

Retorno da Mulher ao Mercado de Trabalho: Impacto da Licença-Maternidade

Bruna Alves¹

Elaine Toldo Pazello²

Luiz Guilherme Dácar da Silva Scorzafave³

Área da ANPEC: Área 13 - Economia do Trabalho.

JEL: J12, J83, O15.

Resumo

Com a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, diversas políticas relacionadas a essa inserção feminina no mercado de trabalho ganham importância, em particular a licença-maternidade, que visa a proteção da mulher no emprego durante a gravidez e logo após a maternidade. O presente estudo tem como intuito mensurar o impacto da licença-maternidade sobre a probabilidade de retorno da mulher ao mercado de trabalho após o nascimento do filho. Para tanto, foram utilizados os dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME) entre 2002 e 2014. Analisamos se as mulheres do setor formal (e que, portanto, têm direito à licença-maternidade) têm maior chance de estar no mercado de trabalho após o nascimento do filho comparativamente às mulheres do setor informal (e que, portanto, não têm direito a esse benefício). Para lidar com as diferenças não observáveis entre esses dois grupos de mulheres e que poderiam enviesar nossas estimativas, construímos um contrafactual com mulheres que não tiveram filhos no período. A hipótese de identificação é que uma eventual diferença não observada na probabilidade de engajamento no mercado de trabalho das mulheres do setor formal e informal é semelhante independentemente de elas terem ou não tido filhos no período analisado. Os resultados indicam que as mulheres que possuem direito à licença-maternidade apresentaram cerca de 13 pontos percentuais a mais de chance de estar no mercado de trabalho após o nascimento do filho do que aquelas sem direito a esse benefício, um impacto bastante expressivo.

Palavras-chave: Licença-Maternidade, Mercado de Trabalho, Maternidade.

Abstract

With the increasing participation of women in the labour market, policies related to this insertion gain importance, in particular to maternity leave, which aims protection of women in employment during pregnancy and motherhood. The present study has as its aim to measure the impact of maternity leave on the likelihood of women 's return to the labour market after the birth of his son. To this end, we used the data from the Monthly Employment Survey (PME) between 2002 and 2014. We analyze if the formal sector women (that are entitled to maternity leave) have a higher chance of being in the labor market after the birth of son compared to

¹Graduada em Economia Empresarial e Controladoria pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto. E-mail: alves.br@gmail.com

²Professora Doutora da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto. E-mail: epazello@usp.br

³Professor Doutor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto. E-mail: scorza@usp.br

women in the informal sector (that are not entitled to this benefit). To deal with the differences not observable between these two groups of women and that could skew our estimates, we built a counterfactual with women who had no children in the same period. The hypothesis is that a potential difference is not observed in the likelihood of engagement in the labour market of women from formal and informal sector is similar regardless of whether they have or not had children in the analysis period. The results indicate that women have a right to maternity leave presented about 13 percentage points of the most chance of being in the labor market after the birth of son than those without this benefit, a very expressive impact.

Keywords: Maternity Leave; Job Market; Maternity.

1 Introdução

Os padrões comportamentais que prescrevem o papel social das mulheres – bem como, aspectos culturais, econômicos e demográficos – sofreram modificações nas últimas décadas. Houve o surgimento de uma nova identidade feminina e consequentes mudanças no modelo de estrutura familiar. A partir da década de 70, houve forte expansão da participação das mulheres no mercado de trabalho especialmente entre mais escolarizadas. Do outro lado, a demanda pelo trabalho feminino ascendeu em meio a um período de crescimento econômico, resultado da urbanização e industrialização (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1996). O crescimento da oferta de trabalho feminina, então, configura-se como com um dos fatos empíricos mais bem evidenciados, visto que, por exemplo, entre 1982 e 1997, a taxa de participação na força de trabalho das mulheres cresceu 35% (SCORZAFAVE; MENEZES-FILHO, 2001).

Juntamente com essa nova realidade, pode-se destacar o dilema existente na relação entre engajamento da mulher no mercado de trabalho e maternidade. Para se ter uma ideia, segundo a pesquisa do Ibope (2013) 55% das mulheres que têm filhos e trabalham fora gostariam de largar o emprego e passar todo o tempo com as crianças e 68% das entrevistadas consideram difícil conciliar maternidade, trabalho e casamento. Assim, tendo em vista a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como a conciliação dos papéis acima descritos, grande parte dos países conta com políticas trabalhistas de proteção à mulher, seja durante a gravidez ou pós-maternidade. No Brasil, a licença-maternidade foi ratificada como direito social e passou a ter duração de 120 dias na Constituição Federal de 1988. Em 2008, com a Lei 11.770 permitiu-se a ampliação facultativa da licença para 180 dias, por meio do Programa Empresa Cidadã.

As evidências empíricas internacionais referentes à legislação da licença-maternidade apontam para impactos em dois aspectos: salários e empregos. De um lado, a licença pode resultar em salários mais baixos para as mulheres, devido a perda de experiência da trabalhadora durante o afastamento e os custos ao empregador, sejam eles em relação pagamento do benefício ou com trabalhadores temporários. No entanto, os estudos apontam que os efeitos sobre salários não são estatisticamente significativos (BAUM, 2003). Por outro lado, a legislação pode alterar o comportamento de inserção das mulheres, bem como influenciar na decisão de permanecer na força de trabalho ou não. Nesse caso, a licença-maternidade aumenta a probabilidade de a mulher retornar ao mercado de trabalho (RUHM, 1998), especialmente em países em que a licença é remunerada. Além de tais aspectos, a legislação pode também resultar em melhores condições de saúde para as crianças.

Diante desse quadro, o presente artigo se propõe a investigar para o Brasil qual o impacto da licença-maternidade sobre a probabilidade de retorno da mulher ao mercado de trabalho após o nascimento do filho. Assim, será avaliado se tal política está sendo bem-sucedida em garantir o emprego da mulher pós-maternidade. Apesar da relevância do tema, praticamente não há estudos buscando analisar os efeitos econômicos da licença-maternidade no Brasil, lacuna que o presente artigo procura preencher.

Foram utilizados os dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME) nos anos de 2002 a 2014. Por meio da estimação de um modelo logit foi possível mapear se as mulheres que têm direito à licença-maternidade (aquelas do setor formal) têm maior probabilidade de estarem participando no mercado de trabalho após o nascimento do filho comparativamente às mulheres que não têm direito a esse benefício (aquelas do setor informal). Os resultados indicam que a licença-maternidade aumenta em cerca de 20 pontos percentuais a probabilidade de a mulher estar no mercado de trabalho após o nascimento do filho.

Para levar em conta o fato de que mulheres que tem direito à licença-maternidade e as que não tem provavelmente possuem características não observadas distintas entre si e que poderiam afetar sua inserção futura no mercado de trabalho, foi realizado um novo exercício utilizando também mulheres sem filhos. Nossa hipótese de identificação é que independente do nascimento de um filho, ao compararmos a mulheres do setor formal e informal, mas que não tiveram filhos no período, avaliamos as diferenças associadas a todo o “pacote” de benefícios que a formalização possui. Fazendo a mesma comparação apenas para as mulheres que tiveram filhos, é possível isolar o efeito da licença maternidade do pacote de benefícios da formalização. Levando isso em consideração na estimações, a licença-maternidade continua tendo forte impacto positivo sobre a probabilidade de retorno da mulher ao mercado de trabalho.

2 Revisão da Literatura

Com as crescentes transformações no papel social das mulheres nas últimas décadas, os modelos que relacionam família e mercado de trabalho, especialmente os efeitos da maternidade sobre a oferta de trabalho da mulher, ganharam destaque na literatura. Pela teoria econômica, o impacto da maternidade pode ser definido como o resultado líquido do efeito renda e efeito substituição. O primeiro é atribuído pelo fato de que o nascimento de um filho resulta em uma renda per capita menor, e conseqüentemente, um efeito positivo sobre a participação da mulher no mercado. Já o segundo reflete o custo oportunidade da mãe, visto que dependendo do salário auferido no mercado de trabalho, a mulher pode optar pelo trabalho doméstico, em que está contido cuidar dos filhos.

Em geral, as evidências empíricas apontam para um efeito negativo, o que indica que o efeito substituição parece ser predominante. Para a literatura nacional, temos como exemplo Pazello et al. (2004), que mensuraram um impacto negativo da maternidade sobre a participação da mulher no mercado de trabalho. Para a literatura internacional, Nakamura e Nakamura (1994) encontraram que a oferta de trabalho feminina é negativamente relacionada com o número de filhos nos EUA e Canadá.

A licença-maternidade, como já descrito, visa à proteção da mulher no emprego durante a gravidez e após a maternidade. Pensando dessa forma, a legislação pode alterar o comportamento de inserção das mulheres, bem como influenciar na decisão de permanecer ou não na força de trabalho, visto que a conciliação entre os papel familiar e profissional parece ser não

trivial.

No entanto, quando tratamos dos efeitos da licença-maternidade, a literatura nacional tem dado pouca atenção ao tema. Carvalho et al. (2006) analisaram os impactos do aumento (da duração) da licença-maternidade sobre os salários e o emprego da mulher no Brasil com a mudança na Constituição de 1988. Utilizando a metodologia de diferenças em diferenças e classificando a amostra em dois grupos, um afetado pela legislação - representado pelas mulheres em idade fértil que trabalhavam no setor formal da economia - e outro não afetado pela legislação - homens e mulheres mais velhas com carteira assinada - os resultados revelaram que os impactos sobre os salários são baixos, praticamente insignificantes. Já quando observados por faixa educacional, tem-se um efeito positivo sobre os salários das mulheres mais educadas. No que se trata do efeito sobre o emprego, os autores não encontraram indícios que o aumento da licença tenha elevado a permanência da mulher no emprego, mesmo no caso das mais educadas.

Rios-Neto e Batista (2016) também investigaram o impacto da licença-maternidade, concluindo que a cobertura seria uma das responsáveis pelo aumento da participação das mulheres casadas no mercado de trabalho, acompanhada da redução da segregação ocupacional entre solteiras e casadas no período de 1970 a 1980. Isso porque no período inquirido, precisamente em 1974, a legislação sofreu uma alteração quanto ao pagamento do benefício, o qual deixa de ser encargo do empregador e passa a ser responsabilidade do Instituto da Previdência. Desse modo, o empregador deixaria de arcar com os custos da cobertura, evitando assim a segregação por estado civil com relação a contratações.

Dada as diferentes legislações sobre as políticas trabalhistas entre os países, é interessante mencionar a literatura internacional que se refere aos efeitos da licença-maternidade. No caso norte-americano a licença é não-remunerada e com menor duração. A legislação vigente no país é a Family and Medical Leave Act (FMLA), aprovada em 1993, a qual exige que as firmas com 50 ou mais empregados ofereçam uma licença médica de até 12 semanas para as trabalhadoras. Dado que alguns estados já ofereciam, antes de 1993, alguma cobertura para as mulheres pós-maternidade, Waldfogel (1999) investiga os efeitos da incorporação FMLA. Desse modo, a autora por meio de um estimador de diferenças em diferenças compara a mudança de resultados para os estados experimentais, ou seja, aqueles que não contavam com nenhuma legislação de licença-maternidade, com os estados não experimentais, os quais já contavam com uma legislação prévia. Como conclusão, Waldfogel mostra que a FMLA elevou a probabilidade das trabalhadoras estarem de licença. No entanto, em termos de emprego e impactos salariais, sugere-se que a FMLA não teve nenhum efeito líquido negativo.

Baum (2003), de forma semelhante a Waldfogel (1999) identifica o impacto da licença-maternidade a partir da introdução da FMLA, comparando os estados que já possuíam alguma legislação prévia, com aqueles que não possuíam. No entanto, o autor dispõe de uma base de dados longitudinais de 1986 a 1994, nas quais controla os efeitos específicos de cada ano afim de eliminar choques temporários não correlacionados a licença-maternidade. As conclusões também revelam que a legislação tem efeitos estatisticamente insignificantes sobre o emprego

e os salários. À vista disso, pode-se interpretar os resultados diante dos aspectos da própria legislação, como o fato de não ser remunerada e sua curta duração. Assim, pode-se inferir, por exemplo, que devido as condições financeiras, muitas mulheres retornam ao trabalho antes mesmo do término da cobertura.

Com uma legislação de maior duração, comparativamente as norte-americanas, as canadenses dispõem de jurisdições que oferecem uma licença-maternidade de 17 semanas, podendo contar com períodos adicionais. Nesse contexto, Baker e Milligan (2008) evidenciaram a relação entre licença-maternidade e oferta de trabalho, utilizando as variações estatutárias de proteção ao emprego. Com dados obtidos da Labour Force Survey (LFS), os autores utilizaram estratégias empíricas para diferentes períodos, compreendidos de 1976 a 2002. Como resultados, os autores mostraram que a licença-maternidade aumenta a probabilidade da mulher retornar ao emprego pós-maternidade. A conclusão pode ser interpretada pelo motivo de uma cobertura mais longa possibilitar às mulheres a alternativa de voltarem ao mercado de trabalho ao invés de se retirarem permanentemente.

Quanto aos países europeus, as legislações da licença-maternidade são remuneradas e apresentam longas durações. Ruhm (1998) mostra que a legislação da licença-maternidade aumenta o emprego das mulheres em 4% relativamente aos homens, e para as mulheres em idade fértil, essa taxa aumenta para 9% relativamente as mulheres mais velhas.

Cabe também mencionar que a licença-maternidade pode não só impactar o engajamento da mulher no mercado de trabalho, como também ter efeitos positivos sobre a saúde das mães e dos filhos (MCGOVERN et al., 1997). Chatterji e Markowitz (2004) constataram que o retorno ao trabalho mais tarde pode reduzir a frequência de sintomas depressivos. Já, Ruhm (2000) analisando a licença-maternidade na Europa, concluiu também que o tempo extra de licença pode reduzir a mortalidade infantil.

Na revisão literária realizada não foi encontrado nenhum estudo com dados nacionais que fizesse análise similar à proposta nesse artigo. Carvalho et al. (2006), como já visto, analisaram os impactos do aumento da licença maternidade sobre os salários e o emprego da mulher no Brasil, porém a análise foi realizada especialmente para a mudança na Constituição de 1988. Desse modo, o estudo contribui com a literatura relacionada propondo uma análise para um período recente e utilizando uma estratégia de identificação original.

3 Metodologia

3.1 Base de dados

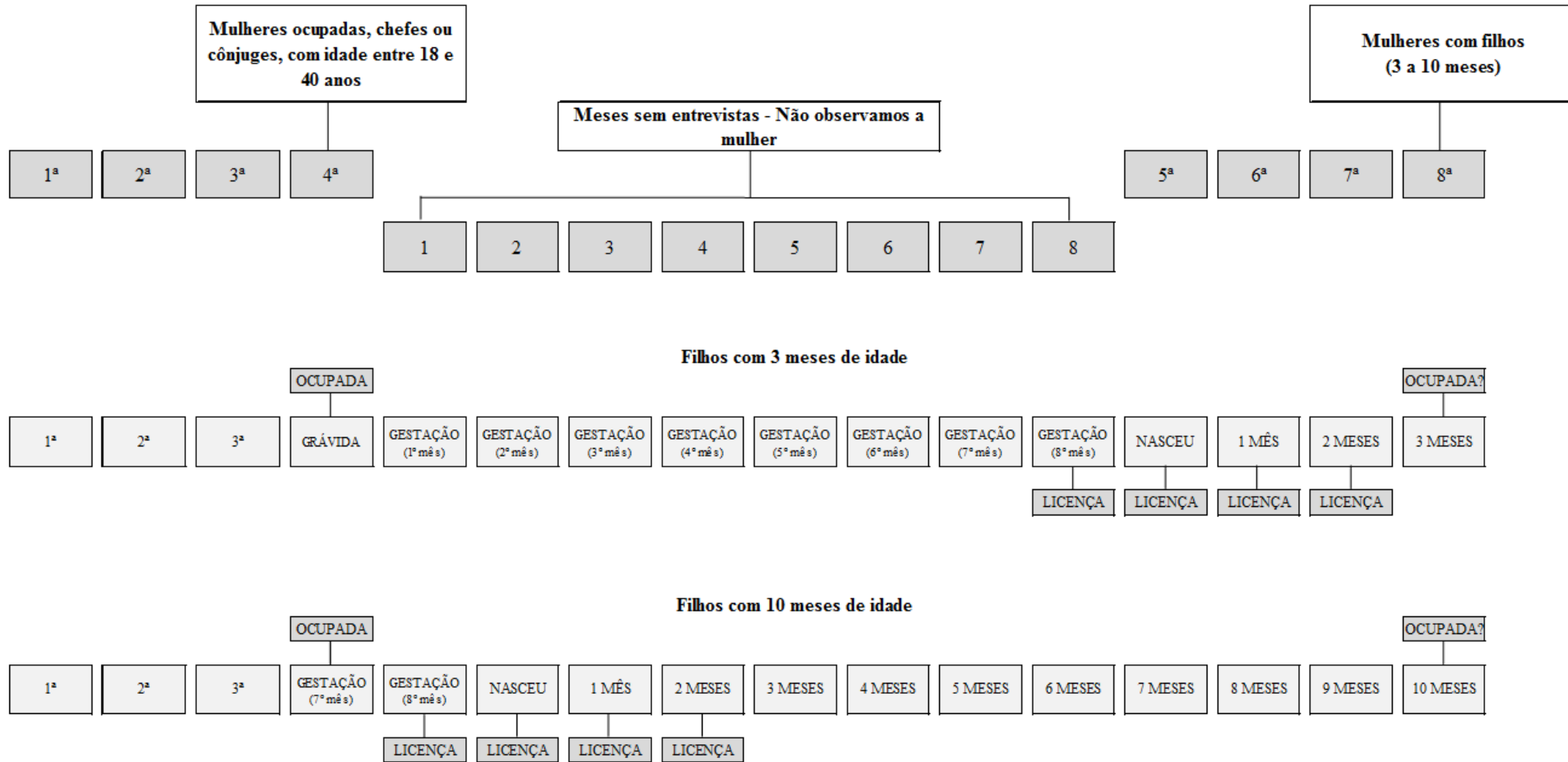
Foram utilizados os dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME)⁴, abrangendo os anos de 2002 a 2014. Diferentemente de outras pesquisas, a PME, tem em sua coleta de dados um painel rotativo, no qual cada unidade domiciliar selecionada permanece na amostra durante quatro meses consecutivos, pausa oito meses e retorna por mais quatro meses. Dessa maneira, podemos observar um mesmo domicílio por oito entrevistas, compreendendo um período de 16 meses. Através da construção de painéis e bancos bianuais, foi possível investigar o comportamento das mulheres ao longo de um ano. Para a nossa amostra, trabalharemos com a quarta (t_0) e oitava entrevista (t_1).

Limitamos a análise a mulheres ocupadas, chefes ou cônjuges no domicílio, com idade entre 18 e 40 anos, que responderam a quarta entrevista da PME (t_0), em um mês qualquer de um ano qualquer. É importante salientar que a escolha da idade se deve ao interesse do trabalho em examinar a maternidade e seus determinantes no mercado de trabalho. Como a ideia geral é analisar se as mulheres que tem direito à licença-maternidade têm maior participação no mercado de trabalho após o nascimento do filho comparativamente às mulheres que não têm direito a esse benefício, identificamos também quais das mulheres ocupadas tiveram filhos recentemente. Isso foi feito a partir das informações presentes na oitava entrevista. Sendo assim, um outro condicionante foi que a mulher tenha respondido a oitava entrevista. Entendeu-se como de interesse para essa pesquisa as mulheres que tinham filhos com idade entre três e dez meses na oitava entrevista (t_1). Com essa escolha da faixa etária dos filhos é possível analisar se ela retorna ou não ao mercado de trabalho após o nascimento do filho, passado o período da licença-maternidade.. Para facilitar a justificativa do intervalo de idade escolhido, podemos visualizar a Figura 1.

Se a criança possui três meses de idade na oitava entrevista e dado que a mulher estava trabalhando na quarta entrevista, ela provavelmente ficou grávida na própria quarta entrevista. Considerando uma gestação de nove meses, o filho nasceria na quinta entrevista. Na hipótese que a mulher tenha direito a licença maternidade e considerando às disposições constitucionais que a licença tem início 28 dias antes do parto e duração de 120 dias, ela voltaria ao emprego na oitava entrevista. Se considerássemos um filho com menos de três meses de idade, necessariamente a mulher com licença maternidade estaria usufruindo o direito e estaríamos superestimando o engajamento das mesmas (mesmo que deixasse o emprego pós-maternidade, estaria ocupada na semana de referência).

⁴Realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), trata-se de uma pesquisa domiciliar de periodicidade mensal e destina-se a coletar dados sobre o mercado de trabalho, avaliando as flutuações e tendências a médio e longo prazos. Abrange, atualmente, as regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

Figura 1 – Estrutura de Identificação



Por outro lado, se a criança possui dez meses, e a mãe estava trabalhando na quarta entrevista, provavelmente, a criança nasceu nos meses logo em sequência e, então, no caso de ter direito, a mãe ficou quatro meses de licença maternidade, - e voltou para o emprego nos meses em que não há entrevistas. Assim, quando a identificamos na oitava entrevista, ela poderá ou não estar ocupada, depois de ter tido o filho e experimentado ou não a licença maternidade. Se a criança for mais velha que essa idade provavelmente a mãe estaria utilizando do benefício em algum momento entre as quatro primeiras entrevistas. Por outro lado, a mulher sem o benefício provavelmente já estaria fora do emprego, dificultando nosso recorte de que a mulher tem que estar trabalhando na quarta entrevista.

Outro ponto que se deve realçar é que a coleta de dados da PME acompanha sempre o mesmo domicílio. Dessa forma, a família pode se mudar e outra ocupar a unidade domiciliar, fazendo com que as informações do período restante advenham da nova família. A fim de garantir as características e identificar a mesma família, e conseqüentemente, o mesmo indivíduo ao longo das entrevistas, o estudo utilizou o algoritmo proposto por Ribas e Soares (2008). O algoritmo trata as inconsistências de informação ao longo das entrevistas, garantindo um emparelhamento mais ‘eficiente’ em termos de tamanho de amostra.

3.2 Modelo Logit - Análise das Mulheres com Filhos

Com relação à estratégia empírica, como já descrito anteriormente, pretendemos responder a seguinte pergunta: se a mulher tiver direito à licença-maternidade suas chances de retorno ao mercado após o nascimento do filho serão maiores comparativamente a de outras mulheres que não dispõem de tal benefício? Em vista disso, descreveremos a metodologia proposta para responder essa pergunta.

Tendo como amostra apenas as mulheres que tiveram filhos recentemente, foi estimado um modelo logit, no qual a variável dependente é uma dummy que assume valor 1 no caso de a mulher retornar ao mercado de trabalho pós-nascimento do filho, e zero caso contrário. A variável de interesse incluída no vetor de regressores foi uma dummy que indica se a mulher tem ou não direito a licença-maternidade. Todavia, infelizmente não é possível identificar tal característica no instrumento de coleta. Nesse sentido, utilizamos a proxy de contribuição para a previdência social, que indicará tal condição. Em síntese observaremos se a mulher se encontra no setor formal ou setor informal, já que todas as mulheres empregadas com carteira assinada serão beneficiárias da política.

Um conjunto de variáveis de controle também foi acrescentado a fim de considerarmos um grupo de mulheres com características semelhantes. Essas podem ser dispostas de acordo com os seguintes grupos: características socioeconômicas, que inclui variáveis como nível de escolaridade, idade e raça da mulher; características geográficas, referente a região metropolitana que a mulher reside; e aspectos temporais, tais como ano da pesquisa e mês da oitava entrevista.

3.3 Diferenças em Diferenças - Análise das Mulheres com e sem Filhos

No entanto, quando analisamos o modelo somente com as mulheres que tiveram filhos no período estabelecido, pode-se levantar uma nova questão: será que as mulheres que tem direito à licença-maternidade podem ser diferentes das que não tem direito em termos de engajamento no mercado de trabalho? Para lidarmos com essa potencial diferença em não observáveis foi proposto um novo exercício com a metodologia de diferenças em diferenças, o qual utilizou também as mulheres sem filhos.

Nesse caso, a solução envolve construir um contrafactual de como seria a diferença entre mulheres do setor formal e informal usando as informações das mulheres que não tiveram filhos no período. Essa comparação permite avaliar o efeito da formalização no comportamento da mulher frente ao mercado de trabalho alguns meses à frente. Quando contrastado esse resultado com o das mulheres que tiveram filhos no período, é possível isolar apenas o efeito da licença-maternidade na probabilidade de retorno ao mercado de trabalho. Essa estratégia de identificação é representada mais formalmente na equação abaixo, na qual o parâmetro de interesse será o coeficiente de interação⁵.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \text{teve filho} + \beta_2 \text{licença maternidade} + \gamma (\text{teve filho} * \text{licença maternidade}) + \sum_k \beta_k Z_k + \epsilon$$

em que Y é a variável dependente de interesse se a mulher permanece ou não no mercado de trabalho. A variável ‘*teve filho*’ é uma *dummy* que assume valor 1 no caso da mulher ter filho na idade estabelecida na oitava entrevista (t_1), e zero caso contrário. Já a variável ‘*licença-maternidade*’ corresponde a uma *dummy* que indica se a mulher tem direito a licença-maternidade, novamente utilizando a *proxy* de contribuição para a previdência social. A interação entre essas duas últimas variáveis nos gera a variável de interação, cujo coeficiente (γ) é o de nosso interesse. O termo ‘ Z_k ’ equivale a um vetor de variáveis de controle que inclui as características socioeconômicas, geográficas, mês da oitava entrevista e ano da PME. O termo de erro aleatório ‘ ϵ ’ inclui as variáveis não observadas.

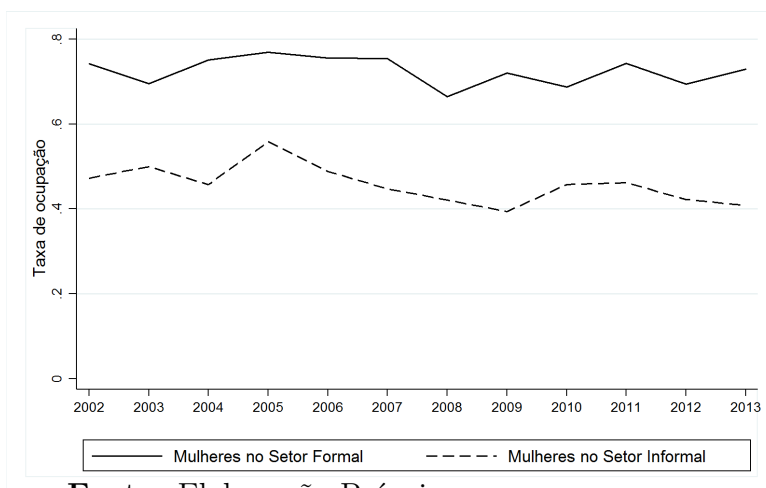
4 Estatísticas Descritivas

Para compreender como a licença-maternidade pode alterar a probabilidade de a mulher retornar ao mercado de trabalho, analisamos a proporção de mulheres (que tiveram filhos) que estava participando do mercado de trabalho alguns meses após o parto. A Figura 2 mostra essa estatística separadamente para aquelas que tinham direito à licença-maternidade (setor formal) e para as que não tinham direito a essa licença (setor informal). Ao longo dos anos, a proporção de mulheres que retornam ao mercado de trabalho após o nascimento do filho é maior entre as

⁵No método de diferenças em diferenças, esse coeficiente irá representar a diferença na probabilidade de estar no mercado de trabalho na oitava entrevista da PME para os seguintes grupos: (mulheres do setor formal que tiveram filhos – mulheres do setor informal que tiveram filhos) – (mulheres do setor formal que não tiveram filhos – mulheres do setor informal que não tiveram filhos).

mulheres beneficiárias da licença-maternidade (cerca de 70%). Já entre as mulheres no setor informal, essa proporção é de cerca de 45%. Ou seja, há uma diferença de 25 pontos percentuais entre os dois grupos. Um ponto preocupante é que para as mulheres do setor informal, essa taxa vem caindo desde 2005, atingindo 40% em 2013. Embora essa taxa não envolva controle por nenhuma variável, já indica a grande diferença na inserção no mercado de trabalho pós maternidade nos dois grupos.

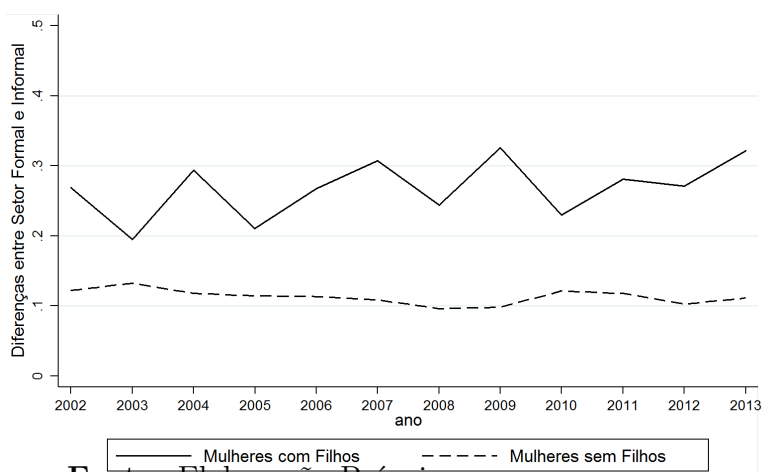
Figura 2 – Proporção de Mulheres no Mercado de Trabalho - Mulheres que Tiveram Filho - Setor Formal e Informal – 2002 a 2013



Fonte: Elaboração Própria

Todavia, novamente podemos evidenciar a hipótese de que as mulheres que tem direito à licença-maternidade podem ser diferentes das mulheres que não tem direito ao benefício em termos de engajamento. Nesse caso, uma solução é observar a diferença entre mulheres do setor formal e informal usando informações das mulheres que não tiveram filhos. Tal comparação pode ser evidenciada na Figura 3, a qual nos mostra ao longo dos anos, a diferença existente entre a taxa de ocupação do setor formal e informal para mulheres com filhos e mulheres sem filhos.

Figura 3 – Diferenças na Taxa de Ocupação entre o Setor Formal e Informal - Mulheres com e sem Filhos – 2002 a 2013



Fonte: Elaboração Própria

5 Resultados

5.1 Impacto da Licença-Maternidade - Mulheres com Filhos

Como já descrito na metodologia, o primeiro exercício corresponde a estimação de um *logit*, no qual são consideradas apenas as mulheres que tiveram filhos recentemente. Com o propósito de atribuir mais robustez aos resultados, além de diagnosticar quais são os principais determinantes em relação a variável de interesse, foram construídos quatro modelos.

Para tanto partimos do pressuposto de um modelo mais simples até um modelo com todas as variáveis adequadas para controle, que foram selecionadas a fim de reduzir a heterogeneidade das características existentes entre as mulheres da amostra. Assim, no primeiro modelo, foi considerado apenas a variável explicativa, sem que fosse acrescentado nenhum outro regressor. Enquanto no segundo modelo, realizou-se o controle pelas características socioeconômicas da mulher, as quais incluíram variáveis de escolaridade, idade e raça. No terceiro modelo, inseriu-se as características geográficas, ou seja, a região metropolitana a que pertenciam. Por fim, no quarto modelo, além das variáveis de controle já citadas, foram acrescentados o ano da PME e o mês em que foi realizada a oitava entrevista, visto que desse modo se pode controlar os efeitos macroeconômicos presentes nos anos da amostra e também as distorções no mercado de trabalho.

A partir da análise dos quatro modelos é possível notar a significância da licença-maternidade com relação ao retorno da mulher ao mercado de trabalho. Em termos de magnitude, a grande diferença pode ser atribuída com relação ao primeiro e segundo modelo. Já quando foram incluídas as *dummies* para regiões metropolitanas e controle para efeitos macroeconômicos os resultados não foram significativamente alterados. Observando o quarto modelo, que contém todas as covariadas, o efeito que podemos observar é que se a mulher possui o direito da licença maternidade (através *proxy* de contribuição para previdência social), sua probabilidade de retornar ao mercado de trabalho aumenta, em média, 20,35 pontos percentuais. Na Tabela 1, são evidenciados os efeitos marginais para cada modelo proposto.

Nos modelos estimados acima, examinamos detalhadamente o efeito direto da licença maternidade sobre a variável de interesse, mantendo os demais regressores fixos. Por outro lado, podemos acreditar que os impactos captados se distinguem quando tratamos de subgrupos diferentes da amostra. De forma mais clara, temos por exemplo que o efeito da licença maternidade sobre o retorno da mulher ao mercado de trabalho pode diferir entre as mulheres com diferentes níveis educacionais. Para isso, a partir do quarto modelo investigamos a existência de impactos heterogêneos.

A primeira forma de analisarmos tais impactos foi agrupando as mulheres da amostra de acordo com o próprio nível educacional, divididas em três subgrupos: mulheres com ensino fundamental incompleto ou completo (até 8 anos de estudo); mulheres com ensino médio incompleto ou completo (entre 9 a 11 anos de estudo); e mulheres com ensino superior incompleto ou completo (mais de 11 anos de estudo). Conforme mostrado na Tabela 2.

Tabela 1 – Resultados Modelo Logit - Efeito Marginal da Licença-Maternidade sobre o Retorno da Mulher ao Mercado de Trabalho

Variáveis	(I)	(II)	(III)	(IV)
Direito a licença-maternidade	0,258	0,202	0,198	0,204
Idade		0,959	0,016	0,095
Idade ²		-0,001	-0,001	-0,001
Ensino Fundamental Incompleto		-0,491	-0,054	-0,067
Ensino Fundamental Completo		-0,033	-0,003	-0,043
Ensino Médio Incompleto		-0,033	-0,003	-0,036
Ensino Superior Incompleto		0,598	0,060	0,066
Ensino Superior Completo		0,187	0,188	0,193
Branca		0,173	0,003	-0,002
Outros Controles				
Região Metropolitana	Não	Não	Sim	Sim
Dummy para anos	Não	Não	Não	Sim
Dummy para mês da 8 ^a entrevista	Não	Não	Não	Sim
Número de Observações	3538			

Os resultados mostram que a licença-maternidade tem um impacto mais importante para as mulheres mais educadas, isso porque é de se esperar que essas mantenham salários mais elevados e com melhor qualidade, e conseqüentemente, custos de oportunidades maiores de deixarem o mercado de trabalho. Com relação às mulheres menos educadas, como já visto na análise descritiva, a taxa de retorno é mais baixa (poucas mulheres retornam ao mercado de trabalho pós-maternidade), de modo que possuir ou não o direito a licença maternidade acaba não sendo tão relevante quanto para as outras mulheres. Nesses casos, podemos pensar que para essas mulheres a volta a vida corporativa leva tempo, visto que elementos como os altos custos associados aos cuidados dos filhos, tais como creches e babás, podem ser decisivos para a escolha da permanência ou não no emprego. Em síntese, concluímos que entre as mulheres mais educadas o direito a licença-maternidade possui maior importância para explicar seu retorno ao mercado de trabalho, enquanto entre aquelas menos educadas, a diferença de retorno entre as mulheres com e sem licença é expressivamente menor.

Tabela 2 – Efeitos Heterogêneos por Nível de Escolaridade

Variáveis	Ensino Fundamental (até 8 anos de estudo)	Ensino Médio (de 9 a 11 anos de estudo)	Ensino Superior (mais de 11 anos de estudo)
Direito a licença-maternidade	0,1333	0,2481	0,3493
Características Socioeconômicas	Sim	Sim	Sim
Características Geográficas	Sim	Sim	Sim
Aspectos Temporais	Sim	Sim	Sim
Número de Observações	1214	1574	750

O segundo modo de examinarmos os impactos sobre diferentes grupos, foi segmentando as mulheres em três grupos distintos de idade: entre 18 a 25 anos; entre 26 a 33 anos; e entre 34 a 40 anos. Ao enunciar o impacto da licença-maternidade sobre o retorno da mulher ao

mercado de trabalho em diferentes faixas etárias, os resultados nos revelam que ter o direito ou não ao benefício faz mais diferença para as mulheres entre 26 e 33 anos.

Tabela 3 – Efeitos Heterogêneos por Idade

Variáveis	Entre 18 e 25	Entre 26 e 33	Entre 34 e 40
	anos	anos	anos
Direito a licença-maternidade	0,1600	0,2397	0,2032
Características Socioeconômicas	Sim	Sim	Sim
Características Geográficas	Sim	Sim	Sim
Aspectos Temporais	Sim	Sim	Sim
Número de Observações	831	1714	993

Para o terceiro exercício foram estimados os impactos heterogêneos para as mulheres casadas, independentemente de serem as principais responsáveis ou cônjuges, e para as mulheres solteiras. No caso das mulheres casadas, o benefício tem maior importância para explicar o retorno da mulher ao trabalho. Para as mulheres solteiras, o impacto é bem menor. É possível que para boa parte dessas mulheres, o seu rendimento seja o único da família, fazendo com que sua volta ao mercado de trabalho após o parto seja muito provável, mesmo quando não tiveram acesso ao benefício.

Tabela 4 – Efeitos Heterogêneos para Mulheres Casadas e Solteiras

Variáveis	Casadas	Solteiras
Direito a licença-maternidade	0,2600	0,1170
Características Socioeconômicas	Sim	Sim
Características Geográficas	Sim	Sim
Aspectos Temporais	Sim	Sim
Número de Observações	3304	234

5.2 Impacto da Licença-Maternidade - Mulheres com e sem Filhos

No exercício da seção anterior consideramos em nossa amostra apenas as mulheres com filhos, captando a diferença na probabilidade de retorno ao mercado de trabalho entre mulheres com ou sem direito a licença maternidade. Todavia podemos pensar que essas mulheres podem ser diferentes em variáveis que não foram incluídas no modelo e, conseqüentemente, podem afetar o resultado encontrado. Para resolver essa questão, foi elaborado um novo modelo com a metodologia de diferenças em diferenças, que por sua vez tende a eliminar a diferença entre mulheres com e sem o direito da licença maternidade usando o grupo das mulheres sem filhos como contrafactual.

A fim de que pudéssemos comparar tal resultado, o primeiro exercício do estudo (referente apenas as mulheres com filhos) foi estimado novamente, porém com a metodologia de mínimos quadrados ordinários. Tal procedimento foi realizado como forma de facilitar o cálculo do efeito marginal da variável de interesse, que no caso é a variação de interação. Em termos de

resultados podemos notar que esses permaneceram estatisticamente muito próximos em relação aos resultados obtidos pelo logit, não significando um eventual problema.

Como é possível observar na tabela abaixo, o coeficiente de interação mostra que as mulheres com direito a licença possuem uma probabilidade 13,6 pontos percentuais maior de retorno ao mercado de trabalho em relação as mulheres sem direito a licença. Em comparação com o coeficiente encontrado na regressão que considera apenas as mulheres com filhos, esse resultado é 1/3 menor, devido ao fato de as as mulheres do setor formal serem diferentes em não observáveis das mulheres do setor informal.

É possível observar essa possibilidade pelos próprios resultados. No modelo referente as mulheres com e sem filhos, a variável ‘tem direito a licença-maternidade’ capta a diferença de retorno entre mulheres com e sem direito a licença que não têm filhos, ou seja, as mulheres sem filhos que possuem direito a licença têm maior probabilidade(em torno de oito pontos percentuais) de estarem trabalhando na oitava entrevista do que mulheres sem filhos que não possuem o direito da licença. Já a variável ‘teve filhos’, por sua vez, capta a diferença de retorno entre as mulheres com e sem filhos que não tem direito a licença maternidade, isto é, mulheres com filhos sem licença tem 19 pontos percentuais a menos de chances de estarem trabalhando na oitava entrevista em comparação a mulheres que não tem filhos e também não possuem direito a licença maternidade. Esse resultado mostra o impacto negativo da presença de filhos sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho.

Tabela 5 – Resultados Diferenças em Diferenças - Efeito Marginal da Licença-Maternidade sobre o Retorno da Mulher ao Mercado de Trabalho

Variáveis	Mulheres com ou sem Filhos	Mulheres com Filhos
<i>teve filho</i>	-0,1934443	-
<i>licença maternidade</i>	0,0832602	0,1998651
<i>teve filho * licença maternidade</i>	0,136634	-
<i>constante</i>	-1.646254	-
Número de Observações	116076	3538

6 Conclusões

O presente artigo teve como intuito analisar o efeito da licença-maternidade sobre a probabilidade de retorno da mulher ao mercado de trabalho após a gestação. Queríamos responder a seguinte pergunta: se a mulher tiver direito à licença-maternidade suas chances de retorno ao mercado de trabalho após o nascimento do filho serão maiores comparativamente a de outras mulheres que não dispõem de tal benefício? Diante disso, a resposta afirmativa a essa pergunta que encontramos no presente artigo é um primeiro passo para aprofundar a pouca estudada associação entre licença-maternidade e mercado de trabalho no caso brasileiro.

De modo geral, após controlarmos por características não observadas que diferem entre mulheres no setor formal e informal da economia, encontramos um efeito da licença mater-

nidade de 13 pontos percentuais na probabilidade de retorno ao mercado de trabalho após a licença maternidade. Esse resultado, apesar de estar alinhado com os resultados da literatura internacional, possui magnitude bastante expressiva. Uma vez que a participação média no mercado de trabalho das mulheres do setor informal após a gestação foi de cerca de 48% no período 2002-2013, esse impacto representa um aumento de 27% (0,13/0,48) na probabilidade de a mulher retornar ao mercado de trabalho devido ao recebimento da licença maternidade. Também verificamos que existe um efeito heterogêneo da política, sendo o impacto da licença maternidade maior para mães mais educadas e para mulheres casadas.

O presente trabalho pode ser estendido em algumas direções. Primeiramente, o retorno mais precoce da mulher ao mercado de trabalho não é necessariamente algo positivo do ponto de vista do bem estar. Se, por exemplo, for importante para o desenvolvimento da criança que a mãe passe um mês a mais com o filho, atrasar essa volta ao mercado de trabalho pode ter custos de curto prazo (perda de um mês de salário) que poderiam ser compensados com benefícios de longo prazo de um melhor desenvolvimento da criança. Assim, ao concluirmos que a licença maternidade tem permitido um maior chance de retorno ao mercado de trabalho se constitui em apenas uma das peças do quebra-cabeças de efeitos que políticas dessa natureza proporcionam.

Nesse sentido, avaliar se a extensão da licença maternidade verificada recentemente no país levou a um maior engajamento no mercado de trabalho das mães (por um lado), juntamente a um maior tempo de relacionamento mãe-filho (por outro) pode nos dar pistas sobre a eficácia de tal medida, especialmente se pudermos verificar os impactos da mesma no desenvolvimento cognitivo e socioemocional das crianças afetadas por tal política.

Referências

- BAKER, M.; MILLIGAN, K. How does job-protected maternity leave affect mothers' employment? *Journal of Labor Economics*, The University of Chicago Press, v. 26, n. 4, p. 655–691, 2008.
- BAUM, C. L. The effect of state maternity leave legislation and the 1993 family and medical leave act on employment and wages. *Labour Economics*, Elsevier, v. 10, n. 5, p. 573–596, 2003.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. O trabalho da mulher brasileira nos anos da década de noventa. encontro nacional de estudos populacionais, 10., 1996, caxambu. *Anais... Caxambu: ABEP*, 1996.
- CARVALHO, S. S. d.; FIRPO, S.; GONZAGA, G. Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no brasil. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2006.
- CHATTERJI, P.; MARKOWITZ, S. *Does the length of maternity leave affect maternal health?* [S.l.], 2004.
- MCGOVERN, P. et al. Time off work and the postpartum health of employed women. *Medical care*, JSTOR, p. 507–521, 1997.
- NAKAMURA, A.; NAKAMURA, M. Predicting female labor supply: Effects of children and recent work experience. *Journal of Human Resources*, JSTOR, p. 304–327, 1994.
- PAZELLO, E. T.; FERNANDES, R. et al. A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. *ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA*, v. 31, 2004.
- RIOS-NETO, E. L.; BATISTA, D. B. A. Segregação ocupacional entre solteiras e casadas: o possível impacto da licença maternidade. *Anais*, p. 2663–2686, 2016.
- RUHM, C. J. The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from europe. *The quarterly journal of economics*, MIT Press, v. 113, n. 1, p. 285–317, 1998.
- RUHM, C. J. Parental leave and child health. *Journal of health economics*, Elsevier, v. 19, n. 6, p. 931–960, 2000.
- SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. A. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2001.
- WALDFOGEL, J. The impact of the family and medical leave act. *Journal of Policy Analysis and Management*, JSTOR, p. 281–302, 1999.