

Insper Instituto de Ensino e Pesquisa
Curso de Graduação em Economia

Giulia Wagana Di Martino

**Consequências da demissão após a licença maternidade para
o mercado de trabalho feminino no Brasil**

São Paulo

2020

Giulia Wagana Di Martino

**Consequências da demissão após a licença maternidade para
o mercado de trabalho feminino no Brasil**

Monografia apresentada ao curso de Ciências
Econômicas, como requisito parcial para a obtenção
do Grau de Bacharel em Economia do Insper Instituto
de Ensino e Pesquisa.

Orientador(a): Profa. Dra. Regina Carla Madalozzo

São Paulo

2020

Di Martino, Giulia Wagana

Consequências da demissão após a licença maternidade para o mercado de trabalho feminino no Brasil / Giulia Wagana Di Martino. – São Paulo, 2020.

37 f.

Monografia: Faculdade de Economia e Administração. Insper, Instituto de Ensino e Pesquisa.

Orientadora: Profa. Dra. Regina Carla Madalozzo

1. Licença maternidade 2. Mercado de trabalho 3. Pareamento por escore de propensão

Giulia Wagana Di Martino

**Consequências da demissão após a licença maternidade para
o mercado de trabalho feminino no Brasil**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Bacharel em Economia do Insper Instituto de Ensino e Pesquisa.

EXAMINADORES

Prof. Dr. Regina Carla Madalozzo

Orientadora

Prof. Dr. Fernando Ribeiro Leite Neto

Examinador

DEDICATÓRIA

Dedico essa Monografia aos meus pais, Silvio e Elaine, e à minha irmã Marina, por sempre acreditarem em mim, mesmo quando eu mesma não o fiz.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as pessoas que estiveram ao meu lado e me apoiaram durante essa jornada que foi me tornar Economista. Para além disso, vocês contribuíram para meu crescimento como pessoa, e por isso serei eternamente grata.

RESUMO

Este estudo busca examinar as consequências da demissão após a licença maternidade no mercado de trabalho feminino brasileiro, com foco no Estado de São Paulo. Para a análise, considerou-se apenas as trabalhadoras registradas formalmente, com dados provenientes da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), fornecidos pelo Ministério do Trabalho, para os anos de 2012 e 2017. Através do uso do método estatístico de pareamento por escore de propensão (*Propensity Score Matching – PSM*), foi possível identificar um efeito médio negativo no salário futuro da mulher que não permanece na força de trabalho no ano seguinte após a licença maternidade. Evidenciou-se também que mulheres com maior nível de escolaridade possuem menor probabilidade de perderem seu emprego após o nascimento de um filho. Apesar de alguns resultados encontrados já terem sido evidenciados na literatura brasileira sobre o tema, este estudo traz de diferente as características das mulheres que perdem o emprego logo após usufruírem da licença maternidade, permitindo assim novas interpretações sobre a licença, principalmente no que diz respeito às mulheres mais vulneráveis.

Palavras-chave: licença maternidade; mercado de trabalho; pareamento por escore de propensão.

ABSTRACT

This paper aims to examine the consequences of dismissal after the maternity leave in the Brazilian female labor market, focusing on the State of São Paulo. For the analysis, only formally registered workers were considered, using data from RAIS (Annual Social Information List), provided by the Ministry of Labor, for the years 2012 and 2017. Through the use of the statistical method Propensity Score Matching - PSM, it was possible to identify a negative average effect on the future salary of women who do not remain in the workforce in the next year after maternity leave. It was also shown that women with a higher level of education are less likely to lose their jobs after the birth of a child. Although some results found have already been evidenced in the Brazilian literature on the subject, this study brings out the characteristics of women who lose their jobs right after taking maternity leave, thus allowing new interpretations of the leave, especially with regards to the most vulnerable women.

Keywords: maternity leave; labor market; propensity score matching (PSM).

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1. LICENÇA MATERNIDADE	10
1.1.2. LEGISLAÇÃO SOBRE A LICENÇA MATERNIDADE	11
1.2. LICENÇA PATERNIDADE	12
1.2.1. LEGISLAÇÃO SOBRE A LICENÇA PATERNIDADE	13
1.3. LICENÇA PARENTAL	14
1.3.1. LEGISLAÇÃO SOBRE A LICENÇA PARENTAL	14
2. REVISÃO DE LITERATURA	15
3. METODOLOGIA	18
4. BASE DE DADOS	20
4.1. ANÁLISE DESCRITIVA	20
4.2. DIVISÃO DA AMOSTRA	24
5. RESULTADOS	26
6. LIMITAÇÕES	32
7. CONCLUSÃO	33
8. REFERÊNCIAS	35

1. INTRODUÇÃO

Nos dias de hoje discute-se muito a importância da diversidade, principalmente nas empresas. Um argumento utilizado para justificar isso é o de que a maior diversidade aumenta a produtividade das operações, devido à composição heterogênea dos times, diminuindo os conflitos dentro deles (AGÓCS & BURR, 1996). Assim, vemos a crescente participação de grupos minoritários nas empresas, com destaque para o grupo das mulheres. A presença feminina no mercado de trabalho aumentou nos últimos tempos. Dados censitários do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) mostram que em 1950, a participação feminina na PEA (População Economicamente Ativa) brasileira era de aproximadamente 13,6%. Em 2010, esse número mais que triplicou, passando para 49,9% (ANDRADE, 2016).

Entretanto, segundo o relatório anual da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2018, menos da metade (48%) das mulheres em idade-ativa participavam do mercado de trabalho mundial, enquanto esse valor para os homens era de 75%. Isso significa que em torno de 3 entre 5 pessoas que participavam da força de trabalho mundial naquele ano eram homens (OIT, 2019).

Assim, um dos maiores desafios da sociedade hoje é garantir a inserção justa e igualitária do grupo feminino no mercado de trabalho. Apesar da crescente participação delas na PEA, são muito poucas as mulheres que atingem cargos de liderança e são tão bem remuneradas quanto os homens. Outro fator de atenção é o grande *gap* salarial existente no mercado entre os gêneros. Pesquisas do IBGE mostram que, em 2018, o rendimento médio da mulher brasileira com idade entre 25 e 49 anos correspondia a 79,5% do rendimento dos homens na mesma faixa etária (IBGE, 2018). Para justificar isso, muitos utilizam o “problema” da maternidade, o que seria uma barreira (*glass ceiling*) para se atingir cargos mais elevados e igualdade salarial (CABEZA, JOHNSON, TYNER, 2011).

Dessa forma, visto o aumento e a importância da participação desse grupo no mercado de trabalho, são necessárias diversas políticas sociais e regulamentos para garantir e perpetuar essa inclusão. Uma dessas políticas, e foco deste trabalho acadêmico, que pode também ser considerada uma “solução” para que as mulheres se insiram melhor futuramente no mercado de trabalho, é a licença maternidade. Ela é adotada em diversos

países do mundo e tem como um de seus objetivos proteger o trabalho da mulher logo após o nascimento do filho.

Nesse estudo, serão discutidos os efeitos da licença maternidade no mercado de trabalho feminino no Brasil, com foco nas mulheres que são demitidas após o período de estabilidade no trabalho estabelecido pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), que vai desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (MELO, 2019). Para obtenção desses efeitos será utilizado o método estatístico de pareamento por escore de propensão (*Propensity Score Matching – PSM*), com dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), fornecida pelo Ministério do Trabalho (MTE). Primeiramente, será apresentada uma visão geral sobre a licença maternidade, descrevendo-a e diferenciando-a das diversas licenças existentes, como a paternal por exemplo. Em seguida, será discutido como essa licença funciona no mundo e, em especial, no Brasil, país no qual a licença será analisada. Já na seção de Revisão de Literatura, serão apresentados os impactos que a licença maternidade possui no emprego e no salário futuro da mulher ao redor do mundo. Por fim, na seção de Metodologia e Base de dados, serão descritos, respectivamente, o método econométrico utilizado e a RAIS.

1.1. LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade foi estabelecida como um direito na Declaração de Direitos Humanos (DUDH), publicada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948. Segundo o Artigo 25 dessa declaração, que discorre sobre o direito a um padrão de vida adequado, “A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social” (ONU, 2018).

Sendo, portanto, considerada um direito humano, a Organização Mundial do Trabalho (OIT) define a licença maternidade como o período de licença do trabalho na qual a mulher tem direito após o nascimento do filho. Segundo ela, essa licença é necessária pois garante que as mães consigam cuidar de seus recém-nascidos, provendo a eles todo cuidado necessário nos primeiros momentos de vida. Além disso, a licença visa proteger também o trabalho da mulher, garantindo uma fonte de renda no período que ela não trabalhar e que ela ainda tenha um cargo após o nascimento do filho, permitindo às mulheres segurança econômica e bem-estar (OIT, 2019).

1.1.2. LEGISLAÇÃO SOBRE A LICENÇA MATERNIDADE

As legislações existentes nos países sobre licença maternidade diferem muito, principalmente em relação à duração e à remuneração delas. A primeira convenção internacional sobre essa licença ocorreu em 1919 e foi realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ela estipulou que as mulheres não deveriam trabalhar por no mínimo seis semanas após o nascimento dos filhos (AKGUNDUZ & PLANTEGA, 2013). Após essa convenção, muitos países começaram a adotar a licença maternidade em suas legislações, sendo que alguns possuem licenças mais vantajosas.

Dentre os países pertencentes à OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), a média de licença maternidade remunerada oferecida é de 14 semanas, sendo que alguns oferecem até 6 meses de licença paga (como, por exemplo, o Reino Unido). A grande exceção é os Estados Unidos, que não oferecem nenhum tipo de remuneração durante o período de licença (OECD, 2019).

Contrastando com esse último, os países nórdicos são os que possuem algumas das licenças mais vantajosas do mundo, com uma história de mais de cem anos. A Suécia, por exemplo, introduziu a primeira licença maternidade não remunerada em 1901, sendo a remunerada introduzida aproximadamente cinquenta anos depois, em 1955. O exemplo foi seguido pela Noruega, em 1956, e por muitos outros países em seguida (GUPTA ET. AL., 2006). Nos dias atuais, os países nórdicos permitem em média uma licença maternidade de 18 semanas, sendo um dos mais generosos a Islândia, que admite que a mãe não trabalhe por até 5 meses e tenha seu emprego protegido, sendo 80% do seu salário pago nesse período (OECD, 2017).

Dentre os países pertencentes à União Europeia também há uma diferença na duração das licenças, porém, elas são pequenas entre os países, uma vez que o Parlamento Europeu estipula um mínimo de 14 semanas de afastamento com garantia de proteção ao trabalho. Países como Alemanha, França e Holanda adotam a média, entre 14 e 17 semanas. Já a Itália, República Tcheca e a Bulgária são mais generosas em oferecer pelo menos 18 semanas (OIT, 2014). Em relação à remuneração, no entanto, não há uma regra estipulada. Em alguns países, o governo arca com os custos da licença e em outros não, sendo a remuneração total ou parcial.

Os Estados Unidos, como dito anteriormente, não possuem em sua legislação federal regras que remunerem a mulher no período de licença, estipulado em até 12 semanas. No

entanto, diversos estados possuem leis que concedem às mulheres um período adicional de licença. Já o Canadá, em contraste, oferece às mulheres 17 semanas de licença maternidade, sendo 15 dessas remuneradas. A mulher pode optar também por um adicional de 10 semanas de licença parental, totalizando 27 semanas. A Austrália também oferece um período parecido a esse último, de 16 semanas totalmente remuneradas, com a possibilidade de extensão com a licença parental (OECD, 2017).

Dentre os países da América Latina, o Brasil é um dos que possui uma das licenças de maior duração. A média de semanas concedidas para os primeiros é de 12,5, de acordo com a OIT. Já no Brasil, desde a Constituição de 1988, a mulher gestante tem direito a um afastamento de 120 dias (em torno de 17 semanas) com remuneração total paga pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social). Além disso, a mulher possui estabilidade no trabalho garantida por lei desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (MELO, 2019).

A primeira lei sobre licença maternidade no Brasil surgiu em 1932, introduzindo um afastamento compulsório de um total de 8 semanas das mulheres ao trabalho, sendo a remuneração parcial (STOLAR, 2018). Em 1948, com a introdução da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), a licença maternidade passou a ter duração de 84 dias e era paga pelos empregadores. Somente em 1973, os custos da licença passaram a ser assumidos pelo INSS. Por fim, em 1988, houve um aumento do período da licença de 84 para 120 dias, com remuneração total. Em 2008, foi estabelecido que as empregadoras públicas poderiam ser beneficiadas com 60 dias extras de licença, totalizando 180 dias (em torno de 25 semanas). No mesmo ano houve a criação do programa Empresa Cidadã, que também estabeleceu o mesmo período de licença para as funcionárias das empresas que aderiram ao programa (Senado Federal, 2018).

Além da licença maternidade, é importante explicitar que existem outros tipos de licença relacionados ao nascimento do filho. Neste estudo serão apresentadas também as definições de licença paternidade e parental. No entanto, o objeto de estudo e foco deste trabalho é a licença primeiramente citada.

1.2. LICENÇA PATERNIDADE

A Organização Mundial do Trabalho (OIT) define a licença paternidade como um pequeno período de licença tirado imediatamente após o nascimento do filho. Ela visa dar oportunidade ao pai de prover assistência para a mãe nos primeiros momentos de vida da

criança. Garante também uma situação mais igualitária de gênero no mercado de trabalho (OIT, 2019).

Entretanto, apesar de considerar que a organização das responsabilidades familiares não depende somente da mulher, mas que os homens também possuem um papel nisso, a Organização Mundial do Trabalho (OIT) não possui nenhuma norma que regularize essa licença. Ela apenas a reconhece através de regulamentações.

Além disso, segundo a mesma fonte, são 79 países do mundo (de 163 que possuem dados disponíveis), geralmente mais desenvolvidos, que possuem em suas legislações uma parte referente à licença paternidade. Desses 79, a licença não é facultativa apenas para 3 deles (OIT, 2019).

1.2.1. LEGISLAÇÃO SOBRE A LICENÇA PATERNIDADE

A Legislação a respeito da Licença Paternidade difere muito ao redor do mundo, podendo ser de 1 dia, como na Tunísia, a até 90 dias, como na Islândia, Eslovênia e Finlândia, salvo algumas condições (OIT). No entanto, todas possuem em comum a menor duração em relação a Licença Maternidade.

Entre os países africanos e asiáticos, a duração da licença é pequena, a maior parte não ultrapassando 5 dias. No entanto, um que se destaca é o Quênia, que oferece até duas semanas de licença paternidade paga.

Já para os países mais desenvolvidos e aqueles pertencentes à União Europeia, a média do número de dias concedidos de licença é em torno de 10, segundo a OIT. Se destacam nesse grupo: Portugal, oferecendo 20 dias (sendo 10 desses compulsórios), e Espanha e Bulgária, com 15 dias de licença cada. Os países nórdicos oferecem também licença paternidade generosas em comparação aos outros países, assim como a maternidade. A Finlândia, por exemplo, concede 90 dias, sendo 54 desses remunerados. Já a Noruega e a Suécia oferecem, respectivamente, 15 dias não pagos e 10 dias pagos. Entretanto, esses países oferecem benefícios adicionais aos pais com a licença parental.

Os países latino americanos, em contraste aos mais desenvolvidos, oferecem poucos dias de licença remunerada. Equador, Colômbia e Venezuela são os mais generosos, oferecendo de 8 a 14 dias. Já no Brasil a licença paternidade é um pouco diferente, já que o governo brasileiro oferece apenas 5 dias de licença paga para os pais de recém-nascidos.

1.3. LICENÇA PARENTAL

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a licença parental corresponde ao período após a licença maternidade ou paternidade disponível para ambos os pais, no qual estes podem não comparecer ao trabalho para cuidar da criança e organizar a vida familiar, sendo que o período total de licença pode ser dividido entre os pais. Essa licença não está estabelecida em nenhuma convenção da OIT, mas está presente em algumas recomendações feitas pela organização. Já é adotada por 66 países (de 169 que possuem dados disponíveis), a maioria considerados desenvolvidos (OIT, 2019).

1.3.1. LEGISLAÇÃO SOBRE A LICENÇA PARENTAL

Ao contrário da licença maternidade e paternidade, a licença parental ainda não se encontra muito difundida no mundo entre os países emergentes e subdesenvolvidos. Os países com destaque dessa licença são os pertencentes à OCDE.

Apesar desses países serem generosos em conceder um período de licença e proteção do trabalho dos pais de recém-nascidos, a maioria não os remunera. É o caso de Portugal, que permite que tanto a mãe quanto o pai tirem 6 meses de licença cada antes de a criança completar 3 anos, mas não os remunera nesse período, e da Irlanda e Reino Unido, que permitem 3 meses no total antes de a criança completar 5 anos (FAGAN & HEBSON, 2006). Além desses, a Espanha permite que os pais tirem um total de 3 anos de licença combinada sem remuneração.

Já dentre os países que remuneram parcialmente é relevante citar a Itália, que concede 10 meses de licença tirada até a criança completar 8 anos, que pode se estender até 11 meses se o pai usufruir de pelo menos 3 desses meses. A remuneração dessa licença é condicional, sendo que os pais recebem 30% do salário por 6 meses até a criança completar 3 anos e os demais meses não são remunerados. Além da Itália, a Alemanha, a França e a Áustria remuneram os pais parcialmente, de acordo com algumas condições (FAGAN & HEBSON, 2006).

Por fim, mais uma vez os países nórdicos se destacam em relação a generosidade das licenças. A Suécia, por exemplo, oferece 18 meses no total, sendo que cada pai deve tirar no mínimo 60 dias de licença. A remuneração é de 80% do salário por um período máximo de 480 dias por família. Já na Dinamarca, os pais podem tirar 32 semanas cada,

e a remuneração é feita de acordo com as mesmas taxas das licenças maternidade e paternidade (FAGAN & HEBSON, 2006).

2. REVISÃO DE LITERATURA

A literatura existente a respeito da licença maternidade e seus impactos no mercado de trabalho feminino é extensa, sendo fortemente estudada em vários países do mundo, cada qual com sua respectiva legislação a respeito do tema.

Uma licença muito estudada pela literatura é a dos países nórdicos, uma vez que eles possuem um período de licença relativamente maior do que a dos outros países e altas taxas de empregabilidade feminina. Rösen e Sundström (1996) ao analisarem o impacto que as políticas públicas desses países possuem no emprego da mulher, concluíram que elas são fundamentais. O alto suporte econômico dados às famílias com crianças e as generosas licenças parentais permitem que as mulheres exerçam tanto seu papel de mãe como o de participantes ativas do mercado de trabalho. Gupta et al. (2006) também concluem que o modo como as políticas parentais dos países nórdicos é organizado, além do alto investimento em creches e estabelecimentos de cuidado infantil, facilitam a maior inserção da mulher no mercado de trabalho após o nascimento dos filhos. No entanto, mesmo com as generosas condições de licença maternidade, Kleven et al. (2019) evidenciaram, em um estudo conduzido na Dinamarca, que o nascimento de um filho cria uma diferença salarial de aproximadamente 20% entre homens e mulheres, devido principalmente ao número de horas trabalhadas e à participação no mercado. Além disso, encontraram que essa penalidade está majoritariamente associada à escolha de profissão, segmento e firma escolhida para se trabalhar, e ainda que ela é passada de geração para geração, resultando em um aumento da penalidade nas últimas quatro décadas.

Outra linha de pesquisa muito estudada sobre o tema investiga a relação entre a duração da licença e o salário da mulher. Lequien (2012) usando-se de uma política francesa que dá incentivos financeiros para a adesão das mulheres a um período maior de licença maternidade, sob certas condições, evidenciou que, no futuro, elas teriam um impacto negativo no salário e descontinuidade na carreira. Atribuiu isso ao maior período de afastamento do trabalho e diminuição total das horas trabalhadas por dia. Ruhm (1998) também encontrou um *trade-off* entre a duração da licença e o salário futuro da mulher. Analisando 9 países europeus, concluiu que quanto maior o período de afastamento estabelecido pela licença, maior é o número de mulheres que retornam ao mercado de

trabalho, porém com um impacto salário-hora futuro negativo. Segundo o autor, isso ocorre pois o maior período de licença incentiva as mulheres a adentrarem o mercado, mas também faz com que os empregadores as remunerem menos futuramente.

Para sanar esse último problema, Farré (2016), em seu estudo, sugere que a criação de períodos de licenças maiores direcionados exclusivamente aos pais permitiria que a mulher progredisse em sua carreira, impedindo a descontinuidade da mesma após o nascimento do filho. Ainda, a autora defende que essa seria uma solução para a diminuição do *wage gap* existente no mercado entre homens e mulheres, uma vez que passaria a incentivar a maior participação do homem em trabalhos domésticos e familiares. Essa visão é corroborada por Low e Sánchez-Marcos (2015), que em suas pesquisas apontam que um dos motivos para os países nórdicos possuírem um menor *gender wage gap* em relação aos Estados Unidos é o fato de possuírem licenças maternidade e parental mais generosas.

Além disso, retomando a relação positiva entre a duração da licença maternidade e a inserção das mulheres no mercado de trabalho, Berger e Waldfogel (2004), utilizando dados americanos em painel, examinaram a relação entre a licença maternidade e a decisão das mulheres de retornarem ao trabalho pós-parto entre 1988 e 1996. Encontraram que as mulheres empregadas durante a gravidez e antes do nascimento do filho, que contavam com a licença maternidade para proteger seus empregos, retornavam mais rapidamente a trabalhar do que mulheres desempregadas no mesmo período, uma vez que estavam mais conectadas ao mercado de trabalho. Essas mulheres também tinham uma menor probabilidade de se manterem afastadas por um período maior que 12 semanas de seus empregos, período máximo de proteção ao trabalho dado pela licença maternidade americana. Os resultados sugerem um impacto positivo entre o período de duração da licença e o comportamento da mulher em relação ao trabalho.

Analisando o mesmo contexto para o Brasil, Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) não encontraram os mesmos resultados. Estimando o impacto do aumento da duração da licença maternidade no Brasil de 84 para 120 dias em 1988, através do método estatístico de diferenças-em-diferenças e utilizando a PME (Pesquisa Mensal do Emprego) do IBGE, não evidenciaram que a mudança na legislação reteve mais mulheres no mercado de trabalho. Também não encontraram impactos negativos no salário futuro das mulheres, o que pode indicar que a licença não implica em altos custos para os empregadores.

No entanto, a literatura a respeito dos impactos econômicos da licença maternidade para o Brasil ainda é escassa. Além do artigo acadêmico citado, foram encontrados apenas mais três estudos, sendo um deles uma dissertação de mestrado (STOLAR, 2018) e o outro uma tese de doutorado (MALAFIA, 2008).

Machado e Neto (2016) analisaram as consequências da licença maternidade paga para o mercado de trabalho das mulheres brasileiras empregadas formalmente. Eles acompanharam a trajetória da mulher por 47 meses, durante antes e depois do período da licença, formando dois grupos: mulheres que tiraram licença por 120 dias em 2009 (controle) e mulheres que tiraram a licença por 180 dias em 2012 (tratamento). Após isso, utilizaram o método de diferenças-em-diferenças para analisarem os impactos no mercado de trabalho. Concluíram, assim como Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006), que as políticas brasileiras de licença maternidade não são eficazes em manter as mulheres no mercado de trabalho. A empregabilidade da mulher é estável até o período em que o trabalho está protegido por lei. Depois, ela cai e volta a se estabilizar após um ano.

Bastos de Malafaia (2009) e Stolar (2018) diferentemente dos demais estudos brasileiros, analisaram períodos de mudanças de legislação sobre a licença maternidade. A primeira estudou como um teto imposto pelo INSS sobre o pagamento do benefício referente a licença maternidade em dezembro de 1998, com uma suspensão temporária em 1999 e suspensão definitiva em 2003, afetou o emprego e o salário da mulher no período. Com dados da PME (Pesquisa Mensal de Emprego) e da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) e utilizando também o método de diferenças-em-diferenças, concluiu que o teto do pagamento do benefício imposto pelo INSS, e a transferência dessa responsabilidade para os empregadores, fez com que o salário-hora das mulheres fosse negativamente afetado, sendo que esse efeito persistiu mesmo quando a política foi temporariamente suspensa. Além disso, constatou que as mulheres mais jovens, ou seja, aquelas que não haviam iniciado suas carreiras há muito tempo, e em idade que geralmente tiravam a licença, foram relativamente mais afetadas pela política do que as mais velhas.

Já Stolar (2018) estudou o efeito da ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias em empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã no Brasil. Utilizou dados brasileiros provenientes da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e uma regressão descontínua, e encontrou que não houve impacto para o nível de emprego ou renda das mulheres que utilizaram os 60 dias adicionais de licença maternidade, mesmo

o programa Empresa Cidadã impondo custos aos trabalhadores. Esse resultado, no entanto, pode advir do fato de que a utilização dos 60 dias adicionais é opcional, e somente mulheres empregadas em empresas que aderiram ao programa podem usufruir do benefício.

No geral, encontraram-se resultados difusos na literatura a respeito da licença maternidade. A grande razão disso é o fato de cada país possuir uma licença particular, sendo, portanto, difícil comparar os resultados encontrados. No Brasil, no entanto, parece um consenso entre os autores de que a legislação a respeito da licença maternidade não é eficaz em cumprir um de seus principais objetivos: a retenção da mulher no mercado de trabalho.

Visto isso, esse trabalho acadêmico objetiva estudar quais as consequências para a parte da força de trabalho feminina que perde o emprego após o período de estabilidade concedido por lei no Brasil.

3. METODOLOGIA

Para analisar as consequências para o mercado de trabalho feminino das mulheres que são demitidas após o período de estabilidade concedido pela legislação brasileira, utilizaremos o método de pareamento por escore de propensão (*Propensity Score Matching – PSM*), amplamente utilizado na avaliação de impactos de políticas aplicadas ao mercado de trabalho (CALIENDO & KOPEINING, 2008).

Quando se avalia o efeito de uma determinada política em um indivíduo, é necessário conhecer seu resultado caso ele não tivesse sido tratado. Dada a impossibilidade de se observar isso no mundo real, o método de pareamento por escore de propensão é utilizado. Ele consiste em encontrar pares com características semelhantes entre os grupos de controle e tratamento e pareá-los, encontrando-se assim uma aproximação da diferença entre os resultados de quando o indivíduo foi tratado e quando não foi. Essa técnica diminui o viés de seleção de quando se utiliza a média dos resultados do grupo de controle como *proxy* para se comparar os resultados do grupo de tratamento quando ele não foi tratado (CALIENDO & KOPEINING, 2008).

O primeiro passo do método consiste em definir os grupos de tratamento e controle, atribuindo uma variável binária a eles. Neste trabalho, a distinção será feita da seguinte forma:

Controle: Mulheres que usufruíram da licença maternidade e continuaram na força de trabalho no ano seguinte.

Tratamento: Mulheres que usufruíram da licença maternidade e não continuaram na força de trabalho no ano seguinte.

A variável de tratamento será binária e definida por D_i , de acordo com a classificação:

$$D_i = \begin{cases} 1, & \text{se o indivíduo } i \text{ pertencer ao grupo de tratamento;} \\ 0, & \text{se o indivíduo } i \text{ pertencer ao grupo de controle.} \end{cases}$$

Já os resultados potenciais serão definidos por $Y_i(D_i)$ para cada indivíduo i , no qual $i=1, \dots, N$, sendo que N denota a quantidade total da amostra.

Dessa forma, o efeito de tratamento do indivíduo i pode ser encontrado através da equação:

$$\tau_i = Y_i(1) - Y_i(0)$$

O resultado não-observável descrito anteriormente está no termo $Y_i(0)$, e recebe o nome de “contrafactual”. Para evitar o problema do viés de seleção, citado anteriormente, ao estimar esse termo e chegar a resultados mais precisos, utiliza-se o pareamento por escore de propensão.

Após a separação da amostra, é necessário estimar a probabilidade de determinado indivíduo pertencer ao grupo de tratamento ou controle, baseado em variáveis independentes observáveis. Para isso, usaremos o modelo Probit, adequado para tratamentos de variáveis binárias e qualitativas (CALIENDO & KOPEINING, 2008), que pode ser definido por:

$$P_i(Y = 1 | x) = \Phi(x_i \beta)$$

Onde Φ representa uma função de distribuição normal cumulativa e β representa o conjunto de regressores do modelo (MODEL & CURVE, 2005).

Após a obtenção da probabilidade de cada indivíduo pertencer a determinado grupo, faz-se o pareamento. Essa parte consiste em achar “pares” entre os grupos de tratamento e controle que possuem aproximadamente a mesma probabilidade. Dessa forma, é possível encontrar uma aproximação dos resultados dos indivíduos do grupo de tratamento caso eles não tivessem sido tratados. Com a diferença entre os resultados,

consegue-se obter o real efeito médio de tratamento entre os grupos. No caso deste trabalho, será possível analisar qual seria o salário da mulher caso ela não tivesse sido demitida após a licença maternidade.

4. BASE DE DADOS

A base de dados que será utilizada para estimar a equação explicitada na seção de Metodologia é a RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais), fornecida pelo Ministério do Trabalho (MTE). A RAIS é uma base administrativa que contém informações anuais sobre as relações do mercado de trabalho formal brasileiro existentes até 31 de dezembro do ano analisado. Nela constam informações a respeito dos trabalhadores de cada pessoa jurídica brasileira, incluindo qualquer tipo de empregado: estatutário, celetista, temporário e avulso. Com essa base de dados, é possível acompanhar a trajetória de cada trabalhador brasileiro ao longo dos anos, podendo-se analisar informações tanto de caráter social quanto econômico, por exemplo: sexo, faixa etária, grau de instrução, tempo de emprego, número de horas trabalhadas, remuneração, entre outros (ECONS, 2010).

Assim, ela constitui uma rica fonte de informações do mercado de trabalho formal brasileiro, e por isso será utilizada como base de dados deste trabalho acadêmico.

4.1. ANÁLISE DESCRITIVA

A análise das consequências da demissão da mulher após a licença maternidade para o mercado de trabalho será feita apenas para o Estado de São Paulo nos anos de 2012 e 2017 nesse estudo. Assim, há consequentemente uma limitação nos resultados, mesmo levando-se em consideração que a maior parte da PEA (População Economicamente Ativa) brasileira encontra-se nesse estado, como pode-se observar na **Tabela 1**.

Após a seleção da RAIS do Estado de São Paulo para os anos de 2012 e 2017, alguns filtros foram aplicados. Primeiramente, foram excluídos da base todos os trabalhadores pertencentes ao sexo masculino. Após isso, excluiu-se também todas as mulheres que não estavam em idade fértil (entre 15 e 49 anos), que possuíam número de dígitos do CPF (Cadastro de Pessoa Física) diferente de 10 ou 11 e/ou que possuíam remuneração média igual a zero.

Além disso, como os grupos de tratamento e controle correspondem apenas a trabalhadoras que usufruíram da licença maternidade, somente ficaram na base inicial

(ano de 2012) as mulheres que usufruíram dessa licença. Já que na RAIS é possível registrar até três afastamentos no ano, foi considerada licença maternidade quando pelo menos um dos afastamentos foi identificado dessa forma. Por fim, como é possível a mulher possuir mais de um emprego e, portanto, aparecer mais de uma vez na base, para simplificar a análise foram somadas as remunerações médias por CPF e mantidas somente aquelas que correspondiam ao maior tempo de emprego.

A proporção de observações da base original em relação a cada filtro pode ser consultada na **Tabela 2**. Já na **Tabela 3**, é possível analisar os principais dados descritivos da amostra.

Tabela 1 – População Economicamente ativa Brasileira por Estado

UF	2011	2012	2013	2014	2015
Acre	357	381	337	373	356
Alagoas	1.344	1.391	1.429	1.417	1.358
Amapá	302	311	332	355	333
Amazonas	1.689	1.720	1.771	1.908	1.845
Bahia	7.602	7.416	7.530	7.879	7.566
Ceará	4.121	4.184	4.215	4.319	3.987
Distrito Federal	1.435	1.473	1.536	1.590	1.579
Espírito Santo	2.047	2.061	1.999	2.141	2.062
Goiás	3.342	3.384	3.433	3.515	3.557
Maranhão	3.093	3.102	3.242	3.359	3.170
Mato Grosso	1.667	1.657	1.615	1.733	1.705
Mato Grosso do Sul	1.344	1.388	1.395	1.465	1.441
Minas Gerais	10.830	11.050	11.210	11.479	11.489
Pará	3.752	3.799	3.798	3.885	3.893
Paraíba	1.831	1.858	1.808	1.959	1.974
Paraná	5.992	5.945	6.071	6.084	5.993
Pernambuco	3.877	4.130	4.171	4.306	4.280
Piauí	1.663	1.656	1.601	1.751	1.722
Rio de Janeiro	8.035	7.835	8.102	8.264	8.408
Rio Grande do Norte	1.566	1.586	1.656	1.700	1.644
Rio Grande do Sul	6.197	6.301	6.265	6.450	6.371
Rondônia	855	920	880	909	875
Roraima	241	234	230	264	250
Santa Catarina	3.524	3.568	3.697	3.790	3.736
São Paulo	23.068	23.296	23.256	24.007	24.050
Sergipe	1.051	1.075	1.066	1.149	1.141
Tocantins	757	741	756	770	736

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2001/2005.

Tabela 2 – Tamanho da Amostra

	2012	Proporção	2017	Proporção
Base original (Trabalhadores CLT - RAIS)	21.571.239	100%	18.669.385	100,00%
Mulheres	9.115.487	42,26%	8.216.698	44,01%
Mulheres em idade fértil	8.148.633	37,78%	7.006.276	37,53%
Mulheres em idade fértil com CPF contendo 10 ou 11 dígitos	8.081.132	37,46%	6.953.499	37,25%
Mulheres em idade fértil com CPF contendo 10 ou 11 dígitos que tiraram licença maternidade	252.872	1,17%	279.970	1,50%
Base utilizada	247.667	1,15%	158.294	0,85%

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 3 – Análise Descritiva

	2012	2017
Número de observações	247.667	158.294
Remuneração média	R\$1.777,38 (R\$ 2287,21)	R\$3.462,30 (R\$ 4650,63)
Tempo de emprego (Meses)	41 (36,8)	56,62 (56,22)
Idade	29,26 (5,6)	34,35 (5,56)
Escolaridade		
Ensino Fundamental Incompleto	4,88%	2,98%
Ensino Fundamental Completo	7,86%	5,28%
Ensino Médio Incompleto	6,59%	3,62%
Ensino Médio Completo	54,89%	54,46%
Ensino Superior Incompleto	5,01%	3,93%
Ensino Superior Completo	20,26%	28,72%
Mestrado	0,37%	0,76%
Doutorado	0,14%	0,26%
Raça		
Branca	68,65%	60,68%
Negra	4,09%	4,26%
Parda	18,57%	19,63%
Indígena	0,17%	0,10%
Amarela	0,55%	0,67%
Não identificado	7,97%	14,65%
Ramos de atividade (CNAE)		
Agricultura	1,30%	1,03%
Indústria	15,29%	12,29%
Construção	1,98%	1,78%
Comércio	33,75%	29,03%
Setor Financeiro	4,04%	4,73%
Setor Administrativo	6,41%	11,13%
Outros	37,23%	40,07%

*Valores entre parênteses correspondem ao desvio padrão.

Fonte: Elaboração própria.

A **Tabela 3** apresenta uma análise descritiva da amostra utilizada para os anos de 2012 e 2017.

Em 2012, foram consideradas somente as mulheres que tiraram licença maternidade naquele ano, contando, portanto, com 247.667 observações. Já em relação ao ano de 2017, o número de observações é menor. Isso porque a análise descritiva desse ano só foi feita com a parte da amostra que aparecia em 2012, assim só aparecem na base as mulheres que tiraram licença em 2012 e estavam na força de trabalho em 2017. É esperado que esse número seja menor mesmo uma vez que as mulheres tendem a sair do mercado de trabalho após o nascimento de um filho, como evidenciado por Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) e Machado e Neto (2016). Assim, o número final de observações considerado para a análise descritiva de 2017 foi de 158.294.

Comparando a remuneração média nas duas amostras, é interessante notar que ela aumentou consideravelmente de 2012 para 2017, passando de R\$1.777,38 para R\$3.462,30. Um dos fatores que pode explicar isso é o aumento do salário mínimo com o passar dos anos, que era de R\$622,00 (Ministério da Economia, 2012) em 2012 e passou para R\$937,00 em 2017 (Ministério da Economia, 2017). Além disso, como a base de 2017 só contém mulheres que estavam na força de trabalho desde 2012, é natural que a remuneração média tenha aumentado, em grande parte devido ao reajuste salarial anual obrigatório, assim como o tempo médio de emprego, que passou de 41 meses em 2012 para 56,62 meses em 2017, e a idade média, que aumentou em 5 anos no período.

Outra observação importante diz respeito ao aumento do percentual de escolaridade a partir do ensino superior completo na amostra de 2017 em relação à de 2012. Isso indica que as mulheres que mais conseguiram se manter na força de trabalho nos 5 anos analisados são as que possuem maior escolaridade, o que explica também a diferença de remuneração média dos anos analisados.

A amostra de 2012 possuía uma remuneração média relativamente abaixo da média do país, que era de R\$2.920,48, enquanto a amostra de 2017 apresentou resultados um pouco maiores que a média brasileira de R\$3.075,33 naquele ano (Ministério do Trabalho, 2018). Essa diferença pode ser explicada pelo aumento da escolaridade. Em 2012, como havia menos mulheres com ensino superior completo na amostra, a remuneração média foi menor. Já em 2017, com o aumento da escolaridade das mulheres analisadas, a remuneração média aumenta em relação à média brasileira.

Em relação à questão racial, tanto na amostra de 2012 quanto na de 2017, mais mulheres declararam-se como sendo brancas e pardas, o que é coerente com o perfil dos trabalhadores brasileiros, segundo o Ministério do Trabalho. Entre os anos analisados, há uma diminuição significativa do percentual de brancas e um aumento quase que proporcional do número de mulheres que preferem não identificar sua raça. Essa diminuição também segue a tendência que ocorre no mercado de trabalho brasileiro no geral. Segundo dados da RAIS, o número de trabalhadores que se declara como branco vem diminuindo com o passar dos anos, resultando em uma variação de aproximadamente 2,5% desses trabalhadores na força de trabalho de 2011 a 2017 (Ministério do Trabalho, 2017).

Por fim, em relação ao ramo de atividade em que se encontravam, a maior parte das mulheres estavam inseridas no setor industrial, comercial e administrativo, tanto na amostra de 2012 quanto na de 2017, o que já era esperado já que esses são os setores de atividade que concentram a maior parte dos trabalhadores registrados. No entanto, houve um significativo aumento da participação de mulheres no ramo administrativo em 2017, e diminuição nos outros setores, o que indica que as mulheres que continuaram na força de trabalho após tirarem licença maternidade em 2012 acabaram migrando majoritariamente para esse setor.

4.2. DIVISÃO DA AMOSTRA

Como dito na seção de Metodologia, para realização do método de pareamento por escore de propensão é necessário a divisão da amostra entre grupo de tratamento e controle. Neste trabalho foram considerados como pertencentes ao grupo de controle as mulheres que tiraram licença maternidade em 2012 e continuavam na força de trabalho em 2013. Já as mulheres pertencentes ao grupo de tratamento foram aquelas que tiraram licença maternidade em 2012 e não estavam trabalhando em 2013.

Essa distinção foi feita levando-se em consideração o motivo do desligamento. Para as mulheres que não estavam na força de trabalho no ano seguinte, foi verificado se ela se demitiu ou foi demitida. No caso de ela ter pedido para sair do emprego, não foi considerada como tratada.

A **Tabela 4**, apresenta uma análise descritiva da amostra completa, já com a distinção entre o grupo de tratamento e controle.

Tabela 4 – Análise descritiva do grupo de tratamento e controle

	Controle	Tratamento	Diferença	Teste t	Valor p
Número de observações	292.750	14.102	188.186	-	-
Remuneração média	R\$2.728,83 (R\$ 3801,30)	R\$1.662,53 (R\$ 1936,39)	R\$1.066,30 -	33,1049	0,0000
Tempo de emprego (Meses)	52,32 (49,79)	27,78 (22,13)	24,54 -	58,2494	0,0000
Idade	31,95 (6,11)	31,01 (5,87)	0,94 -	17,9322	0,0000
Escolaridade					
Ensino Fundamental Incompleto	3,45%	4,72%	-0,0127	-7,982	0,0000
Ensino Fundamental Completo	5,99%	8,75%	-0,0276	-13,39	0,0000
Ensino Médio Incompleto	4,72%	6,46%	-0,0174	-9,466	0,0000
Ensino Médio Completo	53,61%	63,96%	-0,1035	-24,11	0,0000
Ensino Superior Incompleto	4,68%	4,10%	0,0058	3,212	0,0013
Ensino Superior Completo	26,70%	11,81%	0,1489	39,47	0,0000
Mestrado	0,63%	0,18%	0,0045	6,737	0,0000
Doutorado	0,23%	0,04%	0,0019	4,822	0,0000
Raça					
Branca	64,04%	67,08%	-0,0304	-7,35	0,0000
Negra	4,21%	3,91%	0,003	1,7748	0,0759
Parda	18,52%	20,88%	-0,0236	-7,0498	0,0000
Indígena	0,13%	0,13%	0	-0,0263	0,9790
Amarela	0,64%	0,42%	0,0022	3,1967	0,0014
Não identificado	12,45%	7,57%	0,0488	27,2789	0,0000
Ramos de atividade (CNAE)					
Agricultura	1,03%	1,54%	0,022	-5,8349	0,0000
Indústria	13,46%	15,86%	-0,0051	-8,1207	0,0000
Construção	1,78%	2,21%	-0,024	-3,7298	0,0002
Comércio	29,81%	39,55%	-0,0043	-24,608	0,0000
Setor Financeiro	4,57%	1,62%	-0,0974	16,6007	0,0000
Setor Administrativo	10,47%	2,54%	0,0295	30,5737	0,0000
Outros	38,88%	36,68%	0,0793	5,229	0,0000

Fonte: Elaboração própria.

Após a divisão, o grupo de controle contou com uma amostra de 292.750 observações, enquanto o grupo de tratamento teve uma amostra relativamente menor, de 14.102 observações. Em termos de idade média, os grupos são bem parecidos e apresentam a maior parte das mulheres com idade em torno de 31 anos. Já em termos de remuneração média e tempo médio de emprego, o grupo de controle apresentou médias superiores. Isso indica que as mulheres que não são demitidas logo após a licença maternidade e se mantêm no emprego durante o ano seguinte ao dar à luz, acabam por ficar mais tempo no emprego e ter uma remuneração média mais elevada.

Além disso, é possível perceber que o grupo de controle apresenta maior nível de escolaridade. Apesar do percentual de mulheres que completam o ensino médio ser maior

no grupo de tratamento, mais mulheres do grupo de controle completam o nível superior e continuam estudando. Isso pode justificar a maior remuneração desse grupo no futuro e a maior permanência no emprego.

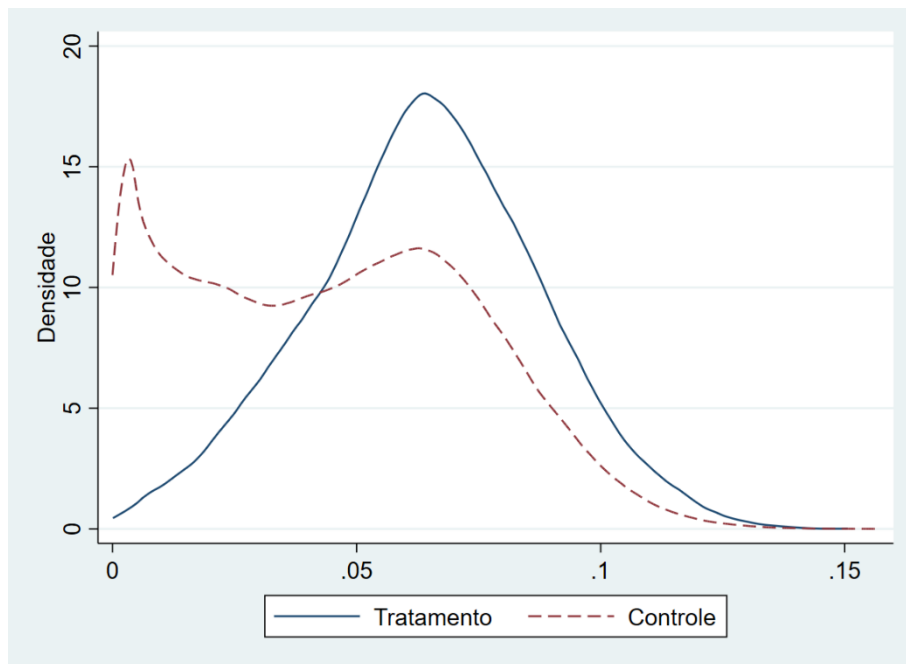
Por fim, em relação à raça, os dois grupos apresentam porcentagens bem parecidas, com predominância das mulheres que se declaram como brancas e pardas nos dois grupos. Já em relação aos ramos de atividades em que as mulheres se encontram inseridas, as mulheres do grupo de tratamento e controle estão majoritariamente no setor comercial. No entanto, é interessante notar que o grupo de controle tem uma porcentagem relativamente alta de mulheres no setor administrativo, o que corrobora com a ideia exposta na **seção 4.1** de que as mulheres que continuaram na força de trabalho após a licença maternidade tendem a migrar para esse setor.

Vale ressaltar que as diferenças entre os valores das variáveis dos grupos de tratamento e controle apresentadas na tabela 4 são estatisticamente significantes. Porém, com exceção da porcentagem de mulheres brancas e negras na amostra, verificou-se que os grupos são diferentes em suas características. Por isso mesmo foi feito o pareamento, permitindo uma melhor comparação entre eles.

5. RESULTADOS

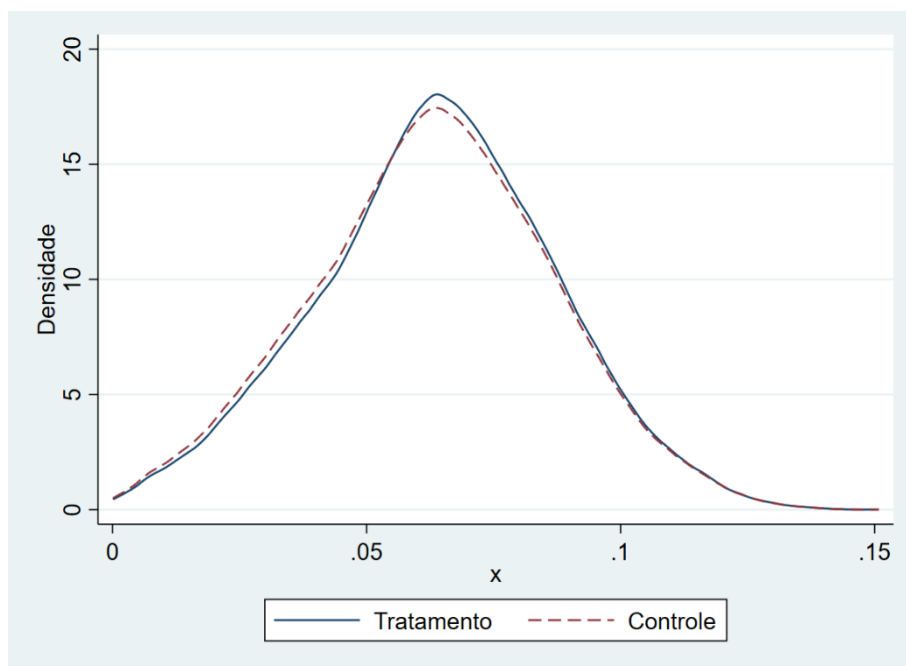
Nesta seção serão expostos os resultados encontrados com a aplicação do método de pareamento por escore de propensão nos dados apresentados. No entanto, para validação dos mesmos é necessário, primeiramente, verificar a qualidade do ajuste do pareamento. Isso foi feito graficamente. A **Figura 1** apresenta a distribuição das mulheres entre os grupos de tratamento e controle antes do pareamento com reposição. Já a **Figura 2** mostra a mesma distribuição após o pareamento. Como as linhas se sobrepõem na segunda figura, concluiu-se que os indivíduos do grupo de tratamento possuem um escore de propensão similar aos do grupo de controle, sendo suficientemente parecidos estatisticamente, permitindo uma comparação. Dessa forma, é possível analisar os resultados encontrados.

Figura 1 – Gráfico de ajuste do modelo antes do pareamento com reposição



Fonte: Elaboração própria.

Figura 2 – Gráfico de ajuste do modelo depois do pareamento com reposição



Fonte: Elaboração própria.

Na tabela 5 pode-se observar as consequências para o salário das mulheres que foram demitidas em até um ano após tirarem licença maternidade utilizando um método de pareamento com reposição, o que significa que cada indivíduo pode ser pareado com

mais de um, encontrando assim o real efeito médio de tratamento (efeito causal, ATT) nos tratados.

Tabela 5 – Resultados do pareamento com reposição

	Coefficiente	Desvio Padrão	Valor p
Tempo de emprego (Meses)	-0,008207	0,0001	0,000
Idade	0,0088946	0,0007	0,000
Escolaridade			
Ensino Fundamental Completo	0,2312	0,0245	0,346
Ensino Médio Incompleto	-0,0024	0,0261	0,926
Ensino Médio Completo	-0,0672	0,0206	0,001
Ensino Superior Incompleto	-0,1331	0,0281	0,000
Ensino Superior Completo	-0,341	0,0231	0,000
Mestrado	-0,4687	0,0852	0,000
Doutorado	-0,6804	0,1703	0,000
Raça			
Branca	0,02285	0,1113	0,837
Negra	-0,11871	0,113	0,293
Parda	-0,0339	0,1115	0,761
Amarela	-0,0556	0,1265	0,66
Não identificado	-0,06612	0,1191	0,579
Ramos de atividade (CNAE)			
Agricultura	0,0843	0,0358	0,019
Indústria	0,1045	0,0124	0,000
Construção	0,1251	0,0291	0,000
Comércio	0,0717	0,0096	0,000
Setor Financeiro	-0,2479	0,0286	0,000
Setor Administrativo	-0,2926	0,0378	0,000
Constante	-1,561	0,1154	-
ATT	-302,0633	-	-
Número de observações	306.852	-	-

Fonte: Elaboração própria.

Encontrou-se que as mulheres pertencentes ao grupo de tratamento, ou seja, que não se encontram na força de trabalho no ano seguinte ao usufruírem da licença maternidade pelo fato de terem sido demitidas, possuem uma penalização salarial média de R\$302,06 em relação às mulheres que continuam trabalhando após a licença. Esse efeito médio negativo no salário da mulher que é demitida após a licença maternidade

ocorre provavelmente devido à interrupção em sua carreira e as dificuldades encontradas para retornar ao mercado de trabalho. Vale ressaltar que esse resultado já havia sido evidenciado na literatura brasileira a respeito do tema (MALAFIA, 2008; MACHADO, NETO, 2016; STOLAR, 2018). Apesar desses estudos terem focado em outros aspectos da licença maternidade, como a extensão da mesma, não se encontrou em nenhum deles evidências de uma relação positiva entre salário e licença maternidade.

Além disso, esse efeito também já era esperado segundo a literatura estudada em outros países. Ruhm (1998) e Lequien (2012), apesar de terem feito suas análises em contextos relativamente diferentes, concluíram que as mulheres que aderem à licença maternidade podem vir a ter no futuro uma descontinuidade da carreira e um menor salário em relação às mulheres que não usufruem da licença.

Analisando também os coeficientes apresentados na primeira coluna da tabela 5, percebe-se que quanto maior a escolaridade da mulher, menores são as chances de ela pertencer ao grupo de tratamento, a um nível de significância de 5%. Esse resultado é similar ao encontrado por Machado e Neto (2016), que concluíram que a probabilidade de a mulher estar empregada após usufruir da licença maternidade é sistematicamente maior para aquelas que possuem um maior nível de escolaridade. Isso porque essas mulheres apresentam um maior nível técnico e geralmente possuem empregos que exigem um maior nível de conhecimento em determinado assunto. Além disso, a partir dos resultados, é possível inferir que as mulheres que trabalham no setor administrativo e financeiro e que possuem maior tempo de emprego também possuem menos chance de serem demitidas após a licença maternidade. Por fim, em relação à raça, os resultados encontrados não possuem relevância estatística para a análise.

Para maior consistência dos resultados, foi também realizado um pareamento sem reposição, ou seja, os indivíduos foram pareados de um a um (*one to one matching*). A **Tabela 6** apresenta os resultados desse pareamento.

Tabela 6 – Resultados do pareamento com reposição

	Coefficiente	Desvio Padrão	Valor p
Tempo de emprego (Meses)	-0,008207	0,0001568	0,000
Idade	0,0088946	0,000712	0,000
Escolaridade			
Ensino Fundamental Completo	0,0231286	0,02451	0,346
Ensino Médio Incompleto	-0,0024177	0,02602	0,926
Ensino Médio Completo	-0,0671906	0,02064	0,001
Ensino Superior Incompleto	-0,133105	0,0281	0,000
Ensino Superior Completo	-0,3410561	0,02301	0,000
Mestrado	-0,4687984	0,08522	0,000
Doutorado	-0,6804852	0,17035	0,000
Raça			
Branca	0,0228559	0,1113039	0,837
Negra	-0,1187132	0,1130018	0,293
Parda	-0,0339957	0,111557	0,761
Amarela	-0,055655	0,12655	0,66
Não identificado	-0,066126	-0,55	0,579
Ramos de atividade (CNAE)			
Agricultura	0,0843316	0,0358845	0,019
Indústria	0,1045211	0,0124815	0,000
Construção	0,1251454	0,0290785	0,000
Comércio	0,0717252	0,0096453	0,000
Setor Financeiro	-0,2479916	0,028699	0,000
Setor Administrativo	-0,2926841	0,0378214	0,000
Constante	-1,561091	0,1154569	0,000
ATT	-306,411	-	-
Número de observações	306.852	-	-

Fonte: Elaboração própria.

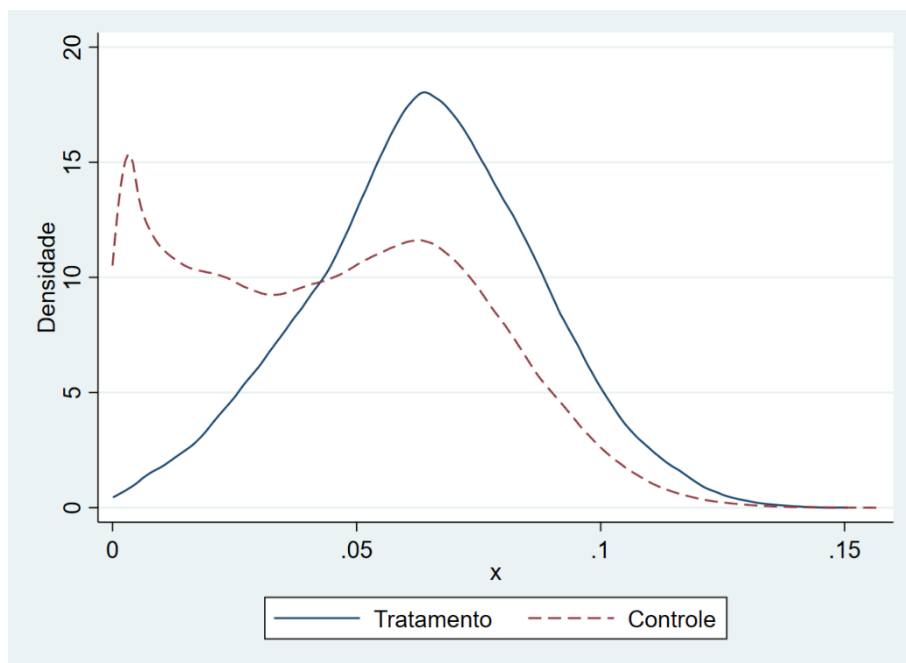
Para esse método, encontrou-se uma penalização salarial para as mulheres que fazem parte do grupo de tratamento de R\$306,41, valor um pouco maior do que o encontrado quando se utilizou o método com reposição. Assim como nesse mesmo método, verificou-se uma menor propensão das mulheres mais escolarizadas, a partir das que possuem como maior grau de escolaridade o ensino médio completo, a pertencerem

ao grupo de tratamento. Essas mulheres possuem menor chance de serem demitidas após o nascimento de um filho.

Encontrou-se também uma menor propensão das mulheres que trabalham nos setores administrativo e financeiro de pertencerem ao grupo de tratamento. Já em relação à raça, assim como no método com reposição, não foram encontrados resultados estatisticamente significantes.

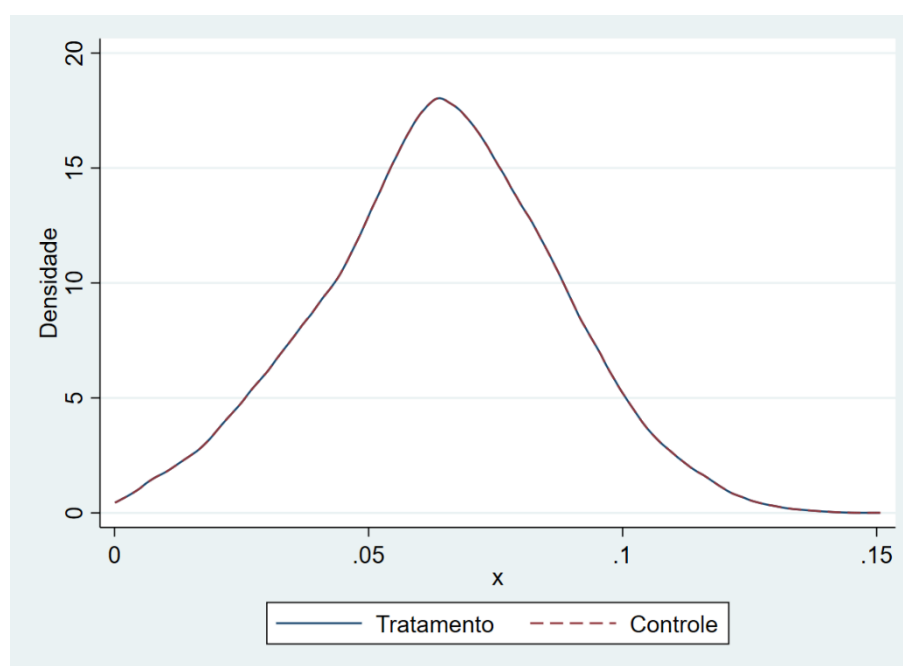
De forma geral, os dois métodos apresentaram resultados consistentes, com poucas diferenças entre eles. No entanto, o método sem reposição apresentou um ajuste melhor depois do pareamento, como pode ser observado nas **figuras 3 e 4**. A sobreposição das linhas na **figura 4**, após o pareamento sem reposição, é mais precisa do que quando comparado com a **figura 2**, com reposição.

Figura 3 - Gráfico de ajuste do modelo antes do pareamento sem reposição



Fonte: Elaboração própria.

Figura 4 - Gráfico de ajuste do modelo depois do pareamento sem reposição



Fonte: Elaboração própria.

6. LIMITAÇÕES

Este trabalho acadêmico apresenta algumas limitações de resultados relacionadas às dificuldades em acompanhar a trajetória das mulheres no mercado de trabalho e ao período e amostra analisados.

Apesar de São Paulo ser o estado brasileiro que possui a maior PEA (População Economicamente Ativa), não se pode assumir que os resultados aqui encontrados possam ser aplicados a nível Brasil. Cada estado e região brasileira possuem suas peculiaridades em relação ao mercado de trabalho. Além disso, foram analisadas apenas mulheres que estavam na força de trabalho em 2012 em São Paulo e continuavam em 2017 no mesmo estado. Desconsiderou-se eventuais entrantes na força de trabalho entre esse período, o que pode ter influenciado o resultado encontrado.

Outro ponto que influencia a medição do resultado é a dificuldade em acompanhar a trajetória da mulher ao longo do período analisado. Isso ocorreu quando a mulher mudou de estado no qual trabalhava. Nesse caso, considerou-se que ela saiu totalmente da força de trabalho, o que por vezes não é verdade, influenciando a validade da análise realizada.

Para maiores precisões de resultados, seria necessário incluir mais estados e analisar o que acontece no mercado a cada ano, e não somente em um período. No entanto, apesar

de todas as limitações, os resultados são significativos estatisticamente e nos fornecem uma ideia da consequência da licença maternidade no mercado de trabalho feminino brasileiro.

7. CONCLUSÃO

Neste trabalho, buscou-se analisar as consequências que a licença maternidade possui no mercado de trabalho feminino no Brasil. Mais especificamente, buscou-se comparar as mulheres que são demitidas em até um ano após o nascimento de um filho com as mulheres que continuam na força de trabalho. Utilizando-se dados da RAIS e o método estatístico de pareamento por escore de propensão (*Propensity Score Matching – PSM*), com uma amostra que contou apenas com trabalhadoras do estado de São Paulo que saíram de licença maternidade em 2012 e ainda estavam na força de trabalho em 2017, encontrou-se um efeito médio negativo no salário futuro da mulher que perde o emprego em até um ano após tirar licença maternidade.

De certa forma, esse efeito médio negativo no salário das mulheres que perdem o emprego após a licença maternidade já era esperado pela literatura (MALAFIA, 2008; MACHADO, NETO, 2016; STOLAR, 2018). O que este estudo traz de diferente são as características dessas trabalhadoras. Em geral, são mulheres com menor grau de escolaridade, com menor tempo de emprego e que não trabalham no setor administrativo e/ou financeiro. Isso ocorre talvez pela dificuldade em se retornar ao trabalho após o nascimento de um filho e as interrupções de carreira que isso implica.

Apesar de possuir limitações relacionadas à amostra e às dificuldades em se acompanhar a trajetória das mulheres na força de trabalho ao longo do tempo, especialmente daquelas que mudam de estado, os resultados encontrados foram estatisticamente significantes e nos permitem algumas novas interpretações sobre a licença maternidade, principalmente no que diz respeito à proteção do emprego das mulheres mais vulneráveis.

Como apontado por Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) e Machado e Neto (2016), a extensão da licença maternidade por um maior período seria uma forma de proteger melhor o emprego da mulher após o nascimento do filho. O primeiro estudo evidenciou ainda que as políticas que visam alongar o período de licença maternidade não são altamente custosas para o mercado de trabalho. Comparando-se os custos com os inúmeros benefícios evidenciados pela área da saúde (AVENDANO ET AL.;

BEUCHERT ET AL., 2016; NANDI ET AL., 2016), aumentar o período de licença maternidade poderia ser uma opção de política que incentivaria a maior retenção de mulheres no mercado de trabalho, assim como evidenciado nos países nórdicos, que possuem as licenças mais generosas em termos de duração.

No entanto, o aumento do período da licença sozinho não seria uma política tão eficaz. Assim como evidenciado por Ruhm (1998) em seu estudo sobre a licença maternidade em vários países europeus, o aumento do período da licença está relacionado ao aumento do emprego das mulheres, mas com redução de seus salários relativos conforme a extensão da licença. Farré (2016) encontrou o mesmo resultado. No entanto, sugere que a criação de licenças direcionadas exclusivamente para os pais poderiam aumentar no longo prazo a inserção da mulher no mercado de trabalho e mitigar em parte o efeito negativo no salário, ponto também defendido por Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006).

Atualmente, no Brasil, a licença paternidade é de apenas cinco dias e não configura na RAIS uma causa de afastamento específica. Dessa forma, o Estado brasileiro implicitamente estimula a desigualdade de gênero ao considerar que a responsabilidade de cuidar do filho é predominantemente da mulher. Assim, como evidenciado nos estudos, um aumento da discussão sobre o tema combinado de um aumento da licença paternidade poderia ser uma opção para a maior inserção da mulher no mercado de trabalho.

Por fim, uma outra política que já se mostrou muito eficaz nos países nórdicos e em outros países é a combinação da licença maternidade com investimentos em creches e estabelecimentos de cuidado infantil (GUPTA ET AL.,2006). Eles permitem as mulheres retornem ao trabalho mais rapidamente e com tranquilidade, sabendo que seus filhos estão sendo bem cuidados.

Todos esses exemplos são propostas de políticas que funcionaram em outros países, mas ainda não há evidências de que funcionem no Brasil. Mais estudos são necessários para confirmarem a efetividade das mesmas em garantir a inserção mais justa e igualitária das mulheres brasileiras no mercado de trabalho. Esse trabalho acadêmico apenas inicia a discussão e indica quais são as mulheres mais vulneráveis e sujeitas a perderem seus empregos após usufruírem da licença maternidade.

REFERÊNCIAS

AGÓCS, C.; BURR, C. Employment equity, affirmative action and managing diversity: Assessing the differences. *International Journal of Manpower*, v. 17, n. 4–5, p. 30–45, 1996.

AKGUNDUZ, Y. E.; PLANTENGA, J. Labour market effects of parental leave in Europe. *Cambridge Journal of Economics*, v. 37, n. 4, p. 845–862, 2013.

ANDRADE, T. Mulheres No Mercado De Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade? *Estudo Técnico*, n. M, p. 72, 2016. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade>. Acesso em: 11 out. 2019.

AVENDANO, M.; BERKMAN, L. F.; BRUGIAVINI, A.; PASINI, G. The long-run effect of maternity leave benefits on mental health: Evidence from European countries. *Social Science and Medicine*, v. 132, p. 45–53, 2015. Elsevier Ltd. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.02.037>>.

BASTOS DE MALAFAIA, V. M. The effect of changes in maternity leave policy on labor market outcomes for females in Brazil. *ProQuest Dissertations and Theses*, p. 155, 2009. Disponível em: <https://search.proquest.com/docview/205444038?accountid=12117%0Ahttp://resolver.ebscohost.com/openssl?url?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info:ofi/enc:UTF-8&rft_id=info:sid/ProQuest+Dissertations+%26+Theses+Global&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:dissertation&rft>.

BERGER, L. M.; WALDFOGEL, J. Maternity leave and the employment of new mothers in the United States. *Journal of Population Economics*, v. 17, n. 2, p. 331–349, 2004.

BEUCHERT, L. V.; HUMLUM, M. K.; VEJLIN, R. The length of maternity leave and family health. *Labour Economics*, v. 43, p. 55–71, 2016. Elsevier B.V. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2016.06.007>>.

CABEZA, JOHNSON, TYNER. Glass Ceiling and Maternity Leave as Important Contributors to the Gender Wage Gap. *Southern Journal of Business and Ethics*. Jan, 2019.

CARVALHO, S. DE; FIRPO, S. Os Efeitos Do Aumento Da Licença-Maternidade Sobre O Salário E O Emprego Da Mulher No Brasil *. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 36, n. 3, p. 489–524, 2006. Disponível em: <<http://www.ppe.ipea.gov.br/index.php/pppe/article/view/60>>.

ECONS – Laboratório de Economia. Disponível em: <http://www.ufjf.br/econs/files/2010/05/RAIS-e-CAGED-Introdu%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0s-Bases-de-Dados-12-de-Abril-de-2010.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2019.

FAGAN, Colette & HEBSON, Gail. (2006). Making work pay - debates from a gender perspective: a comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006.

FARRÉ, L. Parental Leave Policies and Gender Equality: A Survey of the Literature. *Estudios de economía aplicada*, v. 34, n. 1, p. 45–60, 2016.

GUPTA, N. D.; SMITH, N.; VERNER, M. Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to? IZA DP No. 2014 Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to? Nabanita Datta Gupta Nina Smith Mette Verner Forschungsinstitut Institute for th. , n. May 2014, 2006.

IBGE .2019 Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem/>. Acesso em: 11 out. 2019.

ILO Working Conditions Laws Database. ILO, Geneva. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/travail>. Acesso em: 11 out. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em: 11 out. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Employment and Social Outlook: Trends 2019. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf. Acesso em: 11 out. 2019.

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

LEQUIEN, L. The Impact of Parental Leave Duration on Later Wages. *Annals of Economics and Statistics*, v. 108, n. 107/108, p. 267, 2012.

LOW, H.; SÁNCHEZ-MARCOS, V. Female labour market outcomes and the impact of maternity leave policies. *IZA Journal of Labor Economics*, v. 4, n. 1, p. 1–22, 2015. *IZA Journal of Labor Economics*. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1186/s40172-015-0029-1>.

MACHADO, C.; NETO, V. P. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. Fundação Getúlio Vargas, 2016. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. 2012. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/2013/05/AEPS_2012.pdf. Acesso em: 16 abr. 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/04/AEPS-2017-abril.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. 2017. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais/rais-2017>. Acesso em: 17 abr. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. 2018. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais>. Acesso em: 16 abr. 2020.

MODEL, L.; CURVE, Y. Probit Model Learn more about Probit Model What Are Neural Networks? The Income-Health Gradient: Evidence From Self-Reported Health and Biomarkers in Understanding Society., n. 2000, 2005.

NANDI, A.; HAJIZADEH, M.; HARPER, S.; et al. Increased Duration of Paid Maternity Leave Lowers Infant Mortality in Low- and Middle-Income Countries: A Quasi-Experimental Study. *PLoS Medicine*, v. 13, n. 3, p. 1–18, 2016.

OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. 2017. Disponível em: www.oecd.org/social/family/database.htm. Acesso em: 12 out. 2019.

OECD. Parental Leave Systems. Ago, 2019. Disponível em: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf. Acesso em: 11 out. 2019.

ONU. 2018 Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-25-direito-a-um-padrao-de-vida-adequado/amp/>. Acesso em: 08 out. 2019.

RÖNSEN, M.; SUNDSTRÖM, M. Maternal employment in Scandinavia: A comparison of the after-birth employment activity of Norwegian and Swedish women. *Journal of Population Economics*, v. 9, n. 3, p. 267–285, 1996.

RUHM, C. J. The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. *Quarterly Journal of Economics*, v. 113, n. 1, p. 285–317, 1998.

SENADO FEDERAL. 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/02/09/primeira-pec-de-2018-amplia-duracao-das-licencas-maternidade-e-paternidade>. Acesso em: 13 out. 2019.

STOLAR, L. B. A Hora de Voltar: Consequências da Ampliação da Licença-Maternidade para Emprego e Renda, 2018.