

Conclusões e considerações de política econômica

Esse trabalho se propôs a contribuir para o entendimento dos impactos da legislação referente à licença maternidade sobre as mulheres no mercado de trabalho. Nosso objetivo era determinar os efeitos da elevação do período de licença maternidade proporcionado pela Constituição de 1988 sobre o salário e emprego das mulheres.

Começamos discutindo que o efeito de tal legislação é ambíguo a priori, o que torna a questão de avaliar seus impactos puramente empírica. Argumenta-se que a legislação sobre licença maternidade possa ter um impacto negativo sobre as mulheres em idade fértil porque impõe custos sobre os empregadores. Por outro lado, na proporção que a legislação altere a participação intermitente da mulher no mercado de trabalho, evitando que a trabalhadora se retire da força de trabalho a cada vez que engravide, os efeitos sobre as mulheres poderiam ser positivos.

Na parte empírica, utilizando dados da Pesquisa Mensal de Emprego, buscamos avaliar os efeitos do aumento da licença maternidade através da metodologia de diferenças em diferenças, que explora o fato de que a alteração na legislação tenha tido impactos diferentes para diferentes grupos de trabalhadores. As evidências aqui mostradas indicam que os efeitos da alteração constitucional foram bastante reduzidos, tanto sobre salários quanto sobre emprego.

O pequeno impacto sobre os salários são semelhantes aos resultados encontrados para outros países, e corroboram a conclusão de que a legislação sobre licença maternidade impõe poucos custos aos empregadores. Por outro lado, não encontramos evidências de que o aumento da licença maternidade tenha elevado a retenção das mulheres no mercado de trabalho, ou mesmo sua oferta de trabalho. Esse resultado talvez possa ser atribuído ao fato de que o aumento do período de licença maternidade talvez não tenha sido expressivo o suficiente para alterar as decisões das mulheres no mercado de trabalho. Por exemplo, podemos argumentar que a maior parte das trabalhadoras para as quais o retorno ao mesmo empregador é relevante, já tomavam esta decisão antes do aumento da licença.

De qualquer modo, apresentamos evidências de que a legislação sobre licença maternidade, que é um benefício importante na proteção da mulher no mercado de trabalho, bem como na proteção da saúde da mãe e do recém nascido,³⁵ não gera incentivos que aumente a ação discriminatória em relação a mulher no mercado de trabalho. Nesses termos, vemos como positiva a proposta de extensão do período de licença maternidade para seis meses idealizada pela Sociedade Brasileira de Pediatria e a Ordem dos Advogados do Brasil, recentemente apresentada como projeto de lei ao Senado Federal (agosto de 2005).

Não obstante, a proposta apresentada ao Senado, apesar de representar um grande avanço na legislação, pois estimularia o aleitamento materno exclusivo por seis meses, contém duas limitações importantes. Primeiramente, a proposta instituiria o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por sessenta dias a duração da licença-maternidade. As empresas que aderissem o programa forneceriam os dois meses adicionais de licença sendo responsáveis pelo pagamento integral de seus salários, e em troca receberiam descontos em tributos fiscais federais correspondentes aos dois meses excedentes do salário da trabalhadora. No entanto, a adesão ao programa é voluntária. Summers (1989) e Ruhm (1998) atentam que o problema de seleção adversa sob assimetria de informação pode acarretar que a provisão voluntária de licença maternidade fique abaixo do socialmente ótimo. Se as trabalhadoras têm mais informação a respeito se elas vão utilizar a licença do que os empregadores, então as firmas que voluntariamente provêm a licença irão atrair um número desproporcionalmente alto de trabalhadoras de “alto risco”, e portanto, vão incorrer em maiores custos relacionados à contratação e treinamento de trabalhadores temporários, o que pode desencorajar a provisão da licença ou mesmo forçar essas firmas a pagarem menores salários a suas funcionárias. Dessa forma, a elevação da licença para seis meses deveria ser obrigatória a todas as empresas.

Outro ponto importante é que enquanto a legislação conceder especificamente a mulher o direito à licença, o Estado estará reconhecendo implicitamente que o cuidado dos filhos é responsabilidade exclusivamente feminina, e,

³⁵ Por exemplo, Ruhm (2000) estudando a legislação referente à licença maternidade para 16 países europeus conclui que 10 semanas extras de licença maternidade podem reduzir em até 2,5% a mortalidade infantil.

por conseguinte, estará estimulando a perpetuação da divisão sexual das tarefas domésticas. Nesse aspecto, o requerimento de que a licença associada ao nascimento de uma criança seja oferecida a ambos os pais é uma maneira potencialmente importante de promover a igualdade entre os sexos.³⁶ Assim sendo, a louvável proposta de extensão do período de licença maternidade para seis meses, deveria ser obrigatória a todas as firmas e contemplar alguma forma de licença paternidade visando a igualdade entre os sexos na divisão das tarefas domésticas.

³⁶ Naturalmente, não é de se esperar que a simples provisão de uma licença paternidade maior do que os atuais 5 dias vá imediatamente promover a igualdade entre os sexos no trabalho doméstico, porém, nesse aspecto, a legislação brasileira tem consistentemente estado “atrasada” em relação as mudanças na vida privada. Não há porque ser assim para sempre. Ademais, a própria Presidência da República (2004) no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres estabelece como umas das prioridades: “garantir o cumprimento da legislação no âmbito do trabalho doméstico e estimular a divisão das tarefas domésticas”. Sendo assim, é curioso notar que esse aspecto da legislação referente à licença maternidade tenha sido ignorado.