

Introdução

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho levou a maior parte dos países a estabelecerem algum tipo de legislação trabalhista que vise a proteger as mulheres no mercado de trabalho, especialmente no que concerne às trabalhadoras grávidas. De fato, a Convenção 003 da Organização Internacional do Trabalho de 1919 já recomendava que seus países membros oferecessem às suas trabalhadoras algum tipo de licença maternidade.¹

A maioria dos países apresenta a existência de um diferencial de rendimentos por gênero. Apesar de este diferencial apresentar um declínio em divresas dessas nações, ele persiste e varia substancialmente entre elas (Blau e Kahn 2003). Na literatura geralmente observa-se fatores específicos ao gênero, como diferenças no capital humano ou discriminação por parte do empregador, para explicar o tamanho do diferencial de salários e sua evolução ao longo do tempo. Nos estudos do caso brasileiro, a maior parte do diferencial de rendimentos por gênero é atribuída à discriminação salarial ou ocupacional (Leme e Wanjman 2000). Do mesmo modo, a queda da desigualdade salarial ao longo do tempo é também atribuída à queda da discriminação (Leme e Wanjman 2001). Por sua vez, na literatura internacional, em particular no que se refere ao caso norte-americano, afirma-se que as mudanças na experiência das mulheres no mercado de trabalho foram extremamente importantes para explicar a redução do diferencial de rendimentos por gênero a partir da década de 70 (Blau e Kahn 1997; Altonji e Blank 1999).²

Nesse ponto a legislação sobre licença maternidade pode ter um papel fundamental, justamente porque, em nossa sociedade, ainda cabe às mulheres uma parcela maior da responsabilidade de cuidar dos filhos, especialmente dos recém-nascidos, o que faz com que muitas trabalhadoras apresentem uma participação

¹ Ver no Apêndice ao capítulo 1 detalhes sobre as convenções da OIT sobre licença maternidade e detalhes sobre a legislação brasileira.

² Certamente esse aspecto tem recebido pouca atenção na literatura brasileira devido a falta de informação sobre a experiência dos trabalhadores no mercado de trabalho.

intermitente no mercado de trabalho. Esse padrão de inserção da mulher no mercado de trabalho suscita várias explicações para a existência do diferencial de rendimentos: primeiro, a participação intermitente pode reduzir o investimento das mulheres em capital humano e conseqüentemente seus salários; segundo, mulheres com menor duração esperada no emprego podem ter as ofertas salariais reduzidas nas ocupações com altos custos de treinamento; terceiro, os ganhos salariais preditos pelos modelos de *matching* e busca podem ser menores para as mulheres se sua permanência no emprego é mais restringida por variáveis não associadas ao mercado de trabalho como o nascimento de um filho; e quarto, as empresas podem alocar as trabalhadoras com maior probabilidade de desligamento em ocupações com menor treinamento e menores possibilidades de ascensão (Royalty 1998).^{3 4}

A legislação referente à licença maternidade pode ter uma influência direta sobre esse comportamento intermitente, visto que pode alterar a decisão da mulher de se retirar da força de trabalho após o nascimento de um filho, e, conseqüentemente, ter impactos sobre os salários e o emprego das trabalhadoras. Não obstante, os efeitos da provisão de tais benefícios têm recebido pouca atenção na literatura econômica, e em particular nenhuma atenção na literatura brasileira. Portanto, essa dissertação busca contribuir para o entendimento dos efeitos que a legislação referente à licença maternidade tem sobre as mulheres no mercado de trabalho, procurando determinar os impactos do aumento do período de licença maternidade no Brasil, que passou de 12 semanas para cento e vinte dias (um aumento de 43%), proporcionado pela Constituição Federal de 1988 sobre o salário e o emprego das mulheres. Para tanto, utilizamos a base de dados da Pesquisa Mensal de Emprego entre 1986 e 1991, e empregamos uma metodologia de diferenças-em-diferenças, que explora o fato de que a alteração constitucional teve diferentes efeitos entre os grupos de trabalhadores. Tal tarefa torna-se ainda

³ Becker (1985) apresenta uma explicação alternativa de como as responsabilidades domésticas das mulheres podem gerar um diferencial de salários independentemente da participação da mulher no mercado de trabalho. Em seu modelo, visto que cuidar da criança e o trabalho doméstico são intensivos em esforço, essas trabalhadoras irão dispensar menos esforço em cada hora de trabalho que os homens e assim terão um menor salário horário, mesmo que tenham o mesmo capital humano e experiência.

⁴ Para evidências sobre o comportamento intermitente das mulheres no mercado de trabalho ver Corcoran e Duncan (1979), Meitzen (1986) e Royalty (1998).

mais necessária visto que recentemente foi enviada ao Senado Federal um projeto de lei que prevê a extensão da licença para seis meses.

Este trabalho está dividido em cinco capítulos incluindo esta introdução. O capítulo 2 estabelece algumas considerações teóricas a respeito dos impactos da legislação sobre licença maternidade, destacando o caráter ambíguo dos efeitos a priori. O capítulo 3 faz uma resenha da literatura existente que trata dos efeitos da licença maternidade. O capítulo 4 discute a metodologia empregada e mostra os resultados encontrados. Finalmente, o capítulo 5 apresenta as conclusões da dissertação.