

### 3

## **Resenha da literatura sobre os efeitos da licença maternidade**

Os estudos que se ocupam dos efeitos da licença maternidade têm-se concentrado em dois aspectos do mercado de trabalho. O primeiro aspecto, em que essa dissertação se insere, procura analisar o impacto da legislação que oferece o direito à licença sobre a situação da mulher no mercado de trabalho, principalmente sobre seu salário e emprego. O outro aspecto procura determinar os efeitos da licença maternidade sobre o salário e o emprego da mulher especificamente após o nascimento de um filho.

### **3.1**

#### **Efeitos da legislação referente à licença maternidade sobre o salário e o emprego da mulher**

Klerman e Leibowitz (1997) usam dados do censo norte-americano de 1980 e 1990 para analisar o impacto da legislação referente à licença maternidade introduzida por seis estados entre 1987 e 1989 sobre a oferta de trabalho de mulheres com crianças com menos de 1 ano. Mais especificamente, os autores estudam os efeitos da legislação sobre o emprego, sobre a proporção de mulheres empregadas, mas que estavam de licença e sobre a proporção de mulheres que estavam trabalhando de fato. Apresentam-se tanto estimativas de diferença-em-diferenças, em que as mudanças da oferta de trabalho de mães com recém-nascidos entre 1980 e 1990 são comparadas em unidades da federação que implementaram a legislação de licença maternidade e unidades da federação que não tinham legislação alguma, quanto estimativas de diferença-em-diferença-em-diferenças em que as divergências entre os estados são apresentadas relativamente

ao grupo de controle (mães com filhos de 2 ou 3 anos de idade).<sup>6</sup> As estimativas de diferença-em-diferenças sugerem pequenos efeitos positivos sobre as variáveis analisadas. Entretanto, os resultados não são robustos à inclusão de controles para variáveis demográficas e sobre condições do mercado de trabalho. Ademais, a estratégia empírica preferida dos autores (diferença-em-diferença-em-diferenças com controles demográficos) revela que a legislação referente à licença maternidade nesses estados não teve efeitos estatisticamente significantes em nenhuma das três variáveis estudadas.

Waldfogel (1999) usa dados da Current Population Survey entre 1992 e 1995 para analisar os efeitos do Family and Medical Leave Act (FMLA) de 1993 sobre o número de mulheres cobertas pela licença maternidade<sup>7</sup>, sobre a proporção de mulheres de licença, bem como sobre o emprego e o salário da mulher. Para tanto, a autora compara as variações nos 39 estados onde não existia nenhuma legislação sobre licença maternidade antes de 1993 com variações nos 11 estados em que já havia alguma legislação para diferentes grupos de tratamento e controle, chegando assim a um estimador de diferença-em-diferenças-em-diferenças.<sup>8</sup> Waldfogel define as mulheres entre 19 e 45 anos com filhos e as mulheres entre 19 e 45 anos com filhos com menos de um ano de idade como grupos de tratamento. Para a análise a respeito da proporção de mulheres em licença, a autora define as mulheres entre 19 e 45 anos sem filhos e os homens na mesma faixa etária como grupos de controle, enquanto que ao investigar os efeitos sobre salário e emprego, as mulheres entre 46 e 60 anos de idade substituem as mulheres em idade fértil sem filhos, que passam a ser um terceiro grupo de tratamento, visto que esse grupo de mulheres também é potencialmente afetado pela legislação, mesmo que não utilizem a licença.

A autora conclui que o FMLA teve a capacidade de ampliar a cobertura da licença maternidade, assim como de elevar a probabilidade de as trabalhadoras estarem de licença, especialmente quando temos as mulheres em idade fértil com

---

<sup>6</sup> A próxima seção faz uma discussão a respeito da metodologia de diferenças em diferenças.

<sup>7</sup> O FMLA estabelece que apenas as empresas com 50 ou mais empregados são obrigadas a oferecer uma licença não remunerada de 12 semanas para seus trabalhadores. Como era comum nos EUA que grandes empresas já oferecessem voluntariamente algum tipo de licença a suas trabalhadoras, era possível que o FMLA atingisse desproporcionalmente mulheres que já eram previamente cobertas por algum tipo de licença.

filhos com menos de 1 ano de idade como grupo de tratamento. Entretanto, Waldfogel não encontra evidências de que o FMLA tenha tido algum impacto significativo sobre emprego ou salários nos grupos de tratamento, independentemente do grupo de controle utilizado, o que leva a autora a interpretar que os possíveis efeitos positivos e negativos da legislação estejam se contrabalançando.

Não obstante, Baum (2003) nota que uma possível explicação para Waldfogel (1999) encontrar resultados insignificantes pode estar no fato de que a autora não conseguiu identificar apropriadamente as mulheres cobertas pela legislação<sup>9</sup>. Dessa forma, Baum usa a National Longitudinal Survey of Youth entre 1986 e 1994 para melhor identificar as trabalhadoras que se encontram empregadas em firmas atingidas pela FMLA. Então, semelhantemente a Waldfogel (1999), o autor identifica os efeitos da licença maternidade comparando mulheres que viviam em estados sem legislação prévia referente à licença maternidade com mulheres que viviam em estados que garantiam o direito à licença antes do FMLA. Baum utiliza mulheres com filhos menores de 1 ano de idade e todas as mulheres em idade fértil como grupos de tratamento<sup>10</sup>, além de todos os homens e homens solteiros como grupos de controle.<sup>11</sup>

Os resultados de seus modelos de diferença-em-diferença-em-diferenças mostram um efeito positivo sobre o emprego, porém não significantes estatisticamente, e um efeito negativo, mas muito pequeno e também insignificante, sobre salários. Como a legislação sobre licença maternidade poderia alterar a curva de oferta de trabalho das mulheres, então, a amostra de mulheres incluídas nas equações de salários poderia sofrer problemas de viés de

---

<sup>8</sup> Previamente a FMLA não existia nos EUA uma legislação nacional que garantisse o direito à licença maternidade. Antes de 1993 somente 11 estados tinham algum tipo de licença maternidade previsto na legislação.

<sup>9</sup> Waldfogel (1999) estima modelos separadamente para diferentes tamanhos de firmas que são divididas como: micro-empresas (1-24 empregados), pequenas empresas (25-99 empregados), médias empresas (100-499 empregados) e grandes empresas (mais de 500 empregados). Como a FMLA apenas cobre empresas com 50 ou mais empregados, algumas firmas pequenas são cobertas pela FMLA e outras não.

<sup>10</sup> A National Longitudinal Survey of Youth é uma pesquisa anual que segue uma coorte que tinha entre 14 e 21 anos de idade em 1979. Dessa forma, os indivíduos da amostra de Baum (2003) tinham entre 21 e 28 anos de idade em 1986 e, 29 e 36 anos de idade em 1994.

<sup>11</sup> Baum explicita que homens casados podem potencialmente ser afetados pelo FMLA se a família toma as decisões relacionadas ao trabalho conjuntamente. Como o Family and Medical Leave Act dá o direito à licença a qualquer trabalhador que tenha parentes que necessitem de cuidados especiais, a legislação também possibilita que os pais também tomem alguma licença.

seleção. Para investigar tal problema, Baum utiliza o procedimento de dois estágios de Heckman (1979), entretanto, os resultados não foram estatisticamente diferentes dos anteriores. O autor interpreta os resultados como consequência do fato de que, como a licença não é remunerada, muitas mulheres teriam retornado ao trabalho antes do término do período de licença devido a restrições financeiras, o que diminuiria consideravelmente o custo para os empregadores.

Ruhm (1998) investiga os efeitos da licença maternidade sobre o emprego<sup>12</sup> e o salário da mulher usando dados agregados de nove países europeus para o período de 1969 a 1993. O caso europeu se mostra interessante devido à grande variação do período de licença entre os países e ao longo do tempo. Entre os países analisados pelo autor, a licença variava de 14 semanas no Eire até generosas 64 semanas na Suécia. Outro aspecto importante é que em todos os países da amostra a licença é remunerada, ao contrário dos estudos anteriores que analisaram o caso norte-americano<sup>13</sup>. Ruhm escolhe mulheres entre 25 e 34 anos como grupo de tratamento e homens da mesma faixa etária, além de mulheres entre 45 e 54 anos como grupos de controle. Controlando os efeitos específicos de cada país e do tempo, o autor identifica um modelo de diferença-em-diferença-em-diferenças que inclui também o período da licença ao quadrado para captar a presença de efeitos não-lineares. Os resultados mostram que o direito a licenças curtas (três meses) tem um efeito positivo de 3 a 4% sobre o emprego, porém pouco afeta o salário. Por sua vez, o direito a licenças mais longas (nove meses) eleva o emprego em aproximadamente 4%, enquanto que reduziria os salários em 3%.

Zveglich e Rodgers (2003) procuram analisar o impacto da licença maternidade e das restrições sobre o número de horas trabalhadas pela mulher em Taiwan. Em 1984, o governo de Taiwan aprovou uma legislação trabalhista que, dentre outras coisas, proibia o trabalho noturno feminino (entre as 22 e 6 horas) e limitava o número de horas extras das mulheres, além de conceder o direito a um período de licença maternidade remunerada de oito semanas. A análise usa dados de cross-sections repetidas entre 1982 e 1989 para estimar o impacto da legislação

---

<sup>12</sup> Mais especificamente, Ruhm investiga o impacto da legislação sobre a proporção do número de mulheres empregadas sobre a PEA.

<sup>13</sup> Ademais, as licenças eram financiadas através de impostos sobre a folha de pagamento e pelo próprio governo, somente na Dinamarca o empregador era diretamente obrigado pagar parte do salário da trabalhadora.

sobre salários, horas trabalhadas e emprego da mulher. Como a lei de 1984 exibiu uma diferença de cobertura entre setores industriais, os autores puderam isolar os efeitos da legislação de outros efeitos contemporâneos que tivessem afetado todos os setores igualmente.

Para conseguir identificar isoladamente os efeitos das restrições sobre horas trabalhadas e da licença maternidade, os autores estimam modelos de diferença-em-diferenças (que incluem dummies para antes e depois da legislação e para setores cobertos pela legislação) separadamente para cada grupo demográfico (mulheres jovens e mais velhas, e homens jovens e mais velhos). Sob a hipótese de que as restrições sobre horas trabalhadas afetam todas as mulheres, enquanto que a licença maternidade afeta somente as mulheres jovens (entre 20 e 35 anos), o impacto das restrições sobre horas trabalhadas pode ser identificado subtraindo-se os coeficientes dos modelos de diferença-em-diferenças das mulheres mais velhas dos coeficientes dos homens mais velhos. Por sua vez, os efeitos da licença maternidade são calculados subtraindo-se a diferença entre coeficientes das mulheres jovens e homens jovens dos efeitos das restrições sobre horas trabalhadas. Os resultados revelam que as restrições sobre horas trabalhadas não apresentaram impacto significativo sobre salários, no entanto, estima-se que tenham reduzido o número de horas trabalhadas em 6,1% e o emprego em 1%. Já os efeitos da licença maternidade foram negativos sobre os salários, porém, também foram estatisticamente insignificantes, e elevaram em 4,5% as horas trabalhadas e 2,5% o emprego.

Em resumo, estes estudos parecem apontar para o fato de que a legislação sobre licença maternidade causa um impacto ligeiramente negativo sobre os salários das trabalhadoras, porém em geral estatisticamente insignificantes. O pequeno impacto sobre os salários provavelmente reflete que a legislação sobre a licença maternidade impõe poucos custos para o empregador. Na grande maioria dos países o pagamento dos benefícios à trabalhadora fica a cargo do governo, ou, especificamente no caso dos EUA, o período de licença não é remunerado.<sup>14</sup> Por outro lado, os efeitos sobre emprego se mostraram positivos, mesmo quando não

---

<sup>14</sup> Gruber (1994) estuda o impacto de um benefício relacionado com a licença maternidade porém mais custoso para o empregador. Mais especificamente, Gruber investiga os efeitos da legislação que estende a cobertura do seguro de saúde fornecido pelo empregador a maternidade. Os resultados mostram que houve uma queda tanto do emprego quanto dos salários para as trabalhadoras atingidas pela legislação.

são significantes como no caso norte-americano. Esse efeito pouco significativo sobre o emprego no caso dos EUA deve ser consequência do fato de a licença norte-americana ser não remunerada, o que deve gerar poucos incentivos às mulheres de elevarem sua oferta de trabalho.

### 3.2

#### **Efeitos da licença maternidade sobre o salário e o emprego da mulher após o nascimento de um filho**

Waldfoegel, Higuchi e Masahiro (1997) usam dados longitudinais que seguem uma coorte de jovens mulheres durante a década de 80 nos Estados Unidos, Inglaterra e Japão, para examinar os efeitos da licença maternidade sobre o emprego da mulher após o nascimento de um filho. Como nesses países não havia uma legislação nacional que garantisse o direito à licença, como no caso dos EUA, ou então a legislação não cobria todas as trabalhadoras devido a critérios de elegibilidade, foi possível identificar se mulheres estavam ou não cobertas por alguma licença quando do nascimento de um filho.

Desse modo, os autores puderam avaliar o efeito que o acesso à licença maternidade pode ter sobre a retenção do emprego<sup>15</sup> após o término da gravidez estimando um *probit*, controlando outros fatores que possivelmente afetam o retorno da mulher ao emprego como educação, idade e filhos anteriores. Os efeitos marginais indicam que estar coberta pela licença maternidade eleva a probabilidade de retornar ao antigo emprego em menos de um ano após o nascimento da criança em 16% na Inglaterra, 23% nos Estados Unidos e 76% no Japão. Waldfoegel, Higuchi e Masahiro também estimaram o modelo separadamente para diferentes níveis educacionais. O maior efeito de estar coberta por alguma licença maternidade sobre a retenção do emprego foi observado para as mulheres com alguma educação universitária, com fortes efeitos também para mulheres com menos educação. Entre as que completaram a universidade os efeitos se mostraram estatisticamente insignificantes, o que, de acordo com os

---

<sup>15</sup> A variável retenção do emprego assume valores 1 se a trabalhadora retornou ao antigo empregador antes de 12 meses após o nascimento do filho mais recente, e 0 caso contrário.

autores, sugere que essas mulheres tenham uma maior capacidade de conseguir acesso a algum tipo de licença maternidade caso queiram, mesmo na ausência de qualquer tipo de legislação.

Entretanto, como a cobertura da licença maternidade não era universal nesse três países, o resultado encontrado pode estar sendo afetado pela heterogeneidade entre as trabalhadoras, isto é, as trabalhadoras cobertas pela licença podem ter uma maior probabilidade de retornar ao antigo emprego devido a motivos não relacionados à licença. Por exemplo, no caso britânico, apenas as mulheres que estavam trabalhando por dois ou mais anos em período integral ou cinco anos em período parcial tinham o direito à licença. Dessa forma, as trabalhadoras cobertas pela legislação possuem um capital humano específico à empresa acumulado maior do que as mulheres não cobertas, e, portanto, os resultados encontrados podem estar refletindo os maiores incentivos que as trabalhadoras cobertas têm para retornar ao mesmo emprego.

Em trabalho complementar, Waldfogel (1998) utilizando-se de dados semelhantes ao do estudo anterior para os EUA e a Inglaterra procura determinar o impacto da licença maternidade sobre o salário da mulher após o nascimento de um filho. Primeiramente, a autora busca identificar o efeito de ter um filho nos rendimentos da mulher. Procurando controlar para uma possível heterogeneidade entre as mulheres com filhos e sem filhos, a autora determina que existe uma penalidade salarial de cerca de 5% para trabalhadoras que tenham tido um filho nos Estados Unidos<sup>16</sup> e 9% na Inglaterra.

Posteriormente, Waldfogel procura determinar o efeito sobre o salário da cobertura por alguma licença maternidade quando do nascimento do último filho, controlando outros fatores que possam estar correlacionados com a cobertura pela licença e com a presença de maiores salários. Como o impacto de ter acesso à licença deve operar em grande medida através do uso da mesma, a autora também estima os efeitos conjuntos da disponibilidade da licença maternidade e seu uso.

Sem procurar controlar a heterogeneidade entre as trabalhadoras cobertas e as não cobertas, Waldfogel primeiro estima que estar coberta pela licença maternidade tem um efeito positivo de 6% sobre os salários das mulheres nos

---

<sup>16</sup> Korenman e Neumark (1992) procuram controlar para a endogeneidade de experiência e duração do emprego nas equações de salário, entretanto, a penalidade salarial de um filho apresentou valores semelhantes aos encontrados em Waldfogel (1998) para os Estados Unidos

EUA, e 9% na Inglaterra. Já quando a autora procura identificar os efeitos conjuntos da cobertura e do uso da licença os resultados revelam que as mulheres que dispunham da licença e que retornaram ao antigo emprego tiveram um prêmio salarial de quase 10% nos EUA e 16% na Inglaterra. Não obstante, as regressões que tentam controlar para a heterogeneidade entre as mulheres cobertas e as não cobertas pela licença reduziram o efeito positivo de ter acesso à licença e retornar ao antigo emprego para 4,5% nos EUA e 7% na Inglaterra, evidenciando que salários iniciais mais altos das mulheres que estavam cobertas pela licença e retornaram ao emprego explicam parte dos retornos positivos dos modelos anteriores. Cabe notar que essas regressões também mostram que as mulheres que estavam cobertas pela licença maternidade, mas que não retornaram ao antigo emprego, tiveram um ganho salarial de 3,4%, porém insignificante estatisticamente, nos EUA, e apresentaram uma perda salarial de quase 15% na Inglaterra.