se não houvesse discriminação de gênero e nem o efeito paternidade, as mulheres teriam os seus salários aumentados em 32% (efeito estrutura). Os homens pais recebem um prêmio salarial, o que acaba potencializando e ampliando ainda mais a discriminação de gênero.

Tabela 7 - Decomposição salarial para homem pai e mulher no Brasil, 2019

Variáveis		
Pai	9,6991	(***)
Mulher	8,5186	(***)
Impactos sobre os salários		
Diferença total	0,1386	(***)
Explicada total	-0,1393	(***)
CH (idade instrução)	-0,0659	(***)
Segmentação (urbana, macrorregiões, setores econômicos, ocupações)	-0,0737	(***)
Não branco	-0,0052	(***)
Efeitos paternidade e gênero	0,3228	(***)
N. Observações	43.845	

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019)

Notas: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 Grupo referência: mulher

A Tabela 8 mostra a decomposição salarial do homem e da mulher, cuja diferença salarial entre homens e mulheres é de 9,72%. Se as mulheres tivessem as mesmas dotações que os homens, seus salários diminuiriam em 12,21% (efeito composição), e o capital humano favorece as mulheres. Na ausência da discriminação de gênero, os rendimentos das mulheres se elevariam em 24,98% (efeito estrutural).

As desigualdades salariais entre homens e mulheres (9,72%) é menor do que entre homens pais e mulheres, afirmando a potencialização da desigualdade de gênero pela paternidade. Entre os próprios homens, a desigualdade salarial é favorável ao pai. A discriminação de gênero está clara (24,98%), e é amplificada pela paternidade 32,28%).

Tabela 8 - Decomposição salarial para homens e mulheres no Brasil, 2019

Variáveis		
Homens	9,3467	(***)
Mulheres	8,5186	(***)
Impactos sobre os salários		
Diferença total	0,0972	(***)
Explicada total	-0,1221	(***)
Capital humano (idade instrução)	-0,062	(***)
Segmentação (urbana, macrorregiões, setores econômicos, ocupações)	-0,0616	(***)
Não branco	-0,0026	(***)
Discriminação de gênero	0,2498	(***)
N. Observações	28.796	

Fonte: Elaboração própria a partir da PNS (2019)
Notas: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 Grupo referência: mulher

A paternidade confere um prêmio salarial para os homens, persistindo essa vantagem mesmo após a consideração de variáveis controladas como idade, regiões, ocupação, posição de ocupação, setor econômico, cor e nível instrução, já demonstrado por Guiginski (2019) e Cukrowska-Torzewska e Lovasz (2020). A literatura internacional também destaca como a paternidade pode ter impactos substanciais nas desigualdades de gênero (Cool; Strom, 2016; Sin; Dasgupta; Pacheco, 2018). Esta pesquisa comprova a literatura existente, e encontra as causas das desigualdades e discriminação salariais provocadas pela paternidade entre homens e entre gêneros.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa explorou os impactos da paternidade nos resultados do mercado de trabalho entre homens e entre gêneros. Os resultados apontam que, em média, os homens pais são mais velhos, não brancos, chefes de família, menos escolarizados, trabalham nos setores de serviços e indústria, em ocupações menos qualificadas, por conta própria, menos formalizados, e recebem salários mais altos do que os homens que não têm filhos.

A paternidade gera um efeito positivo na participação econômica e no emprego dos homens. De acordo com a literatura estudada, os homens atribuem maior importância ao trabalho após se tornarem pais, assumindo maiores responsabilidades financeiras como figura paterna. A paternidade não apenas modifica as vidas familiares, mas também tem um impacto positivo nas carreiras dos homens.

Os resultados desta pesquisa também revelam que a paternidade é acompanhada de um prêmio salarial para os homens, e confirma-se a desigualdade e a discriminação salariais em relação aos que não têm filhos e em relação às mulheres.

As melhores características produtivas e de postos de trabalho dos pais e o efeito específico da paternidade são causas da diferença favorável aos pais em relação aos não pais, com destaque para essa última. Em relação às mulheres, esta investigação mostra que elas têm melhores atributos que os homens pais, mas a discriminação de gênero e a paternidade, em conjunto, prejudicam os salários das mulheres. A paternidade acentua as desigualdades e a discriminação salariais entre homens pais e não pais, e entre homens pais e mulheres, contribuindo para a persistência da disparidade de gênero. Pode-se assim confirmar a hipótese levantada na pesquisa, de que há um prêmio salarial e maior emprego para os homens pais, ressaltando que essa bonificação salarial para os pais agrava a desigualdade de gênero no contexto brasileiro.

Embora a obtenção de dados e resultados empíricos publicados tenha sido desafiadora devido à predominância de informações e estudos centrados na maternidade, é notável que o tema esteja recebendo cada vez mais atenção. Esta pesquisa contribui com evidências científicas que podem embasar a formulação de políticas públicas e práticas empresariais mais efetivas e direcionadas, que promovam a igualdade de gênero e reconheçam o valor da paternidade na vida dos homens. Isso não só beneficiaria os indivíduos e suas famílias, mas também contribuirá para uma sociedade mais justa e inclusiva.

REFERÊNCIAS

ABREU, Elano Ednei Peixoto De. **O impacto dos primogênitos na atividade econômica dos pais de baixa renda**. Brasil. Dissertação de Mestrado (Programa de Mestrado Profissional em Economia do Insper Instituto de Ensino e Pesquisa). São Paulo, 2014.

BECKER, G. S. **Human capital**: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: The University of Chicago Press, 1964.

BECKER, G.S. **The Economics of Discrimination**. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1957.

BLINDER, A S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **Journal of Human resources**, v.8, n.4, p. 436-455, 1973.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; RICOLD, Arlene Martinez. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n 1, p. 344, jan.-abr. 2012.

CARVALHO, Ana Barreiros de; PIRES, Victor Paulo Kloeckner. Novos paradigmas e as mudanças no papel do pai na sociedade contemporânea. In: SEMANA DE MOBILIZAÇÃO CIENTÍFICA, XVI, 2011, Bahia. **Anais [...]**. Salvador: Universidade Católica de Salvador, 2011.

COOLS, Sara; STROM, Marte. Parenthood wage penalties in a double income society. **Review of Economics of the Household**, v. 14, p. 391-416, 2016.

COSTA, Monica D.; JOYCE, Robert; PARODI, Francesca. The gender pay gap in the UK: children and experience in work. **Oxford Review of Economic Policy**, v. 36, n. 4, p. 855-881, 2020.

CUKROWSKA-TORZEWSKA, Ewa; LOVASZ, Anna. The role of parenthood in shaping the gender wage gap—A comparative analysis of 26 European countries. **Social Science Research**, v. 85, p. 102355, 2020.

FREITAS, Waglânia de Mendonça Faustino; SILVA, Ana Tereza Medeiros Cavalcante;

COELHO, Edméia de Almeida Cardoso; GUEDES, Rebeca Nunes; LUCENA, Kerle Dayana Tavares; COSTA, Ana Paula Teixeira. Paternidade: responsabilidade social do homem no papel de provedor. **Revista de saúde pública**, v. 43, p. 85-90, 2009.

FERNANDES, R., **Desigualdade salarial: aspectos teóricos**. In: C. H. Corseuil (Ed.), *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil (1-49)*. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

GATRALL, Caroline; LADGE, Jaime J.; POWELL, Gary N. A Review of Fatherhood and Employment: Introducing New Perspectives for Management Research. **Journal of Management Studies**, Nova Jersey, v. 59, n 5, p. 1198-1226, jul. 2022.

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

GOMES, Aguinaldo José Silva; RESENDE, Vera da Rocha O Pai Presente: O Desvelar da Paternidade em Uma Família Contemporânea. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Bauru, v. 20, n. 2, p. 119-125, mai.-ago. 2004.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. 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, James J. Sample selection bias as a specification error. **Econometrica**, v.47.n.1, p. 153-161, 1979.

KILLEWALD, Alexandra. Uma reconsideração do prêmio da paternidade: casamento, co-residência, biologia e salários dos pais. **American sociological review**, v. 78, n. 1, p. 96-116, 2013.

KLEVEN, Henrik Jacobsen; LANDAIS, Camille; SOGAARD, Jakob Egholt, Parenthood and the gender gap: Evidence from denmark. **Unpublished Paper, London School of Economics**, 2015.

LOUREIRO, Paulo RA. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, p. 125-157, 2003.

MAROTO-NAVARRO, Gracia; OCAÑA-RIOLA, Ricardo; GIL-GARCÍA, Eugenia; GARCÍA-CALVENTE, Maria del Mar. Análisis multinivel de la producción científica mundial sobre paternidad, desarrollo humano e igualdad de género. **Gaceta Sanitaria**, Barcelona - Spain, v. 34, n. 6, p. 582-588, nov.-dec. 2021.

MINCER, Jacob. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of political economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

NOGUEIRA, Cristiane A. **O pai e profissional no mundo contemporâneo: benefícios e conflitos da paternidade na carreira**. Dissertação de Mestrado (Administração). Universidade de São Paulo, 2017.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International economic review**, v.14, n.3, p. 693-709, 1973

PERUCCHI, Juliana; BEIRÃO, Aline Maiochi. Novos arranjos familiares: paternidade, parentalidade e relações de gênero sob o olhar de mulheres chefes de família. **Psicologia clínica**, Rio de Janeiro, v. 19, p. 57-69, dez. 2007.

PETERSEN, Trond; PENNER, André; HOGSNES, Geir. From Motherhood Penalties to Fatherhood Premia: The New Challenge for Family Policy. Institute for Research on Labor and Employment, University of California, Berkeley, 2007.

PINDYCK, R. S.; RUBINFELD, D. L. **Econometria**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

PNS. Pesquisa Nacional de Saúde. IBGE, 2019.

SARTOR, Angela Kalckmann Romanó. A Paternidade na Conciliação Trabalho-Família. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 42, 2018, Caxambu. **Anais [...]**. Caxambu: UNICAPM, 2018.

SCHULTZ, T. W. **O Capital Humano: investimentos em educação e pesquisa**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SIN, Isabelle; DASGUPTA, Kabir; PACHECO, Gail. **Parenthood and labour market outcomes**. Nova Zelândia: Ministério da Mulher, maio 2018.

SOUZA, Carmen Lúcia Carvalho de; BENETTI, Silvia Pereira da Cruz. Paternidade contemporânea: levantamento da produção acadêmica no período de 2000 a 2007. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 19, p. 97-106, abr. 2009.

WHITEHOUSE, Gillian. Parenthood and pay in Australia and the UK: evidence from workplace surveys. **Journal of Sociology**, v. 38, n. 4, p. 381-397, 2002.

YU, Wei-hsin; HARA. Motherhood Penalties and Fatherhood Premiums: Effects of Parenthood on Earnings Growth Within and Across Firms. **Demography**, Durham, v. 58, n. 1, p. 247-272, fev. 2021.

YUN, Myeong-Su. Uma solução simples para o problema de identificação em decomposições salariais detalhadas. **Inquérito económico**, v. 43, n. 4, pág. 766-772, 2005.