

PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ E EFEITOS DA EXTENSÃO DA LICENÇA MATERNIDADE SOBRE SALÁRIOS E CONTRATAÇÕES NO BRASIL

Vitória Ayala Reis de Oliveira – mestranda Cedeplar/UFMG

Sandro Eduardo Monsueto – Docente FACE/UFG

Débora Chaves Meireles – Docente UFJF

RESUMO

Este trabalho objetiva analisar o impacto da ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias, pelo Programa Empresa Cidadã (PEC), nas contratações líquidas e nos salários nas empresas brasileiras com capital aberto, em 2017. Assim, são usadas informações dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e da Receita Federal do Brasil, empregando o método de *Propensity Score Matching*. Os resultados obtidos mostram que o programa não apresenta impacto significativo sobre o total dos trabalhadores, mas sim em grupos específicos, especialmente as mulheres com faixa etária entre 15 e 43 anos, com impacto positivo para o grupo de tratamento.

Palavras-chave: licença-maternidade; gênero; contratações; salários.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the impact of the extension of maternity leave from 120 to 180 days, by the Programa Empresa Cidadã (PEC), on net hiring and wages in Brazilian publicly traded companies in 2017. In view of this, the information obtained was made available through microdata from the Annual Social Information Report (RAIS) Vínculo and by the Federal Revenue of Brazil (RFB), and the Propensity Score Matching method was used. The results obtained show that the program does not have a significant impact on all workers, but on specific groups, especially women aged between 15 and 43 years, with a positive impact for the treatment group.

Keywords: Maternity leave; Gender; Hiring; Salary.

Área: 1- Economia; Economia do Trabalho

Classificação JEL: J16, J32, J38

1. INTRODUÇÃO

O trabalho feminino reprodutivo e produtivo sempre esteve presente na sociedade. Desde a década de 1970 o trabalho produtivo ganhou notoriedade a partir do processo de industrialização e ampliação da participação feminina no mercado de trabalho, principalmente relacionado às mulheres com elevado nível de escolaridade (PAZELLO; SCORZAFAVE; ALVES, 2017). A literatura econômica tem fornecido evidências de que o papel do trabalho produtivo como gerador de renda ainda é desvalorizado devido ao modelo tradicional de divisão sexual do trabalho, tornando-se um fator de discriminação com implicações sobre os salários e as contratações, em especial para o caso das mães trabalhadoras (BARBOSA, 2014; ABRAMO, 2010). A maternidade é ainda um fator de impedimento da inserção e permanência dessas no mercado de trabalho (OLIVEIRA; VERÁS, 2017). Mesmo sendo uma medida protetiva estabelecida pelo direito trabalhista da mulher, a maternidade ainda é vista ainda como um custo ao empregador.

No Brasil, a licença-maternidade garantida para todas as trabalhadoras do setor formal passou por uma recente alteração que ampliou o período de 120 para 180 dias, instituída pelo Programa Empresa Cidadã (PEC) através da Lei nº 11.770/2008, ainda restrito ao setor público e a empresas que declaram Imposto de Renda sobre o lucro real. De um lado, o PEC pode ser visto como uma política pública familiar, que tem por finalidade a conciliação entre família e trabalho e como um atrativo para a entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho formal, bem como medida benéfica à saúde da criança e da mulher (FOLLONI; PERON, 2014). Por outro lado, é importante destacar que esta política pode acentuar as disparidades de gênero, como ascensão a

cargos, salários e contratação, devido aos custos atrelados ao benefício e a desigualdade social, como entre trabalhadoras formais e informais (STOLAR,2018).

Ademais, há poucas pesquisas que investigam o efeito da extensão da licença maternidade pela “antiga” e “nova” regra. Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) analisam o impacto da primeira alteração legislativa, de 12 semanas para 120 dias, sobre os salários e empregos das mulheres e não foram encontrados impactos significativos sobre esses. Alves, Pazello e Scorzafave (2017) indicam que, após o nascimento do filho, essas mulheres apresentam uma maior chance de retornar ao mercado de trabalho. Meireles, Fregulia e Corseuil (2017) e Stolar (2018), também exploraram os efeitos do PEC sobre o mercado de trabalho formal, concluindo que há resultados positivos à contratação líquida dos trabalhadores em geral, mas em menor magnitude para as mulheres e mulheres em idade fértil, enquanto sobre os salários dessas o impacto é negativo. Em contraposição, Stolar (2018) conclui impacto nulo para o nível de emprego e salário das mulheres beneficiadas. Resultado semelhante ao de Santos (2017), que não encontra impactos do Programa no emprego materno, mesmo um ano após a licença. Machado e Pinho Neto (2019) indicam que a política de licença ainda não é suficiente para reter as mulheres no emprego formal.

Diante do exposto, este trabalho busca analisar o efeito da ampliação da licença-maternidade, de 120 dias para 180 dias pelo PEC sobre os salários e as contratações líquidas nas empresas brasileiras de capital aberto no ano de 2017. Desse modo, a hipótese a ser testada é a de existência de um impacto do PEC sobre as contratações e os salários das empresas que aderem à política. Baseado na literatura prévia, não é possível determinar, a priori, se o resultado é positivo ou negativo. Para testá-la, utiliza-se informações das empresas participantes do PEC, fornecida pela Receita Federal do Brasil e do mercado de trabalho formal, da Relação Anual de Informações Sociais, aplicando o método de *Propensity Score Matching* para comparar o comportamento de empresas que aderiram e as que não fizeram adesão ao Programa.

Além desta apresentação, o trabalho está organizado em mais seis seções. Na segunda seção é abordada a revisão da literatura com o contexto institucional acerca do Programa Empresa Cidadã e discussão das evidências empíricas dos impactos da alteração legislativa da licença-maternidade no Brasil. Na terceira, a metodologia é apresentada, através da descrição da base de dados e o método empregado. Os resultados obtidos são apresentados na quarta seção. E, por fim, na quinta seção, as considerações finais são apresentadas.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Contexto Institucional: Programa Empresa Cidadã

Para se estabelecer como direito fundamental da mulher e da criança, a licença-maternidade no Brasil, segundo os parâmetros da Constituição Federal (CF) de 1988, possui uma longa trajetória associada à inserção da mulher no mercado de trabalho. Após a Convenção nº 3 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) no ano de 1919, que defendia a licença-maternidade, o Brasil instituiu no ano de 1934 esse benefício (MELO, 2019). Atualmente, o direito social para garantido pela CF para as mulheres como proteção à gestação tem 120 dias de duração. Em 2008, esse direito foi ampliado por mais 60 dias, por meio do Programa Empresa Cidadã (PEC) instituído pela Lei n. 11.770/2008, passando de 120 para 180 dias para grupos específicos de trabalhadoras. Todavia, o benefício foi imediato para as servidoras do setor público e somente em 2010 pôde ser requerido pelo setor privado, quando a Instituição Normativa da Receita Federal do Brasil regulamentou o Decreto n. 991/2010.

A prorrogação é garantida às empregadas de empresas que optarem em aderir ao Programa e a elas fica a escolha de estender ou não o período da licença. O salário pago nos 60 dias adicionais não é custeado pela Previdência Social, diferente do que ocorre nos 120 dias. Por essa razão, o valor pago pela empresa é incentivado através da dedução fiscal sobre os valores de suas contribuições previdenciárias. A pessoa jurídica é tributada com base nos lucros real ou estimado e pode deduzir do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) devido, em cada período de apuração, o total da remuneração da empregada no período que foi concedida a licença-maternidade. Ou seja, abate-se do IRPJ devido os valores dos dois salários extras dos 60 dias da prorrogação. A dedução limita-se ao

valor do IRPJ devido com base no lucro real trimestral ou no apurado no ajuste anual, sendo o lucro estimado limitado somente ao último, em que não é considerado o pagamento por estimativa.

De acordo com os dados fornecidos pela Receita Federal do Brasil (RFB) do Ministério da Economia (ME), no período de 2010 a 2019, o PEC conta com um total acumulado de 22.430 empresas. As adesões ao Programa tiveram seu pico no início de 2010, registrando 48,44% do total, como demonstrado no Gráfico 1. Após esse ano, o número de novas empresas que aderem ao PEC decresce.

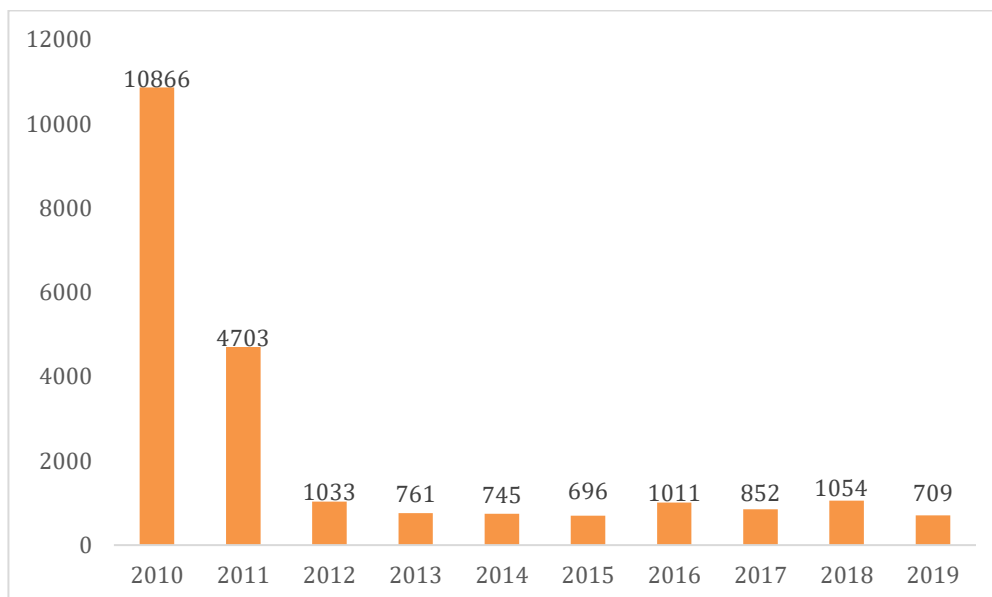


Gráfico 1 - Novas adesões das empresas ao Programa Empresa Cidadã, Brasil – 2010 a 2019
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RFB (2020).

Além disso, pode-se observar que tanto em 2010 quanto em 2019, essas novas Empresas Cidadãs estão, principalmente, localizadas na Região Sudeste, registrando para esses anos, respectivamente, 54,76% e 55,57% do total de novas adesões ao ano, conforme indicado na Figura 2.

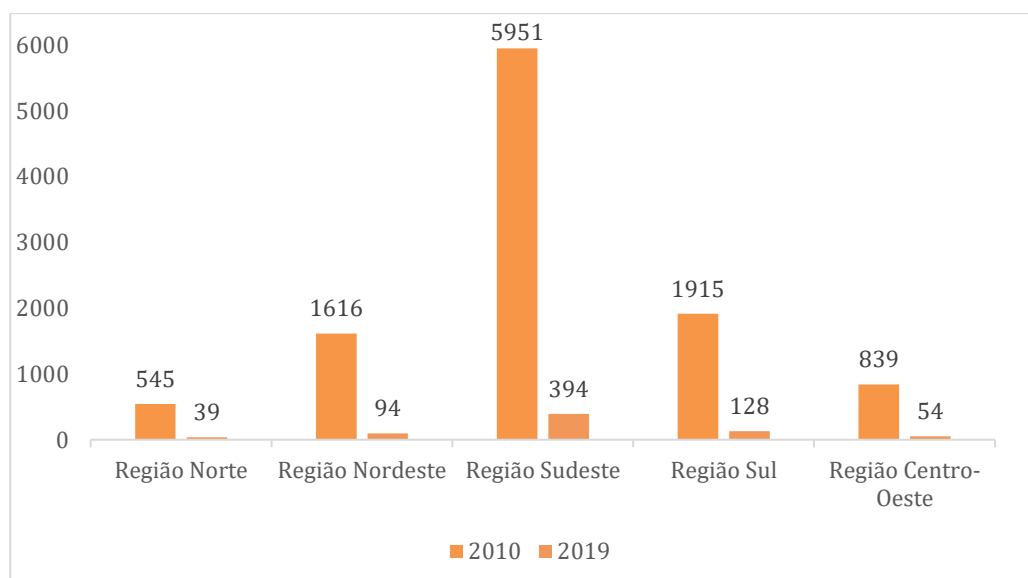


Gráfico 2 - Novas adesões das empresas ao Programa Empresa Cidadã por Regiões brasileiras – 2010 a 2019.
Fonte: Elaboração própria da autora com base nos dados da RFB (2020).

Um efeito esperado do Programa pelo Ministério da Saúde (2007) sobre a promoção efetiva dos direitos fundamentais, seria a extensão do período da amamentação e, conseqüentemente, um

benefício para a saúde das crianças, além do equilíbrio emocional estabelecido na primeira infância que pode servir como prevenção da violência. Além disso, outro efeito esperado é o impacto positivo que pode ser obtido quando atua como identificador de práticas de discriminação, sendo relevante na efetivação da igualdade de gênero e diminuição do hiato salarial entre homens e mulheres, bem como na possibilidade de permanência e inserção da mulher no mercado de trabalho formal (ALVES, PAZELLO, SCORZAFAVE, 2017; MEIRELES, FREGULIA, CORSEUIL, 2017; STOLAR, 2018).

Apesar das implicações benéficas acima apresentadas, o PEC possui algumas limitações. Em primeiro lugar, pode-se observar que o Programa não engloba todas as empresas privadas, pois menos de 8% do total das empresas brasileiras ativas declaram Imposto de Renda sobre o lucro real (MEIRELES; FREGULIA; CORSEUIL, 2017). A segunda limitação relevante ocorre ao abranger somente ao setor formal da economia. Por último, é importante destacar que, entre as empresas elegíveis ao Programa, nem todas estão participando. Menos de 10% das empresas brasileiras elegíveis aderem ao Programa, o que também diminui o impacto fiscal dessa (TOMINAGA, 2015) e revela entraves à expansão do PEC.

2.2 Evidências empíricas

Esta seção tem como finalidade identificar as recentes pesquisas sobre a alteração legislativa da licença-maternidade, em específico, estudos que analisam os impactos sobre o salário e emprego materno ou de todos os trabalhadores. E, opta-se por trabalhos que possuem métodos estatísticos. Dessa forma, além de identificar os métodos utilizados e os grupos analisados, busca-se os principais resultados encontrados pela literatura. Assim, pretende-se sintetizar esses estudos a fim de servir como suporte para a avaliação da política pública de licença-maternidade.

Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) analisam os impactos da mudança na legislação de licença-maternidade, prorrogada de 12 semanas para 120 dias, sobre os salários e empregos das mulheres brasileiras, no período de 1986 a 1991. O método de estimação empregado foi o Diferenças em Diferenças (DD), utilizando dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME). Para isso, considerou-se a análise das mulheres com idade fértil (20 a 35 anos), como o grupo de tratamento, homens entre 20 e 35 anos com carteira assinada e mulheres entre 36 e 65 anos com carteira assinada, como dois grupos de controle. Os resultados encontrados demonstram o impacto insignificante da extensão da licença sobre os salários e empregos. Isso, provavelmente, pode ser consequência de um efeito não suficientemente expressivo para que as mulheres pudessem mudar suas decisões sobre o mercado de trabalho, já que para os empregadores os impactos da licença-maternidade parecem ter provocado uma redução do aumento dos custos.

Malafaia (2008) investiga o impacto do teto imposto ao benefício de licença-maternidade e sua suspensão temporária sobre o emprego e os salários das mulheres, no período de 1996 a 2006. O método de estimação empregado foi o Diferenças em Diferenças, com o uso dos dados da PME e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD). Deste modo, o grupo de tratamento considerado é de mulheres com direito a licença-maternidade entre 20 a 40 anos, e o para o grupo de controle considerou-se homens jovens, mulheres jovens e mais velhas (41 a 65 anos) dos setores privado e do público. Os resultados encontrados demonstram que o teto imposto e a responsabilidade transferida para os empregadores geraram um impacto negativo sobre o salário por hora das mulheres e isso perpetuou mesmo com a suspensão temporária, que gerou ao final um atraso na convergência dos salários entre homens e mulheres.

Barbosa (2014) estuda a evolução da taxa de participação feminina no Brasil, bem como a identificação dos determinantes que agem na inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, no período de 1992 a 2012. Com esse intuito, o método empregado foi o modelo Probit, com o uso de dados da PNAD. Para tanto, utilizou-se a restrição da amostra para as mulheres empregadas e desempregadas com idade entre 15 a 59 anos. Os resultados obtidos revelam que os determinantes da oferta de trabalho feminina são o nível de educação e o número de filhos, evidenciando ainda a existência de barreiras que dificultam a escolha de entrada destas mulheres no mercado de trabalho.

Alves, Pazello e Scorzafave (2017) analisam o impacto da nova regra da licença-maternidade sobre as mulheres no mercado de trabalho. Especificamente, pretende-se verificar a probabilidade de retorno destas mulheres ao ambiente de trabalho após o nascimento do filho, no período de 2002 a 2014. Os métodos empregados foram o modelo Logit e o Diferenças em Diferenças, utilizando os dados da PME. Para isso, utilizou-se a análise de mulheres que têm o direito à licença-maternidade (setor formal) e tiveram filhos - grupo de tratamento -, mulheres que possuem e não possuem o direito à licença (setor informal) que tiveram filhos e mulheres que não tiveram filhos - grupo de controle -. Os resultados encontrados concluem que o direito à licença-maternidade contribui para uma maior chance de retorno das mulheres ao mercado de trabalho.

Meireles, Fregulia e Corseuil (2017) analisam os efeitos da mudança legislativa do direito à licença-maternidade - PEC - sobre os salários e as contratações líquidas dos trabalhadores brasileiros, no período de 2006 a 2013. Para tanto, o método empregado de estimação foi o de Diferenças em Diferenças, utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) coletados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e dados da Receita Federal do Brasil (RFB) do Ministério da Fazenda (MF). Nessa análise considerou-se como grupo de tratamento às empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã e as empresas que não aderiram a esse programa como grupo de controle. Os resultados obtidos demonstram um impacto positivo na contratação dos trabalhadores em geral - homens, mulheres e mulheres em idade fértil-, porém quando essas contratações líquidas eram de mulheres, de 15 a 43 anos, implicou-se em quedas salariais.

Uma análise semelhante a essa também é realizada por Santos (2017), que investiga os efeitos da prorrogação da licença-maternidade pelo PEC sobre a participação das mães no mercado de trabalho e nas matrículas escolares de seus filhos, no período de 2007 a 2015. Para isso, empregou-se o método de Regressão Descontínua (RDD), no qual utiliza dados da RAIS e do Censo Escolar realizado pelo Ministério da Educação (MEC). Utilizou-se para a análise, amostras das mulheres do setor público que tinham o direito da licença de 180 dias e crianças com idade mínima de 6 anos. Revela-se, por meio dos resultados, que não houve impacto da extensão da licença-maternidade sobre o emprego materno, um ano após a licença, ou na matrícula escolar da criança, entretanto, quando o efeito é observado sobre mulheres de alta renda, tem-se um aumento de 2% no emprego materno.

Resultados similares são encontrados por Stolar (2018) que investiga os efeitos da ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias sobre os empregos e salários das mulheres trabalhadoras de empresas que aderiram ao PEC, no período de 2007 a 2016. Para isso, utilizou-se dos dados da RAIS, e empregou-se o método de RDD. Considerou-se dois grupos na análise: mulheres mães que trabalham em empresas cidadãs que tiraram a licença-maternidade antes da prorrogação e mães que também trabalham na Empresa Cidadã que usaram o direito da prorrogação do benefício licença-maternidade. Os resultados obtidos demonstram que o aumento da licença-maternidade não gerou impactos sobre o nível de emprego e salário destas mulheres.

Os efeitos da extensão da licença-maternidade, através do PEC, também foram realizados por Machado e Pinho Neto (2019) que investigaram se as disparidades ao acesso à política de licença são reforçadas quando há uma maior duração dessa, no período de 2009 a 2016. Utilizando os dados da RAIS e da RFB disponibilizado pela Secretaria do Tesouro Nacional/MF (STN), empregou-se o método de RDD. Para tanto, há três grupos de análise sobre as mulheres e a adoção do PEC, primeiro são das que iniciam a licença seis ou mais meses antes da adoção do programa, segundo das mulheres em que as datas de início da licença estão dentro de seis meses após a adoção do PEC e aquelas que tiram a licença após a adoção do programa. Os resultados obtidos indicam que aproximadamente 40% das mulheres elegíveis - mulheres que tiram a licença após ou um mês antes da adoção do PEC - têm licença-maternidade estendida, além disso, algumas mulheres tiram férias remuneradas e logo após saem do emprego, o que gera um grande risco moral. Ademais, mulheres com alto nível de escolaridade, não negras/ pardas e com altos salários possuem taxas mais elevadas de adesão.

De modo geral, é possível perceber uma variedade de abordagens e metodologias na literatura apresentada sobre a nova legislação, porém sem consenso sobre o impacto da mesma no mercado de trabalho. De um lado, há trabalhos que encontram impactos significativos, sejam negativos para o

salário das mulheres e mulheres em idade fértil (MALAFAIA, 2008; MEIRELES, FREGULIA e CORSEUIL, 2017), sejam positivos para o emprego em geral e em mulheres de alta renda (MEIRELES, FREGULIA e CORSEUIL, 2017; SANTOS, 2017). Por outro lado, há evidências de não significância tanto para o emprego, quanto para o salário (CARVALHO, FIRPO e GONZAGA, 2006; MALAFAIA, 2008; STOLAR, 2018). Sendo assim, o presente trabalho visa contribuir com a literatura empírica analisando os impactos da alteração da licença-maternidade sobre as empresas. Mais especificamente, pretende-se analisar os impactos sobre as contrações líquidas e salários dos trabalhadores entre as empresas que adotaram.

3. METODOLOGIA

3.1 Base de dados

Para o presente estudo, pretende-se comparar os níveis de contratação e de salários, segundo gênero, de empresas que aderiram e que não aderiram ao PEC. Para tanto, são selecionadas empresas de capital aberto informadas nos dados disponibilizados pela Receita Federal do Brasil (RFB) do Ministério da Economia (ME). As informações utilizadas referem-se às empresas de sociedade anônima, participantes e não participantes do PEC, entre os anos de 2010 e 2017.

São excluídas empresas do setor público, incluindo as de capital misto, que contém dados sobre servidores públicos e pessoas contratadas no setor público. Essa restrição justifica-se pelo fato de que antes da vigência do PEC essas empresas já ofereciam licença-maternidade de 180 dias. Além disso, o regime de trabalho imposto concede maior estabilidade e outros benefícios, quando comparados ao setor privado, portanto, supõem-se que essas não são afetadas pela alteração legislativa. Desta forma, a restrição da amostra compreende as empresas de capital aberto, em que as filiais destas não foram utilizadas na análise.

As informações sobre o mercado de trabalho formal, relativos ao ano de 2017, são utilizadas por meio dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) Vínculo, disponibilizados pelo Ministério da Economia (ME) em sua versão identificada¹.

As principais variáveis de interesse são o saldo de empregos no período e a remuneração mensal média das empresas participantes e não participantes do PEC. A primeira é obtida pela diferença entre a quantidade de contratos realizados no ano e a quantidade de desligamentos em cada empresa. A segunda variável é utilizada em sua versão logaritmizada. A análise é realizada considerando a média de todos os contratos e também segundo grupos de gênero. Ademais, trabalha-se também com mulheres em idade fértil, em que essas encontram-se com idade entre 15 e 43 anos. Essa escolha é feita uma vez que esse é o grupo de mulheres que são impactadas diretamente no mercado de trabalho pela alteração da licença-maternidade, como já exposto (BARBOSA, 2014). Além disso, os efeitos da ampliação da licença-maternidade foram analisados considerando apenas as mulheres com os maiores salários, com remunerações no último quartil da amostra.

A compatibilização dos dados é feita mediante o CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica), encontrado nas duas bases de dados. A seguir, o Quadro 1 apresenta as descrições das variáveis utilizadas neste trabalho:

¹Os microdados utilizados neste trabalho são da RAIS Vínculo, referente ao ano de 2017 realizada pelo Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET) do Ministério da Economia e foram obtidos pelo convênio com o Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas (FACE) da Universidade Federal de Goiás (UFG).

Quadro 1 - Descrição das variáveis principais

Variáveis	Descrição
Saldo	Contratações líquidas anuais dos trabalhadores em geral.
Saldo homens	Contratações líquidas anuais dos homens.
Saldo mulheres	Contratações líquidas anuais das mulheres.
Saldo mulheres férteis	Contratações líquidas anuais das mulheres em idade fértil (entre 15 e 43 anos de idade).
Saldo mulheres do último quartil	Contratações líquidas anuais das mulheres com os salários localizados no último quartil.
Log Remuneração	Logaritmo do salário médio do ano dos trabalhadores em geral.
Log Remuneração homens	Logaritmo do salário médio do ano dos trabalhadores homens.
Log Remuneração mulheres	Logaritmo do salário médio do ano das trabalhadoras.
Log Remuneração mulheres férteis	Logaritmo do salário médio do ano das trabalhadoras em idade fértil (entre 15 e 43 anos de idade).
Log Remuneração mulheres do último quartil	Logaritmo do salário médio do ano das trabalhadoras localizadas no último quartil.
PEC	= 1 para as empresas que aderiram ao PEC e valor 0 em caso contrário.

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da RAIS Identificada e RFB (2017).

3.2 Método de *Propensity Score Matching*

Para analisar os efeitos da alteração da legislação da licença-maternidade, estabelecido pelo PEC, sobre as contratações líquidas anuais e a média salarial contratação, emprega-se a estratégia empírica do *Propensity Score Matching* (PSM). Esse é um método que tem como objetivo a resolução do problema de viés de seleção em estudos observacionais não aleatorizados e se baseia em encontrar grupos de controle semelhantes aos grupos de tratamento, seja em comparação às características observáveis, seja as não-observáveis. Para este estudo, o primeiro grupo compôs as empresas de capital aberto que fizeram adesão ao PEC; e o segundo representa empresas também de capital aberto, mas que não fizeram adesão ao PEC. A utilização desse método, para análises de políticas públicas, é uma alternativa ao modelo de regressão pelo estimador de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), devido este não viesar a escolha não aleatória do grupo de tratamento, bem como por permitir a interpretação da estimação dos parâmetros de um modelo de regressão como efeito causal das variáveis escolhidas (CONCEIÇÃO, FRANÇA, JACINTO, 2018).

O Escore de Propensidade (*Propensity Score*), desenvolvido por Rosenbaum e Rubin (1983), é definido por esses autores como a probabilidade condicional, dadas as características pré-tratamento, de receber um tratamento. Esse é estimado por meio de uma regressão *Probit* ou *Logit*, como representado na primeira equação:

$$p(X) = \Pr(D = 1 | X) = E(D | X) \quad (1)$$

onde, o X é o vetor que contém as características observáveis das empresas, logo $p(X)$ é a probabilidade condicional dadas as características das empresas, listadas no Quadro 2 abaixo; e o valor esperado (E) está condicionado à D , que é o indicador de exposição dos tratados, tendo seu valor igual a 1 (um) para as empresas de capital aberto que aderiram ao PEC e 0 (zero) caso contrário (os não tratados).

Quadro 2 - Descrição das variáveis para as características das empresas

Variáveis	Descrição
Idade, Idade2	Média de idade dos trabalhadores e seu respectivo valor ao quadrado.
Ensino Superior Completo	Proporção de trabalhadores com ensino superior completo.
Proporção de gerentes	Proporção de trabalhadores com cargo de gerente.
Proporção de diretores	Proporção de trabalhadores com cargo de diretor.
Proporção de homens	Proporção de homens entre os trabalhadores.
Serviços	= 1 se a atividade econômica é Serviços. E 0, caso o contrário.
Sudeste	= 1 se a empresa pertence à Região Sudeste e 0 caso contrário.

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da RAIS Identificada e RFB (2017).

O *Matching*, que se associa ao escore de propensidade, tem como finalidade o pareamento das observações não tratadas com as tratadas, sendo neste trabalho, utilizado o estimador de pareamento *Kernel* (*Kernel Matching* [KM]), dado por:

$$\tau^K = \frac{1}{N^T} \sum_{i \in T} \left\{ Y_i^T - \frac{\sum_{j \in C} Y_j^C G\left(\frac{P_j - P_i}{h_n}\right)}{\sum_{j \in C} Y_j^C G\left(\frac{P_k - P_i}{h_n}\right)} \right\} \quad (2)$$

Onde: Y_i^T (Y_i^C) representa para as variáveis de salários e contratações, o tratamento (controle); p_i confere o escore de propensão; N^T refere-se aos tratados; $G(\cdot)$ reflete a função kernel; e h_n constitui o parâmetro *bandwidth*.

Com o PSM é possível obter efeito médio do tratamento sobre os tratados (ATT), calculado através da diferença de média nos resultados entre os indivíduos não tratados e os tratados. Isso significa que o ATT, apresentado na equação (3), $\tau(\cdot)$, tem como resultado o impacto do Programa Empresa Cidadã sobre as contratações líquidas e os salários nas empresas de capital aberto, dado por:

$$\begin{aligned} \tau &= E\{\Delta \mid D_i = 1\} = E\{\{Y_{1i} - Y_{0i} \mid D_i = 1, p(X_i)\}\} \cdot \\ \tau &= E\{\{Y_{1i} \mid D_i = 1, p(X_i)\} - \{Y_{0i} \mid D_i = 0, p(X_i)\} \mid D_i = 1\} \end{aligned} \quad (3)$$

em que Y_{1i} é a variável independente, quando Y_{1i} representa o grupo de tratados e quando Y_{0i} , é o grupo de não tratados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Estatística Descritiva

Com base nos microdados da RAIS Identificada e da RFB no ano de 2017, tem-se uma amostra de 459 empresas, sendo 76% e 24,4%, respectivamente, de instituições que não aderiram e que fizeram adesão ao PEC. Para fins de entendimento da evolução de adesão dos estabelecimentos ao Programa Empresa Cidadã, as tabelas a seguir descrevem as estatísticas com relação às variáveis dependentes e independentes para cada grupo de controle e tratamento.

A Tabela 1 apresenta a estatística descritiva das variáveis de interesse, objetos de análise, para os grupos de tratamento – às empresas de capital aberto que aderiram ao PEC – e de controle – empresas de capital aberto que não aderiram ao PEC. Com isso, é notável médias diferentes para os salários, sendo maiores para o grupo de tratamento. Porém, para os dois grupos, em um recorte de gênero, percebe-se que os homens têm médias salariais mais elevadas do que a média das mulheres e das mulheres em idade fértil. Resultado semelhante ao de Meireles, Fregulia e Corseuil (2017), que descreveram a evolução média salarial entre o ano de 2010 a 2012. Para os dois grupos, as mulheres em idade fértil têm médias salariais menores, análogas ao resultado de Stolar (2018) que comparou a média salarial entre homens e mulheres em idade fértil entre 2007 e 2016.

No que se refere ao grupo de mulheres que se encontram no último quartil de remuneração, ou seja, mulheres com maiores salários da amostra, percebe-se que as que compõem o grupo de tratamento possuem médias maiores que as do controle. Como observado por Stolar (2018) as mulheres trabalhadoras de empresas cidadãs possuem melhores remunerações médias. Essa diferença de R\$1.583 provavelmente é ainda mais evidente devido a amostra restringir-se às empresas de capital aberto, que normalmente são financeiramente mais lucrativas.

Tabela 1 - Estatística descritiva das empresas brasileiras de capital aberto: grupos de controle e tratamento para as variáveis dependentes, 2017

Variáveis	Grupo de Controle					Grupo de Tratamento				
	N	Média	DP	Min	Máx	N	Média	DP	Min	Máx
Salário médio										
Trabalhadores em geral	306	6.041	10.411	940,6	140.000	104	7.735	7.252	1.194	43.523
Homens	295	6.672	10.658	869,0	140.000	102	8.457	7.820	1.000	43.523
Mulheres	282	4.006	4.115	487,8	48.795	102	6.266	5.673	1.035	35.868
Mulheres (15 a 43 anos)	281	3.743	3.859	484,3	48.795	102	5.479	4.018	947,5	23.366
Mulheres (último quartil)	229	8.569	4.670	4.161	48.795	94	10.152	5.323	4.250	35.868
Contratações líquidas										
Trabalhadores em geral	347	-1,360	144,1	-1.257	1.255	112	-19,11	211,7	-1.152	821
Homens	347	1,879	102,8	-802	1.096	112	-16,78	134,4	-853	368
Mulheres	347	-3,239	63,64	-795	261	112	-2,330	95,93	-635	487
Mulheres (15 a 43 anos)	347	-0,248	57,32	-716	242	112	15,54	80,92	-199	620
Mulheres (último quartil)	347	6,369	13,5	0	134	112	29	76	0	505

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da RAIS Identificada e RFB (2017).

Nota: DP é o desvio-padrão.

Ainda na Tabela 1, no ano de análise, percebe-se que as contratações líquidas são negativas para o conjunto de empresas da amostra. Mas isso é mais forte no grupo de tratamento que, em termos absolutos, possui médias maiores. Dessa forma, o saldo de contratações demonstra que em empresas de capital aberto que aderiram ao PEC apresentam volumes maiores de demissões, o que pode indicar que empresas com mais dificuldades financeiras aderiram ao programa. Ainda assim, as mulheres do último quartil são as únicas com saldo nulo. Para o grupo de controle, as mulheres com maiores remunerações parecem ter obtido vantagens, ao serem mais contratadas em comparação aos homens, quando observado que esses dois grupos são os únicos a terem saldo positivo.

Essa análise preliminar desconsidera as semelhanças entre os pares dos grupos, tornando-se não significativos efetivamente. Sendo assim, a utilização do método PSM torna as comparações mais robustas por meio da utilização de grupos homogêneos.

Em relação à estatística descritiva das variáveis de controle das empresas brasileiras de capital aberto para os grupos de controle e tratamento, a Tabela 2 apresenta semelhanças quanto à idade média dos trabalhadores - 38 anos -, proporção predominante de homens, bem como na localização das empresas, de forma majoritária, na região sudeste do país. Para essa última característica, 63% das empresas aderiram ao programa, a maior porcentagem entre as demais regiões. Essa diferença pode estar ocorrendo em vigência do sudeste concentrar as principais atividades econômicas do Brasil, possuindo grandes polos empresariais, contendo firmas nacionais e internacionais. E essa provável diversificação deve gerar uma cultura organizacional semelhante aos países que atualmente contam com políticas trabalhistas mais avançadas.

Tabela 2 – Estatística descritiva das empresas brasileiras de capital aberto: grupos de tratamento e controle para as variáveis independentes, 2017

Variáveis	Grupo de Controle		Grupo de Tratamento	
	N	Média (%)	N	Média (%)
Setor de serviços	347	64,8	112	74,1
Proporção				
Ensino Superior Completo	347	50	112	60
Gerentes	347	8	112	8,1
Diretores	347	6,2	112	4,4
Homens	347	62	112	63
Regiões Brasileiras				0
Norte	347	2	112	4
Nordeste	347	9,2	112	9
Sudeste	347	70	112	63
Sul	347	15	112	17
Centro-Oeste	347	4,6	112	8,1

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da RAIS Identificada e RFB (2017).

Nota: DP é o desvio-padrão.

Além disso, as diferenças notadas entre os grupos se apresentam de forma mínima, tanto para o percentual de trabalhadores em cargo de direção e gerência, quanto para o percentual das empresas localizadas nas cinco regiões brasileiras. Mas, as proporções de trabalhadores com ensino superior completo e o percentual de empresas atuantes no setor de serviços, difere-se, respectivamente em 10 e 9,3 pontos percentuais entre controle e tratamento. Para os trabalhadores mais escolarizados, a implementação da licença-maternidade pode indiciar reivindicações maiores pelos direitos trabalhistas, dado o grau de informação que esses possuem. E para a atividade econômica de serviços, essa é uma variável que representa na amostra o maior número de empresas. Apesar dessas diferenças aqui encontradas, o PSM é capaz de verificar de modo mais detalhado outras diferenças que aqui não foram captadas, a partir do pareamento de *Kernel*.

4.2 Resultados do *Propensity Score Matching*

A Tabela 3 reporta o impacto do aumento da licença-maternidade nos padrões contratuais e salariais das empresas brasileiras de capital aberto consideradas na amostra. Para tanto, mensurou-se a diferença entre empresas participantes e não participantes através do salário médio e do volume de contratações líquidas e utilizando o ATT, ou seja, o efeito do médio do tratamento sobre os tratados obtido pelo controle de pareamento. O grupo de tratamento corresponde às empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã, enquanto o grupo de controle contém aquelas que não fizeram a adesão. Os resultados são apresentados para cada uma das duas variáveis principais para a amostra de empresas como um todo e considerando valores obtidos entre grupos demográficos específicos de trabalhadores dentro destas empresas: apenas trabalhadores homens; apenas mulheres; mulheres em idade fértil (15 a 43 anos); e mulheres do último quartil de remuneração. Adicionalmente, o Apêndice A mostra os resultados dos testes de qualidade do pareamento e indicam que na construção do grupo de controle e tratamento o ajuste encontra-se em um bom nível.

Tabela 3 – Efeito médio do tratamento sobre os tratados (ATT): análise da política de licença-maternidade no Brasil, 2017.

Variáveis	(1)	(2)	(3)	(4)
	Tratados	Controle	Diferença	T-stat
Contratação líquida				
Todos	-22,5	-0,4	-22,1	-0,97
Homens	-19,2	0,1	-19,3	-1,30
Mulheres	-3,3	-0,5	-2,8	-0,27
Mulheres (15 a 43 anos)	15,6	2,0	13,6	1,53
Mulheres (último quartil)	29,5	6,4	23,1	3,07
Salário médio				
Todos	8,6	8,5	0,1	1,12
Homens	8,7	8,6	0,1	0,78
Mulheres	8,4	8,3	0,2	1,78
Mulheres (15 a 43 anos)	8,4	8,2	0,2	1,65
Mulheres (último quartil)	9,1	9,0	0,1	1,76

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da RAIS Identificada e RFB (2017).

A partir da coluna (3), apresenta-se a diferença do pareamento do Kernel entre os grupos tratados e controle. Sendo assim, observa-se que o resultado geral obtido no saldo das contratações é negativo, assim como o encontrado na anterior análise descritiva. Porém, a diferença entre empresas participantes e não participantes não é significativa, indicando um impacto nulo da política de ampliação do período de licença-maternidade sobre esse componente. Isso parece evidenciar que a adesão ao Programa não tem gerado efeitos adversos sobre o volume de contratação das empresas, dentro da amostra analisada. Além disso, o mesmo resultado é observado tanto quando se considera as informações apenas para os homens ou para as mulheres. Quando considerada as informações apenas das mulheres em idade fértil e aquela com os maiores salários nos dois grupos de empresa, os resultados mostram uma diferença positiva no saldo de contratações. Entretanto, com efeitos distintos, pois a política tem impacto significativo somente sobre as mulheres com maiores salários. Nesse caso, parece que a política de licença maternidade tem beneficiado essas mulheres e sendo neutra com as demais. Uma possível justificativa é o fato dessas mulheres estarem vinculadas a cargos de gerência e poderem usufruir melhor do Programa implementado ou influenciar na decisão de adesão da empresa. Além disso, de acordo Cotrim, Teixeira e Proni (2020) houve no período analisado uma recuperação do volume de empregos em alguns setores da economia, em especial aqueles com ocupações mais tipicamente femininas.

Outrossim, em geral o resultado obtido para o salário foi positivo, mas não significativo, evidenciando que a política também não altera a remuneração dos trabalhadores em empresas cidadãs, sendo observado a mesma situação quando a segmentação é feita apenas para os homens. Para o caso das mulheres em todos os três segmentos analisados o ATT é positivo e significativo, diferente do que é tradicionalmente encontrado na literatura brasileira. Ou seja, empresas que aderiram à política pública têm remunerações mais elevadas para estes grupos, em especial seu principal público-alvo, mulheres em idade fértil. Entre as possíveis explicações tem-se a possibilidade de o perfil das empresas conter o hábito de buscar políticas de apoio as mulheres, por serem participantes do PEC. Dessa forma a cultura organizacional pode ter como proposta salários mais altos como meio de diminuição da discriminação. Proni e Proni (2018), por exemplo, percebem a prática de programas que propõe em seus planos de gestão de pessoas a equidade de gênero em empresas de capital aberto líderes de mercado. Além disso, segundo o Instituto Ethos (2015), entre as 500 maiores empresas, uma das políticas adotadas tem sido a promoção da diminuição de diferenças salariais, além da contratação especial de mulheres e metas de ocupação feminina em cargos de gerência e direção. Portanto, o impacto positivo pode refletir em parte este tipo de política, que parece caminhar para a

redução do gap salarial entre os gêneros, sobretudo em posições de maiores salários (Nogueira e Marinho, 2006).

Como observado, a contratação líquida das mulheres com os mais altos salários foi impactada positivamente pela extensão da licença-maternidade, assemelhando-se ao resultado obtido por Santos (2017). Quanto ao impacto não significativo para as mulheres em geral, este trabalho corrobora o resultado de Stolar (2018) e, para as mulheres em idade fértil, o de Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006), que obtém a mesma conclusão, porém para o caso da primeira alteração legislativa da licença. No caso dos impactos positivos sobre o salário para os três grupos de mulheres, este trabalho diferencia-se dos resultados obtidos por Stolar (2018) – neste caso, exceto mulheres melhor assalariadas - e Meireles, Fregulia e Corseuil (2017).

Apesar das semelhanças e diferenças de resultados aqui apontadas, este trabalho possui uma proposta diferente do que foi apresentado na literatura atual, seja o método aplicado (o PSM) e os grupos utilizados para a análise de impacto, seja a construção da base de dados, que contou apenas com as empresas de capital aberto. Sendo assim, não encontrar impactos significativos sobre a contratação dos trabalhadores em geral, homens, mulheres e os grupos de mulheres, é importante para a percepção das empresas que não aderiram ao programa e para a continuidade da política devido ao seu potencial em não causar perdas trabalhistas para as mulheres e, em contrapartida, não beneficiar apenas os homens. Além disso, como um Programa que objetiva a proteção das mulheres no emprego, a probabilidade de conciliação entre família e trabalho pode incentivar a entrada das mulheres no mercado de trabalho formal. Nesse sentido, o PEC parece bem-sucedido e a carreira das mulheres mostra-se não prejudicada.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar do movimento crescente de participação feminina no mercado de trabalho, a partir da década de 1970, observa-se barreiras de entrada e permanência das mulheres, quando associadas à maternidade. Desse modo, a diferenciação de gênero, seja incidindo sobre os salários, seja sobre as contratações, ainda é um problema que necessita de ações afirmativas como garantia de obtenção de igualdade efetiva (PRONI; PRONI, 2017). Assim, este trabalho teve como objetivo a análise do efeito da ampliação da licença-maternidade, de 120 dias para 180 dias, por meio do Programa Empresa Cidadã (PEC), nos padrões de contratações líquidas e salários nas empresas brasileiras de capital aberto no ano de 2017. Para isso foram utilizados dados fornecidos pela Receita Federal do Brasil (RFB) para o período de 2010 a 2017 e pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) Vínculo no ano de 2017. Diante disso, aplica-se o método de *Propensity Score Matching*, classificando dois grupos, o de controle, composto pelas empresas de capital aberto que não aderiram ao PEC, e o grupo de tratamento que é composto pelas empresas que aderiram ao PEC.

De maneira geral, os resultados encontrados não parecem confirmar a hipótese de efeitos do Programa sobre o nível de salários e contratações, dado os impactos não significativos do ATT. Todavia, por um lado, observou-se que o impacto nulo do PEC não gerou perdas trabalhistas sobre os trabalhadores analisados. Por outro lado, são encontradas evidências parciais de validação do que foi testado por esse trabalho e pela literatura, impacto positivo e significativo tanto sobre o salário dos três grupos de mulheres, quanto sobre a contratação das mulheres que possuem os salários mais altos. E essa diferença pode representar uma possível diminuição do gap salarial e estabilidade na carreira feminina.

A partir disso, percebe-se que pesquisar neste âmbito implica em encontrar resultados que corroboram ou não com o instrumento legislativo e a literatura sobre esse. Sendo assim, não é possível afirmar que esse é o melhor instrumento de garantia do emprego e salários femininos, mas que cumpre com o que propõe e tem gerado efeitos colaterais positivos e importantes no cenário de políticas de gênero.

Ademais, algumas limitações são observadas nesta pesquisa e podem abrir espaço para estudos futuros. Por exemplo, pode ser importante acrescentar algum controle para a quantidade de trabalhadores em cada empresa. Análises que consideram aspectos sobre a motivação das empresas

ao optarem em aderir ou não o PEC e/ou a presença de programas de igualdade de gênero, podem indicar novos resultados quanto ao impacto da Lei n 11.770/2008 no mercado de trabalho formal. Para tanto, poderia ser importante também adicionar variáveis de proporção de mulheres em cargo de gerência e outra de direção. Por fim, seria relevante também variáveis que captem o desempenho financeiro por meio análises dos balancetes das empresas envolvidas - Retorno sobre Ativos (ROA) e o Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) – e a valorização das empresas e das trabalhadoras para com o Programa.

Embora tenham sido notadas algumas lacunas, a contribuição deste trabalho para o debate de avaliação é trazer novos resultados dos impactos da nova legislação sobre o trabalho feminino no mercado formal, visto que há poucas pesquisas que investigam o PEC e seus efeitos, sobretudo em empresas de capital aberto e aos grupos de trabalhadores aqui analisados. Além disso, busca-se também contribuir com o aprimoramento da política no atual cenário de busca por melhores garantias do trabalho feminino e com a possibilidade da conciliação entre maternidade e trabalho. Sendo assim, o PEC pode gerar novas propostas como a ampliação dela para todo o mercado de trabalho formal ou estimular políticas semelhantes, como políticas de licença parental ou de subsídios a creches.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. Introdução. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010.

ALVES, B.; PAZELLO, E. T.; SCORZAFAVE, L. G. Retorno da Mulher ao Mercado de Trabalho: Impacto da Licença-Maternidade. In: XLV Encontro Nacional de Economia, Natal: **Anais do XLV Encontro Nacional de Economia, 2017**.

BARBOSA, A. L. Participação Feminina no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise (BMT)**. n. 57, p. 31-41, 2014.

BORJAS, G. **Economia do Trabalho**. Tradução: R. Brian Taylor. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.

BRASIL. Lei n. 11.770, de 09 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 10 set. 2008. Seção 1, p. 1.

_____. Ministério da Fazenda. Programa Empresa Cidadã. **Dados das empresas participantes do Programa Empresa Cidadã**. Brasil. MF. 2010 - 2017

CARVALHO, S.; FIRPO, S.; GONZAGA, G. Os Efeitos do Aumento da Licença-maternidade Sobre o Salário e o Emprego da Mulher no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**. v.36, n.3, p.489-524, 2006.

CONCEIÇÃO, O. C.; FRANÇA, M. T. A.; JACINTO, P. A. O programa Ciência sem Fronteiras contribui na formação dos estudantes? Uma análise a partir do ENADE 2013. In: XLIV Encontro Nacional de Economia, Rio de Janeiro: **Anais do XLV Encontro Nacional de Economia, 2018**.

COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M. O.; PRONI, M. W. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Texto para Discussão. Campinas: Unicamp. IE, n. 383, jun. 2020.

FARAH, M. Gênero e Políticas Públicas. **Revista Estudos Feministas**. v.12, n. 1, p. 47-71, 2004.

FOLLONI, A.; PERON, R. Tributação Extrafiscal e Direitos Fundamentais: Programa Empresa Cidadã e Licença-Maternidade / Taxation With non Fiscal Purposes and Fundamental Rights: Citizen Company Program and Maternity Licence. Espaço Jurídico **Journal of Law**. v. 15, n. 2, p. 399-420, 2014.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Ethos, 2015.

MACHADO, C.; PINHO-NETO, V. R. **The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from brazil**. Working Paper. 2016.

MALAFAIA, V. M. B. de. **The Effect of Changes in Maternity Leave Policy on Labor Market Outcomes for Females in Brazil**. 2008. 139 p. Dissertation (Doctor of Philosophy in Economics) – School of Policy Studies, Georgia State University, Georgia.

MEIRELES, D. C.; FREGULIA, R; CORSEUIL, C. H. Programa Empresa Cidadã: Os Impactos do Aumento da Licença-maternidade Sobre os Trabalhadores. In: XLV Encontro Nacional de Economia, Natal: **Anais do XLV Encontro Nacional de Economia**, 2017.

MELO, C. V. B. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019.

NEGRI, J. A de et al. **Mercado de trabalho formal: comparação entre os Microdados RAIS e da PNAD**. Brasília, DF: IPEA, 2001. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4085>. Acesso em: 21 nov. 2022.

NOGUEIRA, J.; MARINHO, E. Discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões Nordeste e Sudeste: uma aplicação de simulações contrafactuais e regressão quantílica. In: **XXXIV Encontro Nacional de Economia**, 2006, Salvador. XXXIV Encontro Nacional de Economia, n. 37, 2006.

OLIVEIRA, S. et al. Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. **Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology**. v. 45, n. 2, p. 271-280, 2011.

OLIVEIRA, F. de P. M. de; VÉRAS, É. do A. Políticas públicas para a maternidade: uma análise das licenças por maternidade e paternidade à luz da igualdade e da sustentabilidade social. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. v.3, n.1, p. 115 – 134, 2017.

PRONI, M.; PRONI, T. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**. v.26, n. 1, p. 1-21, 2018.

RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais**. Microdados RAIS Identificada - Pesquisa básica. Brasil.

ROSENBAUM, P. R.; RUBIN, D. B. The central role of the propensity score in observational studies for casual effects. **Biometrika**, n. 70, p. 41-55, 1983.

SANTOS, R. **Maternity leave extension, maternal employment and school enrollment: is there a link?**. 2017. 55 f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Escola de Pós-Graduação em Economia da FGV. Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro.

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. A. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. **Pesquisa e Planejamento Econômico**. v. 31, n. 3, p. 441-477, 2001.

SENRA, N. de C. Informações estatísticas e políticas públicas: desafios futuros no presente. **Transinformação**, Campinas, SP, v. 13, n.1, p. 57-65, jan./jun. 2001.

SECCHI, L. **Políticas públicas: Conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SILVA, V. P.; LIMA, M. E. O. Microdados RAIS e Estudos Sobre Mercado de Trabalho no Brasil. **Revista de Políticas Públicas**, v. 22, n. 1, p. 523-544, 2018.

STOLAR, L. **A hora de voltar: consequências da licença-maternidade para emprego e renda**. 2018. 104 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública e Governo) – Escola de Administração de Empresas da FGV. Fundação Getulio Vargas, São Paulo.

TOMINAGA, P. **Conciliação família e trabalho: o processo de formulação da política de licença maternidade no Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, Instituto Legislativo Brasileiro, 2015. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/516863>>. Acesso em: 20 nov. 2022.

APÊNDICE A – COMPARAÇÃO ENTRE AS MÉDIAS DOS GRUPOS DE TRATADO E DE CONTROLE

Contratação líquida										
Variáveis	Todos		Homens		Mulheres		Mulheres férteis		Mulheres ricas	
	%bias	t	%bias	t	%bias	t	%bias	t	%bias	t
Idade	3.0	0.26	3.0	0.26	3.0	0.26	3.0	0.26	3.0	0.26
Idade2	1.8	0.17	1.8	0.17	1.8	0.17	1.8	0.17	1.8	0.17
Proporção de diretores	-1.0	-0,09	-1.0	-0,09	-1.0	-0,09	-1.0	-0,09	-1.0	-0,09
Proporção de gerentes	-2.6	-0,19	-2.6	-0,19	-2.6	-0,19	-2.6	-0,19	-2.6	-0,19
Ensino Superior Completo	1.6	0.12	1.6	0.12	1.6	0.12	1.6	0.12	1.6	0.12
Sexo	4.3	0.32	4.3	0.32	4.3	0.32	4.3	0.32	4.3	0.32
Sudeste	-5.2	-0,38	-5.2	-0,38	-5.2	-0,38	-5.2	-0,38	-5.2	-0,38
Serviços	-0.9	-0,07	-0.9	-0,07	-0.9	-0,07	-0.9	-0,07	-0.9	-0,07
Salário médio										
Variáveis	Todos		Homens		Mulheres		Mulheres férteis		Mulheres ricas	
	%bias	t	%bias	t	%bias	t	%bias	t	%bias	t
Idade	7.3	0.53	6.9	0.49	6.5	0.44	7.1	0.49	6.5	0.42
Idade2	6.8	0.49	6.4	0.45	5.9	0.40	6.5	0.44	5.9	0.38
Proporção de diretores	0.9	0.07	0.2	0.02	-1.3	-0.07	-0.5	-0.03	-3.7	-0.25
Proporção de gerentes	0.1	0.01	-2.9	-0.21	-2.8	-0.20	-2.9	-0.21	-2.2	-0.16
Ensino Superior Completo	1.9	0.14	1.2	0.08	-1.5	-0.10	-1.2	-0.08	-3.6	-0.24
Sexo	1.4	0.10	1.4	0.10	3.3	0.24	2.9	0.21	-2.6	-0.17
Sudeste	-3.1	-0.22	-1.4	-0.10	-4.1	-0.28	-3.5	-0.24	0.4	0.03
Serviços	-0.3	-0.02	-0.1	-0.01	0.2	0.01	-0.2	-0.01	4.3	0.29

Fonte: Resultado da pesquisa.