

LICENÇA-MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE OS IMPACTOS OCUPACIONAIS NO BRASIL

Júlia Freitas de Lima¹ e Danielle Carusi Machado²

Área temática: Economia

Resumo:

Este estudo analisa as penalidades no mercado de trabalho para mulheres brasileiras após a licença-maternidade remunerada (2016-2023) usando dados da PNADC. A estratégia empírica inclui Propensity Score Matching e Diferenças em Diferenças por Callaway e Sant'Anna (2021). Os resultados mostram efeitos negativos significativos na força de trabalho, ocupação e seguridade laboral seis meses após a licença. Mulheres com menos de 14 anos de estudo saem mais da força de trabalho, perdem ocupação e seguridade laboral em maior proporção do que as com 14 anos ou mais. As mulheres em arranjos estendidos enfrentam maiores penalidades, seguidas por aquelas em arranjos nucleares.

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

¹ Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal Fluminense. E-mail: juliafreitasdl@gmail.com

² Professora Associada da Faculdade de Economia da Universidade Federal Fluminense. E-mail: dcarusi@id.uff.br

1. INTRODUÇÃO

A participação das mulheres no mercado de trabalho é marcada pelo acúmulo de responsabilidades que ultrapassam as provenientes do trabalho remunerado. A sobrecarga de funções além das atribuídas ao trabalho remunerado tem efeitos adversos, expondo as mulheres a condições laborais de baixa qualidade, salários inferiores e uma reduzida proteção trabalhista (Hirata, 2014; Melo e Di Sabbato, 2011). Quando a análise recai sobre as mães as consequências podem ser ainda mais acentuadas sobretudo pela mudança nas horas destinadas a cuidados dentro do lar (Angrist e Evans, 1998; Berniell et al. 2020; Goldin, 2022; Souza, Rios-neto e Queiroz, 2011).

Para lidar com essa realidade e reconhecendo a necessidade de equilibrar os papéis profissionais e reprodutivos das mulheres, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 reconheceu a política de licença-maternidade como uma necessidade médica e um direito social das mulheres sugerindo a adoção de 12 semanas. Segundo relatório elaborado pela UNICEF (2019), em 1995, 89% dos países no mundo possuíam políticas de licença remunerada, já em 2015 esse valor subiu para 96%.

No Brasil, o inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal Brasileira de 1988 garante a toda mulher com carteira de trabalho assinada licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, durante 120 dias. Durante esse período, o empregador não pode demitir a gestante e/ou mãe, garantindo a estabilidade no emprego. Entretanto, as trabalhadoras informais não contam com qualquer seguridade remuneratória durante o período pós-nascimento do filho, embora também demandem tempo para recuperação física após o parto e das responsabilidades associadas aos cuidados do bebê.

A participação intermitente no mercado de trabalho impacta significativamente a qualidade e a permanência nos empregos das mulheres, uma vez que ao se tornarem mães, a busca por trabalhos mais flexíveis, de forma a conciliar as responsabilidades de cuidado, torna-se uma demanda crescente entre as mulheres (Angrist e Evans, 1998; Berniell et al., 2020).

Associando a períodos mais recentes da história, as adaptações no mercado de trabalho e no cotidiano decorrentes da pandemia de COVID-19 geraram uma sobrecarga nas mulheres, devido ao aumento das atividades domésticas e à intensificação da demanda pelos cuidados, provocada pelo fechamento de escolas, creches e afastamento da rede de apoio (Barbosa, Costa e Herscksher, 2020; Monteiro, Yoshimoto e Ribeiro, 2020).

A partir desse contexto o presente projeto objetiva analisar as penalidades que as mulheres brasileiras sofreram no mercado de trabalho após a licença-maternidade nos

anos mais recentes (2016-2023). Queremos responder quais as penalidades em termos de condição e posição ocupacionais as mulheres apresentam após a licença-maternidade. Também queremos investigar quais mulheres a partir de seu grau de escolaridade e arranjo familiar são mais impactadas pelo período de afastamento remunerado da licença-maternidade.

O presente artigo objetiva analisar as penalidades que as mulheres brasileiras sofrem no mercado de trabalho após o período de licença-maternidade durante os anos de 2016 a 2023. Queremos responder quais as penalidades em termos de participação e condição ocupacional (se ocupada ou não) as mulheres apresentam após a licença-maternidade. Além disso, queremos saber quais mulheres sofrem mais essas penalidades em termos de grau de escolaridade bem como por arranjos familiares.

Foram utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) nos anos de 2016 a 2023. A avaliação do impacto da licença-maternidade na situação laboral das mulheres ocorreu através da combinação de dois métodos: o Propensity Score Matching (PSM) com reponderação para tratar a endogeneidade da maternidade e o Diferenças em Diferenças (DiD) com ajuste de tratamento escalonado proposto por Callaway e Sant'Anna (2021), pois uma vez que o tratamento não ocorre no mesmo momento para todas as tratadas, bem como apresentam diferentes períodos de duração foi necessário escolher um método que lide com essa heterogeneidade temporal.

Os resultados revelaram efeitos negativos e significativos para a presença das mulheres na força de trabalho seis meses após o início da licença-maternidade, bem como para sua situação de ocupada e para a presença de alguma forma de seguridade laboral (contribuição na previdência ou carteira de trabalho assinada). Em relação aos efeitos da escolaridade, mulheres com menos de 14 anos de estudo apresentaram maiores tendências a sair da força de trabalho, perder o status de ocupada e perder a seguridade laboral, quando comparadas àquelas que possuem 14 anos ou mais de estudo. No entanto, estas últimas também exibiram valores negativos e significativos. Quanto aos arranjos familiares, as mulheres presentes em arranjos do tipo estendido foram as mais penalizadas em magnitude, mas aquelas que fazem parte dos arranjos nucleares também mostraram efeitos negativos para a presença na força de trabalho, status de ocupada e seguridade.

Este artigo está dividido em quatro seções incluindo esta introdução. Na seção 2, de modo sucinto, são apresentados os apontamentos da literatura sobre a licença-maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho. Já a seção 3 apresenta a

base de dados, identificação de tratamento e estratégia empírica, enquanto a seção 4 mostra os resultados encontrados. Por fim, a seção 6 contém as considerações finais.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Os efeitos negativos sobre o retorno ao mercado de trabalho descritos na literatura relacionados à maternidade são consequências das normas de gênero associadas as relações de cuidados (Guiginski; Wajnman, 2019; Montali, 2012). Embora a licença-maternidade remunerada garanta estabilidade laboral para a mãe, nem sempre é a escolha preferida permanecer no trabalho, considerando o aumento das atribuições de cuidados que elas enfrentam.

Berniell et al. (2021) construiu e parametrizou um modelo em que mulheres chilenas com diferentes níveis de produtividade laboral escolhem entre trabalhar, seja em empregos formais ou informais, ou não trabalhar no início da maternidade. Cada escolha proporciona às mulheres diferentes combinações de flexibilidade de tempo, rendimento e proteção social. Os resultados do modelo indicaram que tanto a flexibilidade temporal no setor informal quanto a qualidade relativamente fraca da proteção social oferecida pelo setor formal em países em desenvolvimento contribuem para explicar por que a informalidade laboral das mulheres aumenta acentuadamente após a gravidez.

Resultados semelhantes são encontrados por Fernandes, Vaz e Gonçalves (2022) para o Brasil. Utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) para os anos de 2012 a 2019, após o nascimento do primeiro filho, a proporção de mulheres que deixam o mercado de trabalho aumenta expressivamente, mesmo entre aquelas que estão em licença-maternidade enquanto para os homens essa estimativa não foi significativa. Além disso, a presença no setor formal diminuiu para todas as mulheres, especialmente as mais escolarizadas, com 11 anos ou mais de estudo.

Rodrigues et al. (2016) obtiveram resultados semelhantes ao testar a hipótese de que o nascimento do filho(a) influencia negativamente a carreira da mulher e positivamente a carreira do homem na França, em um painel entre os anos de 1976 e 2010. Com diferentes coortes de escolaridade, os resultados mostraram que, principalmente as mulheres com ensino superior, não apenas diminuíram suas horas ofertadas, mas também passaram a receber um salário-hora mais baixo em comparação com seus pares sem filhos. Esse resultado é interessante porque abre a possibilidade de investigar a depreciação do capital humano das mulheres como consequência das imposições sociais referentes à maternidade.

Dessa forma, a licença-maternidade pode desempenhar um papel crucial na mitigação da possível depreciação do capital humano feminino, conforme destacado por Klerman e Leibowitz (1997). O direito de retorno ao trabalho após a licença pode influenciar positivamente as relações de trabalho a longo prazo. Isso se deve ao capital humano específico acumulado pela mulher na empresa antes do nascimento do filho, aumentando a probabilidade de receber um salário maior ao retomar suas atividades. No entanto, ressalta-se que esse efeito ocorre apenas quando o capital humano específico continua relevante para a empresa.

Muitos países reconheceram a expansão da licença-maternidade como uma estratégia para atenuar os impactos negativos da maternidade na permanência das mulheres no mercado de trabalho. Dahl et al. (2016) examinaram o caso da licença-maternidade financiada pelo governo na Noruega, onde reformas ampliaram as licenças remuneradas de 18 para 35 semanas, sem alterar a proteção trabalhista. Utilizando RDD (Regression Discontinuity Design), concluíram que as reformas resultaram em um aumento no tempo que as mães passam em casa após o nascimento do filho, sem redução na renda familiar. No entanto, o estudo sugere que as generosas extensões das licenças remuneradas foram dispendiosas, sem efeitos mensuráveis em diversos resultados, como desempenho escolar dos filhos, rendimentos dos pais, participação no mercado de trabalho, fertilidade, casamento ou divórcio, e com fracas propriedades de redistribuição.

No contexto brasileiro, a última mudança legislativa relevante ocorreu em 1988, quando a Constituição Federal aumentou a licença-maternidade de 12 para 17,1 semanas, ou 120 dias. Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) analisaram os impactos dessa alteração sobre salários e emprego das mulheres no Brasil e não encontraram impactos significativos nos salários nem evidências de que o aumento tenha elevado a retenção das mulheres no mercado de trabalho, mesmo entre as trabalhadoras mais educadas. Resultados semelhantes foram observados em relação ao emprego.

O mais próximo de uma extensão que ocorreu após a Constituição foi o Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, em que se destina prorrogar por sessenta dias a duração da licença-maternidade. Para estar apta a aderir ao programa as empresas precisam ser tributadas com base no lucro real, que segundo Meireles, Freguglia e Corseuil (2021) corresponde a 8% de todas as empresas ativas no Brasil. Ao participar do programa a empresa poderá deduzir do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) a remuneração integral paga

durante o período de prorrogação da licença-maternidade ou paternidade, uma vez que o salário da empregada durante essa extensão volta a ser responsabilidade do empregador.

Meireles, Freguglia e Corseuil (2021) com o objetivo de capturar eventuais mudanças no padrão de contratação das mulheres, observaram que as empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã passaram a contratar mais mulheres, especialmente aquelas que aderiram nos anos de 2011 ou 2012. É relevante destacar que esse aumento na contratação de mulheres não se refletiu em nenhuma alteração no padrão de contratação de homens. Esses resultados sugerem que o impacto nas contratações de mulheres pode ser atribuído a um aumento na disponibilidade de trabalhadoras para essas empresas, que passaram a oferecer licenças-maternidade mais benevolentes.

Já Machado e Neto (2016) examinaram as consequências da licença-maternidade remunerada no mercado de trabalho formal brasileiro por 48 meses. Aquelas que optaram por prolongar o período de licença-maternidade, uma opção concedida pela empresa participante do Programa Empresa Cidadã, obtiveram maior segurança no emprego, apresentando uma probabilidade 7,5 pontos percentuais maior de estarem empregadas seis meses após o início da licença. Quando compararam licenças com aquelas que não tiraram licença, não mães, o emprego se manteve estável até os quatro meses seguintes ao início do período de licença, mas caiu monotonicamente a partir de então, estabilizando-se novamente após cerca de 12 meses. Essa estabilidade nos quatro primeiros meses foi atribuída à legislação trabalhista.

A interpretação dos efeitos do aumento da licença-maternidade é desafiadora devido à sua ambiguidade. Segundo Carvalho (2006), por um lado, pode-se esperar que esse aumento tenha efeitos negativos sobre a demanda de trabalho, uma vez que eleva os custos dos empregadores. Por outro lado, pode ocorrer um aumento na oferta de trabalho e efeitos positivos nos salários, ao preservar o capital humano específico dessas trabalhadoras, ponto também levantado por Klerman e Leibowitz (1997).

De modo geral, a política de licença-maternidade no Brasil não é suficiente para reter as mulheres na força de trabalho no longo prazo e são necessárias mais políticas a esse respeito (Machado e Neto, 2016). A implementação de licenças parentais com a obrigatoriedade de um número específico de semanas destinadas aos homens surge como uma estratégia eficaz para contornar o problema das disparidades de gênero. Ao estabelecer uma quota compulsória para os homens, as semanas adicionais não são exclusivamente direcionadas às mulheres, promovendo uma distribuição mais equitativa das responsabilidades. Além disso, a participação obrigatória dos homens tem o potencial

de contribuir para a mitigação do estigma associado à adoção da licença-paternidade por parte deles.

3. METODOLOGIA

3.1 BASE DE DADOS

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) é divulgada trimestralmente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e nela constam informações sobre características gerais dos moradores, trabalho, rendimentos e educação. Cada domicílio responde a pesquisa cinco vezes em um período de aproximadamente 1 ano e 2 meses (5 trimestres), ou seja, após uma visita o indivíduo fica 2 meses sem participar e volta a responder até completar as 5 visitas.

A partir dessa metodologia de visitas da pesquisa, é possível construir um painel correspondente aos anos de 2016 até 2023 com os dados trimestrais. Contudo, a PNAD Contínua não possui um identificador individual oficial, somente o domicílio pode ser rastreado em todas as visitas³. Dessa forma, construir o painel pode ser um desafio devido ao viés amostral presente.

Ribas e Soares (2008) apontam três causas para esse atrito na construção do painel via PNE/PNAD Contínua: a mobilidade geográfica das pessoas da amostra, a recusa de entrevista e a imprecisão na declaração das informações utilizadas como critério de emparelhamento na reconstituição do painel. Se um indivíduo responde de maneira inconsistente em algum momento sobre as características utilizadas para sua identificação, ele nunca será encontrado em outro momento, deixando de existir no painel. Nesta versão, a identificação dos indivíduos está sendo feita através das variáveis de sexo e data de nascimento, porém em versões futuras pretende-se utilizar o algoritmo desenvolvido por Ribas e Soares (2008) de modo a minimizar o atrito.

Propõe-se uma amostra restrita a mulheres em idade fértil e maiores de idade (18 a 49 anos), moradoras de área urbana e que tenham respondido pelo menos quatro entrevistas consecutivas da PNAD Contínua, garantindo no mínimo o antes, durante e depois do tratamento (dois trimestres uma vez que a licença-maternidade tem duração de até 2 trimestres).

³ O conjunto das variáveis - UPA (Unidade Primária de Amostragem), V1008 (Número de seleção do domicílio) e V1014 (Painel) é o identificador longitudinal de domicílios.

3.2 IDENTIFICAÇÃO DE TRATAMENTO

O objetivo é estimar os efeitos da licença-maternidade para as mulheres em algumas situações relacionadas a permanência e condição no mercado de trabalho brasileiro. Como a licença-maternidade engloba não apenas seus determinantes, mas também os da maternidade em si, fatores observáveis e não observáveis estão presentes nessas relações, dificultando sua análise devido à endogeneidade. Algumas mulheres podem estar mais propensas a sair do mercado de trabalho com base em suas características após a maternidade do que outras.

Para garantir que o grupo de controle seja um bom contrafactual do grupo de tratamento, é essencial levar em conta as diferenças entre os grupos antes do evento. A licença-maternidade não é um evento completamente inesperado, pois envolve uma combinação de fatores que influenciam as mulheres nessa situação, como ter a carteira de trabalho assinada, estar grávida (o que também pode envolver questões sobre adiamento da maternidade), decisões familiares relacionadas a estudos e carreira, entre outros aspectos.

Portanto, conforme explicitado na seção anterior, o painel contém mulheres de 18 a 49 anos, moradoras de área urbana e que tenham respondido pelo menos 4 entrevistas consecutivas. Buscando garantir que as trajetórias pré-tratamento do grupo de tratamento e controle sejam paralelas, todas as mulheres precisam ter até a 2ª visita a carteira de trabalho assinada ou contribuir para previdência, caso contrário não fazem parte do painel.

O grupo de controle é composto por mulheres que não relataram tirar nenhum tipo de licença em nenhuma das visitas e o grupo de tratamento é formado por aquelas que reportaram estar em período de licença-maternidade na visita 3. O momento pós-tratamento de interesse é o de 6 meses, ou 2 trimestres, pois engloba as trabalhadoras que tem direito a 120 dias de licença, bem como as que possuem 180 dias pelo Programa Empresa Cidadã⁴.

$$D_i = \begin{cases} 1, & \text{se a mulher } i \text{ pertence ao grupo de tratamento (tirou licença-maternidade na 3ª } \\ & \text{e estão formalmente empregadas)} \\ 0, & \text{se a mulher } i \text{ pertence ao grupo de controle (não tirou licença-maternidade em nenhum } \\ & \text{momento e estão formalmente empregadas)} \end{cases}$$

⁴ A PNAD Contínua não permite identificar a empresa que os indivíduos trabalham e conseqüentemente não é possível saber se a empresa faz parte do Programa Empresa Cidadã.

3.3 EFEITO MÉDIO DO TRATAMENTO NOS TRATADOS

O método de Diferenças em Diferenças (DiD) faz parte de um conjunto de métodos não experimentais que, a partir de hipóteses específicas, busca identificar o efeito causal de um programa ou vivência, neste caso a maternidade. Para realização do método deve existir na base de dados informações sobre antes e depois tanto do grupo de tratamento quanto de controle. Assim, segundo Peixoto et al. (2012), a diferença entre as médias da variável de resultado entre o período anterior e posterior do tratamento para os dois grupos (tratamento e controle), e depois a diferença da primeira diferença entre os dois grupos, permite a estimação do efeito causal através dessa dupla subtração.

Callaway e Sant'Anna (2021) propõem um modelo que incorpora suposições em relação a vários períodos de tempo, variação no momento do tratamento e a premissa de tendências paralelas. Esta última premissa implica que os resultados médios para os grupos tratados e de comparação deveriam ter seguido caminhos paralelos ao longo do tempo, sendo esta restrição aplicada somente após o condicionamento nas covariáveis observadas. Essa abordagem oferece uma maneira mais robusta de lidar com a temporalidade variável do tratamento e busca minimizar os desafios associados à heterogeneidade nos efeitos do tratamento.

Considerando um caso com T períodos sendo $t = 1, 2, \dots, T$ e com G como a variável referente à primeira vez em que i recebe tratamento, sendo essa variável a que define qual grupo ele pertence. Se a unidade não recebe tratamento nunca, arbitrariamente os autores assumem $G = \infty$. Também definem G_g como uma variável binária que é igual a um se a unidade é tratada no tempo g ($G_{ig} = 1 \{G_i = g\}$) e C sendo igual a um se a unidade não recebeu tratamento em nenhum período ($C_i = 1 \{G_i = \infty\} = 1 - D_{i,T}$).

Dessa forma, a partir dessas suposições o estimador do Efeito Médio do Tratamento nos Tratados (ATT) para o tempo t pode ser representado da seguinte forma:

$$ATT(g, t; \delta) = E[(Y_t - Y_{g-\delta-1}) | G_g = 1] - E[(Y_t - Y_{g-\delta-1}) | C = 1]$$

Também pode ser escrito com base nos pesos referentes ao grupo de tratamento, ω_g^G , e controle ω_g^C , conforme a equação a seguir:

$$ATT(g, t; \delta) = E[\omega_g^G (Y_t - Y_{g-\delta-1}) | G_g = 1] - E[\omega_g^C (Y_t - Y_{g-\delta-1}) | C = 1]$$

Portanto, o estimador de Callaway e Sant’Anna (2021) permite que a suposição de tendências paralelas seja condicional a algumas covariáveis invariantes no tempo. As situações laborais a serem investigadas presença na força de trabalho, ocupada e seguridade (contribui para previdência ou tem carteira de trabalho assinada).

3.4 PROPENSITY SCORE MATCHING

Mesmo com a definição de alguns pontos iguais para todas as mulheres da amostra antes do tratamento, algumas características observáveis ainda podem estar desbalanceadas entre grupo de tratamento e controle. Tendo isso em vista, será aplicado o Propensity Score Matching (PSM) para garantir que a principal diferença entre o grupo de controle e o de tratamento seja, de fato, o tratamento. Cada unidade tratada recebe um par não tratado para valor de X . Dessa forma, as características não podem prever de forma perfeita se um indivíduo receberá o tratamento ou não, pois pessoas com características semelhantes estarão nos grupos de tratamento e controle.

Neste trabalho, está sendo utilizado o PSM com reponderação, no qual serão atribuídos pesos às características do grupo de controle, de modo a torná-lo o mais semelhante possível ao grupo de tratamento, com base em um conjunto de características observáveis. A probabilidade de tratamento é calculada por meio de um modelo paramétrico, o probit.

$$p(X_i) = E [D_i|X_i] = P [D_i = 1|X_i] = P [Mãe_i = 1|X_i] = \Phi(Z_i\delta)$$

Onde Φ é a função acumulada da distribuição Normal e Z_i são as características observáveis (covariadas). Ponderamos as unidades do grupo de controle por $\frac{\hat{p}(X_i)}{1-\hat{p}(X_i)}$ e dando peso 1 para o grupo de tratamento. Após a realização de testes t, concluiu-se que as variáveis que melhor se adequaram ao modelo são: número de moradores no domicílio, se o domicílio está localizado na capital, idade, anos de estudos e se é negra.

4. RESULTADOS

4.1 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

A Tabela 1 apresenta algumas características descritivas do painel antes e depois do PSM com reponderação. Comparando as médias, as tratadas são de menor idade, possuem mais anos de escolaridade e estão ligeiramente menos presentes nas capitais de seus respectivos estados. Sem o balanceamento das covariáveis, as estimações estariam sujeitas a um viés significativo, uma vez que essas informações influenciam diretamente a probabilidade de receber tratamento. Por exemplo, algumas mulheres podem ter uma maior probabilidade de serem mães, mas também têm chances aumentadas de ter acesso à licença-maternidade devido a fatores como idade, nível educacional, composição familiar e local de residência. Portanto, ao não considerar essas variáveis na análise, correríamos o risco de potencialmente superestimar ou subestimar o verdadeiro efeito da licença-maternidade sobre as características observadas. A amostra final apresenta 2903 observações de tratamento e 3926 para controle.

A escolaridade apresentou um resultado curioso, pois à primeira vista poderia-se imaginar que mulheres mais escolarizadas não tenham filhos, como constatado por Andrade e Cunha (2021) e por Fernandes, Vaz e Gonçalves (2022). No entanto, Andrade e Cunha (2021) também encontram que são as mulheres mais escolarizadas que tendem a adiar a maternidade. Isso pode ser um efeito responsável pela busca de alcançar certos marcos educacionais ou profissionais, o que poderia contribuir para a diferença na escolaridade entre os grupos.

Tabela 1: Médias para os grupos de tratamento e controle antes e depois do PSM

	Antes			Depois		
	Tratamento	Controle	Diferença Média Padronizada	Tratamento	Controle	Diferença Média Padronizada
Distância	0,0067	0,0071	0,62	0,0067	0,0067	0,00
Idade	31	35	-0,72	31	31	-0,02
Anos de estudo	13,5	12,9	0,23	13,5	13,5	-0,01
Moradores por domicílio	2,9	3,5	-0,46	2,9	2,9	0,01
Negra	0,5	0,5	0,00	0,5	0,5	-0,01
Residente da capital	0,29	0,32	-0,04	0,3	0,3	0,00
Observações	2.903	616.404		2.903	3.926	

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

A Tabela 2 apresenta algumas estatísticas descritivas da amostra. A distribuição por grau de escolaridade das mulheres não apresenta grandes diferenças entre tratamento e controle, sobretudo porque os anos de estudo foram utilizados como covariável para o PSM. Entretanto, é interessante observar que as mulheres com 12 anos ou mais de escolaridade representam quase 90% do total. Considerando que este trabalho analisa o efeito de um programa que prevê um mínimo de seguridade trabalhista, seja por meio da carteira de trabalho assinada ou pela contribuição na previdência, esses valores se corroboram com o que foi encontrado na Síntese dos Indicadores Sociais 2023 pelo IBGE. Utilizando dados da PNAD Contínua de 2022, cerca de 78% dos trabalhadores com ensino superior completo não estavam na informalidade, e 64% com ensino médio. Dessa forma, as tendências entre alta escolaridade e formalidade não são únicas na amostra utilizada e também se fazem presentes em uma análise a nível Brasil.

Os arranjos familiares são importantes meios de se analisar reproduções de desigualdades de classe, raça e gênero (Wajnman, 2012; Camarano e Fernandes, 2023). A Tabela 2 apresenta as proporções de ambos os grupos. Os arranjos familiares do tipo unipessoais são definidos pelo IBGE como um arranjo composto por uma mulher sozinha ou homem sozinho. O grupo de controle apresenta 3,2% de mulheres nesse modelo, enquanto o tratamento possui apenas 1%. Camarano e Fernandes (2023) comentam sobre o que a literatura chama de síndrome do ninho cheio, que se refere ao fenômeno em que os filhos estão demorando mais para sair da casa dos pais. Essa mudança tanto interfere no futuro dos pais em termos de planejamento financeiro para velhice quanto para a formação da família da filha.

Ainda segundo Camarano e Fernandes (2023), o arranjo do tipo Nuclear, que inclui pais e filhos, ainda é maioria no Brasil, cerca de 50% em 2010, embora nas últimas décadas tenha apresentado quedas significativas. Na amostra, 77% dos participantes do controle e 80% do tratamento fazem parte desse tipo de arranjo. Por fim, os arranjos estendidos incluem tios, avós e outros. Nesta versão, não investigamos quem são os integrantes dos arranjos estendidos. No entanto, pretende-se fazê-lo, uma vez que é importante para determinar quantos dependentes existem no domicílio, se é o primeiro ou segundo filho, etc.

Tabela 2: Estatísticas descritivas para tratamento e controle

	Controle	Tratamento
Anos de estudo		
Sem instrução	0,28%	0,41%
1 a 4 anos	0,56%	0,48%
5 a 8 anos	2,01%	2,85%
9 a 11 anos	7,25%	6,92%
12 a 15 anos	48,72%	48,05%
16 anos ou mais	41,16%	41,26%
Arranjo familiar		
Unipessoal	3,2%	1%
Nuclear	77,8%	80,7%
Estendido	17,5%	18%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

4.2 OS EFEITOS DA LICENÇA-MATERNIDADE NAS SITUAÇÕES LABORAIS

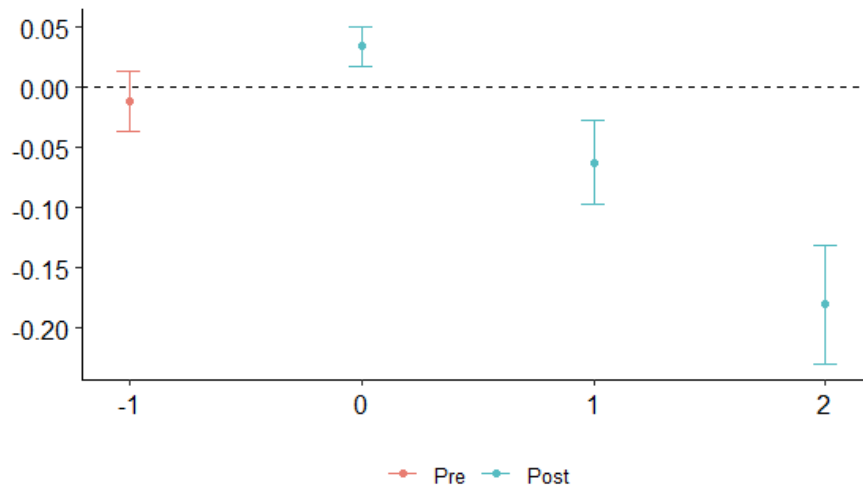
Os resultados obtidos para a presença na força de trabalho das mulheres após a licença-maternidade corroboram com a literatura que aponta efeitos negativos decorrentes da maternidade e da licença-maternidade (Angrist e Evans, 1998; Berniell et al (2019); Fernandes, Vaz e Gonçalves, 2022; Souza, Rios-neto e Queiroz, 2011). Ao tirarem a licença-maternidade, as mulheres apresentam uma redução na sua presença na força de trabalho.

A Figura 1 visualiza o Efeito Médio do Tratamento nos Tratados (ATT), que é negativo após a licença, indicando uma diminuição na presença na força de trabalho das mulheres que usufruíram da licença-maternidade. A não significância no período anterior ao início do tratamento pode estar indicando ausência de efeito na presença na força de trabalho antes da licença, pois somente a partir da visita de reposte da licença é que os efeitos passam a ser significativos. Como no grupo de tratamento temos mulheres contribuintes da previdência, é possível que as autônomas deixem de contribuir com o nascimento do bebê. Essa é uma linha de investigação futura, uma vez que quando as estimações foram feitas para a contribuição e carteira de trabalho assinada separadamente, não foram significativas. Dessa forma, a queda na participação das mulheres ocorre desde o momento que reportam a licença-maternidade, mas seus resultados se pronunciam mais em termos de magnitude no tempo 2, o que já era esperado, pois licença-maternidade garante às mulheres a seguridade laboral por até 120 dias após a entrada na licença.

No que se refere à análise da ocupação, os resultados também apontam efeitos negativos. Contudo, somente o período 2 apresenta significância estatística. Mais uma

vez, é uma possível explicação para esse resultado a legislação que garante às licenciadas 17,1 semanas sem poder ser desligada da empresa. Machado e Neto (2016), ao analisarem exclusivamente as mulheres ocupadas no setor formal brasileiro com dados da RAIS, também encontraram uma queda no emprego imediatamente após o período da licença-maternidade.

Figura 1: Efeito médio por tempo de exposição para força de trabalho



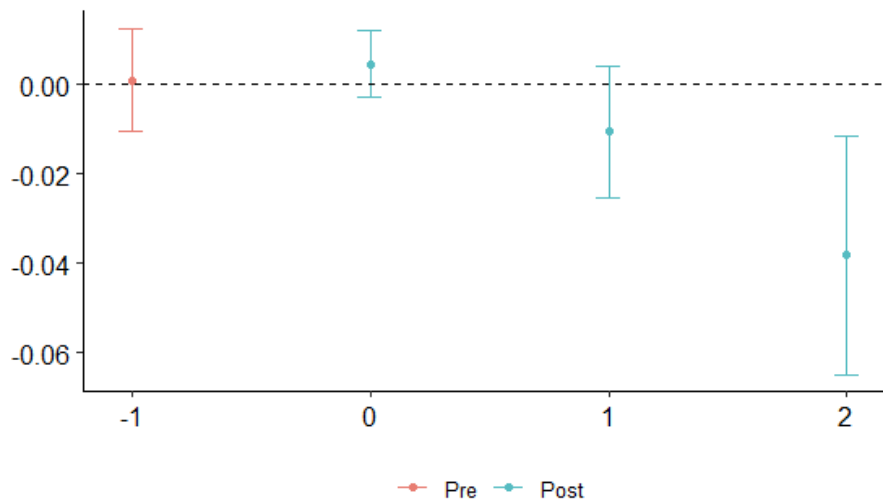
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

Criando uma dummy que é igual a 1 quando a mulher contribui para previdência ou tem carteira assinada e 0, caso contrário, é possível investigar os efeitos em termos de seguridade trabalhista para essas mulheres. As estimações se mostraram significativas e negativas mais de 6 meses depois do tratamento (2), indicando que elas tendem a perder a seguridade laboral que elas tinham após a licença-maternidade. Tal resultado é corroborado pela literatura sobre as mães procurarem empregos mais flexíveis para contornar o aumento das tarefas relacionadas a cuidado com o nascimento dos filhos (Fernandes, Vaz e Gonçalves, 2022; Berniell et al. 2021).

Dessa forma, a falta de políticas eficazes de conciliação entre trabalho e família, como creches acessíveis e horários flexíveis, muitas vezes coloca as mulheres em uma posição desfavorável, limitando suas oportunidades de progresso profissional e contribuindo para a persistência da disparidade salarial de gênero. Além disso, estereótipos arraigados sobre as capacidades das mulheres como mães e profissionais frequentemente resultam em discriminação e preconceito no local de trabalho,

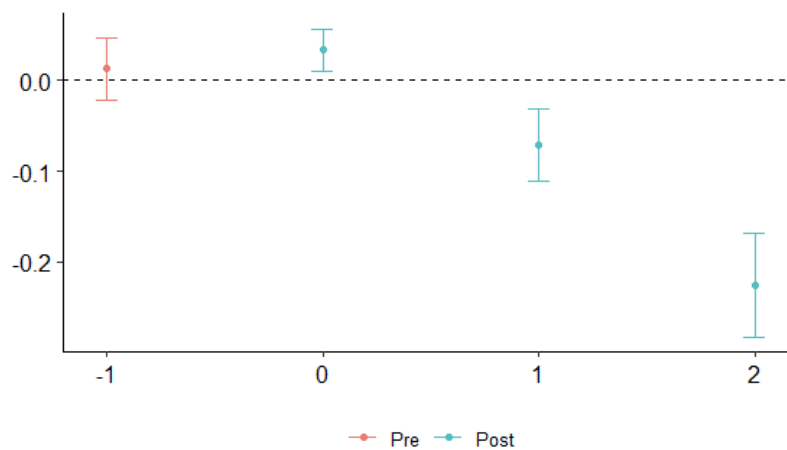
exacerbando ainda mais as dificuldades enfrentadas pelas que buscam equilibrar suas responsabilidades familiares e profissionais.

Figura 2: Efeito médio por tempo de exposição para estar ocupada



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

Figura 3: Efeito médio por tempo de exposição para Seguridade



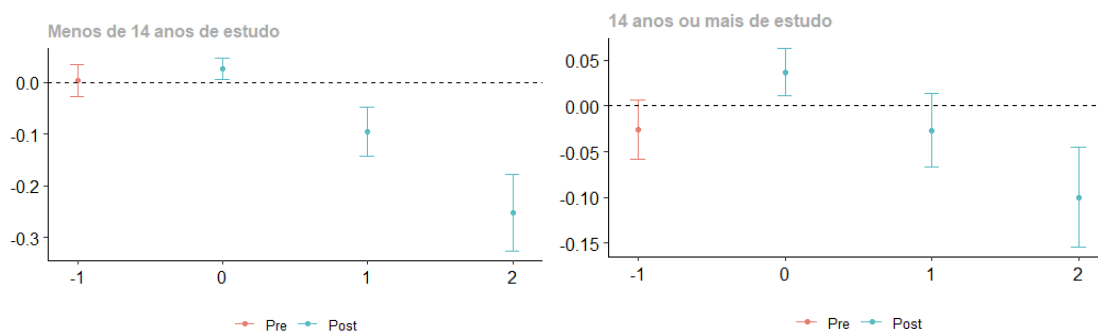
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

4.3 HETEROGENEIDADE

Ao estimar os efeitos por escolaridade, foram encontrados decréscimos na presença na força de trabalho das mulheres, principalmente para aquelas que possuem menos de 14 anos de estudo. Na seção anterior, apresentamos as estatísticas descritivas

da amostra e observamos que quase 90% dos dois grupos possuem mais de 11 anos de estudo. Dessa forma, os resultados aqui encontrados não se distanciam muito dos de outros trabalhos que analisaram o nascimento do filho e encontraram maiores impactos para as mulheres mais escolarizadas, como Fernandes, Vaz e Gonçalves (2022), Rodrigues et al. (2016), Angrist e Evans (1998), ou do trabalho de Machado e Neto (2016) que também estimou os efeitos da licença-maternidade. Encontramos que as mulheres com ensino superior (14 ou mais anos de estudo) não são as mais penalizadas pela intermitência laboral gerada pela licença. Mulheres com menos escolaridade do que elas apresentam maiores tendências a sair da força de trabalho, mas que especificamente na nossa amostra essas mulheres são majoritariamente quem possui 11 anos ou mais de estudo.

Figura 5: Efeito médio por tempo de exposição para Força de Trabalho segundo anos de estudo

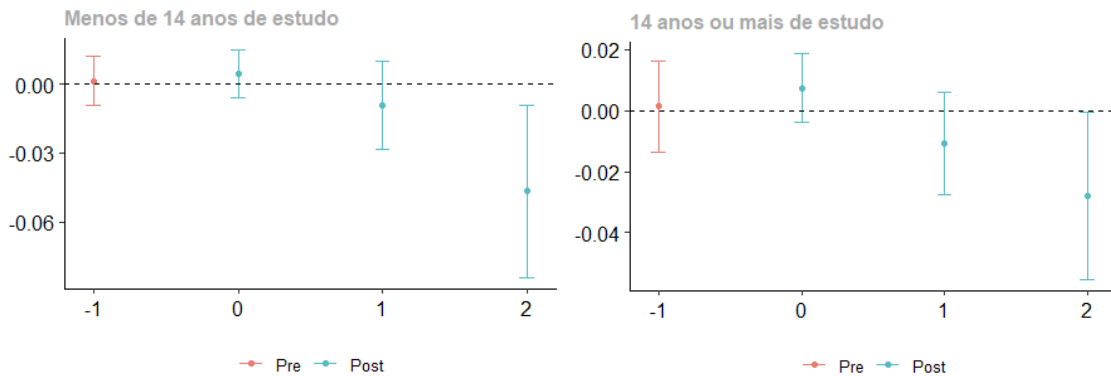


Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

Também foram estimadas as penalidades para estar ocupada e ter a seguridade por anos de estudo e os resultados foram similares aos para presença na força de trabalho. Uma linha de investigação sugere que mulheres com ensino superior podem possuir capital humano específico demandado por seus empregos. Klerman e Leibowitz (1997) afirmam que isso pode ocorrer e que ajuda a impedir a demissão após o retorno.

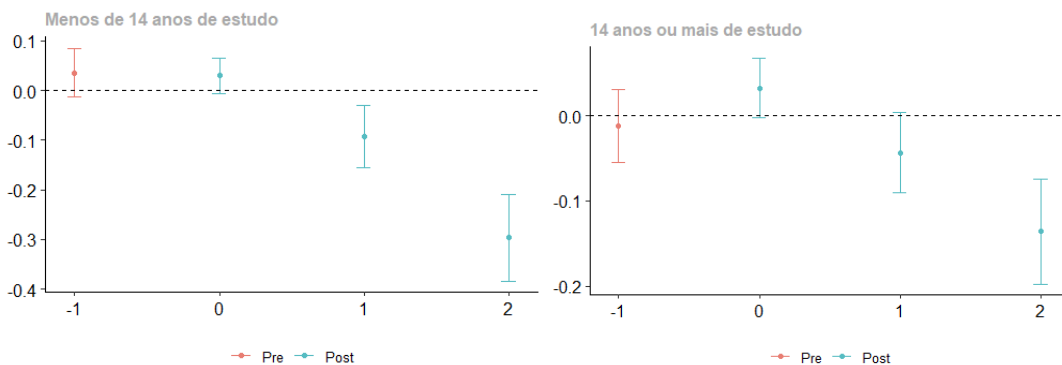
Ao estimar os efeitos por arranjo familiar para presença na força de trabalho tanto as mulheres que fazem parte dos arranjos nucleares e os estendidos apresentam valores negativos e significativos como resultado de efeito no período 2, ou seja, 6 meses após o tratamento. Entretanto, as penalidades são mais pronunciadas para as que fazem parte de arranjos estendidos. Essa situação também acontece para as situações de estar ocupada e sobre ter alguma seguridade, conforme está representado nas Figuras 9 e 10.

Figura 6: Efeito médio por tempo de exposição para ocupada segundo anos de estudo



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

Figura 7: Efeito médio por tempo de exposição para Seguridade segundo anos de estudo

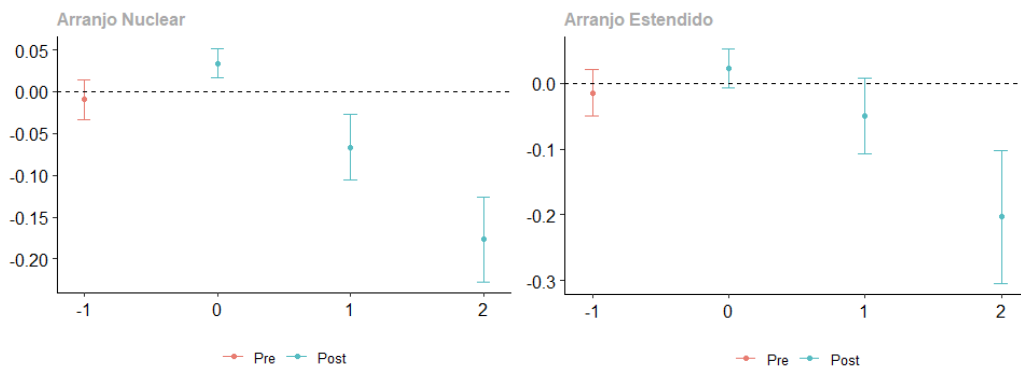


Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

É importante investigar quem são os indivíduos nesses arranjos familiares estendidos, pois se esse arranjo já possui uma criança ou pessoa demandante de cuidados, certamente está impactando os efeitos, o que pode implicar em uma sobreposição de cuidados. A literatura associa os maiores impactos da maternidade ao primeiro filho (Rodrigues et al., 2016; Kleven, Landais, Søgaard, 2019), encontrando maiores penalidades para o nascimento do primeiro filho. Portanto, além de saber quais adultos fazem parte daquele arranjo, saber quais crianças e qual a idade delas pode ser esclarecedor para compreender de onde o impacto está vindo.

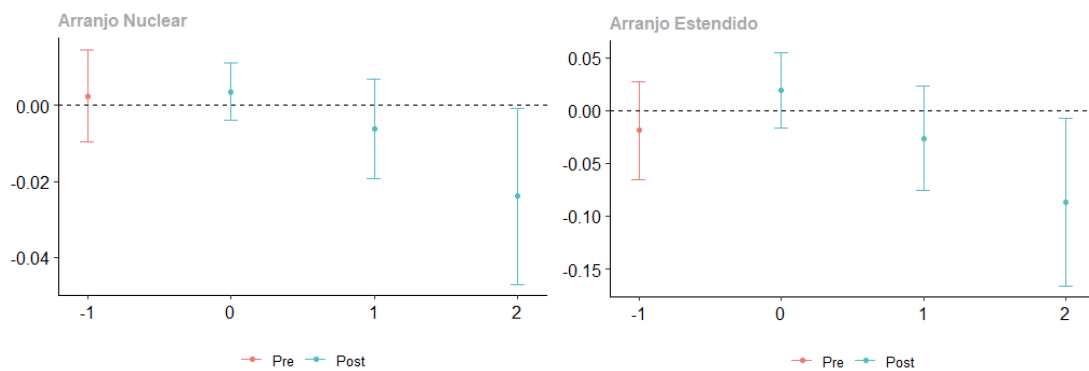
Por fim, o arranjo unipessoal não foi estimado para nenhuma variável de mercado de trabalho, pois a quantidade presente na amostra de mulheres nesse arranjo era muito pequena.

Figura 8: Efeito médio por tempo de exposição na força de trabalho por arranjo familiar



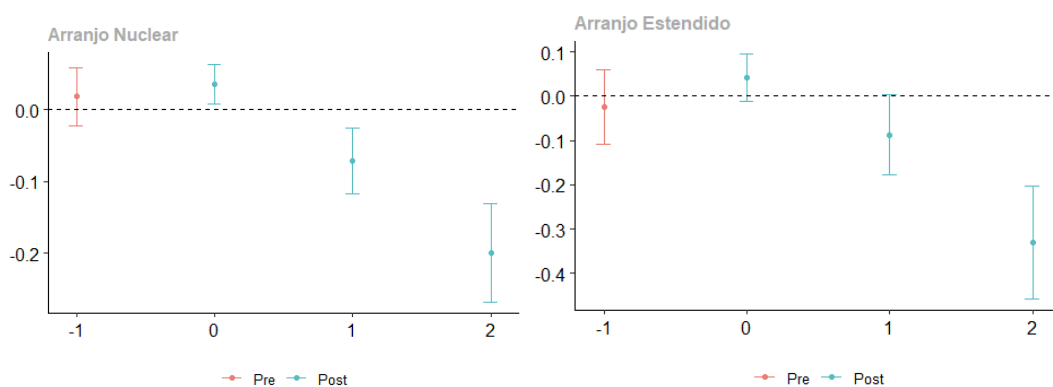
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

Figura 9: Efeito médio por tempo de exposição na ocupação por arranjo familiar



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

Figura 10: Efeito médio por tempo de exposição na seguridade por arranjo familiar

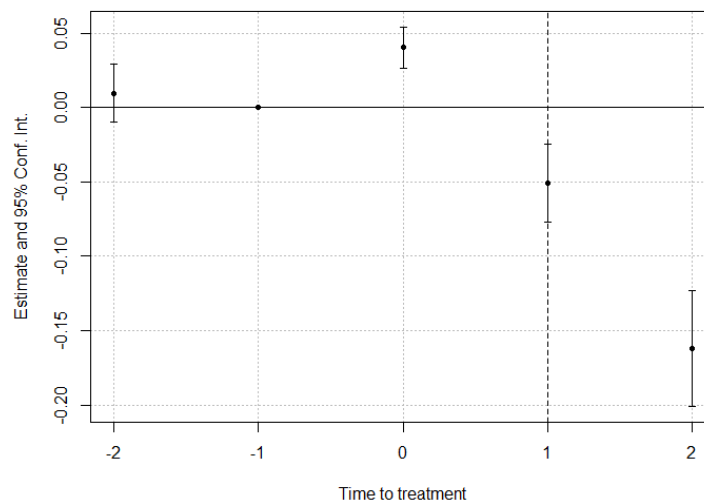


Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

4.4 ROBUSTEZ

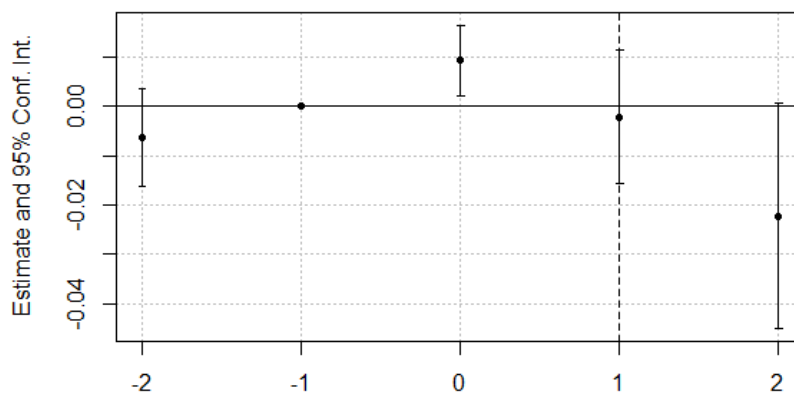
Buscando verificar a robustez dos resultados aqui explicitados até o momento, será empregado o estimador de Sum e Abraham (2021) para verificar se faz parte da força de trabalho, se está ocupada e se possui algum tipo de seguridade (carteira de trabalho ou se é contribuinte da previdência). O estimador proposto pelas autoras é semelhante ao empregado anteriormente por Callaway e Santa'Anna (2021), porém elas não supõem tendências paralelas e existem diferenças na forma como o erro padrão dos estimadores é calculado. As Figuras 11, 12 e 13 representam os gráficos para as estimações dos efeitos médios do tratamento específico da coorte nos tratados. O período 2 para todas as variáveis foi estatisticamente significativo, corroborando os resultados da seção 4.2.

Figura 11: Estimadores de Sum e Abraham (2021) para Força de Trabalho



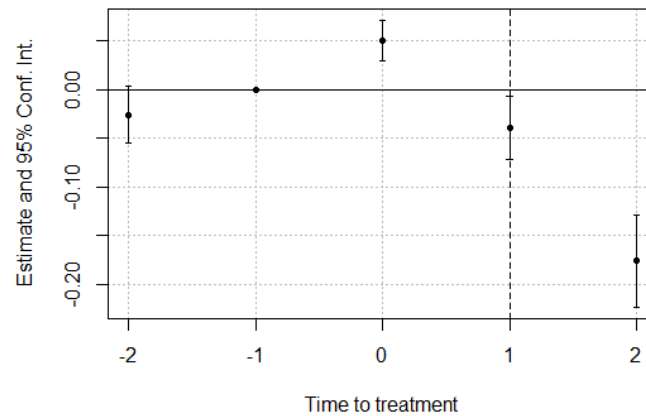
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

Figura 12: Estimadores de Sum e Abraham (2021) para ocupada



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

Figura 13: Estimadores de Sum e Abraham (2021) para Seguridade



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo analisou as penalidades laborais das mulheres brasileiras após a licença-maternidade na participação e situação de ocupação, utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) para os anos de 2016 a 2023. Os resultados obtidos são consistentes com a literatura existente e refletem impactos negativos e estatisticamente significativos na participação das mulheres no mercado de trabalho seis meses após o início da licença-maternidade, assim como em sua situação de ocupação e na garantia de alguma forma de seguridade laboral, seja por meio da contribuição previdenciária ou da carteira de trabalho assinada.

No que tange aos efeitos da escolaridade, observou-se que mulheres com menos de 14 anos de estudo apresentaram uma tendência mais acentuada de sair da força de trabalho, perder o status de ocupada e a seguridade laboral, em comparação com aquelas que possuem 14 anos ou mais de estudo. No entanto, este último grupo também demonstrou valores negativos e significativos.

No contexto dos arranjos familiares, constatou-se que as mulheres inseridas em arranjos do tipo estendido foram as mais impactadas em termos de magnitude, enquanto aquelas que fazem parte dos arranjos nucleares também evidenciaram efeitos negativos na participação na força de trabalho, status de ocupação e garantia de seguridade. Esses resultados ressaltam a complexidade das dinâmicas laborais e familiares das mulheres no contexto pós-licença-maternidade, destacando a importância de políticas e práticas que visem apoiar a continuidade da participação feminina no mercado de trabalho.

Por fim, é importante ressaltar que este estudo se encontra em fase de desenvolvimento, e algumas direções ainda serão exploradas. A primeira é que pretendemos aumentar o tempo de reporte da licença-maternidade para a 2ª visita. A segunda é que pretendemos investigar o impacto da presença do segundo filho e a composição dos arranjos familiares, em especial os estendidos. Considerando que a literatura sugere que o trabalho adicional ou parcial pode ser uma estratégia para conciliar as responsabilidades do trabalho reprodutivo e produtivo das mães, é esperado um efeito negativo sobre as horas de trabalho remunerado após a licença-maternidade. No entanto, uma possibilidade contrária também é relevante, uma vez que a presença de figuras importantes na rede de apoio, como avós e creches, pode minimizar as penalidades após o retorno ao mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALMQVIST, Anna-Lena; DUVANDER, Ann-Zofie. Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. *Journal of Family Studies*, v. 20, n. 1, p. 19-27, 2014.
- ALVES, Bruna; PAZELLO, Elaine Toldo; SCORZAFAVE, L. G. D. S. Retorno da mulher ao mercado de trabalho: Impacto da licença-maternidade. *ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC*, v. 45, p. 1-17, 2017.
- ANDERSON, Deborah J.; BINDER, Melissa; KRAUSE, Kate. The motherhood wage penalty: Which mothers pay it and why?. *American economic review*, v. 92, n. 2, p. 354-358, 2002.
- ANDRADE, Juliana Lopes; DA CUNHA, Marina Silva. The impact of postponing motherhood on women's income in Brazil. *Economia Aplicada*, v. 25, n. 1, p. 65-92, 2021.
- ANGRIST, Joshua D.; EVANS, William N. Children and Their Parents' Labor Supply: Evidence from Exogenous Variation in Family Size. *American Economic Review*, v. 88, n. 3, p. 450-477, 1998.
- AVENDANO, Mauricio et al. The long-run effect of maternity leave benefits on mental health: evidence from European countries. *Social Science & Medicine*, v. 132, p. 45-53, 2015.
- BARBOSA, Ana L. N. D. H.; COSTA, Juliana S. D. M.; HECKSHER, M. D. Mercado de trabalho e pandemia da Covid-19: Ampliação de desigualdades já existentes?. *Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise*, n. 69, 2020.

- BERNIELL, Inés et al. Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*, v. 150, p. 102599, 2021.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Dispõe sobre o Programa Empresa Cidadã e estende a duração da licença maternidade para até 180 dias. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 10 set. 2008. Seção 1, p. 1.
- CALLAWAY, B.; SANT'ANNA, P. H. C. Difference-in-differences with multiple time periods. *Journal of Econometrics*, v. 225, n. 2, p. 200–230, 2021.
- CAMARANO, Ana Amélia; PINHEIRO, Luana (org.). *Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil*. Rio de Janeiro: Ipea, 2023. il. color. ISBN: 978-65-5635-057-8. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/9786556350578>.
- CARVALHO, Sandro Sacchet de; FIRPO, Sérgio Pinheiro; GONZAGA, Gustavo. Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil. *Revista de Pesquisa e Planejamento Econômico (PPE)*, 2006.
- DAHL, Gordon B. et al. What is the case for paid maternity leave?. *Review of Economics and Statistics*, v. 98, n. 4, p. 655-670, 2016.
- Data Zoom. *Data Zoom: Simplifying Access To Brazilian Microdata*. 2024. <https://www.econ.puc-rio.br/datazoom/english/index.html>
- ENGLAND, Paula et al. Do highly paid, highly skilled women experience the largest motherhood penalty?. *American sociological review*, v. 81, n. 6, p. 1161-1189, 2016.
- FERNANDES MATOS LIMA, Isabela; VERZOLA VAZ, Daniela; LEDI
- GONCALVES, Solange. O trade-off entre participação no mercado de trabalho e maternidade revisitado: uma análise de painel para o período 2012-2019. Available at SSRN 4219970, 2022.
- FERNANDES, Isabela Matos Lima; VAZ, Daniela Verzola; GONCALVES, Solange Ledi. *Maternidade, participação no mercado de trabalho e informalidade: um estudo de impacto para o período 2012-2019*. Disponível em SSRN 4220054, 2022.
- GOLDIN, Claudia. *Understanding the economic impact of COVID-19 on women*. National Bureau of Economic Research, 2022.
- GONÇALVES, Solange Ledi et al. O salário mínimo ea oferta de trabalho das famílias pobres: uma abordagem coletiva com os dados da PNAD contínua (2012-2015). *ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA*, v. 43, 2015.

- GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 36, p. e0090, 2019.
- HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo social*, v. 26, p. 61-73, 2014.
- IBGE. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. IBGE 2023.
- KERGOAT, Danièle. In. *Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo*. In
- HIRATA, Helena et al. *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 2009.
- KLERMAN, Jacob Alex; LEIBOWITZ, Arleen. Job continuity among new mothers. *Demography*, v. 36, p. 145-155, 1999.
- MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. *Repositório institucional da FGV*, 2016.
- MEIRELES, Débora; FREGUGLIA, Ricardo da Silva; CORSEUIL, Carlos Henrique. Os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os padrões de oferta de trabalho feminina ao nível das empresas. *Texto para Discussão*, 2021.
- MELO, Hildete Pereira; DI SABATO, Alberto. A estrutura econômica num prisma de gênero. *Revista Gênero*, v. 12, n. 1, 2011.
- MONTALI, L. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as políticas sociais. In *Anais do Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, 18, Águas de Lindóia, SP, 2012.
- MONTEIRO, S. A.; YOSHIMOTO, E.; RIBEIRO, P. R. M. A produção acadêmica sobre a questão da violência contra a mulher na emergência da pandemia da Covid-19 em decorrência do isolamento social. *DOXA: Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, v. 22, n. 1, p. 152-170, 2020.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Escritório Internacional do Trabalho, Genebra: OIT, 2014.
- RIBAS, Rafael Perez; SOARES, Sergei Suarez Dillon. O atrito nas pesquisas longitudinais: o caso da pesquisa mensal de emprego (PME/IBGE). *Estudos Econômicos (São Paulo)*, v. 40, p. 213-244, 2010.
- RODRIGUES, Bruno et al. *The impact on wages and worked hours of childbirth in France*. Bureau d'Economie Théorique et Appliquée, UDS, Strasbourg, 2016.
- SILVA, S. R. de O.; BORGES, C. S.; RICHARTZ, T. Licença-maternidade e licença-paternidade: a persistência do patriarcado na legislação brasileira. *Brazilian Journal of Development*, v. 9, n. 1, p. 2101–2111, 2023.

SOUZA, Laécia Rodrigues de; RIOS-NETO, Eduardo Luiz Gonçalves; QUEIROZ, Bernardo Lanza. The relationship between childbirth and women's labor in Brazil. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 28, p. 57-79, 2011.

UNICEF. Licença parental paga e políticas pró-família. Nova York, NY: Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), julho de 2019. Disponível em: <www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies>. Acesso em: 4 fev. 2024.

WAJNMAN, S. Demografia das famílias e dos domicílios brasileiros. 2012. Tese (Professor titular) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.