

Inspere Instituto de Ensino e Pesquisa
Faculdade de Economia e Administração

Fernanda Leonetti Moreira Couto

Os efeitos da licença paternidade no mercado de trabalho feminino

São Paulo

2021

Fernanda Leonetti Moreira Couto

Os efeitos da licença paternidade no mercado de trabalho feminino

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao programa de Graduação em Ciências Econômicas como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Profa. Dra. Regina Carla Madalozzo
- Insper

São Paulo

2021

Couto, Fernanda Leonetti Moreira

Os efeitos da licença paternidade no mercado de trabalho feminino. / Fernanda Leonetti Moreira Couto – São Paulo, 2021.
X f. (9)

Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Insper, 2021.

Orientador: Profa. Dra. Regina Carla Madalozzo

1. Licença Paternidade 2. Mercado de Trabalho 3. Diferencial entre Sexos

Fernanda Leonetti Moreira Couto

Os efeitos da licença paternidade no mercado de trabalho feminino

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao programa de Graduação em Ciências Econômicas como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Profa. Dra. Regina Carla Madalozzo
– Insper.

Banca Examinadora

Profa. Dra. Regina Carla Madalozzo
Insper

Profa. Dra. Priscila Borin Claro
Insper

Dedicatória

Dedico a presente monografia à minha família, meus amigos e aos meus professores, em especial minha orientadora.

Ao meu pai, Flávio, mãe, Cristini, e irmã, Julia, agradeço o suporte emocional ao longo da minha trajetória no Insper. Minha família é quem mais acredita em mim e no meu potencial, mesmo quando eu não o fazia, fazendo com que eu tivesse ainda mais garra no dia a dia. São eles que me motivam à ser minha melhor versão e perseguir os meus sonhos. E fazer minha dupla graduação em Economia não teria sido possível sem eles. Obrigada por todo o amor.

Aos meus amigos, agradeço por terem feito meus dias mais leves. Trabalhos difíceis se tornaram tardes de risadas e aprendizado ao lado de vocês. Semanas de prova eram simples estudos em grupos. E fases difíceis eram navegadas com muito mais facilidade. E sempre que os momentos de trabalho duro passavam, as recompensas vinham e era incrível comemorar ao lado de vocês. Obrigada por todas as histórias.

Aos meus professores, agradeço o aprendizado e a paciência. Em dias de questionamentos, nos davam respostas. Em dias de desatenção, se esforçavam para nos captar. E em todo o caminho nos ensinavam, não só a ter, mas lições para a vida. Em especial agradeço à minha orientadora Regina, que respondia minhas mensagens de desespero quando as respostas não vinham como esperado e me puxava à ser e ter minha melhor versão. Obrigada pelos ensinamentos.

O estudo aqui presente é resultado não só de muito estudo e dedicação, mas também de amor, risadas e novas histórias. Meus anos de faculdade não teriam sido os mesmos sem vocês. Cresci não só profissionalmente, mas pessoalmente. Obrigada.

Resumo

Este estudo busca examinar os efeitos da licença paternidade no mercado de trabalho para as mulheres, com foco em países membros da OECD (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico). Para a análise, utiliza-se dados da OECD Statistics, do World Bank e da World Value Survey, nos anos de 1991 a 2014 de 26 países. Com dados em painel, utilizamos os métodos de efeitos fixos e pareamento por escore de propensão, com dois modelos de pareamento. Estudamos o efeito do tamanho da licença paternidade, como variável explicativa principal, em diversas medidas para o mercado de trabalho feminino. Percebemos que o modelo de efeitos fixos não é adequado, e o de pareamento por escore de propensão é adequado e robusto. Observamos resultados positivos da licença paternidade para a mulher no mercado de trabalho, assim como esperávamos. Este estudo está organizado de forma que, em seguida deste resumo, apresenta introdução, revisão de literatura, metodologia, base de dados, análise descritiva, resultados, limitações e conclusão, finalizando com os anexos de tabelas e gráficos.

Palavras-chave: Licença Paternidade. Mercado de trabalho. Diferencial entre sexos.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	7
2. REVISÃO DE LITERATURA	8
3. METODOLOGIA	10
3.1 MODELO DE EFEITOS FIXOS	10
3.2 MODELO DE PAREAMENTO POR ESCORE DE PROPENSÃO	11
4. BASE DE DADOS	13
5. ANÁLISE DESCRITIVA	14
5.1 VARIÁVEIS RESPOSTA	14
5.1.1 Participação no Mercado de Trabalho	14
5.1.2 Empregabilidade	16
5.1.3 Diferencial Salarial	17
5.2 VARIÁVEIS CONTROLE	18
5.2.1 Licença Paternidade	18
5.2.2 PIB	20
5.2.3 Equidade de Sexos	21
5.2.4 Questões de Percepção	22
6. RESULTADOS	25
7. LIMITAÇÕES	27
8. CONCLUSÃO	27
9. REFERÊNCIAS	28
10. ANEXOS	30
10.1 Tabelas	30
10.2 Gráficos	33

1. INTRODUÇÃO

Refletindo sobre a trajetória das mulheres no mercado de trabalho, a história vem desde as guerras mundiais e da consolidação do sistema capitalista, que as permitiram entrar neste mundo (Probst & Ramos, 2003). Desde então, foram acompanhadas por muito preconceito, o que foi diminuindo com a imposição de políticas públicas e leis a favor das mulheres. E, quando consideramos fatores como participação na economia, educação e emponderamento político, o mundo para o sexo feminino vem melhorando cada vez mais (WEF, 2020).

Entre os anos 50 e 60, as mulheres tinham baixo acesso à educação e pouquíssima participação no mercado de trabalho – estando alocadas em “trabalhos adequados para moças” e sendo permitido por lei a discriminação de gêneros nos diferentes cargos¹. Ainda, sofriam de estereotipações como de que o sexo feminino é menos inteligente, mais frágil – não podendo ou aguentando ter poder – e que foram feitas para cuidar da casa e dos filhos.

Unindo a necessidade de novos trabalhadores do pós guerra com a luta dos movimentos feministas de 1960, muitos estereótipos foram desnaturalizados (Teykal e Coutinho, 2007). Isso permitiu que as mulheres passassem a fazer parte da força de trabalho, e ao longo do tempo, fossem conquistando maior representatividade e igualdade.

Mas, ainda há muito espaço até as mulheres serem vistas iguais aos homens no mercado de trabalho. Existe um *gender gap* de 31,2% a ser fechado globalmente (WEF, 2020), onde o segundo maior responsável por isso é a falta de participação econômica e de oportunidades para as mulheres. Se mantivermos esse ritmo, esse diferencial só será encerrado em 99,5 anos. Ainda, a participação feminina no mercado de trabalho está estagnando e o diferencial salarial aumentando marginalmente. Apenas 55% das mulheres estão no mercado hoje, comparado a 78% dos homens.

Estudos explicam que, hoje em dia, não existe necessariamente uma penalidade de sexo, mas sim de maternidade (Andersen, 2018). É um tipo de estereótipo enraizado

¹ **WHY Women Are Paid Less.** EUA: Netflix, 2018. (18 min.), son., color. Legendado. Série Explained. EP3 S1. Acesso em 24 out. 2020.

em nossa sociedade, onde a mulher é vista como a responsável pelo cuidado da casa e dos filhos e o homem pelo ganha pão da família. Sendo assim, com uma maior licença paternidade, o pai dividiria mais as tarefas de casa e do bebê com a mãe, a permitindo voltar mais cedo para o mercado de trabalho ou conseguir trabalhar formalmente mais horas, por exemplo (Ekberg et. al., 2005).

Logo, a intenção deste estudo é analisar se a licença paternidade tem efeito sob o mercado de trabalho para a mulher. Para isto, analisam-se os países membros da OECD, que recentemente vem sendo incentivados a implementar políticas públicas neste sentido.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A questão dos efeitos da licença paternidade no mercado de trabalho vem sendo estudada por acadêmicos a anos. A maioria dos estudos encontram efeito positivo da extensão da licença paternidade no mercado de trabalho para mães no curto prazo (Farrè & Gonzaléz, 2017; Andersen, 2018; Dutnatchik & Özcan, 2019), porém, sem efeitos no longo prazo.

Por conta da discriminação e da redução de horas disponíveis, existe um efeito de penalidade da maternidade (Andersen, 2018). Por outro lado, os pais sofrem um efeito reverso, chamado de prêmio da paternidade, devido à visão de necessidade de aumentos e busca por maior especialização. Ainda, por mais que vejamos um *gender gap* decrescente desde 1980, a penalidade por ter filhos aumentou, saindo de 40% da representatividade do diferencial salarial para 80% em 2013 (Kleven et al., 2019).

É esperado que uma maior licença paternidade leve o pai a estar mais tempo presente depois do nascimento do bebê. Com isso, os cuidados da criança e da casa tendem a ser mais bem divididos, do curto ao longo prazo (Ekberg et. al., 2005). Sendo assim, a mulher acaba retornando ao mercado de trabalho mais cedo e/ou dedicando mais tempo para o trabalho formal (Dutnatchik & Özcan, 2019). Um estudo de caso norueguês mostrou que os pais de crianças que nasceram após a extensão da licença paternidade estão 50% mais dispostos a dividir o trabalho doméstico igualmente (Kotsadam & Finseraas, 2011). Já estudos alemão e sueco não encontraram diferença

relevante no tempo do pai dedicado a cuidados com a criança (Kluve & Tamm, 2012; Ekberg et. al., 2005).

Em relação às medidas de licença paternidade sancionadas por leis, como dito anteriormente, os efeitos são majoritariamente no sentido de diminuir o *gender gap* e de curto prazo. Rege & Solli (2013) estudam a Noruega, mostrando que uma extensão de 4 semanas levou a uma diminuição do salário do pai nos 5 primeiros anos do filho – o que diminui o *gender gap* de modo negativo, mas não afeta a situação da mulher diretamente.

Farrè & González (2017) encontram, para a Espanha, que um ganho de 2 semanas na licença paternidade, aumenta em 11% a probabilidade de reentrada da mãe na força de trabalho no curto prazo. Ainda, as “novas mães” ganharam cerca de 5% a mais – em ganhos anuais – do que as da pré-reforma, no primeiro ano de trabalho. Esta descoberta vai em linha com Kluve & Tamm e Ekberg et al., mostrando que políticas públicas talvez tenham uma limitação na questão de desigualdade entre sexos no mercado de trabalho.

Por último, Dutnatchik & Özcan (2019) analisam a introdução da licença paternidade de 5 semanas em Quebec, que resultou em um aumento da participação no mercado e em trabalhos *full-time*, diminuição de *part-time* e desemprego, e, por fim, sem efeitos nas horas trabalhadas. Ademais, os efeitos mais fortes foram encontrados entre 2 e 3 anos após a reforma, os fazendo refletir se os efeitos da reforma são duradores o suficiente.

Esse trabalho contribui para a literatura atual ao analisar diversos países de uma vez. Os estudos anteriores focam em olhar para uma medida do governo que estenda a licença paternidade e ver os efeitos dela em diferentes indicadores do mercado de trabalho feminino. Já aqui, analisaremos a evolução da licença paternidade em países OECD, que recentemente vem sendo incentivados a tomar esta medida, numa intenção de ter uma visão mais abrangente desta política.

3. METODOLOGIA

Com o objetivo de analisar os efeitos da licença paternidade no mercado de trabalho para mulheres, utilizaremos dois diferentes métodos: efeitos fixos (*fixed effects* – FE) e pareamento por escore de propensão (*propensed score matching* – PSM). A ideia de usar dois modelos é para garantir a robustez dos resultados, os tornando mais confiáveis.

3.1 MODELO DE EFEITOS FIXOS

Amplamente usado com dados em painel, o modelo de efeitos fixos nos permite controlar os efeitos em níveis de indivíduo na base (Hausman e Taylor, 1981). Esse controle é importante, dado que existem efeitos inobserváveis, e eles podem estar correlacionados às nossas variáveis explicativas, trazendo um modelo com endogeneidade e, portanto, não confiável.

Nossa regressão pode ser representada por:

$$Y_{it} = Licença\ Paternidade_{it} + Controle'_{it} + e_{it} \quad (1)$$

onde,

$$e_{it} = u_i + v_t + w_{it} \quad (2).$$

Aqui, temos a variável resposta explicada pelo tamanho da licença paternidade e um vetor de variáveis controle, além do erro da regressão, para cada indivíduo i e período de tempo t . Esse erro e é composto por 3 partes: individual u , temporal v e aleatório w . Podemos entender os erros individual e temporal como variáveis aleatórias não observáveis, que são correlacionadas com as variáveis resposta.

É possível controlar estes erros individuais e temporais, os quais chamamos de efeitos fixos, adicionando *dummies* para cada um dos indivíduos $D_{I,it}$ e tempos $D_{T,it}$ em nossa regressão, omitindo um de cada tipo. Vale ressaltar que, para este trabalho, os

analisamos os efeitos em países, e não pessoas, e a variável de tempo será de 4 em 4 anos. Aplicando este método obtemos:

$$Y_{it} = Licença\ Paternidade_{it} + Controle'_{it} + D'_{I,it} + D'_{T,it} + w_{it} \quad (3).$$

Controlando estes efeitos que são fixos ao longo do tempo ou dos países, obtemos uma regressão livre de viés de seleção. Assim, somos capazes, por exemplo, de eliminar efeitos de nível de desenvolvimento e cultura. E isso é importante para entendermos o efeito da licença paternidade isolado de interferências, obtendo um resultado mais preciso.

3.2 MÉTODO DE PAREAMENTO POR ESCORE DE PROPENSÃO

O método de pareamento por escore de propensão (*propensed score matching* – PSM) nos permite não só ver os resultados de um tratamento em um grupo, mas também entender o resultado caso esse tratamento não tivesse ocorrido. E exatamente por exibir estes dois cenários, é um modelo bastante utilizado para avaliar o impacto de uma política no mercado de trabalho (Caliendo e Kopeining, 2008).

O primeiro passo é entender qual é o tratamento aplicado em sua base. No nosso caso, separamos o grupo de controle e de tratamento da seguinte forma:

Controle_i: países que naquele momento a licença paternidade exclusiva ao pai não existe, ou seja, é igual a 0;

Tratamento_i: países que naquele momento tenham licença paternidade exclusiva ao pai maior que 0.

Vale destacar que a divisão foi feita desta maneira pois alguns países começam sem licença e depois passam a tê-la, e deste modo conseguimos simular um modelo *diff-in-diff* dentro do PSM.

Atribuímos então uma variável binária para identificar o grupo, que denominamos de LP_i , onde:

$$LP_i = \begin{cases} 1, & \text{caso o país pertença ao grupo de tratamento} \\ 0, & \text{caso o país pertença ao grupo controle} \end{cases}$$

O efeito do tratamento então é dado por

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

onde, Y_i é o resultado potencial para cada país i , $i = 1, \dots, N$ e N é o tamanho de nossa amostra. O problema é que apenas um dos resultados é de fato observado, dependendo se esse país tem licença paternidade ou não e vendo seus efeitos. Por conta de o resultado contrário, que chamamos de contrafactual, não ser observável, a estimação individual acaba não sendo possível. O método de pareamento por escore de propensão então é usado, nos permitindo observar os resultados de efeitos médios entre os países.

Após separarmos a amostra, através das dummies, o método de PSM se utiliza de um modelo probit. Com este, calcula-se a probabilidade de cada país de pertencer ao grupo de tratamento e controle através das variáveis independentes dadas. Com estas probabilidades somos capazes de parear observações do grupo de controle com do de tratamento.

Neste trabalho utilizaremos dois métodos de pareamento: *nearest neighbour matching* (NNM) e *kernel matching* (KM). O NNM gera o pareamento para a cada observação do grupo de tratamento com o de controle baseado no escore de propensão mais próximo (Caliendo e Kopeining, 2008). Já o KM compara cada observação do grupo de tratamento com todas as do grupo de controle, escolhendo diferentes pesos para cada uma delas baseado no tamanho da diferença de seus escores. Utilizamos ambos os modelos para dar mais robustez a nossa análise, dado que o primeiro tem maior variabilidade e menor viés, e o segundo o contrário.

4. BASE DE DADOS

Nossa base de dados foi criada a partir de dados da OECD Stat², World Bank Development Data e World Value Survey (WVS). O OECD Stat reporta dados e metadados de países membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD) e outros países selecionados. Já o World Bank Development Data traz indicadores macroeconômicos, financeiros e de setor ao redor do mundo, unindo informações de diversas plataformas de dados de cada país. Por fim, o World Value Survey é um programa de pesquisa internacional feito a cada 5 anos em cerca de 80 países e mil respondentes, analisando aspectos sociais, políticos, econômicos, religiosos e culturais de cada região.

Os dados de licença paternidade, nossa variável independente de interesse, foram captados na OEDC Stat. Outros dados quantitativos, que servirão de variáveis dependentes e independentes, foram retirados desta base e do World Bank. Já as variáveis qualitativas, que servirão de controle, foram retiradas da World Value Survey.

Unindo as informações, obtemos dados de 26 países, sendo 2 da América do Norte, 2 da Ásia, 20 da Europa e 2 da Oceania, todos membros da OECD, para os anos de 1991 a 2014. Essa base será dividida em ondas de tempo, as da WVS – (2) 1989 a 1993, (3) 1994 a 1998, (4) 1999 a 2004, (5) 2005 a 2009 e (6) 2010 a 2014. O resultado é uma base de dados em painel de micro dados com pouco mais de 100 mil observações. Observamos a nível individual em cada país em cada onda.

Essa base é perfeita para o modelo de efeitos fixos, dado que conseguimos aplicá-lo através de dummies para cada país e onda. Já para o método de pareamento por escore de propensão é necessário tratar esta base. Criamos uma média dos indivíduos, obtendo uma observação por país para cada período, e assim sendo possível utilizar o PSM. Ainda, criamos uma nova variável, a dummy para diferenciar os grupos de controle e tratamento.

² OECD Stat (<https://stats.oecd.org>). Acesso em 05 de maio de 2021.

5. ANÁLISE DESCRITIVA

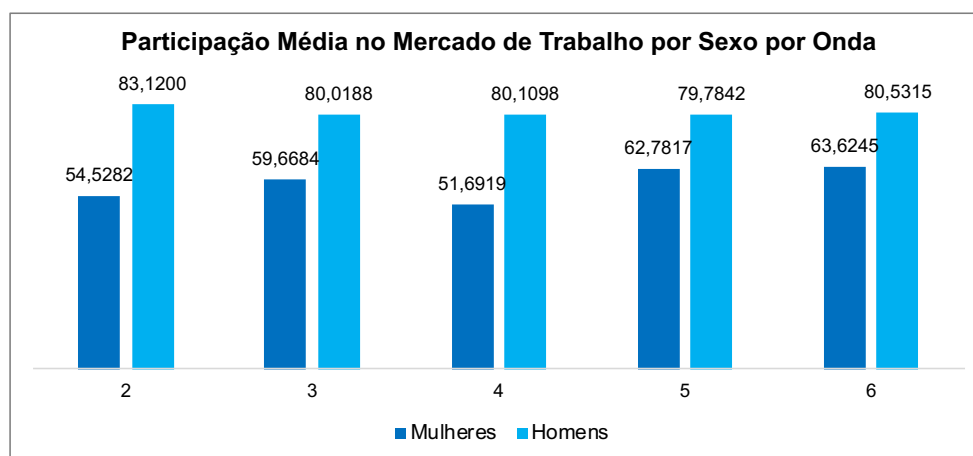
5.1 VARIÁVEIS RESPOSTA

Nossas variáveis resposta serão as que representam o mercado de trabalho: salário, empregabilidade e participação – sempre nos interessando a ótica do diferencial entre sexos.

5.1.1 Participação na força de trabalho

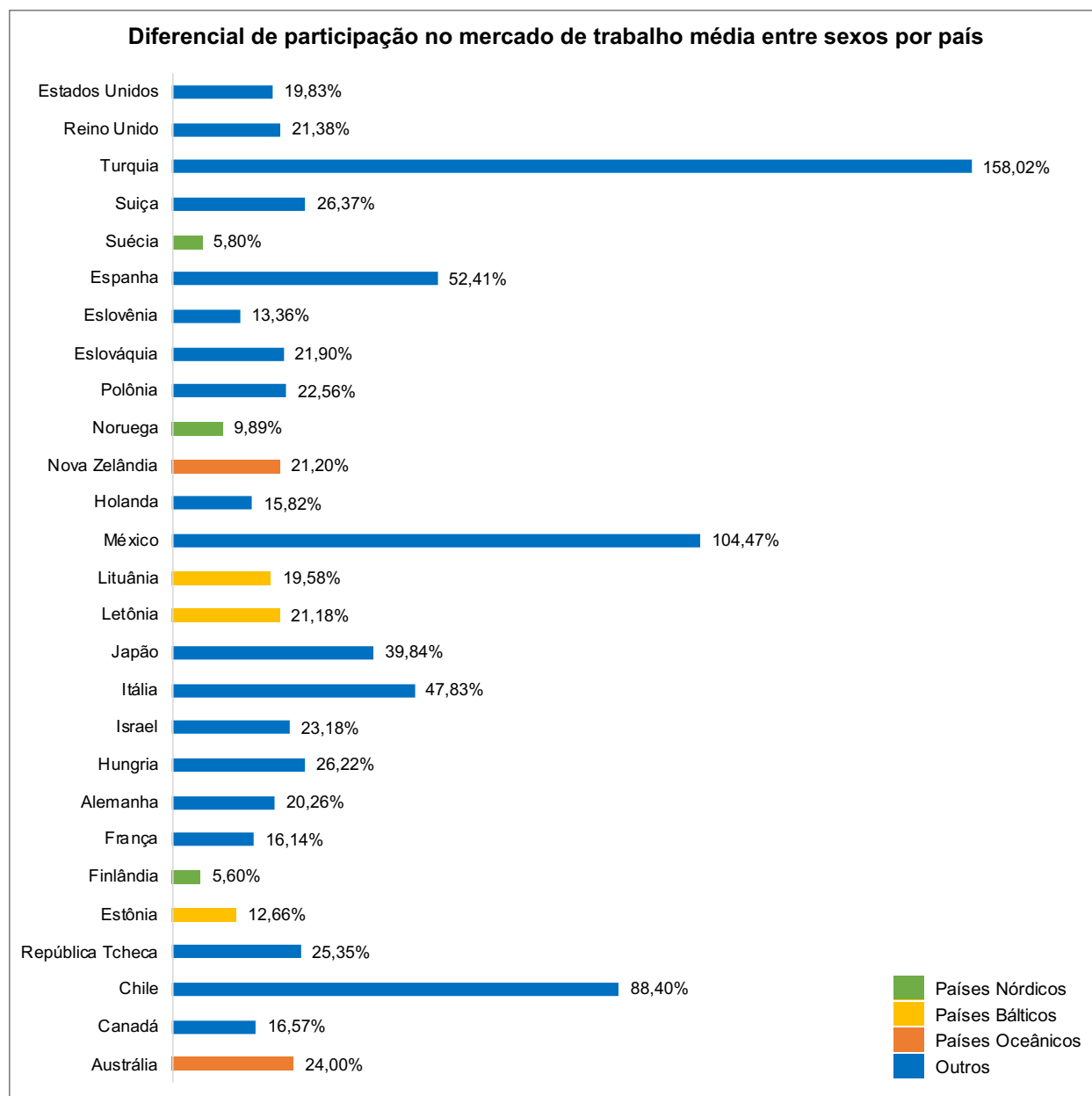
A participação na força de trabalho é o que conhecemos como PEA no Brasil – a população economicamente ativa, onde aqui dividimos por sexo. O dado foi retirado do World Bank, em *World Development Indicators*. Ela representa então qual o percentual de pessoas, entre 18 e 65 anos, estão empregadas ou em busca de um emprego, para cada um dos sexos.

Quando olhamos para a média por onda para os sexos, vemos uma tendência de crescimento da participação para as mulheres, enquanto para os homens é estável. Isso mostra que a mulher está ficando menos em casa – sendo dona de casa e cuidando dos filhos como atividade primária – para buscar um emprego formal.



Fonte: Gender Stat - World Bank. Elaboração própria.

Os países nórdicos³ representam os menores diferenciais – ou seja, quantos por cento a PEA de homens é maior que a de mulheres, enquanto os bálticos⁴ e oceânicos⁵ têm níveis mais altos. Faz sentido que seus indicadores tenham valores parecidos, dado a proximidade geográfica, culturas e políticas que podem acabar sendo similares.



Fonte: Gender Stat - World Bank. Elaboração própria.

³ Finlândia, Noruega e Suécia.

⁴ Letônia, Lituânia e Estônia.

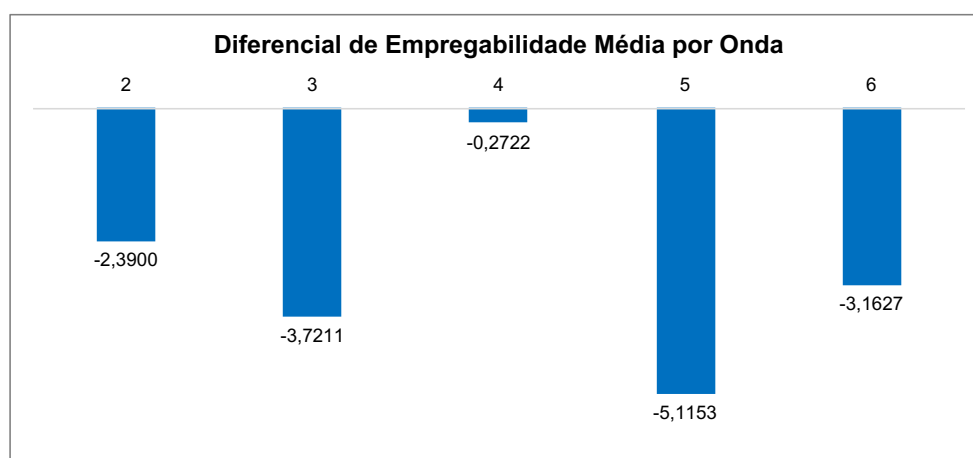
⁵ Austrália e Oceania.

Essa variável tem uma correlação significativa e positiva com o tamanho da licença paternidade (tabela 1), para ambos os sexos. A correlação é um pouco mais forte para a mulher, ou seja, a licença paternidade afeta ainda mais a participação da mulher, dado que é ela quem costuma deixar de trabalhar para cuidar dos filhos.

5.1.2 Empregabilidade

A variável de empregabilidade é a proporção da PEA que está empregada formalmente, onde sua medida é em porcentagem. O dado foi retirado do World Bank, em *Gender Stat*.

Olhando para o diferencial entre sexos, ele é quase indiferente, mas tendendo para uma participação feminina maior. Aqui, é importante lembrar que existem muito menos mulheres no mercado de trabalho do que homens, o que pode explicar essa tendência. Ainda, é possível que mais homens trabalhem do que mulheres, mas eles estejam presentes no mercado informal.



Fonte: Gender Stat - World Bank. Elaboração própria.

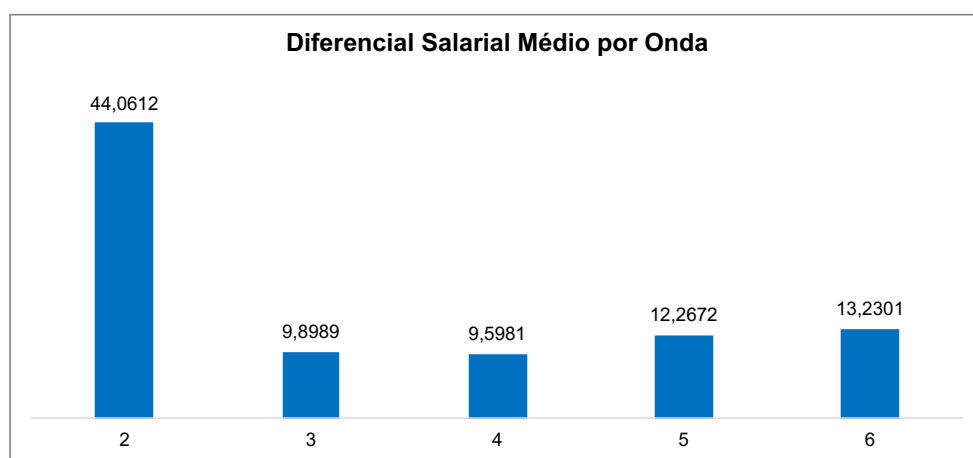
A empregabilidade tem correlação significativa e positiva com o tamanho da licença exclusiva ao pai (tabela 1). Ou seja, quanto maior a licença, maior a empregabilidade, para ambos os sexos. O curioso é que esse efeito é maior para o homem, o qual, por passar mais tempo com a família, teria menos tempo disponível para o trabalho. Uma possível explicação é que o mercado de trabalho formal passe a ser mais atrativo para o homem com uma maior licença.

Por fim, o diferencial, sendo quantos por cento a empregabilidade de homens é maior que a de mulheres, tem correlação negativa com nossa variável de interesse. Sendo assim, com maiores licenças, as mulheres passam a ter níveis de emprego formais mais próximos aos homens, um efeito que esperamos baseado em nossa literatura.

5.1.3 Diferencial salarial

O diferencial salarial retrata quantos por cento o homem ganha a mais que a mulher, baseado em salários médios por país por ano. O dado foi retirado do OECD Stat.

Na primeira onda, tem uma média de mais de 40%, sofrendo uma queda brusca para 10%. Aqui, no pós guerra fria, faz sentido que fosse necessário maior força de trabalho, dando espaço para as mulheres e maior igualdade. Depois, sofre aceleração marginal ao longo das ondas, onde a penalidade maternal deve entrar em jogo, explicando este movimento, como supomos em nossa introdução.



Fonte: OECD Stat. Elaboração própria.

A correlação entre o diferencial salarial entre sexos e a licença paternidade é significativa e positiva (tabela 1), mas de valor muito pequeno. O efeito é diferente do que esperávamos, onde quanto maior o afastamento maior é o diferencial. Um fator que poderia explicar o resultado inverso, mas não conseguimos observar através de nossa base, é o não uso dos pais do número de dias que tem direito. Isso faria com que as

percepções sobre a mulher ser a cuidadora primária da criança não mudassem, assim não afetando o diferencial.

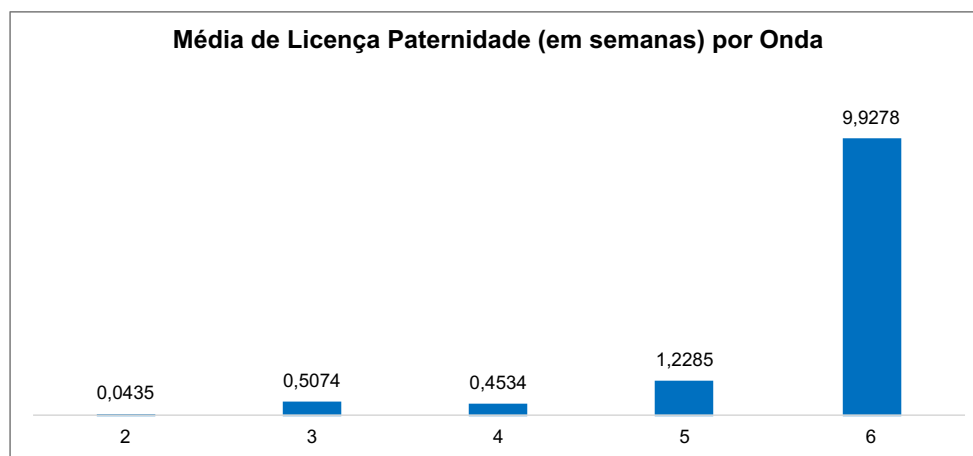
5.2 VARIÁVEIS DE CONTROLE

Além da licença paternidade, nossa variável independente de maior interesse, utilizaremos um vetor de variáveis para controlar o efeito da licença nas nossas variáveis resposta. São usadas tanto variáveis quantitativas – PIB e equidade de sexos, quando qualitativas – como questões para avaliar a percepção de cada indivíduo. Retiramos os dados da OECD Stat e World Value Survey.

5.2.1 Licença Paternidade

A licença paternidade é dada em semanas, e só é contabilizada quando os dias são exclusivos ao pai e ele recebe salário integral. É importante lembrar que quando essa variável está zerada, isso não significa que os pais não tinham nenhum tipo de afastamento. Existe a possibilidade de o país disponibilizar uma licença parental compartilhada⁶ – que é algo comum na Europa principalmente – e/ou deste afastamento ser dado sem remuneração integral.

Quando olhamos para sua evolução, existe um crescimento exponencial ao longo das ondas, saindo de um mundo onde o afastamento do pai basicamente não existia para uma média de 10 semanas.

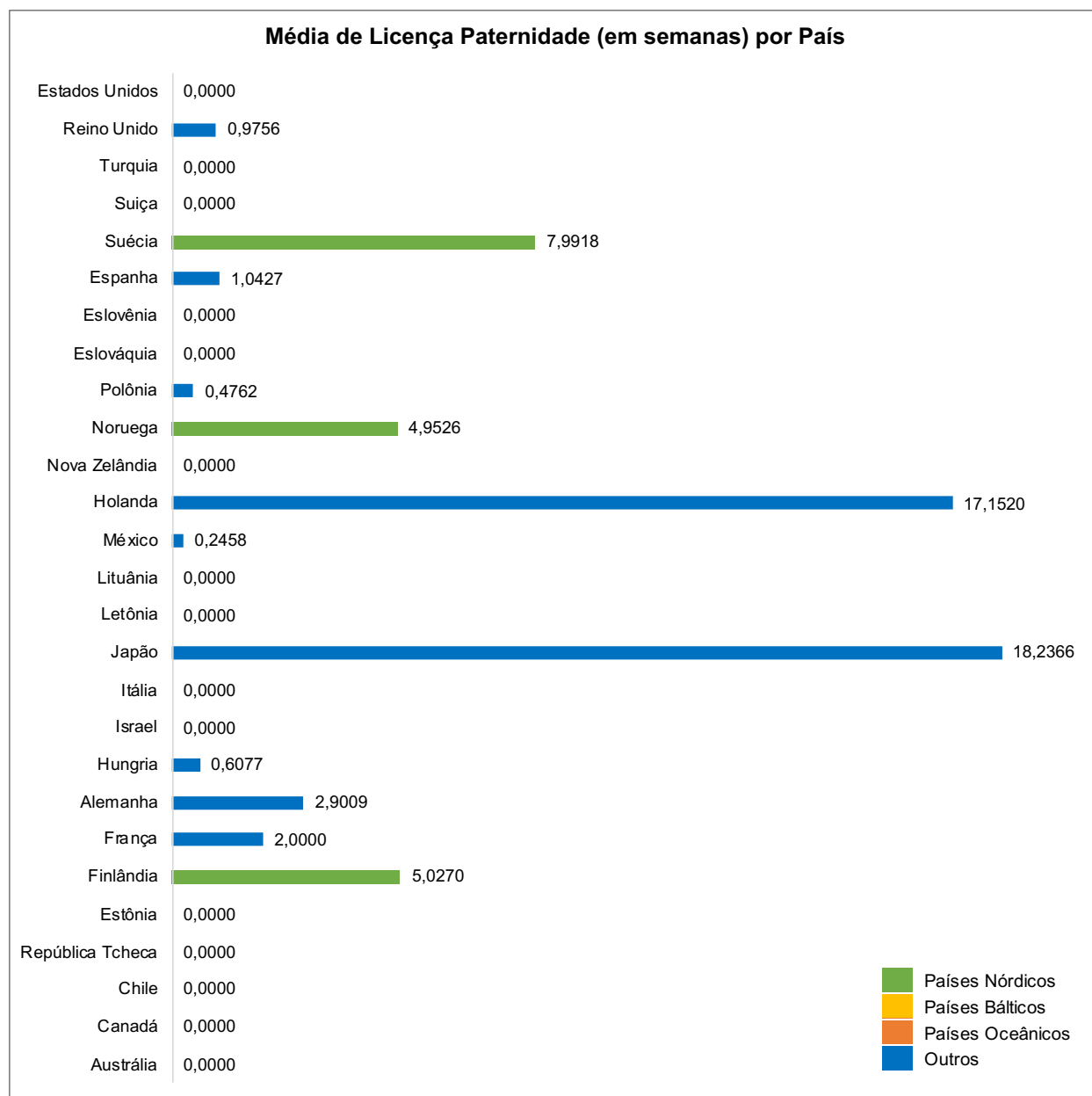


⁶ Licença parental compartilhada é quando o pai e a mãe gozam de um período de X dias de afastamento do trabalho, à criança nascer/ser adotada, que pode ser dividido como ambos bem entenderem.

Fonte: OECD Stat. Elaboração Própria.

Esse dado está em linha com o progresso visto mundialmente na equidade entre sexos (WEF, 2020), provável consequência da dissipação desta pauta.

Entre 1991 e 2014, observamos que metade dos países tem licença exclusiva ao pai, e a outra metade continua sem. Os países nórdicos apresentam umas das maiores licenças exclusivas em número de semanas, enquanto os países bálticos e oceânicos não tem licença. Mais uma vez, por conta de suas proximidade geográfica e similaridade cultural, faz sentido que suas políticas públicas sigam a mesma linha.

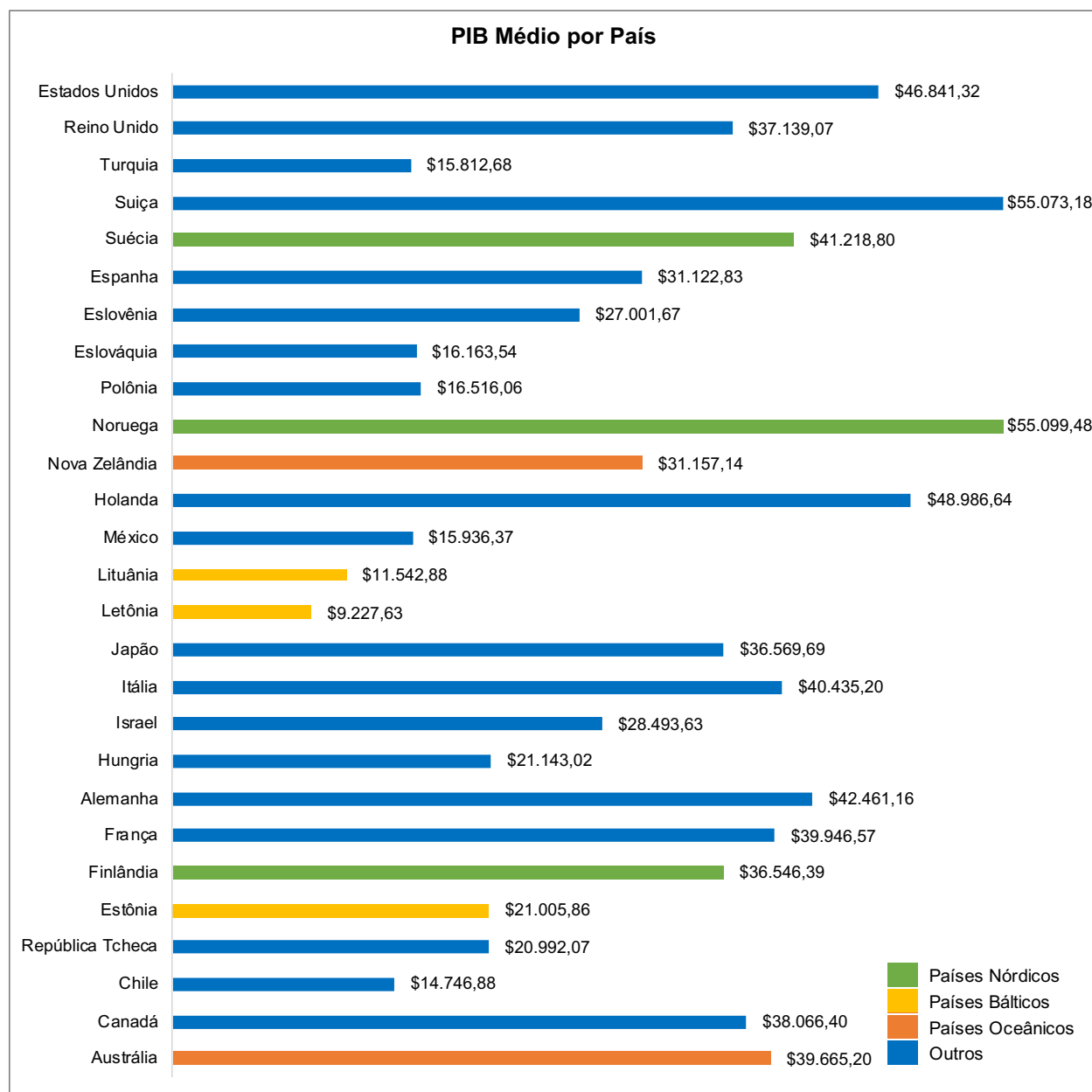


Fonte: OECD Stat. Elaboração Própria.

5.2.2 PIB

O PIB do país é dado em dólares com preços ajustados para o poder de compra de 2015. A variável tem correlação significativa e positiva com o tamanho da licença (tabela 2). Faz sentido que países mais ricos consigam disponibilizar maiores licenças pagas aos pais. Quando comparamos os países nórdicos e bálticos, os primeiros tem maior PIB e licença. Mas não necessariamente isto acontece sempre. Para os países oceânicos, o PIB é tão alto quanto dos nórdicos, mas estes não têm licença paternidade.

Portanto, não é apenas uma questão de dinheiro, mas também de decisões na política pública.



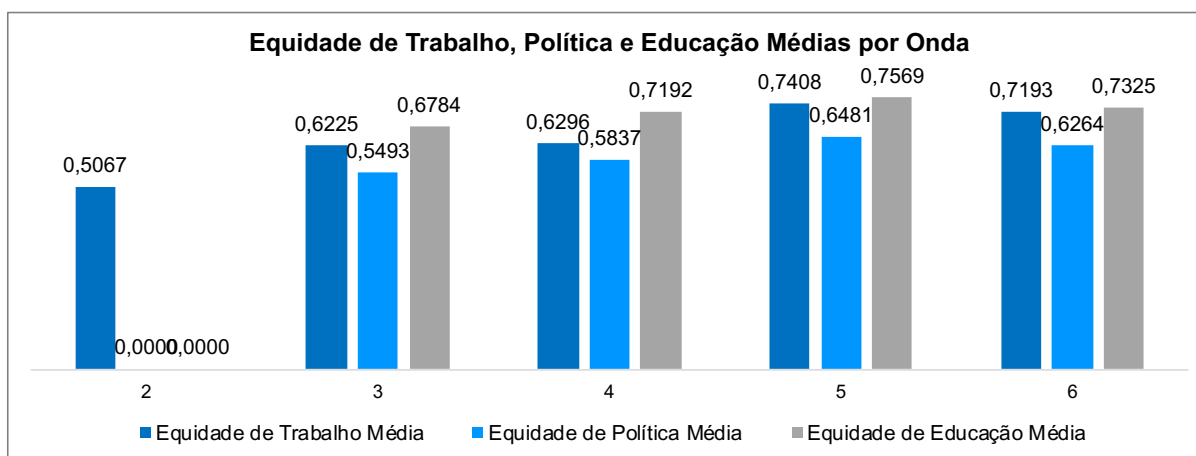
Fonte: OECD Stat. Elaboração própria.

5.2.3 Equidade de Sexos

Analisaremos três tipos de equidade de sexos: no trabalho, na política e na educação. Cada país é classificado por níveis de equidade entre baixo (=0) e alto (=1).

Nossas três classes de equidade sobem até a 5ª onda, quando sofrem leve diminuição. Com a grande recessão, desencadeada pela crise financeira de 2008, muitas

empresas acabaram sofrendo, diminuindo o emprego e a renda ao redor do mundo. Faz sentido que, baseado em estereótipos e preconceitos, mais mulheres sofressem, diminuindo a equidade entre as classes – assim como vemos hoje com o Corona Vírus.



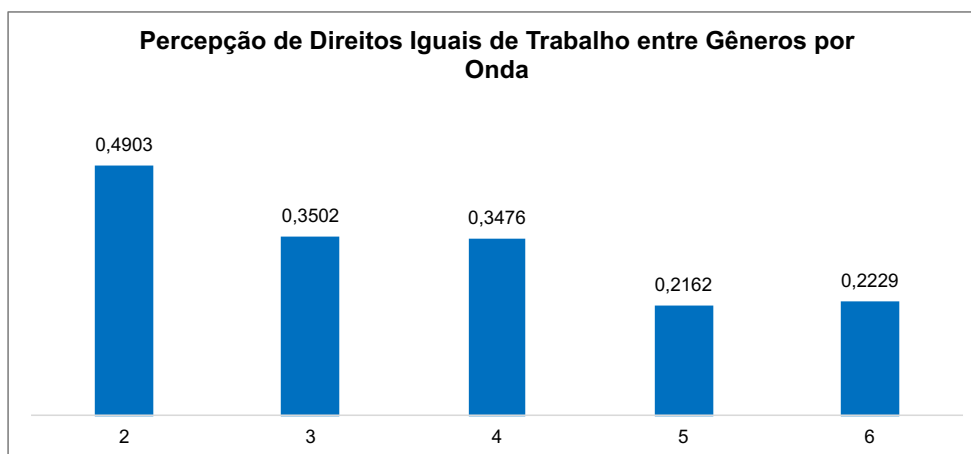
Fonte: WVS. Elaboração própria.

Observamos correlações significativas, sendo negativa para trabalho e positiva para política e educação, todas com valores bem pequenos. É esperado que uma extensão da licença afete positivamente a equidade no mercado de trabalho, o que vai contra o mostrado em nossa base. Porém, esse é um efeito que deve acontecer no longo prazo. Não é do dia para a noite que as percepções das pessoas mudam. Portanto, é possível que nossa base não tenha um período de observação longo o suficiente para observar o efeito destas mudanças.

5.2.4 Questões de Percepção

Como citado anteriormente, a World Value Survey faz algumas questões aos seus entrevistados para analisar suas percepções. Seleccionamos três delas, que nos mostram concepção de cada indivíduo sob temas relacionados a equidade no mercado de trabalho e perspectivas para o futuro.

A primeira delas é “os homens deveriam ter mais direito a um emprego do que as mulheres em um cenário de escassez de empregos”. Cada um dos respondentes deve dizer se concorda (=1) ou não (=0) com a afirmação. Ao longo das ondas a variável vai diminuindo, ou seja, menos pessoas concordam com a afirmação.

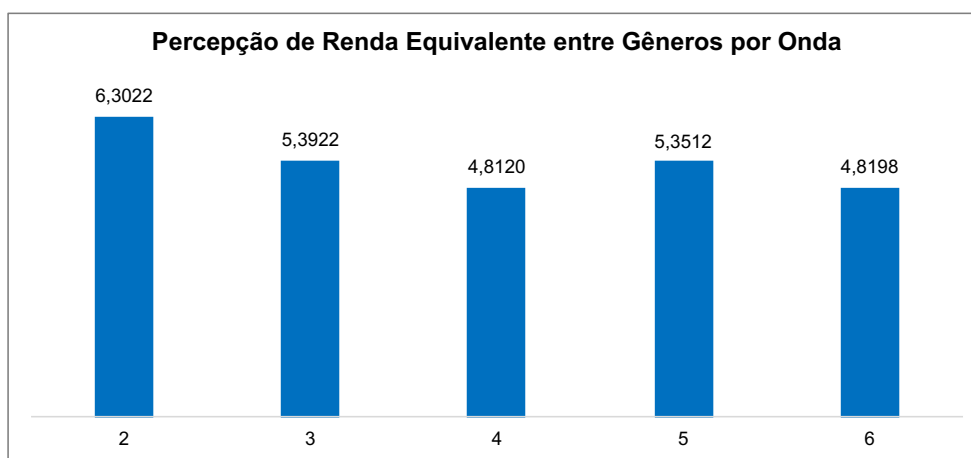


Fonte: WVS. Elaboração própria.

Ainda, sua correlação com a licença paternidade é negativa (tabela 2), onde quanto maior a licença, menor a variável. É provável que, com períodos de afastamento maiores, o homem passe a ajudar mais nos cuidados com a criança e com a casa, conseguindo se dividir entre o trabalho formal e informal. Assim, ele passa a entender que, se ele consegue, uma mãe conseguiria se dividir também.

A segunda questão é relacionada a equidade de salários. Cada respondente escolhe um número entre 1 e 10 no espectro, sendo 1 a afirmação “os salários devem ser mais equivalentes entre os sexos” e 10 “precisamos de diferenciais de salário maior entre os sexos”.

Ao longo dos anos mais pessoas passam a acreditar que os salários devem ser mais equivalentes, dado a diminuição da média.



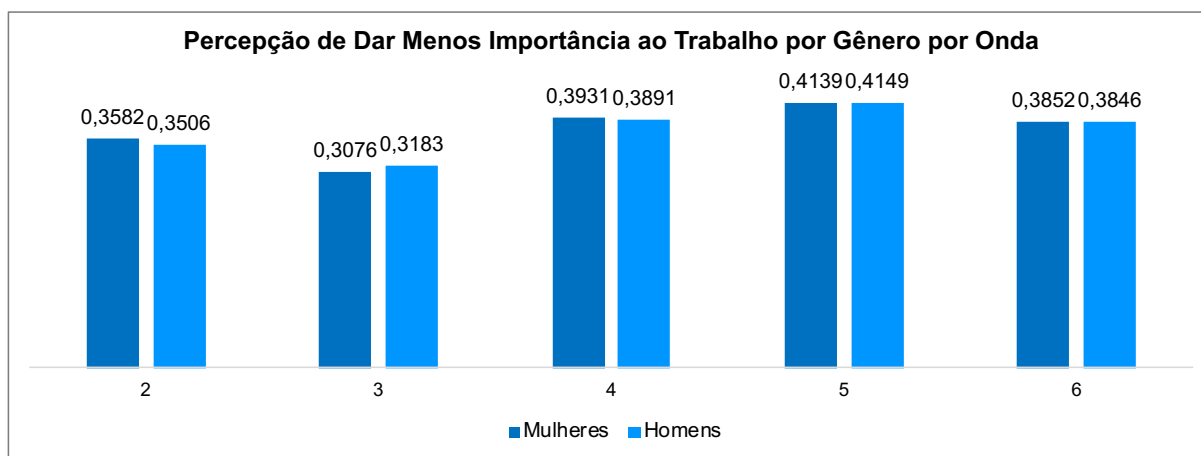
Fonte: WVS. Elaboração própria.

Essa tendência é interrompida apenas da 4ª para a 5ª onda, um provável efeito da grande recessão, como comentado anteriormente. É importante ver que os números ainda são altos, saindo de um mundo em que, na média, vê que os salários devem ser menos equivalentes para, basicamente, um mundo indiferente (média ~5).

A variável tem correlação significativa e negativa com a licença paternidade (tabela 2). Ou seja, quanto mais tempo de licença o pai tiver, sua perspectiva vai ser de que os salários devem ser mais equivalentes. Isso mostra um efeito positivo e no sentido que esperávamos com políticas públicas de extensão da licença.

Por fim, pergunta-se sobre “mudanças no futuro: dar menos importância ao trabalho”, onde o respondente classifica como uma boa mudança (=1) ou ruim (=0). Nossa intenção é entender se mais pessoas, especialmente homens, estão vendo uma pessoa que passa a dar menos importância ao trabalho – provavelmente para cuidar da família – como algo bom. A licença paternidade afetaria de modo a fazer os pais verem o lado positivo de passar mais tempo em casa e ajudar, ou seja, mudando as perspectivas.

Fazendo uma análise por sexo, a evolução do pensamento de homens e mulheres ao longo das ondas é bastante similar, seguindo tendências mistas.



Fonte: WVS. Elaboração própria.

Com a crise dos países emergentes entre a 2ª e 3ª onda e a crise financeira iniciada no final da 5ª onda, faz sentido que as pessoas passem a trabalhar mais, e vejam com melhores olhos àqueles que se dedicam mais neste ramo da vida. Porém, não vejo muito como a licença paternidade poderia ajudar neste ponto fortemente.

De fato, a variável tem correlação muito baixa com o tamanho da licença (tabela 2), para ambos os sexos. É curioso, todavia, que esse valor é negativo e mais forte para as mulheres. Com uma extensão do tempo de afastamento do pai, mais pessoas passam a ver uma vida menos voltada ao trabalho como algo ruim. Pode ser que, com melhores condições de trabalho, faça mais sentido para estes focar no trabalho.

6. RESULTADOS

Baseado nas literaturas existentes, é esperado que a licença paternidade tenha um efeito positivo no curto prazo na participação e empregabilidade da mulher no mercado de trabalho, mas nenhum efeito de longo prazo. Ainda, provavelmente esse efeito se replicará no estreitamento do diferencial salarial entre sexos. Deste modo, é esperado que países com maiores licenças paternidades mostrem um mercado de trabalho mais igual para homens e mulheres.

Rodamos cada uma das variáveis resposta em uma regressão de efeitos fixos diferente, com a licença paternidade e todas as variáveis controle como variáveis explicativas, além das dummies de país e de onda de tempo. Obtivemos, resumidamente, os seguintes resultados esperados:

VARIÁVEL RESPOSTA	COEFICIENTE LICENÇA PATERNIDADE	ERRO PADRÃO	P > IZI
Participação feminina	-0,0045	0,0018	0,0140
Diferencial de participação	0,0027	0,0001	0,0000
Empregabilidade feminina	0,0430	0,0014	0,0000
Diferencial de empregabilidade	-0,0872	0,0010	0,0000
Diferencial salarial	-0,1789	0,0033	0,0000

Na participação da mulher no mercado de trabalho e o diferencial entre sexos da participação, o tamanho da licença paternidade tem efeito relevante e diferente do esperado, sendo negativo para o primeiro e positivo pro segundo. Isso pode representar que o método não é adequado para avaliar esta política, onde confirmaremos esta informação dependendo do resultado destas variáveis no método de PSM.

Já na empregabilidade da mulher tem efeito esperado, relevante e positivo, onde a cada 1 semana de extensão desta, esta tende a aumentar em 0,04 pontos percentuais.

Se pegarmos um país médio da OECD, de população de 36MM⁷ sendo metade do sexo feminino, isso significaria 7.200 mulheres a mais empregadas – um número pequeno, mas que pode significar a melhora na qualidade de vida de 7.200 famílias, considerando mães solteiras e casais heterossexuais e homossexuais compostos por mulheres. O diferencial de empregabilidade também tem efeito positivo para maior igualdade entre sexos no mercado de trabalho, sendo afetado negativamente pela licença.

Por fim, o tamanho da licença paternidade afeta de modo relevante e negativo o diferencial de salários entre os sexos. Esse diferencial tende a cair 0,18 p.p. com 1 semana a mais de licença. Nossa base tem uma média de diferencial de 10,7%, ou seja, seria necessário um aumento em quase 15 meses da licença exclusiva ao pai para fechar este *gap*, um número quase irreal.

Dados os efeitos do modelo de efeitos fixos, percebemos que licenças paternas maiores levam a um mercado de trabalho mais igual entre os gêneros, mas não são suficientes sozinhas para fechar os *gaps*.

Testando nosso segundo modelo, aplicamos o pareamento de escore de propensão na base tratada. Obtivemos, resumidamente, os seguintes resultados:

VARIÁVEL RESPOSTA	NEAREST NEIGHBOR MATCHING	KERNEL MATCHING	MÉDIA
Participação feminina	6,431	7,126	6,7785
Diferencial de participação	-0,044	-0,037	-0,0405
Empregabilidade feminina	8,83	9,265	9,0475
Diferencial de empregabilidade	-1,635	-1,48	-1,5575
Diferencial salarial	-1,96	-0,213	-1,0865

O efeito da licença paternidade é como o esperado para todas as nossas variáveis respostas, em ambos os modelos de pareamento. Isso mostra que o método é adequado e traz resultados robustos.

A participação da mulher no mercado de trabalho é cerca de 6,8 p.p maior para países que tem licença paternidade. Isso significam 1,2 milhões de mulheres a mais no mercado de trabalho em um país médio da OECD. Ainda, o diferencial cai 0,04 p.p. O impacto da licença paternidade é ainda maior na empregabilidade, onde ter licença

⁷ Dados de 2018. OECD Stat (https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=EDU_DEM&lang=en). Acesso em 15 de maio de 2021.

representam 1,6 milhões mulheres a mais empregadas. O mesmo ocorre no diferencial, com uma queda de 1,55 p.p. Por fim, é observamos um diferencial salarial menor em 1,1 p.p. para o grupo de tratamento.

7. LIMITAÇÕES

Este estudo apresenta algumas limitações. Primeiramente, pode ser que os efeitos de políticas públicas necessitem de *lags* maiores do que os que observamos para terem reais efeitos. Sendo assim, pode ser que nossa base não analise um período de tempo grande o suficiente.

Depois, seus efeitos não são necessariamente replicáveis em outros países ou até mesmo nos países de sua base em períodos diferentes. Isso acontece por conta da individualidade de cada período e país.

Por fim, é possível que outras políticas tenham sido implementadas ao mesmo tempo nos países analisados, podendo afetar nossos resultados. Dado o alto poder de explicação das variáveis independentes em nossas regressões, esse efeito provavelmente é baixo, mas é importante ressaltá-lo.

No entanto, apesar destas limitações, nossos resultados se apresentaram robustos e estaticamente significativos, nos permitindo entender os efeitos da licença paternidade no mercado de trabalho.

8. CONCLUSÃO

Buscamos analisar os efeitos da licença paternidade no mercado de trabalho feminino ao longo deste estudo. Diferentemente de estudos anteriores, entendemos esses efeitos analisando diversas implementações de criação ou extensão de licenças pagas e exclusivas ao pai em diferentes países da OECD. Agregamos à literatura de modo a trazer uma visão mais macro desta política.

Utilizando-se dados da OECD Stat, World Bank Development Data e World Value Survey, construímos uma base de dados. E através de métodos de efeitos fixos e de

pareamento por escore de propensão, fomos capazes de entender os efeitos da nossa variável de interesse no mercado de trabalho.

Segundo a literatura estudada, observam-se efeitos positivos da extensão da licença paternidade no mercado de trabalho para mães no curto prazo (Farrè & Gonzalèz, 2017; Andersen, 2018; Dutnatchik & Özcan, 2019), porém, sem efeitos no longo prazo. Conforme o esperado, encontramos um efeito positivo na participação e empregabilidade feminina no mercado de trabalho, além de *gaps* de diferenciais de participação, de empregabilidade e salarial menores.

Entendemos que a licença paternidade é uma boa política pública para ajudar o mercado de trabalho a uma maior igualdade nas condições para homens e mulheres, mas não suficiente para fechar os *gaps*, pelo menos no curto prazo. Sugiro, para estudos futuros, analisarem os efeitos para diversos países, assim como fizemos aqui, mas para um período de tempo maior. Além disso, seria interessante entender o efeito de políticas combinadas no mercado de trabalho.

9. REFERÊNCIAS

ANDERSEN, S. H. Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence. **Journal of Marriage and Family**, 80(5), 1125-1143, 2018.

BUDIG, Michelle J. The Fatherhood Bonus and the Motherhood Penalty: Parenthood and the Gender Gap in Pay. 02 set. 2014. Disponível em: <https://www.thirdway.org/report/the-fatherhood-bonus-and-the-motherhood-penalty-parenthood-and-the-gender-gap-in-pay>. Acesso em: 26 out. 2020.

CALIENDO, Marco. KOPEINIG, Sabine. Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching. **IZA Discussion Papers** No. 1588, 2005.

DUNATCHIK, A. ÖZCAN, B. Reducing Mommy Penalties with Daddy Quotas. **Social Policy Working Paper 07-19**, London: LSE Department of Social Policy, 2019.

EKBERG, John. ERIKSSON, Rickard. FRIEBEL, Guido. Parental Leave - A Policy Evaluation of the Swedish "Daddy-Month" Reform. **IZA Discussion Papers** No. 1617, 2005.

FARRÉ, L. GONZÁLEZ, L. The Effects of Paternity Leave on Fertility and Labor Market Outcomes. Institute of Labor Economics, **IZA Discussion Papers** No. 10865, 2017.

Gender Stat. **World Bank.** Disponível em: <https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics>. Acesso em 11 nov. 2020.

HAUSMAN, JERRY A. TAYLOR, WILLIAM E. Panel Data and Unobservable Individual Effects. **Journal of Econometric Society**, *Econometrica*, 49 (6), 1377-1398, 1981. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1911406>. Acesso em 08 mai. 2021.

INGLEHART, R., Haerpfer, C., MORENO, A., WELZEL, C., KIZILOVA, K., DIEZ-MEDRANO J., M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen et al. (eds.). 2020. **World Values Survey: All Rounds – Country-Pooled Datafile**. Madrid, Spain & Vienna, Austria: JD Systems Institute & WWSA Secretariat. Disponível em: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWVL.jsp>. Acesso em 21 mar. 2021.

KLEVEN, Henrik. LANDAIS, Camille. SØGAARD, Jakob Egholt. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. **American Economic Journal: Applied Economics**, 11(4), p. 181-209, 2019.

KLUGE, Jochen. TAMM, Marcus. Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: evidence from a natural experiment. **Journal of Population Economics**, ISSN 1432-1475, 26 (3), pp. 983-1005, 2013.

KOTSADAM, Andreas. FINSERAAS, Henning. The State Intervenes in the Battle of the Sexes: Causal Effects of Paternity Leave. **Social Science Research**, 4(11), p. 1611-1622, 2011.

OECD Gender Data. Disponível em: <http://www.oecd.org/gender/data>. Acesso em 09 nov. 2020.

OECD Stat. **Labour Force Statistics**. Disponível em: <https://stats.oecd.org>. Acesso em 09 nov. 2020.

PROBST, E.R. RAMOS, P. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, 1-8, 2003.

REGE, M. SOLLI, I. F. **The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings**. *Demography* 50, 2255–2277, 2013.

TEYKAL, C. M. COUTINHO, M. L. R. O Homem Atual e a Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho. **Psico**, 38 (3), p. 262-268, 2007.

World Development Indicators. **World Bank.** Disponível em: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>. Acessado em 11 nov. 2020.

World Economic Forum. **Global Gender Gap Report 2020**. 2020. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020>. Acesso em 24 out. 2020.

10. ANEXOS

10.1 TABELAS

Tabela 1: Variáveis Resposta – Correlações e Significâncias com a Licença Paternidade

Participação Mulher	0.1855 <i>0.0000</i>
Participação Homem	0.1817 <i>0.0000</i>
Diferencial de Participação	-0.1437 <i>0.0000</i>
Empregabilidade Mulher	0.1597 <i>0.0000</i>
Empregabilidade Homem	0.2029 <i>0.0000</i>
Diferencial de Empregabilidade	-0.0629 <i>0.0000</i>
Diferencial Salarial	0.0866 <i>0.0000</i>

Fonte: OECD Stat e World Bank. Elaboração Própria.

Tabela 2: Variáveis Controle – Correlações e Significâncias com a Licença Paternidade

PIB	0.2249 <i>0.0000</i>
Equidade de Gêneros no Trabalho	-0.0092 <i>0.0042</i>
Equidade de Gêneros na Política	0.0522 <i>0.0000</i>
Equidade de Gêneros na Educação	0.0147 <i>0.0000</i>
Percepção de Direitos Iguais entre Gêneros à Trabalho em Situações de Escassez	-0.0101 <i>0.0045</i>
Percepção de Equidade de Salários entre Gêneros	-0.0112 <i>0.0005</i>
Percepção de Dar Menos Importância ao Trabalho no Futuro	-0.0675 <i>0.0000</i>

Fonte: OECD Stat e World Value Survey. Elaboração Própria.

Tabela 3: Regressão de efeitos fixos com participação feminina no mercado de trabalho como variável resposta

EXPLICATIVAS	COEFICIENTE	ERRO PADRÃO	Z	P > IZI	INTERVALO DE CONFIANÇA (95%)		R Quadrado
Licença Paternidade	-0,0045	0,0018	-2,4600	0,0140	-0,0081	-0,0009	0,9739
PIB	-0,0004	0,0000	-55,5800	0,0000	-0,0004	-0,0004	
Percepção de Futuro	0,1067	0,0211	5,0600	0,0000	0,0653	0,1480	Prob > chi2
Percepção de Equidade de Salários	-0,0106	0,0036	-2,9400	0,0030	-0,0177	-0,0035	0,0000
Sexo	0,0387	0,0199	1,9500	0,0510	-0,0002	0,0777	
Equidade no Trabalho	0,1032	0,0271	3,8100	0,0000	0,0501	0,1564	
Equidade na Política	0,0829	0,0399	2,0800	0,0380	0,0046	0,1611	
Equidade na Educação	0,0165	0,0421	0,3900	0,6950	-0,0660	0,0989	

Fonte: OECD Stat, World Bank e World Value Survey. Elaboração Própria.

Tabela 4: Regressão de efeitos fixos com diferencial de participação no mercado de trabalho entre sexos como variável resposta

EXPLICATIVAS	COEFICIENTE	ERRO PADRÃO	Z	P > IZI	INTERVALO DE CONFIANÇA (95%)		R Quadrado
Licença Paternidade	0,0027	0,0001	48,3800	0,0000	0,0026	0,0028	0,9789
PIB	0,0000	0,0000	98,4700	0,0000	0,0000	0,0000	
Percepção de Futuro	-0,0070	0,0006	-10,8700	0,0000	-0,0082	-0,0057	Prob > chi2
Percepção de Equidade de Salários	0,0003	0,0001	2,6400	0,0080	0,0001	0,0005	0,0000
Sexo	-0,0007	0,0006	-1,2100	0,2270	-0,0019	0,0005	
Equidade no Trabalho	-0,0041	0,0008	-4,9900	0,0000	-0,0057	-0,0025	
Equidade na Política	-0,0024	0,0012	-2,0100	0,0440	-0,0048	-0,0001	
Equidade na Educação	0,0055	0,0013	4,3200	0,0000	0,0030	0,0080	

Fonte: OECD Stat, World Bank e World Value Survey. Elaboração Própria.

Tabela 5: Regressão de efeitos fixos com empregabilidade da mulher como variável resposta

EXPLICATIVAS	COEFICIENTE	ERRO PADRÃO	Z	P > IZI	INTERVALO DE CONFIANÇA (95%)		R Quadrado
Licença Paternidade	0,0430	0,0014	29,7300	0,0000	0,0402	0,0458	0,9851
PIB	-0,0001	0,0001	-11,4000	0,0000	-0,0001	0,0000	
Percepção de Futuro	-0,1725	0,0166	-10,4000	0,0000	-0,2050	-0,1400	Prob > chi2
Percepção de Equidade de Salários	0,0135	0,0028	4,7700	0,0000	0,0080	0,0191	0,0000
Sexo	-0,0106	0,0156	-0,6800	0,4980	-0,0412	0,0200	
Equidade no Trabalho	0,0016	0,0213	0,0700	0,9420	-0,0403	0,0434	
Equidade na Política	-0,0676	0,0314	-2,1500	0,0310	-0,1291	-0,0060	
Equidade na Educação	0,1285	0,0331	3,8800	0,0000	0,0636	0,1933	

Fonte: OECD Stat, World Bank e World Value Survey. Elaboração Própria.

Tabela 6: Regressão de efeitos fixos com diferencial de empregabilidade entre sexos como variável resposta

EXPLICATIVAS	COEFICIENTE	ERRO PADRÃO	Z	P > IZI	INTERVALO DE CONFIANÇA (95%)		R Quadrado
Licença Paternidade	-0,0872	0,0010	-85,2600	0,0000	-0,0892	-0,0852	0,9619
PIB	-0,0001	0,0000	-23,4200	0,0000	-0,0001	-0,0001	
Percepção de Futuro	0,1568	0,0117	13,3700	0,0000	0,1338	0,1798	Prob > chi2
Percepção de Equidade de Salários	0,0012	0,0020	0,6100	0,5440	-0,0027	0,0051	0,0000
Sexo	0,0000	0,0110	0,0000	1,0000	-0,0216	0,0216	
Equidade no Trabalho	0,1025	0,0151	6,8000	0,0000	0,0729	0,1321	
Equidade na Política	0,0507	0,0222	2,2900	0,0220	0,0072	0,0942	
Equidade na Educação	-0,2142	0,0234	-9,1600	0,0000	-0,2600	-0,1684	

Fonte: OECD Stat, World Bank e World Value Survey. Elaboração Própria.

Tabela 7: Regressão de efeitos fixos com diferencial salarial entre sexos como variável resposta

EXPLICATIVAS	COEFICIENTE	ERRO PADRÃO	Z	P > IZI	INTERVALO DE CONFIANÇA (95%)	
Licença Paternidade	-0,1789	0,0033	-54,1800	0,0000	-0,1854	-0,1725
PIB	0,0002	0,0000	18,5900	0,0000	0,0002	0,0002
Percepção de Futuro	-0,1329	0,0379	-3,5100	0,0000	-0,2072	-0,0587
Percepção de Equidade de Salários	-0,0455	0,0065	-7,0200	0,0000	-0,0581	-0,0328
Sexo	0,0920	0,0357	2,5800	0,0100	0,0221	0,1619
Equidade no Trabalho	0,2168	0,0487	4,4500	0,0000	0,1213	0,3122
Equidade na Política	0,3105	0,0717	4,3300	0,0000	0,1700	0,4510
Equidade na Educação	0,2646	0,0755	3,5000	0,0000	0,1166	0,4126

R Quadrado
0,8267

Prob > chi2
0,0000

Fonte: OECD Stat, World Bank e World Value Survey. Elaboração Própria.

Tabela 8: Estimação por PSM para participação feminina no mercado de trabalho como variável resposta

MÉTODO	VARIÁVEIS TRATADAS	VARIÁVEIS CONTROLE	EFEITO LICENÇA PATERNIDADE	ERRO PADRÃO	t
<i>Nearest Neighbor Matching</i>	22	21	6,431	4,149	1,550
<i>Kernel Matching</i>	22	55	7,126	3,862	1,845

Tabela 9: Estimação por PSM para diferencial de participação no mercado de trabalho entre gêneros como variável resposta

MÉTODO	VARIÁVEIS TRATADAS	VARIÁVEIS CONTROLE	EFEITO LICENÇA PATERNIDADE	ERRO PADRÃO	t
<i>Nearest Neighbor Matching</i>	22	21	-0,044	0,094	-0,466
<i>Kernel Matching</i>	22	55	-0,037	0,089	-0,413

Tabela 10: Estimação por PSM para empregabilidade da mulher como variável resposta

MÉTODO	VARIÁVEIS TRATADAS	VARIÁVEIS CONTROLE	EFEITO LICENÇA PATERNIDADE	ERRO PADRÃO	t
<i>Nearest Neighbor Matching</i>	22	21	8,830	4,579	1,928
<i>Kernel Matching</i>	22	55	9,265	3,938	2,353

Tabela 11: Estimação por PSM para diferencial de empregabilidade entre gêneros como variável resposta

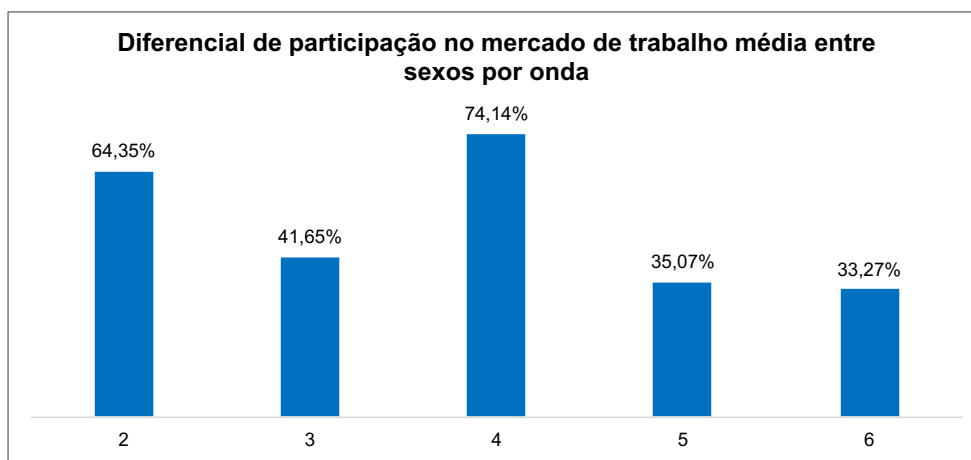
MÉTODO	VARIÁVEIS TRATADAS	VARIÁVEIS CONTROLE	EFEITO LICENÇA PATERNIDADE	ERRO PADRÃO	t
<i>Nearest Neighbor Matching</i>	22	21	-1,635	1,673	-0,977
<i>Kernel Matching</i>	22	55	-1,480	1,804	-0,821

Tabela 12: Estimação por PSM para diferencial salarial entre gêneros como variável resposta

MÉTODO	VARIÁVEIS TRATADAS	VARIÁVEIS CONTROLE	EFEITO LICENÇA PATERNIDADE	ERRO PADRÃO	t
<i>Nearest Neighbor Matching</i>	22	15	-1,960	4,040	-0,485
<i>Kernel Matching</i>	22	55	-0,213	3,388	-0,063

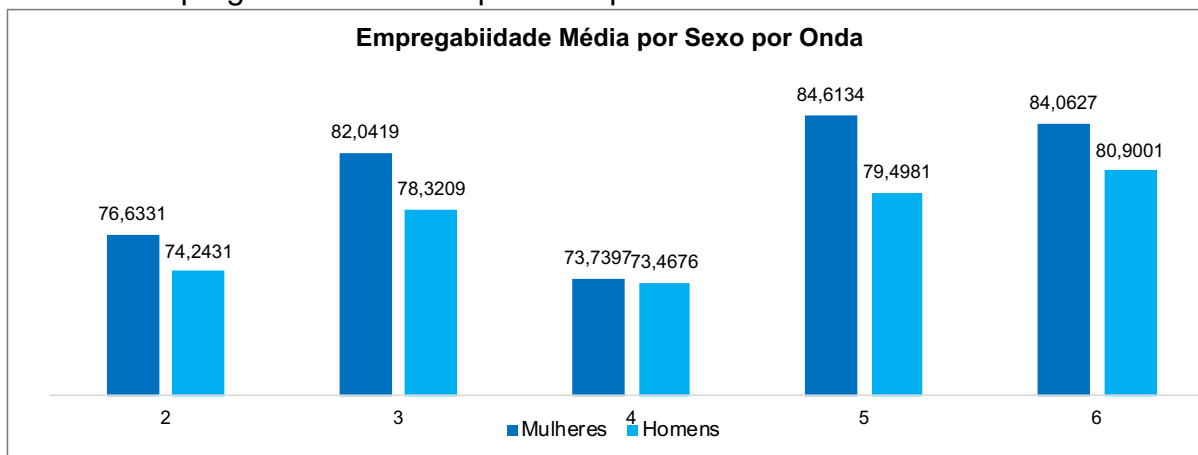
10.2 GRÁFICOS

Gráfico 1: Diferencial de participação no mercado de trabalho média entre sexos por onda



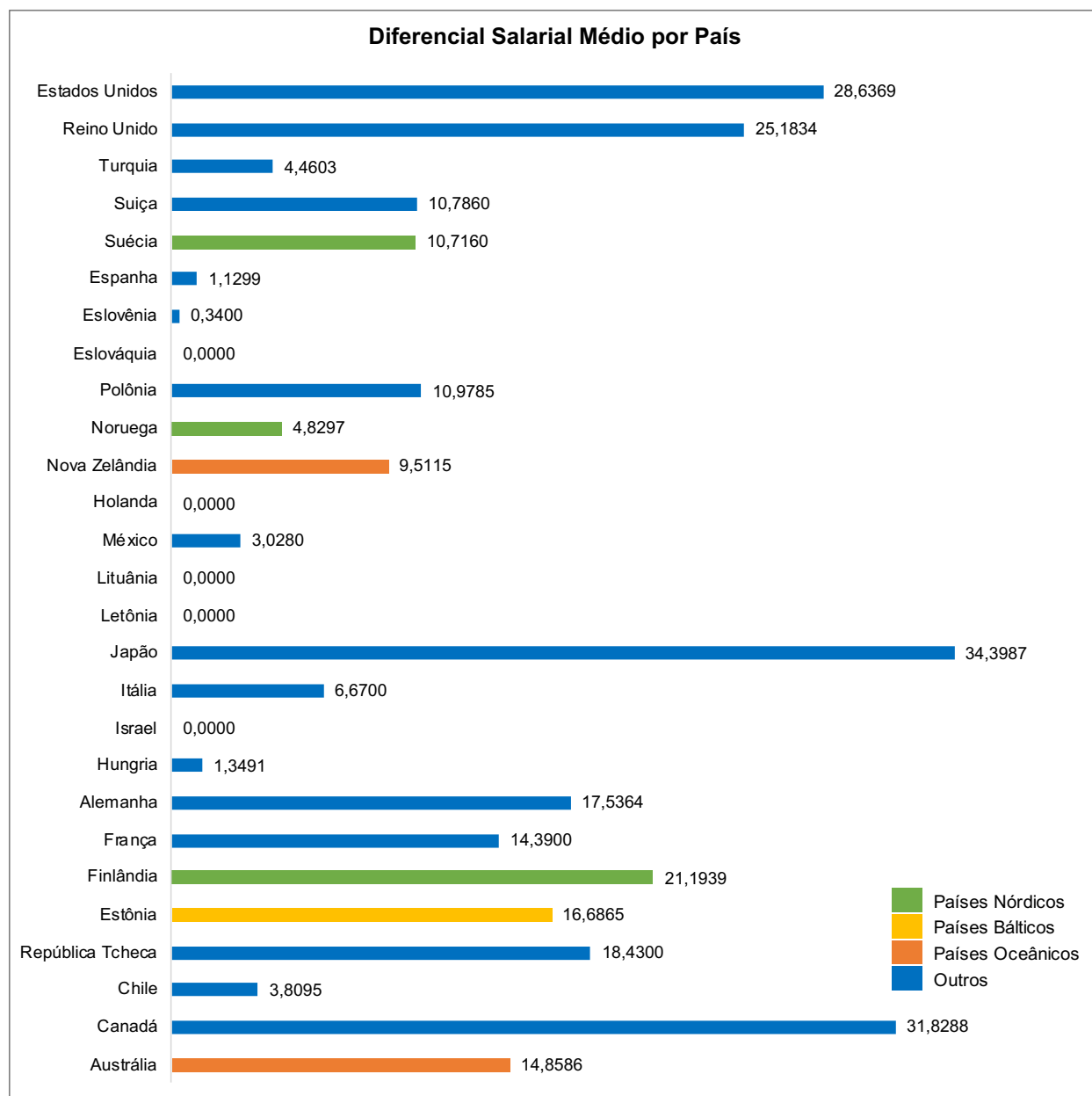
Fonte: Gender Stat - World Bank. Elaboração própria. O diferencial, ou seja, quantos por cento a PEA de homens é maior que a de mulheres, sempre foi positivo, mas mostra diminuição ao longo das ondas

Gráfico 2: Empregabilidade média por sexo por onda



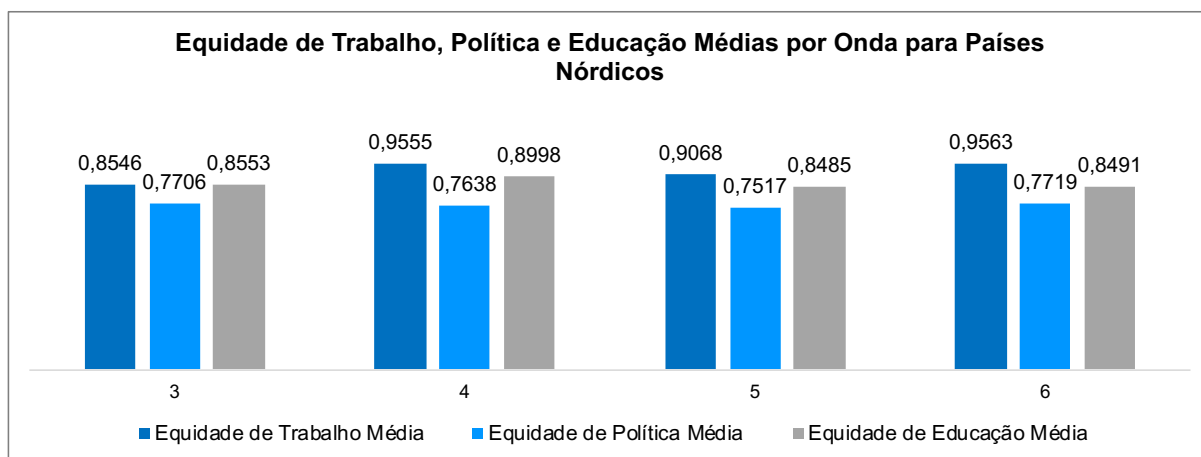
Fonte: Gender Stat - World Bank. Elaboração própria. A evolução da empregabilidade ao longo das ondas é muito similar entre homens e mulheres, apresentando crescimento lento. Uma queda acontece da 3ª para a 4ª onda, seguida por uma retomada para os patamares anteriores na 5ª onda.

Gráfico 3: Diferencial salarial médio por país



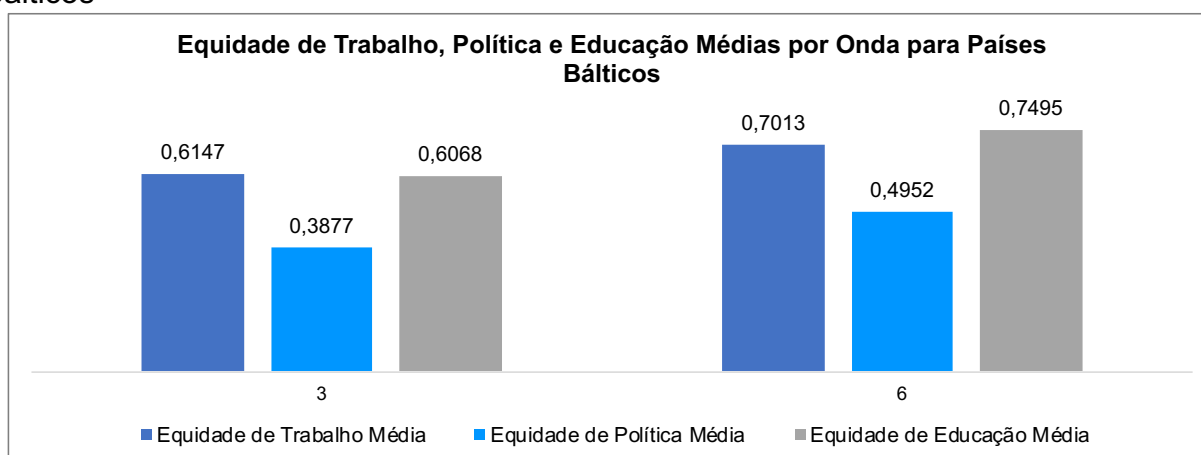
Fonte: OECD Stat. Elaboração própria. Diferente do que esperávamos, os países nórdicos têm níveis de diferencial salarial maior que os bálticos, na média. É possível que tenha ocorrido o inverso aqui, onde, países nórdicos, com maior gap salarial, implementou uma extensão da licença paternidade para ajudar a diminuir. E de fato, ao longo das ondas vemos uma diminuição do gap para estes países.

Gráfico 4: Equidade de trabalho, política e educação médias por onda para países nórdicos



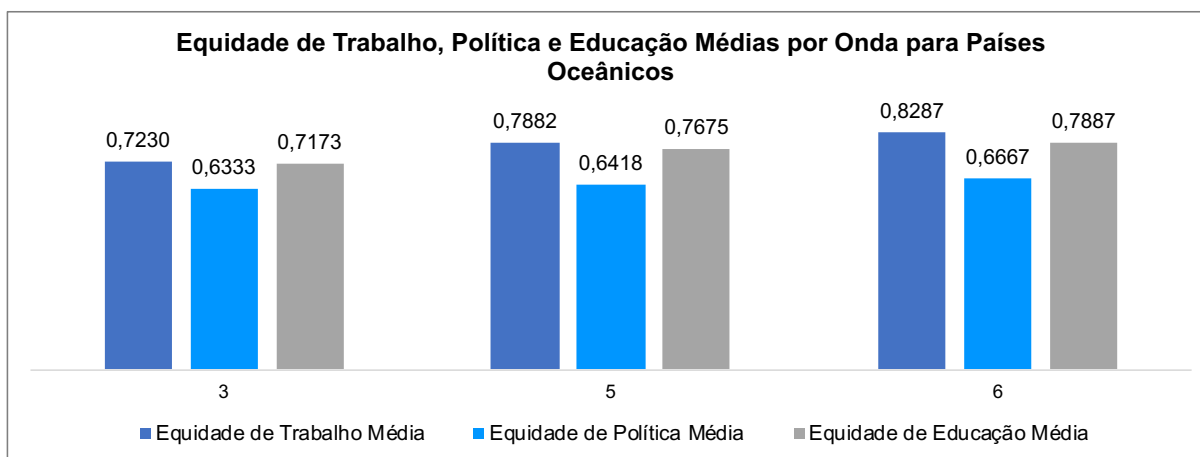
Fonte: WVS. Elaboração própria. Finlândia, Noruega e Suécia apresentam crescimento marginal de equidade ao longo das ondas, um efeito que esperamos dado sua extensão da licença paternidade no mesmo tempo.

Gráfico 5: Equidade de trabalho, política e educação médias por onda para países bálticos



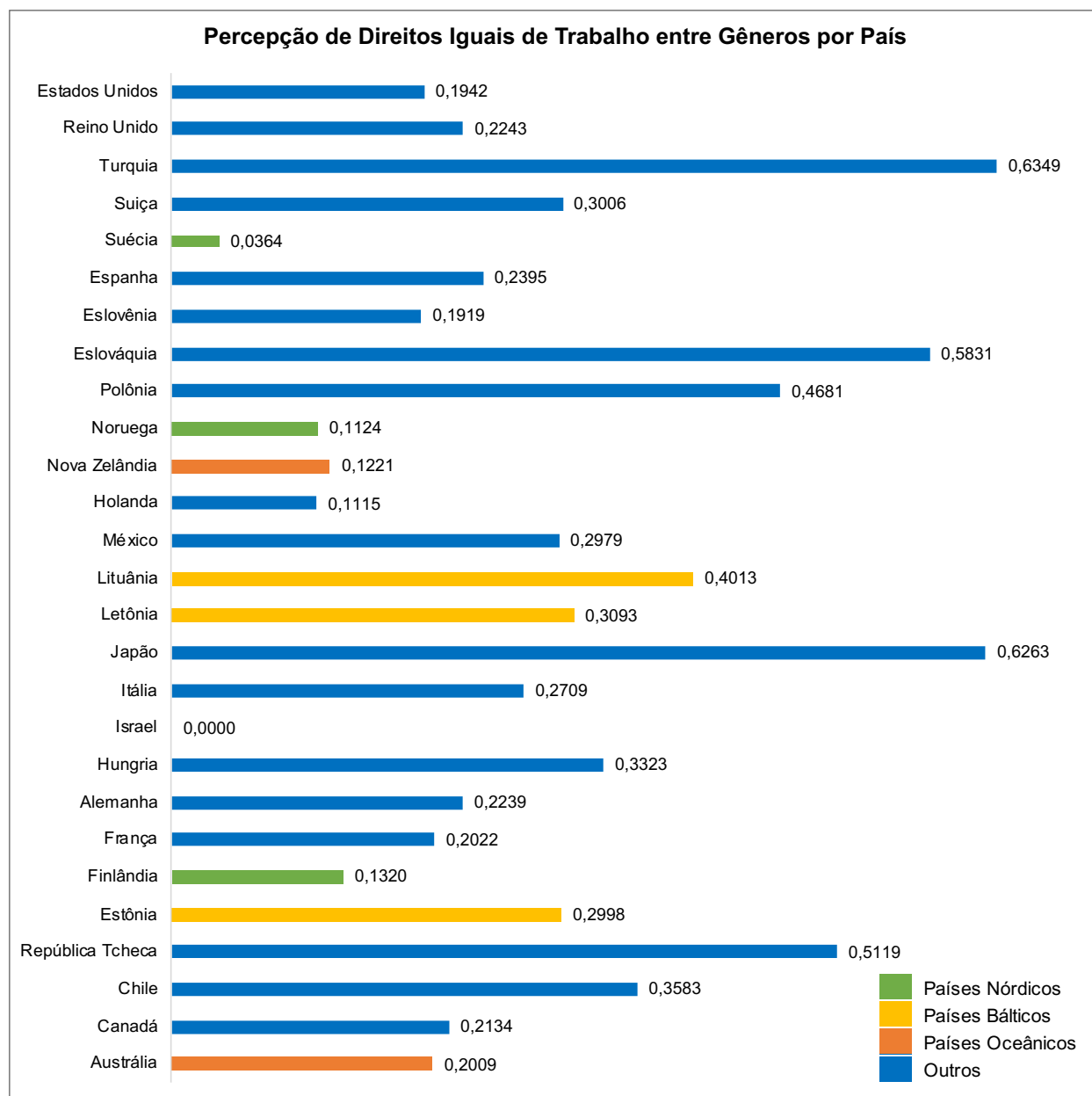
Fonte: WVS. Elaboração própria. Estônia, Letônia e Lituânia, a equidade em trabalho e educação avançam, enquanto a política fica estável.

Gráfico 6: Equidade de trabalho, política e educação médias por onda para países oceânicos



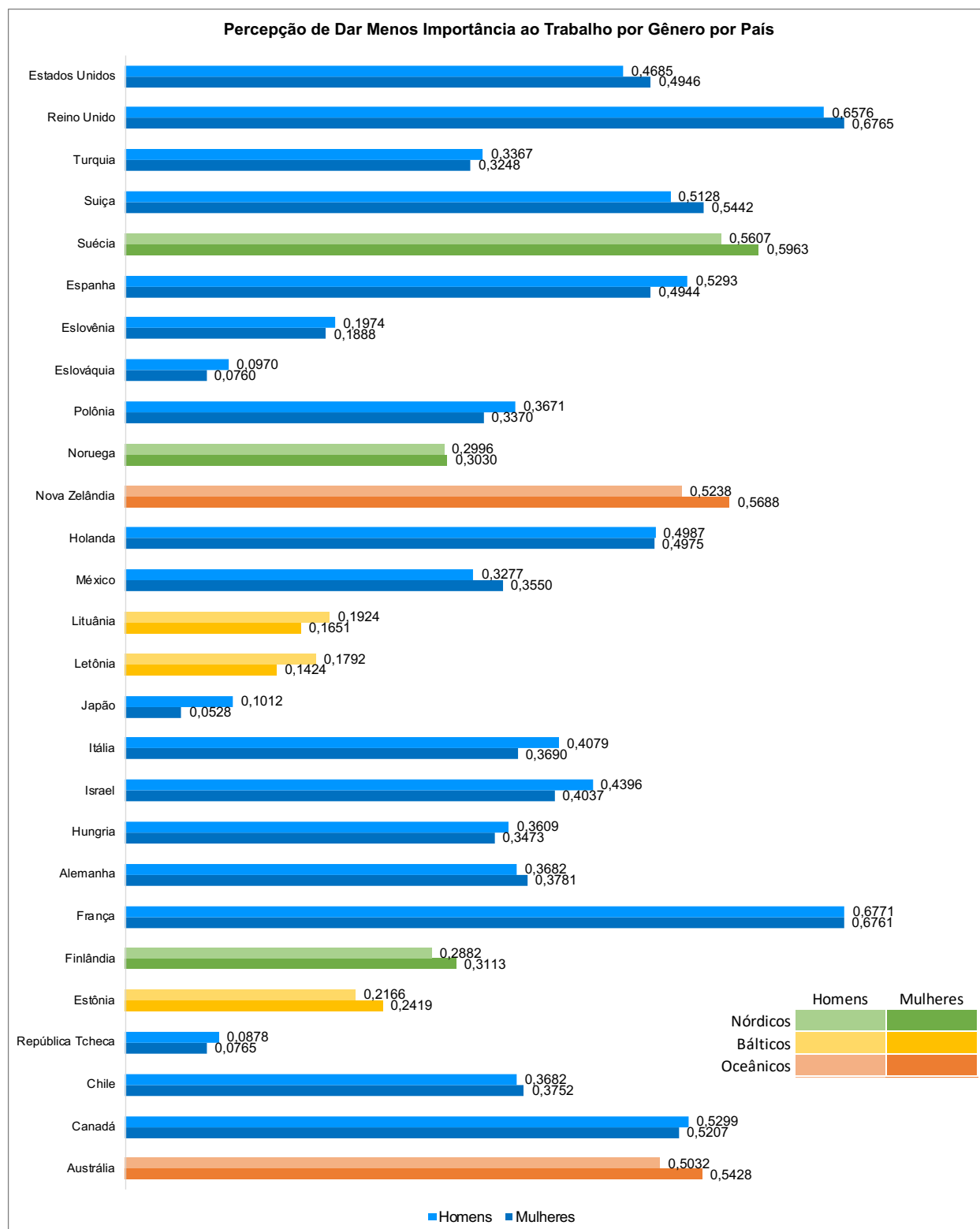
Fonte: WVS. Elaboração própria. Austrália e Nova Zelândia, todas as variáveis apresentam evolução, mesmo sem mudanças na licença paternidade. Provavelmente, outros tipos de políticas públicas foram implementadas neste tempo.

Gráfico 7: Percepção de direitos iguais de trabalho entre sexos por país



Fonte: WVS. Elaboração própria.

Gráfico 8: Percepção de dar menos importância ao trabalho no futuro por sexo por país



Fonte: WVS. Elaboração própria. Examinando a média por país por sexo, observamos que os países nórdicos têm valores próximos, enquanto os oceânicos têm diferenças maiores. Os bálticos têm diferenças menores. Uma hipótese é que, a partir do momento em que as licenças exclusivas ao pai

são maiores, os homens passem a melhorar sua perspectiva sobre um futuro mais dedicado à família e menos ao trabalho.