

**Insper Instituto de Ensino e Pesquisa**  
**Projeto de Pesquisa – Iniciação Científica**

**Giulia Wagana Di Martino**

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

**Aluno:** Giulia Wagana Di Martino

**Instituição:** Insper – Instituto de Ensino e Pesquisa

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

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

**São Paulo**

**2020**

## **1. Objetivo de Pesquisa e Motivação**

O estudo busca examinar as consequências da demissão após a licença maternidade no mercado de trabalho feminino brasileiro. Este Projeto de Pesquisa será uma continuação do estudo realizado em minha Monografia para a obtenção do grau de Bacharel em Economia. Devido ao curto período de tempo e outros fatores externos, consegui analisar somente dados do Estado de São Paulo para o anos de 2012 e 2017. Nesta pesquisa, proponho a inclusão dos outros estados brasileiros e um maior período de análise, buscando assim resultados mais robustos, incluindo a força de trabalho feminina de todo o Brasil.

Para a análise, serão consideradas apenas as trabalhadoras registradas formalmente, com dados provenientes da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), fornecidos pelo Ministério do Trabalho. O método estatístico a ser utilizado é o pareamento por escore de propensão (*Propensity Score Matching – PSM*). Ele nos permite comparar as mulheres que foram demitidas após usufruírem da licença maternidade com as mulheres que continuaram no mercado de trabalho após tirarem a licença, evidenciando-se assim as consequências para o salário futuro dessas mulheres e as suas características. Com isso, o estudo permitirá novas interpretações sobre a licença maternidade, principalmente no que diz respeito às mulheres mais vulneráveis e propensas a serem demitidas após usufruírem dela. Além disso, será uma contribuição para os poucos estudos brasileiros realizados sobre o tema.

## **2. Revisão de Literatura**

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

Uma licença muito estudada pela literatura é a dos países nórdicos, uma vez que eles possuem um período de licença relativamente maior do que a dos outros países e altas taxas de empregabilidade feminina. Rønsen e Sundström (1996) ao analisarem o impacto que as políticas públicas desses países possuem no emprego da mulher, concluíram que elas são fundamentais. O alto suporte econômico dados às famílias com crianças e as generosas licenças parentais permitem que as mulheres exerçam tanto seu papel de mãe como o de participantes ativas do mercado de trabalho. Gupta et al. (2006) também concluem que o modo como as políticas parentais dos países nórdicos é organizado, além

do alto investimento em creches e estabelecimentos de cuidado infantil, facilitam a maior inserção da mulher no mercado de trabalho após o nascimento dos filhos. No entanto, mesmo com as generosas condições de licença maternidade, Kleven et al. (2019) evidenciaram, em um estudo conduzido na Dinamarca, que o nascimento de um filho cria uma diferença salarial de aproximadamente 20% entre homens e mulheres, devido principalmente ao número de horas trabalhadas e à participação no mercado. Além disso, encontraram que essa penalidade está majoritariamente associada à escolha de profissão, segmento e firma escolhida para se trabalhar, e ainda que ela é passada de geração para geração, resultando em um aumento da penalidade nas últimas quatro décadas.

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

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

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

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

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

Já Stolar (2018) estudou o efeito da ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias em empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã no Brasil. Utilizou dados brasileiros provenientes da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e uma regressão descontínua, e encontrou que não houve impacto para o nível de emprego ou renda das mulheres que utilizaram os 60 dias adicionais de licença maternidade, mesmo o programa Empresa Cidadã impondo custos aos trabalhadores. Esse resultado, no entanto, pode advir do fato de que a utilização dos 60 dias adicionais é opcional, e somente mulheres empregadas em empresas que aderiram ao programa podem usufruir do benefício.

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

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

### 3. Metodologia

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

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

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

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

Já os resultados potenciais serão definidos por  $Y_i(D_i)$  para cada indivíduo  $i$ , no qual  $i = 1, \dots, N$ , sendo que  $N$  denota a quantidade total da amostra. Dessa forma, o efeito de tratamento do indivíduo  $i$  pode ser encontrado através da equação:

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

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

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

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

Onde  $\Phi$  representa uma função de distribuição normal cumulativa e  $\beta$  representa o conjunto de regressores do modelo (MODEL & CURVE, 2005).

Após a obtenção da probabilidade de cada indivíduo pertencer a determinado grupo, faz-se o pareamento. Essa parte consiste em achar “pares” entre os grupos de tratamento e controle que possuem aproximadamente a mesma probabilidade. Dessa forma, é possível encontrar uma aproximação dos resultados dos indivíduos do grupo de tratamento caso eles não tivessem sido tratados. Com a diferença entre os resultados, consegue-se obter o real efeito médio de tratamento entre os grupos. No caso deste trabalho, será possível analisar qual seria o salário da mulher caso ela não tivesse sido demitida após a licença maternidade.

#### **4. Resultados esperados**

Espera-se encontrar um efeito médio negativo no salário futuro da mulher que perde o emprego após a licença maternidade, seguindo o que foi evidenciado na literatura existente e também os resultados encontrados para o Estado de São Paulo na Monografia previamente citada.

Além disso, na Monografia, evidenciou-se também que as mulheres mais propensas a perderem o emprego após usufruírem da licença maternidade são aquelas com menor nível de escolaridade e que não trabalham nos setores financeiros e administrativos. Espera-se evidenciar resultados aproximados com a inclusão dos outros estados brasileiros e um maior período de análise.

## 5. Cronograma

Cronograma de atividades - Agosto de 2020 a Junho de 2021											
Atividade	ago/20	set/20	out/20	nov/20	dez/20	jan/21	fev/21	mar/21	abr/21	mai/21	jun/21
Revisão de Literatura	X	X	X								
Coleta de Dados				X	X	X	X				
Análise dos Dados								X	X		
Relatório Final										X	X

## 6. Referências bibliográficas

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

CALIENDO, M.; KOPEINIG, S. Some practical guidance for the implementation of propensity score matching. Disponível em: <http://ftp.iza.org/dp1588.pdf>. Acesso em: 09. Jun. 2020.

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

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

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

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

MACHADO, C.; NETO, V. P. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. Fundação Getúlio Vargas, 2016. Disponível em: <[http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The\\_Labor\\_Market\\_Consequences\\_of\\_Maternity\\_Leave\\_Policies\\_Evidence\\_from\\_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>.

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

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

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

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