# PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ: OS IMPACTOS DO AUMENTO DA LICENÇA-MATERNIDADE SOBRE OS TRABALHADORES[[1]](#footnote-1)

Débora Chaves Meireles[[2]](#footnote-2)

Ricardo da Silva Freguglia[[3]](#footnote-3)

Carlos Henrique Leite Corseuil[[4]](#footnote-4)

**RESUMO**

Este artigo analisa os efeitos da mudança da legislação de licença-maternidade – Programa Empresa Cidadã (PEC) – de 120 dias para 180 dias sobre as contratações líquidas e os salários dos trabalhadores no Brasil. As informações foram obtidas a partir da compatibilização dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) Identificada, do Ministério do Trabalho e Emprego, com os dados da Receita Federal do Brasil (RFB) do Ministério da Fazenda (MF), no período de 2006 a 2013. A estratégia empírica utilizada envolve o emprego do método de diferenças em diferenças. Os principais resultados obtidos indicam que a política exerceu um impacto positivo sobre as contratações de trabalhadores, ao mesmo tempo em que se verificou uma redução de salários para o grupo de mulheres em geral e de mulheres com faixa etária entre 15 a 43 anos. Em contrapartida, o impacto verificado sobre os salários dos homens foi positivo. Em linhas gerais, o panorama de contratações oscila conforme os anos referentes à adesão das empresas ao PEC. Como forma de testar a robustez dos resultados, foram mensurados os impactos sobre os anos de exposição das empresas ao programa. Os resultados indicam que, tanto no período anterior quanto no período posterior à alteração da lei, as empresas já adotavam uma postura mais defensiva em relação à contratação de mulheres, sinalizando um processo de discriminação.

Palavras-chave: Licença-maternidade; Gênero; Contratações; Salários.

**ABSTRAT**

This article analyzes the effects of the change in maternity leave legislation (Programa Empresa Cidadã - PEC) from 120 days to 180 days on net hirings and wages of workers in Brazil. The information was obtained from the microdata of the Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) Identificada – Labor Ministry of Brazil, with data from the Receita Federal do Brasil (RFB) of the Ministério da Fazenda (MF), in the period of 2006 to 2013. The empirical strategy used involves the use of the difference-in-differences method. The main results indicate that the policy had a positive impact on the hiring of workers, at the same time as there was a reduction of wages for the group of women in general and for women aged between 15 and 43 years. On the other hand, the impact on men's salaries was positive. In general terms, the contracting scenario oscillates according to the years of the companies' adherence to the SGP. As a way to test the robustness of the results, the impacts on the years of the companies' exposure to the program were measured. The results indicate that, both in the period before and after the change in the law, companies were already taking a more defensive stance towards hiring women, signaling a process of discrimination.

*Key-words***:** Maternity leave; Gender; Hiring; Salary.

Classificação *JEL:* J16, J38, J32, L23

**Área 12** - Economia Social e Demografia Econômica

## INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, muitos países têm ressaltado um importante aumento na participação feminina no mercado de trabalho, a composição da força de trabalho mudou significativamente. Adicionalmente, verifica-se um crescente aumento das taxas de participação das mães com filhos pequenos. No Brasil, 35,5% das mães com crianças estavam trabalhando em 1977, mas em 2013, essa proporção era de até 65,4% (IBGE, 1970; 2013). Apesar da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, associado à contínua queda do hiato salarial entre homens e mulheres, a persistência desse diferencial reflete, em parte, o efeito da maternidade sobre as carreiras de mulheres. No passado, os países tomaram caminhos diferentes na maneira de regular a reentrada das mães, em grande parte, garantindo a elas o direito de voltarem ao trabalho e continuarem a progredir em suas carreiras. Atualmente, muitas dessas legislações sofreram modificações, em particular, no Brasil, houve a criação de um programa na agenda de política pública de licença-maternidade, destacando-se, o Programa Empresa Cidadã (PEC).

O Programa Empresa Cidadã (PEC) foi instituído pela Lei nº 11.770/2008, sancionada no segundo mandato do presidente Luís Inácio Lula da Silva, pelo Decreto nº 7.052/2009 de 23 de dezembro de 2009, tendo como objetivo prorrogar a licença-maternidade de 120 para 180 dias, um aumento de 50%. A licença foi estendida para o funcionalismo público federal. A partir de janeiro de 2010, a medida começou a vigorar efetivamente para a iniciativa privada.

A princípio, todas as empresas brasileiras, sem distinção, são obrigadas a fornecer o prazo de 120 dias de licença-maternidade remunerada. As empresas que aderirem a Empresa Cidadã devem conceder o benefício no prazo de 180 dias – isto é, 120 dias garantidos, mais os 60 dias dados pelo programa. As empresas que declararam Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) com base no Lucro Real podem deduzir do imposto devido a remuneração paga à trabalhadora durante os 60 dias de prolongamento do benefício.

A literatura internacional tem encontrado evidências convincentes, como Baker e Milligan (2008), que indicam que o aumento da licença-maternidade eleva o período de amamentação. Outros trabalhos, tais como Lalive e Zweimüller (2009) mostram que as alterações da licença afetam o comportamento da mulher deforma integrada tanto em dimensões relacionadas ao planejamento familiar como ao mercado de trabalho. Num contexto de análise mais focada no mercado de trabalhi, Waldfogel (1999) analisou os efeitos do programa *Family and Medical Leave Act* (FMLA), nos Estados Unidos, entre os anos de 1992 a 1995, e Baum (2003) também estudou, no período de 1986 a 1994. Os autores concluiram que, o FMLA não encontra evidências relevantes de impacto significativo sobre o emprego e/ou salários.

Em relação a outros países, Ruhm (1998) analisa a mesma questão a partir de dados agregados de nove países europeus, no período de 1969 a 1993. Neste caso, a licença-maternidade de curto prazo, de três meses, apresenta um efeito positivo, para o emprego. Para o Brasil, Carvalho *et al*. (2006), por sua vez, trabalha com os dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME) de 1986 a 1991, e confirma que os efeitos da prorrogação sobre a licença-maternidade para 120 dias no Brasil não tiveram impacto significativo sobre os salários e os empregos dos trabalhadores.

Note que tais impactos em indicadores da inserção da mulher no mercado de trabalho podem ser provenientes tantos de impactos na oferta como na demanda pelo trabalho feminino. No entanto há poucas avaliações de impactos de alterações de duração de licença maternidade baseadas em dados de firmas. Uma notável exceção é o trabalho de Gallen (2016), que usa dados similares a RAIS para analisar a prorrogação da licença na Dinarmarca, no ano de 2002. Os resultados mostraram que em qualquer dos cinco anos após a política, não houve efeito sobre os salários ou promoções de colegas de trabalho.

Este estudo tem como objetivo analisar os efeitos do Programa Empresa Cidadã sobre as contratações líquidas e salários de contratação avaliados no nível dos estabelecimentos. As informações foram coletadas a partir da compatibilização dos microdados longitudinais de Relação Anual de Informações Sociais Identificada gerido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com os dados das empresas que participaram do Programa Empresa Cidadã, os quais foram fornecidos pela Receita Federal do Brasil, disponibilizada pelo Ministério da Fazenda.

A estratégia empírica utilizada envolve o emprego do método de diferenças em diferenças. Quanto à escolha do período de análise, algumas considerações parecem ser importantes, como a mudança da Lei nº 8.121/91 para a Lei nº 11.770/08, prorrogando por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade. Porém, para a iniciativa privada, a lei só começou a valer efetivamente apenas a partir de janeiro de 2010. Em razão disso, também foram agregados os dados das empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã, disponibilizados pela Receita Federal do Brasil (RFB) do Ministério da Fazenda (MF), no período que compreenderam os anos de 2010 a 2013, e optou-se por analisar o período de três anos anteriores (2006 a 2008) e posteriores (2010 a 2013) à mudança da Lei.

Os principais resultados obtidos indicam que a política exerceu um impacto positivo sobre as contratações de trabalhadores, ao mesmo tempo em que se verificou uma redução de salários para o grupo de mulheres em geral e de mulheres com faixa etária entre 15 a 43 anos. Em contrapartida, o impacto verificado sobre os salários dos homens foi positivo. Em linhas gerais, o panorama de contratações oscila conforme os anos referentes à adesão das empresas ao PEC. Como forma de testar a robustez dos resultados, foram mensurados os impactos sobre os anos de exposição das empresas ao programa. Os resultados indicam que, tanto no período anterior quanto no período posterior à alteração da lei, as empresas já adotavam uma postura mais defensiva em relação à contratação de mulheres, sinalizando um processo de discriminação.

Além desta introdução, o artigo está organizado em mais quatro seções. Na segunda seção será realizada uma discussão teórica e empírica dos impactos da mudança da legislação sobre a licença-maternidade. Na terceira, serão expostos os procedimentos metodológicos, bem como o tratamento dos dados das variáveis escolhidas. A quarta seção apresentará os resultados preliminares do capítulo. E por fim, serão realizadas as considerações finais.

## ABORDAGEM TEÓRICA E EMPÍRICA DOS IMPACTOS DA MUDANÇA DA LEGISLAÇÃO SOBRE A LICENÇA-MATERNIDADE

### Programa Empresa Cidadã e os benefícios para o Brasil

O Brasil tem uma forte tradição de políticas favoráveis à licença-maternidade. Desde a Constituição de 1988, as mulheres gestantes que estão ligadas ao mercado de trabalho têm direito aos benefícios da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo ao seu emprego e salário, em detrimento à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que estabelecia apenas três meses.[[5]](#footnote-5) Ao longo dos últimos seis anos, o período do benefício tem sido gradualmente expandido. Nesta seção será dado o enfoque na prorrogação da licença-maternidade, que foi implementada no início de 2010.

Antes mesmo da criação do Programa Empresa Cidadã, o Brasil já possuía uma lei cuja determinação das empresas garantia às novas mães um direito a licença de 120 dias após o parto. Atualmente, com a implementação da mudança da legislação, as empresas passaram a oferecer o benefício de 180 dias às novas mães.

O Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009, regulamentou a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, ampliando a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) para 180 (cento e oitenta) dias. Uma prorrogação por sessenta dias para as empregadas de pessoa jurídica que aderirem ao PEC, desde que elas requeiram a continuação do salário-maternidade até o final do primeiro mês após o parto, em dezembro do mesmo ano. A licença foi estendida para o funcionalismo público federal. A partir de janeiro de 2010, a medida começou a vigorar efetivamente para a iniciativa privada.

É certo que as consequências da prorrogação da licença-maternidade têm impactado positivamente no que diz respeito à remuneração que é integral. Por outro lado, algumas empresas têm buscado adesão à PEC, em razão dos benefícios fiscais e da dedução dos impostos federais do total da remuneração integral da empregada[[6]](#footnote-6).

No entanto, as empresas na sua totalidade não são obrigadas a oferecerem a prorrogação, ou seja, é uma característica opcional das empresas que participam do Programa Empresa Cidadã. É importante observar que outros fatores podem estar por trás dessa característica, pois muitas empresas brasileiras que gostariam de se cadastrar no programa não o podem porque a maior parte adere ao imposto sobre o Lucro Simples ou outras formas de contribuição, que são mais flexíveis e custam menos para o empreendedor. Apenas as empresas que declaram os impostos sobre o Lucro Real podem se cadastrar no programa e estima-se que são pouco menos de 8% do total das empresas ativas no país as que declaram Imposto de Renda sobre o Lucro Real.

De acordo com os dados fornecidos pela Receita Federal do Brasil (RFB) e pelo Ministério da Fazenda (MF), das 614.171 empresas[[7]](#footnote-7) que puderam aderir ao programa entre os anos de 2010 a 2013, apenas 2,85% o fizeram. As empresas participantes da PEC correspondem a 17.506 empresas no Brasil. Nota-se que o ano de 2010 apresentou-se maior frequência com 10,944 adesões em relação aos 4,723 em 2011, 1,049 em 2012 e 790 no ano de 2013. Os anos de 2010, 2011, 2012 e 2013 respondem, respectivamente, por cerca de 62.52%, 27%, 6% e 4,51% das novas adesões ao programa empresas cidadãs.

As beneficiárias das empresas inscritas no programa têm o direito de escolha entre os 120 (cento e vinte) dias obrigatórios ou 180 (cento e oitenta) que correspondem aos seis meses para a licença-maternidade. Os valores desses 60 (sessenta) dias a mais são pagos pelas empresas, e não mais pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) – como ocorre no período de licença-maternidade obrigatória (ou seja, 120 dias). Mas, como as empresas se beneficiam? As empresas podem deduzir do Imposto de Renda devido, com base no Lucro Real em cada período de apuração, o total da remuneração integral das empregadas nos 60 dias de prorrogação de sua licença-maternidade. Os valores são restituídos na forma de desconto no Imposto de Renda a ser pago no ano seguinte pelas beneficiárias. A dedução pode ser feita de três formas: primeiro, o lucro real trimestral; segundo, o lucro real apurado no ajuste anual; e, terceiro, o lucro estimado. Na última forma, o tributo compõe o valor a ser deduzido no imposto devido no ajuste anual, isto é, o imposto de renda pago não será considerado. Contudo, de acordo com a Instrução Normativa RFB nº 1292, de 20 de Setembro de 2012 que dispõe sobre o Programa Empresa Cidadã, autoriza-se a empresa a cancelar sua adesão ao Programa, a qualquer momento.

Apesar de vários aspectos favoráveis, conforme mencionado acima, um dos problemas da legislação brasileira em relação à licença-maternidade deve-se a sua restrição às trabalhadoras formais, além da sua limitação pela contribuição ao INSS. De fato, cabem algumas considerações acerca da exclusão de uma parcela de trabalhadoras desses direitos, pelo não reconhecimento de outras formas de inserção no mercado de trabalho e até de desemprego, que deve ser um gargalo a ser superado pela Constituição do Brasil.

### Abordagem Teórica

Tendo por base este recorte teórico, será estabelecido um resumo do modelo de oferta e demanda do mercado de trabalho, considerando-se os efeitos de um imposto sobre a folha de pagamentos que recai sobre os empregadores. Ao analisarem-se as propriedades do equilíbrio em um mercado de trabalho, assumem-se a sua eficiência e suas implicações como papel importante na estrutura da política pública. De fato, o impacto do aumento da legislação para a licença-maternidade apresenta-se como uma agenda de pesquisa e de debate, em termos de uma política específica, para levar ou não a uma alocação mais eficiente dos recursos. A Figura 1 mostra o que acontece com os salários e empregos quando o governo impõe um imposto sobre a folha de pagamento dos trabalhadores.

Em primeiro lugar, há que se destacar que e correspondem ao nível de emprego; e, e representam o nível de salário do trabalhador. Antes da imposição do encargo, a curva negativamente inclinada, , representa a demanda por trabalho; e, a curva positivamente inclinada, , representa a oferta de trabalho das trabalhadoras. Isso implica que o equilíbrio competitivo sem a legislação é dado pelo ponto Especificamente, os empregadores estão aptos a contratar trabalhadores, , se cada um custar, Contudo, haverá deslocamentos na curva de demanda, supondo uma modificação de uma das variáveis, que até então eram constantes. Isto é, o encargo sobre a folha de pagamento induz um deslocamento paralelo negativo na curva de demanda por trabalho. Em suma, a nova curva reflete o novo equilíbrio no mercado de trabalho, evidenciando que o número de trabalhadoras contratadas se reduz para , diminuindo a taxa salarial de equilíbrio recebida pelas trabalhadoras para (BORJAS, 2012).

Há dois fatores para a queda da demanda no mercado de trabalho, a saber: o primeiro fator indica que os custos do empregador aumentam em razão do pagamento do salário das beneficiárias caber à previdência social – Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). E, neste sentido, essa trajetória de aumento dos custos do empregador tem sido marcada pelos efeitos diretos Lei 11.770/2008 pelos 120 dias de benefício da licença-maternidade que são pagos pelo INSS, e os salários de 60 dias de prorrogação a mais que são pagos pelo empregador. O segundo fator sugere que os custos de demissão do empregado temporário podem crescer em circunstâncias da ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias.

S1

W0

W1

W2

D0

D1

E1 E0 E2

Figura 1 – Impacto de um aumento da licença-maternidade na oferta de emprego

Fonte: Elaboração própria.

Nesse contexto, é importante verificar também o quanto as trabalhadoras valorizam a legislação referente à licença-maternidade. Na curva de oferta de trabalho, , as trabalhadoras estão dispostas a aceitar um salário mais baixo em relação a um número específico de quantidade de trabalho ofertada para o mercado de trabalho, isto é, ocorre uma elevação da oferta de trabalho para A Figura 1 indica uma queda no salário, para ; e um aumento sobre o emprego relativo das mulheres, para . Convém destacar que isso depende de três fatores, a saber: a) a elasticidade das curvas de oferta e demanda de trabalho; b) o custo sobre o empregador; c) o quanto as trabalhadoras valorizam a licença. De maneira geral, podemos concluir que o nível de emprego sofrerá queda quando as trabalhadoras valorizarem o benefício de magnitude menor do que o custo que recai sobre os empresários. Por outro lado, o emprego aumentará se as trabalhadoras valorizarem mais os benefícios do que a elevação dos custos das empresas (BORJAS, 2012).

### Abordagem empírica

Recentemente, o método do estimador de Diferenças em Diferenças (DD) tem sido empregado em diversosartigos internacionais. Na evolução desses modelos, diversos estudos passaram a considerar a licença-maternidade para as mulheres no mercado de trabalho, entre eles: Waldfogel (1999) e Baum (2003) para os Estados Unidos, Ruhn (1998) para os países europeus, Zveglich e Rodgers (2003) para Taiwan e Carvalho *et al*. (2006) para o Brasil. As evidências, apontadas pelos autores, em geral, indicam que os efeitos da licença-maternidade sobre os salários tendem a ser negativos; enquanto que, por sua vez, os efeitos sobre o emprego tendem a ser positivos, baseado principalmente, no caso dos Estados Unidos.

O artigo de Waldfogel (1999) analisou os efeitos do programa *Family and Medical Leave Act* (FMLA)[[8]](#footnote-8) para o ano de 1993 sobre o número de mulheres cobertas pela licença-maternidade, a proporção delas em benefício e os seus níveis de emprego e salários, entre os anos de 1992 e 1995. Utilizando os dados americanos, o método empregado foi o estimador de diferenças em diferenças. Considerou-se uma comparação entre os 39 Estados nos quais (antes de 1993) não existia nenhuma legislação sobre a licença-maternidade e os 11 Estados nos quais havia legislação para diferentes grupos de tratamento e controle. Os resultados obtidos apontaram que o benefício da licença-maternidade ampliou-se com a FMLA e elevou a probabilidade das trabalhadoras permanecerem com o benefício, principalmente, para as mulheres em idade fértil e com filhos com menos de 1 ano de idade. Por outro lado, o FMLA não encontra evidências relevantes de impacto significativo sobre o emprego e/ou salários, o que sugere um contrabalanço entre os efeitos positivos e negativos da legislação.

Baum (2003) estudou, no período de 1986 a 1994, as mulheres cobertas pela legislação em empresas atingidas pelo FMLA, nos Estados Unidos. Na primeira etapa da metodologia, foi utilizado um estimador de diferenças em diferenças. Na segunda etapa, aplicou-se o método *Heckit*. Primeiramente, para o DD analisaram-se os efeitos da licença-maternidade, realizando-se uma comparação das mulheres nos Estados sem legislação prévia em relação às mulheres nos Estados que garantiam o direito à licença antes do FMLA. Os autores concluíram que é possível encontrar tanto um efeito positivo sobre o emprego, entretanto não-significativo estatisticamente, quanto um efeito negativo sobre os salários, e também insignificante, no período analisado. Na segunda análise, com o procedimento de dois estágios – conhecido como estimador *Heckit* – foram resolvidos os problemas de viés de seleção. Constatou-se que, os resultados não foram estatisticamente diferentes do DD. Considerando-se que nos Estados Unidos a licença-maternidade não é remunerada, isso confirma o retorno adiantado das mulheres ao trabalho devido às restrições financeiras.

Resultados semelhantes podem ser evidenciados por Ruhm (1998), que utilizou o método de diferenças em diferenças e dados agregados de nove países europeus, no período de 1969 a 1993, para mostrar o impacto da licença-maternidade sobre o emprego e o salário da mulher. Constatou-se que, na Europa há uma variação de 14 até 64 semanas em relação ao período de licença, entre os anos, porém remunerada. Os resultados obtidos foram que a licença-maternidade de curto prazo, sendo de três meses, apresenta um efeito positivo, cerca de 3% a 4% para o emprego. Este fato pode afetar pouco para o nível salarial, entretanto, a licença-maternidade de longo prazo, sendo de nove meses, proporciona uma elevação no emprego de 4% e, por sua vez, uma redução de 3% nos salários.

Zveglich e Rodgers (2003) realizaram uma análise do impacto da licença-maternidade e suas restrições em relação à quantidade de horas trabalhadas em Taiwan, no período de 1982 a 1989. Empregou-se o método de *cross-section*, procurando estabelecer os fatores que determinam o impacto da legislação trabalhista[[9]](#footnote-9) sobre o emprego, os salários e as horas trabalhadas das mulheres em Taiwan. Os resultados obtidos apontaram que os efeitos da licença-maternidade sobre os salários foram negativos, porém estatisticamente insignificantes. Contudo, elevaram em 4,5% as horas trabalhadas e em 2,5% o emprego.

Os autores Carvalho *et al*. (2006) analisaram os impactos da elevação da legislação sobre a licença-maternidade de 12 semanas para 120 dias no Brasil, no período de 1986 a 1991. Utilizando os dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME), empregou-se o método de estimação de diferenças em diferenças. Foram considerados os períodos antes e depois da mudança da legislação, além das mulheres em idade fértil (20 a 35 anos), o grupo de tratamento, e dois grupos de controles, homens entre 20 a 35 anos com carteira assinada e mulheres com 36 a 65 anos com carteira assinada. Os resultados encontrados apontaram que o aumento da licença não teve impacto significativo sobre os salários e os empregos.

Em particular, a vasta literatura disponibiliza, para diversos estudos, análises do impacto da licença-maternidade sobre as crianças e as carreiras das mulheres, pouco se conhecendo, entretanto, sobre as consequências da maternidade sobre o ambiente de trabalho, isto é, as evidências sobre os custos potenciais relacionados a longos períodos de ausência em razão da extensão da licença para o trabalhador e as repercussões desta para os colegas de trabalho. Como alternativa, para Gallen (2016), toda análise do seu estudo será realizada com base em informações dos efeitos das extensões de licença-maternidade para as empresas e seus colegas de trabalho, a partir da reforma na Dinarmarca, que prorrogou a duração da licença por 22 semanas, no ano de 2002, conduzido pelo método de regressão descontínua. Os resultados encontrados indicaram que em qualquer dos cinco anos após a reforma Dinamarquesa, não houve efeito da reforma sobre os salários ou promoções de colegas de trabalho. Em relação aos custos salariais, para os colegas de trabalho nas mesmas ocupações das beneficiárias da licença, estes foram de 1 a 1,5%. A reforma apresenta forte evidência do aumento da probabilidade, em 2%, da empresa fechar 5 anos após essa reforma, principalmente entre as empresas de pequeno porte.

É pertinente ressaltar que esta seção teve como objetivo apresentar o arcabouço teórico e empírico que explica os efeitos da licença-maternidade sobre os empregos dos trabalhadores. Diante disso, a próxima seção tem como finalidade mostrar os procedimentos metodológicos que serão empregados neste trabalho, além de apresentar a natureza dos dados da Relação Anual de Informações Sociais Identificada (RAIS Identificada) e das empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, ressaltando as características no tratamento das informações da pesquisa.

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

## 3.1 Construção da base de dados

As informações sobre as empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã em algum momento entre 2010 e 2013 foram disponibilizadas pela Receita Federal do Brasil (RFB). A informação disponibilizada consiste na lista de estabelecimentos que aderiu ao programa empresa cidadã com a respectiva data de adesão.

A partir dos microdados da RAIS vínculo, foi computado informações referentes a contratações e salários desagregados por sexo tanto para empresas participantes como não participantes do programa. As informações provindas da RAIS cobrem o período entre os anos de 2006 e 2013. A vinculação das observações dos trabalhadores (RAIS) e das empresas (RFB) será dada a partir da identificação do CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica), disponibilizados pelos conjuntos de dados referidos.

Vale dizer que o universo da RAIS compreende todos os estabelecimentos (formais) que empregaram ao menos um trabalhador no respectivo ano de referencia. Por diferentes motivos descartou-se alguns grupos de empresas. Em primeiro lugar, descartou-se empresas cuja natureza jurídica era associada ao setor público bem como aquelas que a atividade econômica era associada a agropecuária. Esse filtro é motivado pela qualidade duvidosa da informação da RAIS nesses setores, conforme reconhecido pelo próprio Ministério do Trabalho (ver por exemplo MTb 2010). Uma segunda rodada de filtros foi aplicada para harmonizar empresas tratadas e não tratadas. O critério aqui foi retirar da base empresas não tratadas com características que não aparecem entre as tratadas. A característica que mais contribuiu para a exclusão de estabelecimentos de nossa base foi a opção pelo Simples. Dado que nenhuma empresa tratada era optante do Simples (por definição), retirou-se do grupo de não tratadas todas as empresas optantes do Simples. Procedimento similar foi aplicado a outras características tais como faixa de tamanho, setor de atividade, e natureza jurídica. Por fim, dado que o número de empresas ainda era extremamente alto mesmo após aplicar os filtros mencionados, foi extraída uma amostra aleatória simples das empresas não tratadas.

## Estratégia Empírica

A nossa estratégia empírica é baseada no método de diferenças em diferenças, também utilizado na vasta maioria dos estudos resenhados na introdução. A aplicação desse método requer uma divisão das empresas em dois grupos: i) tratamento, que compreende aquelas empresas potencialmente afetadas pela prorrogação do benefício da licença-maternidade; ii) controle, que compreende aquelas empresas que não foram afetados pela prorrogação do benefício. Além disso é necessário considerar dois períodos de análise: i) pós-tratamento, período em que o programa está em vigor, a partir de 2010; ii) pré-tratamento, correspondem aos anos de 2006 a 2008 anteriores a Lei. Nas especificações não usaremos informações referentes ao ano de 2009 já que houve uma primeira versão do programa para o setor público no fim de 2008, o que pode ter feito com que as empresas privadas já estivessem agindo estrategicamente a essa possível extensão da lei que veio em 2010. Como são necessários dois anos pós programa, e o último ano é 2013, definiu-se que farão parte do grupo de tratados somente aquelas empresas que aderem ou em 2010, ou em 2011, ou em 2012. Ou seja, exclui-se as empresas que aderem em 2013 visto que só há um ano pós tratamento para esse grupo (o próprio ano de 2013).

A análise será iniciada pela especificação padrão do diferenças em diferenças, que pode ser representada pela seguinte equação:

Na equação [1], o número de contratações líquidas e salário de contratação de trabalhadores em geral, homens, mulheres e mulheres com idade entre 15 a 43 anos, são explicados pela variável , que corresponde às empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã; pelo que é o período após a mudança da lei, a partir de 2010; e pela variável de interação entre o tratamento e o período, denominado de. As variáveis de são *dummies* das macrorregiões brasileiras, bem como variáveis que informam a composição ocupacional e educacional dos trabalhadores (proporções de qualificados);  representa o termo de erro; e são os parâmetros; denota a empresa observada e representa os anos de análise.

O efeito estimado na equação [1] agrega efeitos de momentos distintos e que podem vir a ter magnitudes também distintas. Para checar essa possibilidade, usaremos uma especificação alternativa do diferenças em diferenças onde procura-se identificar os efeitos separadamente em cada um dos anos de vigência do programa dentre os que temos informação, ou seja, os anos 2010, ou 2011, ou 2012.

Na equação [2], as variáveis dependentes referem-se as mesmas indicadas na equação [1], e são explicadas pela variável que corresponde às empresas que aderiram pela primeira vez em , isto é, fizeram adesão no ano de 2010, ou 2011, ou 2012; pelo que representa os anos após a mudança da licença-maternidade, isto é, no ano de 2010, ou 2011, ou 2012; a interação entre as variáveis de tratamento e período, ;  representa o termo de erro; , e são os parâmetros; denota a empresa; e representa os anos de análise.

#### 3.2.1 Método de diferenças em diferenças tradicional ala Estudo de Evento

A presença de qualquer diferença de tendências temporais no período pré-tratamento entre o grupo de tratamento e controle levantaria preocupações significativas sobre a validade dos resultados de diferenças em diferenças. A validade de uma estratégia de diferenças em diferença dos resultados até aqui apresentados depende, fundamentalmente, da correta identificação das premissas básicas associadas à estratégia e a robustez dos resultados.

A primeira hipótese dessas premissas relevante na identificação indica para qualquer um dos grupos, no período anterior ao tratamento, a ausência de efeitos associados ao Programa Empresa Cidadã. De acordo com esta hipótese, é de suma importância que não existam mudanças de comportamento no primeiro período associadas a um efeito de antecipação ao tratamento.

A segunda hipótese importante é a de tendência comum. Na ausência de tratamento, exige que se tenha uma evolução paralela nas variáveis de resultado para ambos os grupos, tratamento e controle. Com diversos períodos nos dados é possível investigar a plausibilidade dessa hipótese.

Será conduzida, ainda, uma maneira muito útil para avaliar se há algo questionável acontecendo em uma aplicação de diferenças em diferenças por meio do teste de robustez conhecido como teste placebo. Trata-se de estimar a equação [3] para o período de pré-tratamento, mas com o pressuposto de que o tratamento entrou em vigor em ano anterior. Uma vez que este tratamento precede o anúncio da mudança de política investigados – isto é, um grupo de tratamento da população que não foi afetado pelo programa, por exemplo, os 4, 3, 2 anos ou 1 ano anteriores à mudança da lei – o estimador de diferenças em diferenças não deve ter variações ao longo do período. O objetivo é verificar se as estimativas não variam (constantes) e são próximas a zero e, logo, as tendências são paralelas. Caso as estimativas apresentem variações, então não temos paralelismo no período pré e pós-mudança da lei.

Como os trabalhadores apresentam características não observáveis, e que, possivelmente, estão correlacionadas com as variáveis de contratação e salário, a estimação por Mínimos Quadrados Agrupados pode gerar estimadores viesados e inconsistentes. Como demonstra a equação [3], o método de Efeitos Fixos permite controlar as características não observáveis das empresas:

Na equação [3], o número de contratações líquidas e salário de contratação de trabalhadores em geral, homens, mulheres e mulheres com idade entre 15 a 43 anos são explicados pela variável que é um vetor de *dummies* de distância em anos até o momento da adesão ao programa “empresa cidadã”. Onde *k* denota um índice de *-m* e *+n.* As distâncias podem variar entre *-m* e *+n*, dentro de um intervalo de *-m* ( -2 e -1 ano) e *+n* ( +1, +2, +3 e +4 anos). A *dummy* vale 1 se a observação em questão se refere à empresa “*i*” num momento correspondente a “*m*” anos antes dela aderir ao programa. Já a *dummy* vale 1 se a observação em questão se refere à empresa “*i*” num momento correspondente a “*n*” anos após ela aderir ao programa. Quem nunca adere assume valor zero em todas essas *dummies*. Por exemplo, fixando o m=2 e n=4. Assim, se uma empresa adere em 2010 a distância do período pré =1 em 2007, =1 em 2008, =1 em 2009; e o período pós, o tempo de exposição da empresa no programa “empresa cidadã” =1 em 2010, =1 em 2011, =1 em 2012 e =1 em 2013; são as variáveis de controles, como as proporções de empregados gerentes, dirigentes; e, no ensino superior completo;  representa o termo de erro; e são os parâmetros; denota a empresa observada; e representa os anos.

Os valores estimados de testam o paralelismo da trajetória do período pré-legislação no diferenças em diferenças como o teste placebo. Se estas estimativas não variam entre os anos, então há o paralelismo, o que permite interpretar os coeficientes ; e, como efeitos do programa um, dois, três ou quatro anos após a entrada da firma no Programa Empresa Cidadã.

A Tabela 1 fornece uma visão geral do processo de seleção da amostra. Em primeiro lugar, no período em 2006 a 2013, compreende uma amostra aleatória simples de 517.085 observações, em que 38.075 são participantes do Programa Empresa Cidadã. Apesar dos necessários ajustes que demanda, isso porque não provocou adesão em massa à prática, há um crescimento significativo para o desenvolvimento do referido programa ao longo dos anos.

Com base nos microdados da RAIS Identificada e da RFB do período de 2006 a 2013 e tendo como unidade de análise os registros dos estabelecimentos, obteve-se uma amostra de 517.085 observações. Para o painel no ano de 2006 apresenta-se 55.023 observações; com 61.264 em 2007; 62.659 em 2008, 64.557 em 2009, 66.880 em 2010, 67.004 em 2011, 69.684 em 2012 e 70.014 em 2013 na amostra de 5%. Como é possível analisar, com o número de observações que aparecem no painel em cada um dos anos, é identificado um painel não balanceado.

**Tabela 1** – Estatística Descritiva: relação entre as empresas e o Programa Empresa Cidadã (PEC).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | Total |
| Controle | 50,746 | 56,589 | 57,842 | 59,583 | 61,845 | 62,078 | 64,874 | 65,453 | 479,010 |
| Tratamento | 4,277 | 4,675 | 4,817 | 4,974 | 5,035 | 4,926 | 4,810 | 4,561 | 38,075 |
| Total | 55023 | 61264 | 62659 | 64557 | 66880 | 67004 | 69684 | 70014 | 517,085 |

Fonte: Elaboração própria, com base nos microdados da RAIS Identificada e da RFB (2010-2013).

Para entender melhor a evolução dos estabelecimentos ao Programa Empresa Cidadã, é interessante desagregá-la segundo grupos de controle e tratamento[[10]](#footnote-10). A Tabela 2 mostra as estatísticas descritivas desses grupos para as contratações líquidas e o salário de contratação.

Para as contratações líquidas, na desagregação por gênero, as mulheres e mulheres com idade entre 15 a 43 anos apresentaram um aumento na média das contratações líquidas entre os anos de 2010 a 2011, mas com queda em 2012. Para os homens, observou-se em 2010 levemente um aumento em relação aos anos de 2011 e 2012. É possível notar uma tendência de aumento da média de contratações do grupo de tratados para os homens em comparação as mulheres. Observa-se uma oscilação, com uma elevação no valor médio dos trabalhadores em geral do grupo de tratados entre 2010 e 2011, porém a partir de 2012 deu-se uma queda. Já o grupo de controle registrou um crescimento entre os anos de 2010 a 2012, para homens, mulheres e quaisquer trabalhadores. Em suma, os dados sugerem que entre os grupos de tratamento e controle existem diferenças nas características observáveis.

**Tabela 2** – Estatística descritiva: grupos de controle e tratamento para as variáveis dependentes.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variáveis | 2010 | | |  | 2011 | | | | 2012 | |
| Controle | Tratamento |  | Controle | | Tratamento |  | Controle | | Tratamento |
| Média | Média |  | Média | | Média |  | Média | | Média |
| Número de Contratações |  |  |  |  | |  |  |  | |  |
| Mulheres (15 a 43 anos) | 4.537 | 17.22 |  | 4.915 | | 22.16 |  | 5.095 | | 17.78 |
| Mulheres | 5.052 | 18.98 |  | 5.478 | | 23.74 |  | 5.667 | | 19.20 |
| Homens | 10.37 | 43.98 |  | 11.53 | | 47.14 |  | 11.80 | | 51.56 |
| Todos | 15.42 | 62.97 |  | 17.01 | | 70.88 |  | 17.47 | | 70.76 |
| Salário de contratação |  |  |  |  | |  |  |  | |  |
| Mulheres (15 a 43 anos) | 1,182 | 1,967 |  | 1,222 | | 1,994 |  | 1,227 | | 2,314 |
| Mulheres | 1,194 | 2,027 |  | 1,236 | | 2,040 |  | 1,240 | | 2,401 |
| Homens | 1,428 | 2,596 |  | 1,487 | | 2,565 |  | 1,493 | | 3,143 |
| Todos | 1,273 | 2,275 |  | 1,316 | | 2,272 |  | 1,320 | | 2,804 |

Fonte: Elaboração própria da autora com base nos microdados da RAIS Identificada e RFB (2010 a 2013).

Em relação aos salários médios, os homens compõem o grupo com maior rendimento em todos os anos, para ambos os grupos de tratamento e controle. Especificamente, no período de 2010 a 2012, observou-se que nos grupos de tratamento para os trabalhadores em geral, homens, mulheres e para as mulheres com idade entre 15 a 43 anos, registrou um aumento de rendimento de 18,86%, 17,40%, 15,57% e 14,99%, respectivamente.

**Tabela 3** – Estatística descritiva: grupos de controle e tratamento para as variáveis independentes.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variáveis | 2010 | | |  | 2011 | | | | 2012 | | |
| C | T |  | C | | T |  | C | | T |
| Média | Média |  | Média | | Média |  | Média | | Média |
| Proporções de Trabalhadores |  |  |  |  | |  |  |  | |  |
| Ensino Superior Completo | 0.105 | 0.217 |  | 0.109 | | 0.228 |  | 0.109 | | 0.310 |
| Gerentes | 0.0135 | 0.0225 |  | 0.0138 | | 0.0196 |  | 0.0139 | | 0.0204 |
| Dirigentes | 0.00123 | 0.00459 |  | 0.00138 | | 0.00273 |  | 0.00138 | | 0.00495 |
| Dummies de Regiões Brasileiras |  |  |  |  | |  |  |  | |  |
| Norte | 0.0391 | 0.0405 |  | 0.0393 | | 0.0317 |  | 0.0393 | | 0.0275 |
| Nordeste | 0.141 | 0.114 |  | 0.140 | | 0.103 |  | 0.140 | | 0.0564 |
| Sudeste | 0.529 | 0.568 |  | 0.531 | | 0.575 |  | 0.531 | | 0.639 |
| Sul | 0.211 | 0.212 |  | 0.210 | | 0.236 |  | 0.211 | | 0.237 |
| Centro-Oeste | 0.0795 | 0.0648 |  | 0.0791 | | 0.0540 |  | 0.0790 | | 0.0394 |

Fonte: Elaboração própria da autora com base nos microdados da RAIS Identificada e RFB (2010 a 2013). Onde: C corresponde ao grupo de Controle; e, T refere-se ao grupo de Tratamento.

Em relação às variáveis independentes observa-se que, ambos os grupos de controle e tratamento apresentaram médias bem distintas na Tabela 3. O grupo de tratamento evidenciou os maiores valores em todo o período de análise. A média dos estabelecimentos com proporções de trabalhadores no ensino superior mostraram um aumento de 30% para o grupo de tratamento no ano de 2012 em comparação com 2010, respectivamente. As proporções de trabalhadores em ocupações de dirigentes e gerentes permaneceram no mesmo patamar.

Na análise espacial, o Sudeste é a região com o maior número de estabelecimentos, seguida pelo Sul e Nordeste. Convém destacar que a região Sudeste concentra não apenas em número de empresas, mas também em pessoal e salários.

## ANÁLISE DOS RESULTADOS

### Os efeitos da extensão da licença-maternidade sobre os trabalhadores

Nas últimas décadas vários estudos (Waldfogel,1999; Baum, 2003; Zveglich e Rodgers, 2003; Carvalho *et al*., 2006) tem se dedicado à compreensão do impacto da licença-maternidade sobre os filhos e as carreiras das mulheres, apesar da discussão substancial desse tipo de impacto numa perspectiva política, pouco são os estudos que tratam sobre as consequências do benefício da licença nas empresas, além dos custos da ausência da trabalhadora por períodos longos nas empresa (Thomas, 2015; Dahl *et al*., 2014; Gallen; 2016). Neste contexto, este estudo vem com a proposta de analisar os impactos do Programa Empresa Cidadã sobre as contratações líquidas e os salários dos trabalhadores nas empresas.

A Tabela 5 reporta as estimativas para o efeito da legislação relativa à licença-maternidade nas contratações e os salários, respectivamente, separadamente para subgrupos da amostra começando com uma simples análise dos modelos de diferenças em diferenças. A princípio, buscou-se mensurar o diferencial entre gêneros para o número líquido de trabalhadores contratados e salário médio de contratação e melhor entender a influência do programa sobre estes. Apesar do foco da política abranger exclusivamente as mulheres[[11]](#footnote-11), restringiu-se a amostra para os trabalhadores em geral, homens, além das mulheres com idade entre 15 a 43 anos.

Para isso, vale uma observação: primeiramente, as estimativas obtidas a partir da primeira especificação – equação (1) – são reportadas em todas as colunas nas Tabelas 4 para os anos de 2006 a 2013 e foram incluídas variáveis de controles, como por exemplo, *dummies* de macrorregiões brasileiras, proporção de trabalhadores com ensino superior, proporção de trabalhadores dirigentes e proporção de trabalhadores gerentes. É bom que se destaque que não foram usadas observações referentes ao ano de 2009, e o motivo central continua sendo que houve uma primeira versão do programa para o setor público no fim de 2008, e dessa forma no Brasil, as empresas privadas, podem ser mais propensas a estarem agindo estrategicamente a prorrogação da licença que entrou em vigor a partir de 2010.

Os resultados apontam que, as empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã são identificadas pelo grupo de tratamento e o coeficiente de diferenças em diferenças para as contratações líquidas e salários de contratação – apenas para as mulheres de 15 a 43 anos - apresentaram-se positivos e estatisticamente significantes. Destaca-se que, os resultados dos coeficientes da adesão ao PEC e do período apresentaram sinais iguais aos referentes do estimador de diferenças em diferenças. Isso sugere que, caso o efeito do Programa Empresa Cidadã estivesse comparando entre os dois grupos no mesmo instante ou comparando nos dois instantes sem distinção pelo grupo de identificação seria apresentado valores iguais do estimador.

Na Tabela 4, o estimador de diferenças em diferenças indica que, há evidências que a criação da Lei nº 11.770/2008 tenha contribuído para a existência de um maior número de contratações líquidas dos trabalhadores. As empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã (Grupo de Tratamento) obtiveram, em média, um crescimento superior às empresas que não aderiram ao programa (Grupo de Controle) após a mudança da Lei.

No Brasil, a 1% do nível de significância pode inferir que o Programa Empresa Cidadã exerceu um impacto no aumento das contratações líquidas dos trabalhadores em geral. Em contrapartida, esse efeito diminui quando restringimos a amostra para os homens com uma magnitude maior quando comparada as mulheres e mulheres de 15 a 43 anos.

Na análise das estimativas do efeito do Programa Empresa Cidadã, nos termos de salários de contratação, na Tabela 4 o vínculo ao programa exerceu um impacto negativo e acentuado ao grupo de trabalhadores do sexo feminino, com nível de significância a 5% e com maior magnitude para as mulheres de 15 a 43 anos. Porém, o mesmo não acontece com os trabalhadores em geral, homens e mulheres, que apresentaram coeficientes insignificantes.

**Tabela 4** – Diferenças em diferenças tradicional: efeitos do Programa Empresa Cidadã sobre as contratações liquidas e os salários dos trabalhadores, no Brasil

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variável Dependente | Contratações líquidas | | | | Salários de contratação | | | |
|  | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| Mulheres  15 a 43 anos | Mulheres | Homens | Todos | Mulheres  15 a 43 anos | Mulheres | Homens | Todos |
| Diferenças em Diferenças | 3.984\*\*\* | 4.663\*\*\* | 3.007\*\*\* | 7.670\*\*\* | -35.47\*\* | -27.59 | 15.03 | 9.221 |
|  | (0.583) | (0.641) | (1.126) | (1.541) | (16.58) | (17.26) | (23.29) | (18.24) |
| Adesão ao PEC | 12.12\*\*\* | 12.94\*\*\* | 35.91\*\*\* | 48.85\*\*\* | 683.3\*\*\* | 713.8\*\*\* | 847.8\*\*\* | 799.3\*\*\* |
|  | (0.447) | (0.492) | (0.863) | (1.182) | (12.79) | (13.34) | (17.88) | (13.98) |
| Período | 1.035\*\*\* | 1.370\*\*\* | 1.502\*\*\* | 2.872\*\*\* | 151.3\*\*\* | 146.5\*\*\* | 160.7\*\*\* | 148.1\*\*\* |
|  | (0.159) | (0.175) | (0.307) | (0.420) | (5.597) | (5.752) | (7.633) | (5.527) |
| Constante | 4.043\*\*\* | 4.393\*\*\* | 9.803\*\*\* | 14.20\*\*\* | 972.7\*\*\* | 977.3\*\*\* | 1,141\*\*\* | 1,039\*\*\* |
|  | (0.145) | (0.159) | (0.280) | (0.383) | (5.152) | (5.306) | (6.985) | (5.067) |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Observações | 452,528 | 452,528 | 452,528 | 452,528 | 205,000 | 216,498 | 243,924 | 313,502 |
| R-quadrado | 0.006 | 0.006 | 0.010 | 0.011 | 0.210 | 0.209 | 0.247 | 0.221 |

Fonte: Elaboração própria. Todas as colunas incluem as variáveis de controle: proporção de trabalhadores com ensino superior, a proporção de trabalhadores dirigentes, a proporção de trabalhadores gerente e *dummies* de regiões brasileiras. Os coefientes são relatados com os erros-padrão em parênteses. \*\*\*, \*\* e \* indicam os níveis de significância de 1, 5 e 10%.

Em suma, os resultados encontrados, estão de acordo com os objetivos do programa, isso porque para as empresas que aderiram a Empresa Cidadã era de se presumir um impacto positivo no número de contratações das mulheres e mulheres de 15 a 43 anos com queda nos respectivos salários, que é compatível com uma expansão da oferta de trabalho desses grupos de amostras.

A Tabela 5 apresenta os resultados do efeito da política no ano de adesão ao Programa Empresa Cidadã em 2010, para as variáveis de respostas contratações e salários. Como se pode perceber, inicialmente, esses contrastes nos resultados dessa amostra não se distanciaram dos que foi apresentado na Tabela anterior. Apenas, as magnitudes dos coeficientes são menores em todos os subgrupos da amostra.

**Tabela 5** – Diferenças em diferenças tradicional: efeitos do Programa Empresa Cidadã sobre as contratações líquidas e os salários dos trabalhadores no ano de adesão em 2010, no Brasil.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variável Dependente: Contratações líquidas | | | | | Salários de contratação | | | |
|  | (1) | (2) | (3) | (4) | (6) | (7) | (8) | (9) |
|  | Mulheres  15 a 43 anos | Mulheres | Homens | Todos | Mulheres  15 a 43 anos | Mulheres | Homens | Todos |
| Diferenças em Diferenças | 2.621\*\*\* | 3.231\*\*\* | 1.277 | 4.508\*\* | -56.98\*\*\* | -40.75\*\* | -13.75 | -13.66 |
|  | (0.658) | (0.728) | (1.302) | (1.770) | (18.94) | (19.80) | (26.75) | (20.99) |
| Adesão ao PEC em 2010 | 11.77\*\*\* | 12.70\*\*\* | 35.27\*\*\* | 47.97\*\*\* | 669.5\*\*\* | 697.0\*\*\* | 848.7\*\*\* | 787.5\*\*\* |
|  | (0.501) | (0.554) | (0.992) | (1.349) | (14.45) | (15.14) | (20.33) | (15.94) |
| Período | 1.035\*\*\* | 1.370\*\*\* | 1.495\*\*\* | 2.865\*\*\* | 151.7\*\*\* | 146.8\*\*\* | 161.5\*\*\* | 148.9\*\*\* |
|  | (0.151) | (0.167) | (0.299) | (0.407) | (5.341) | (5.513) | (7.345) | (5.334) |
| Constante | 3.889\*\*\* | 4.234\*\*\* | 9.565\*\*\* | 13.80\*\*\* | 973.3\*\*\* | 977.6\*\*\* | 1,142\*\*\* | 1,040\*\*\* |
|  | (0.138) | (0.153) | (0.274) | (0.372) | (4.941) | (5.110) | (6.753) | (4.909) |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Observações | 442,311 | 442,311 | 442,311 | 442,311 | 197,397 | 208,746 | 235,588 | 304,497 |
| R-quadrado | 0.004 | 0.004 | 0.007 | 0.008 | 0.194 | 0.192 | 0.231 | 0.205 |

Fonte: Elaboração própria. Todas as colunas incluem a proporção de trabalhadores com ensino superior, a proporção de trabalhadores dirigentes, a proporção de trabalhadores gerente e *dummies* de regiões brasileiras. Os coefientes são relatados com os erros-padrão em parênteses. \*\*\*, \*\* e \* indicam os níveis de significância de 1, 5 e 10%.

Os coeficientes de diferenças em diferenças – nas Colunas (1), (2) e (4) – explicam que houve um aumento no número de contratações dos trabalhadores do sexo feminino com 15 a 43 anos, mulheres e trabalhadores em geral, mas com menor magnitude quando desagrega para o grupo de mulheres em idade de 15 a 43 anos. Em contrapartida, esse efeito é nulo quando se restringe a amostra para os homens. Em concordância, os efeitos positivos e significantes para as contratações das mulheres e com idade de 15 a 43 anos e queda nos respectivos salários, implicando em um processo de elevação da oferta de trabalho. Estes resultados nulos para os homens, tanto para contratação quanto para os salários, corroboram com a interpretação acima de um fenômeno restrito ao grupo das mulheres de 15 a 43 anos, que em tese deveria ser mais afetado pela lei.

Os resultados da primeira estimação não permitem confirmar a persistência dos diferenciais nas contratações líquidas e nos salários de contratação. Contudo, a partir de uma análise temporal esta questão pode ser esclarecida. Isso porque, os quatro anos de adesão ao Programa Empresa Cidadã podem apresentar características mais relevantes na explicação do impacto da mudança da lei nas contratações e de salários nos estabelecimentos em todos os anos: 2010, ou 2011, ou 2012.

O Programa Empresa Cidadã como política pública focalizada na extensão da licença-maternidade garante que qualquer empresa pode aderir ao referido programa, mas apenas as empresas tributadas no Lucro Real terão incentivo fiscal. Entre os anos de 2010, ou 2011, ou 2012 diversas empresas fizeram a adesão ao programa. Na Tabela 6, a ideia principal é descrever o efeito do programa nos diferentes períodos de adesão das empresas, que foram calculadas a partir da amostra discutida anteriormente.

Uma análise dos números de contratações líquidas indica que para os grupos de amostras selecionadas, os estimadores de diferenças em diferenças apresentaram magnitudes com variação no período entre 2010 e 2012. Vale ressaltar que, os sinais não são sempre iguais para os grupos de identificação reportados nas Colunas (1), (2), (3) e (4) em determinados anos, ou seja, há persistência de diferenciais. Na Tabela 6, para as contratações líquidas, os resultados não foram significativos e, inclusive, não se verificou impacto nos grupos da amostra entre 2010 e 2012.

**Tabela 6** – Diferenças em diferenças tradicional por ano de adesão ao Programa Empresa Cidadã: contratações liquidas e salários dos trabalhadores, no Brasil.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variável Dependente Contratações líquidas | | | | | Salários de contratação | | | |
|  | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|  | Mulheres  15 a 43 anos | Mulheres | Homens | Todos | Mulheres  15 a 43 anos | Mulheres | Homens | Todos |
| DD 2010 | 0.114 | -0.107 | 1.727 | 1.621 | -8.849 | -27.24 | -89.96\*\* | -47.96 |
|  | (0.948) | (1.042) | (1.831) | (2.507) | (27.06) | (28.13) | (38.07) | (29.81) |
| DD 2011 | 1.223 | 2.911 | 4.028 | 6.939 | 46.27 | 21.73 | 148.4\*\* | 116.2\*\* |
|  | (1.681) | (1.849) | (3.247) | (4.447) | (46.28) | (47.97) | (65.21) | (51.83) |
| DD 2012 | 3.572 | 3.883 | -4.447 | -0.565 | 69.47 | 82.16 | 266.8\*\*\* | 197.6\*\*\* |
|  | (2.440) | (2.683) | (4.713) | (6.454) | (61.30) | (64.31) | (90.55) | (72.04) |
| Adesão ao PEC em 2010 | 13.23\*\*\* | 14.54\*\*\* | 35.76\*\*\* | 50.30\*\*\* | 622.9\*\*\* | 662.4\*\*\* | 833.9\*\*\* | 770.3\*\*\* |
|  | (0.372) | (0.409) | (0.718) | (0.984) | (10.71) | (11.14) | (15.03) | (11.74) |
| Adesão ao PEC em 2011 | 18.39\*\*\* | 19.25\*\*\* | 39.00\*\*\* | 58.25\*\*\* | 643.5\*\*\* | 670.6\*\*\* | 767.7\*\*\* | 739.2\*\*\* |
|  | (0.657) | (0.723) | (1.270) | (1.739) | (18.17) | (18.96) | (25.78) | (20.37) |
| Adesão ao PEC em 2012 | 13.14\*\*\* | 14.03\*\*\* | 45.51\*\*\* | 59.54\*\*\* | 877.0\*\*\* | 927.3\*\*\* | 1,137\*\*\* | 1,104\*\*\* |
|  | (0.977) | (1.075) | (1.887) | (2.584) | (24.95) | (26.18) | (36.06) | (29.00) |
| Período em 2010 | 0.328 | 0.336 | 1.281\*\*\* | 1.618\*\*\* | 30.71\*\*\* | 28.41\*\*\* | 14.49 | 21.22\*\*\* |
|  | (0.225) | (0.247) | (0.434) | (0.594) | (7.744) | (7.969) | (10.63) | (7.730) |
| Período em 2011 | 0.226 | 0.933\*\*\* | 1.425\*\*\* | 2.358\*\*\* | 77.79\*\*\* | 65.69\*\*\* | 70.57\*\*\* | 62.64\*\*\* |
|  | (0.220) | (0.242) | (0.426) | (0.583) | (7.626) | (7.709) | (10.34) | (7.540) |
| Período em 2012 | 0.973\*\*\* | 1.129\*\*\* | 0.685 | 1.815\*\*\* | 94.61\*\*\* | 93.51\*\*\* | 111.4\*\*\* | 101.7\*\*\* |
|  | (0.216) | (0.238) | (0.418) | (0.572) | (7.344) | (7.566) | (10.18) | (7.417) |
| Constante | 4.432\*\*\* | 4.854\*\*\* | 10.20\*\*\* | 15.05\*\*\* | 1,035\*\*\* | 1,039\*\*\* | 1,208\*\*\* | 1,101\*\*\* |
|  | (0.128) | (0.141) | (0.248) | (0.339) | (4.508) | (4.635) | (6.144) | (4.465) |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Observações | 452,528 | 452,528 | 452,528 | 452,528 | 205,000 | 216,498 | 243,924 | 313,502 |
| R-quadrado | 0.006 | 0.006 | 0.010 | 0.011 | 0.209 | 0.207 | 0.246 | 0.220 |

Fonte: Elaboração própria. Todas as colunas incluem as variáveis de controle: proporção de trabalhadores com ensino superior, a proporção de trabalhadores dirigentes, a proporção de trabalhadores gerente e *dummies* de regiões brasileiras. Os coeficientes são relatados com os erros-padrão em parênteses. \*\*\*, \*\* e \* indicam os níveis de significância de 1, 5 e 10%. DD refere-se ao Diferenças em Diferenças.

No entanto, repetiram-se os mesmos procedimentos com a variável dependente salário de contratação, na Tabela 6. Em geral, os efeitos das extensões da licença-maternidade para os salários praticamente inexistem para os subgrupos de amostras de mulheres e mulheres de 15 a 43 anos. Na Coluna (5) e (6), restringindo a amostra para os trabalhadores do sexo feminino com 15 a 43 anos e para do grupo de mulheres, o efeito da elegibilidade do Programa Empresa Cidadã nos salários de contratação não é significativamente diferente de zero em todos os anos de adesão. Passando da Coluna (6) para as Colunas (7) e (8), com a inclusão de duas novas variáveis dependentes, isto é, o salário de contratação dos homens e dos trabalhadores em geral, respectivamente, as estimativas ilustraram que o benefício da licença-maternidade contribuiu para uma evolução dos salários de contratação ao longo dos anos de 2010 a 2012.

Contudo, esses resultados ainda não permitem confirmar se o número de contratados e os salários desses trabalhadores das empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã são válidos. Para tanto, definir variáveis *dummies* para diferentes anos que a política está em vigor, e depois testar se eles são todos iguais, através do procedimento do teste placebo, é perfeitamente bom em tais contextos.

#### Método de diferenças em diferenças ala Estudo de Evento

Nota-se que, as diferentes estratégias e amostras têm o intuito de explorar as várias dimensões da influência da adesão das empresas ao Programa Empresa Cidadã sobre o número de contratação líquida e o diferencial salarial entre homens, mulheres, mulheres de 15 a 43 anos de idade e trabalhadores que já estavam nas empresas.

Como já foi destacado, o estimador de diferenças em diferenças se baseia em uma hipótese fundamental para que seja interpretado como um estimador do impacto do programa. Essa hipótese preconiza que as variáveis de interesse devem ter trajetórias semelhantes no período antes do programa quando se compara empresas tratadas e não tratadas. Eventuais diferentes trajetórias observadas antes da mudança da Lei indicam que os resultados das empresas tratadas já estavam sob a influência de algum outro determinante que agia de forma diferenciada em relação às empresas não tratadas. Esse outro elemento seria então abarcado pelo estimador de diferenças em diferenças se misturando ao real efeito do Programa Empresa Cidadã.

Tipicamente essa hipótese é testada usando apenas os dados para períodos anteriores a implementação do programa. Esse procedimento conhecido na literatura como placebo, supõe que o tratamento tivesse ocorrido em um momento anterior ao que de fato ocorreu. Se a hipótese de tendências pré-semelhantes for válida é de se esperar estimativas que não variam para o efeito do programa entre os períodos.

O método baseado em estudos de evento incorpora de uma vez só tanto a estimativa de mudanças de tendências após a introdução do programa quanto a estimativa de quão distintas eram as trajetórias pré-programa. Assim, mesmo que no período anterior ao programa já houvesse uma diferença de trajetórias entre as tratadas e as não tratadas, pode-se inferir um efeito do programa caso seja alterado o padrão dessa diferença. Isto é, foi aplicado um controle mudando o período do tratamento de 2010 para 2009, 2008, 2007 e 2006.

A avaliação da validade da nossa estratégia de identificação será através da realização de testes com placebo. Neste caso, foi usado apenas os dados pré-tratamento e pós-tratamento sobre o Programa Empresa Cidadã. Foi definido um placebo do ano de tratamento igual a hum, dois, três e quatro anos antes da adesão ao programa; e hum e dois anos depois da adesão das empresas ao referido programa. Com cada ano de tratamento com placebo diferente, a amostra é definida como tendo período pré e pós-tratamento. Em seguida estimou-se a equação (3) em cada subamostra. Os resultados do placebo estão na Tabela 7.

As Colunas (1), (2), (3) e (4) contêm os resultados das contratações dos trabalhadores em geral, homens, mulheres e mulheres entre 15 a 43 anos, respectivamente. A finalidade da referida política pública deve ser a proteção as mulheres, assegurando-lhe o direito do benefício da licença-maternidade. Percebe-se que, para os períodos considerados, há um efeito signiﬁcativo associado ao tratamento. Portanto, é uma evidência forte em favor da hipótese de que, antes das mudanças ocorridas a partir do ano de 2010 do Programa Empresa Cidadã seguia tendências distintas entre os grupos de controle e tratamento, logo tem paralelismo.

Contudo, nota-se que, no período pré-lei, a distribuição no número de contratações líquidas dos grupos dos homens e dos trabalhadores em geral – nas Colunas (3) e (4), respectivamente – modificou-se de forma muito expressiva, com um aumento mais assinalado no primeiro ano antes da prorrogação do benefício e significativo a 5%. Ao mesmo tempo, desagregando para as mulheres e mulheres com idade de 15 a 43 anos, o efeito foi nulo, isso porque supõe-se um custo adicional para os empregadores ao contratar mulheres.

Em contraposição, nas Colunas (1) e (2) para as mulheres e mulheres de 15 a 43 anos, para um ano, dois anos, três anos e quatro anos de exposição ao Programa Empresa Cidadã, no período pós-lei, mostram que as hipóteses do diferenças em diferenças em relação ao paralelismo são satisfeitas e os valores dos coeficientes se afastam dos que foram apresentados nos anos pré-lei. Não há que negar que os resultados observados foram favoráveis a esses subgrupos da amostra, com crescimento acentuado ao longo dos anos e significativos a 1%, porém sem grandes variações. Um problema, todavia, permanece que é a contratação líquidas de mulheres de 15 a 43 anos, apesar do crescimento, ainda assim a magnitude é menor quando comparada ao grupo inteiro das mulheres.

**Tabela 7** – Diferenças em diferenças estudo de eventos: contratações líquidas e salários dos trabalhadores, no Brasil.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variável Dependente Contratações líquidas | | | | | | Salários de contratação | | |
|  | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|  | Mulheres  15 a 43 anos | Mulheres | Homens | Todos | Mulheres  15 a 43 anos | Mulheres | Homens | Todos |
| Distâncias |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Pré-lei |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - 2 anos | -0.964 | -1.283 | 1.348 | 0.0645 | -12.71 | -23.19 | -5.993 | 4.898 |
|  | (0.709) | (0.795) | (1.951) | (2.406) | (37.99) | (39.51) | (50.74) | (38.65) |
| -1 ano | 0.581 | 0.374 | 4.777\*\* | 5.151\*\* | -11.90 | -39.77 | -105.8\*\* | -68.81\* |
|  | (0.698) | (0.782) | (1.920) | (2.368) | (37.15) | (38.58) | (49.71) | (37.95) |
| Pós-lei |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| + 1 ano | 2.672\*\*\* | 2.737\*\*\* | 6.674\*\*\* | 9.411\*\*\* | -54.83 | -91.22\*\* | -109.7\*\* | -85.19\*\* |
|  | (0.693) | (0.777) | (1.906) | (2.351) | (36.57) | (37.99) | (49.13) | (37.61) |
| + 2 anos | 2.428\*\*\* | 3.746\*\*\* | 3.186 | 6.932\*\*\* | 19.37 | 14.96 | 13.45 | 30.90 |
|  | (0.705) | (0.790) | (1.939) | (2.392) | (37.18) | (38.37) | (50.06) | (38.22) |
| + 3 anos | 4.117\*\*\* | 4.368\*\*\* | 2.331 | 6.698\*\*\* | -39.48 | -39.82 | -52.61 | -49.73 |
|  | (0.715) | (0.802) | (1.967) | (2.427) | (37.69) | (39.15) | (50.99) | (38.90) |
| + 4 anos | 5.043\*\*\* | 5.493\*\*\* | 3.607\* | 9.100\*\*\* | -132.0\*\*\* | -95.50\*\* | -75.91 | -96.63\*\* |
|  | (0.733) | (0.821) | (2.014) | (2.485) | (38.72) | (40.23) | (52.35) | (40.03) |
| Periodo 2007 | -0.0986 | -0.117 | -0.676 | -0.792 | -38.70 | -28.90 | -64.36\* | -45.83\* |
|  | (0.391) | (0.439) | (1.076) | (1.328) | (26.19) | (27.03) | (33.98) | (24.60) |
| Periodo 2008 | 0.492 | 0.568 | 0.853 | 1.422 | -12.04 | -11.47 | -19.98 | -20.98 |
|  | (0.384) | (0.430) | (1.055) | (1.302) | (25.66) | (26.36) | (33.15) | (24.06) |
| Periodo 2010 | 0.894\*\* | 1.034\*\* | 1.469 | 2.502\* | 73.40\*\*\* | 86.09\*\*\* | 38.92 | 50.00\*\* |
|  | (0.380) | (0.426) | (1.045) | (1.289) | (24.94) | (25.70) | (32.46) | (23.66) |
| Periodo 2011 | 0.813\*\* | 1.637\*\*\* | 2.773\*\*\* | 4.411\*\*\* | 57.91\*\* | 57.14\*\* | 51.34 | 53.57\*\* |
|  | (0.384) | (0.430) | (1.055) | (1.301) | (25.05) | (25.62) | (32.92) | (23.81) |
| Periodo 2012 | 1.178\*\*\* | 1.483\*\*\* | 0.972 | 2.455\* | 110.4\*\*\* | 112.5\*\*\* | 119.9\*\*\* | 111.8\*\*\* |
|  | (0.389) | (0.436) | (1.070) | (1.320) | (25.45) | (26.21) | (33.43) | (24.25) |
| Periodo 2013 | 1.026\*\* | 1.267\*\*\* | 0.986 | 2.254\* | 175.4\*\*\* | 171.4\*\*\* | 197.6\*\*\* | 195.0\*\*\* |
|  | (0.401) | (0.449) | (1.102) | (1.360) | (26.34) | (27.11) | (34.67) | (25.15) |
| Constante | 15.16\*\*\* | 17.62\*\*\* | 18.63\*\*\* | 36.25\*\*\* | 922.0\*\*\* | 939.0\*\*\* | 1,518\*\*\* | 1,236\*\*\* |
|  | (2.025) | (2.269) | (5.569) | (6.869) | (99.01) | (102.7) | (135.7) | (105.0) |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Observações | 505,397 | 505,397 | 505,397 | 505,397 | 225,415 | 238,152 | 269,010 | 347,583 |
| R-quadrado | 0.004 | 0.004 | 0.002 | 0.002 | 0.009 | 0.011 | 0.032 | 0.039 |
| Número de empresas | 433,490 | 433,490 | 433,490 | 433,490 | 195,436 | 206,790 | 232,741 | 303,072 |

Fonte: Elaboração própria. Todas as colunas incluem as variáveis de controle: proporção de trabalhadores com ensino superior, a proporção de trabalhadores dirigentes, a proporção de trabalhadores gerente e *dummies* de regiões brasileiras. Os coefientes são relatados com os erros-padrão em parênteses. \*\*\*, \*\* e \* indicam os níveis de significância de 1, 5 e 10%

Na adaptação à nova regra da licença existem dois aspectos importantes. Primeiro, as empresas em sua grande maioria têm a necessidade de cobrir as beneficiárias pela licença com um novo empregado. Segundo, apesar da mulher assumir que a prioridade de decisão da formação da família não afetará sua carreira profissional, para as empresas pode se tornar custoso contratar uma mulher e mantê-la empregada quando comparada a um homem. Isso indica uma possível perda de magnitude no quadro de contratação das mulheres e das mulheres com idade entre 15 a 43 anos comparados aos trabalhadores em geral e aos homens.

Como se observa, o número de contratação dos trabalhadores apresentou uma trajetória diferente no período pré-lei e mudou ainda mais, depois de ser exposta ao programa, após a implementação do Programa Empresa Cidadã. Depois do terceiro ano de exposição ao programa, o aumento das contratações é mais acentuado.

O Brasil tem, inclusive, certa experiência recente sobre o fenômeno da licença-maternidade. Na primeira regra, com prorrogação da licença de 12 semana para 120 dias, havia um efeito foi nulo sobre os salários, de acordo com Carvalho *et al.* (2006). Na segunda regra, com a extensão da licença de 120 para 180 dias, conforme os resultados indicados na Tabela 7, também não houve um efeito sobre os salários. Apenas com uma queda nos salários para o subgrupo da amostra das mulheres de 15 a 43 anos no quarto ano de exposição ao programa.

Certamente, no atual quadro da política pública, há muito o que aperfeiçoar, desde a melhor abrangência que é limitada apenas as empregadas na iniciativa privada e funcionárias públicas até a maior ênfase no combate a discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho. Esses aperfeiçoamentos, no entanto, exigem a continuação da atual política e conscientização do empresariado.

**5** **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nas últimas décadas, profundas mudanças demográficas, culturais e sociais provocaram uma transformação na estrutura do mercado de trabalho brasileiro, em especial nas políticas favoráveis a licença-maternidade. Em termos de extensão do benefício, estas se tornaram cada vez maiores, em virtude do direito a licença-maternidade remunerada, a proteção contra a discriminação no trabalho ou demissão, assim como o direito a voltar ao trabalho após a licença. A principal contribuição para a literatura, portanto, consiste em investigar os efeitos da extensão da licença-maternidade no Brasil sobre os empregadores e, em especial, em relação à situação do número de contratação e salário de contratação dos trabalhadores nas empresas.

Com a criação do Programa Empresa Cidadã a partir do ano de 2010, houve a prorrogação da licença remunerada de 120 dias para 180 dias, mesmo assim, essa política de benefício, ainda sinaliza para um aumento do risco de discriminação contra as mulheres e, em alguns aspectos indica que as empresas mais conservadoras poderão optar por funcionários do sexo masculino, principalmente para os cargos de menor rotatividade; e a menor magnitude do número de contratação das mulheres possa está associada a um custo para as empresas contratar uma mulher e mantê-la empregada durante a extensão da licença quando comparada aos homens. Não obstante, em termos salariais não significa em um acréscimo de ônus para a empresa que adotar a extensão da licença, na verdade, os salários pagos pelos dois meses acrescidos serão abatidos pelo Imposto de Renda devido.

De maneira geral, os principais resultados obtidos indicam que, o referido programa exerceu um impacto positivo para o número de contratações dos trabalhadores, com grandes disparidades entre as contratações conforme o subgrupo de análise, como por exemplo, observou-se um aumento nas contratações líquidas das mulheres de 15 a 43 anos que implicou em quedas salariais. Contrariamente, descata-se o impacto do programa no subgrupo dos homens, o que corrobora que o fenômeno da política pública é restrito as mulheres de 15 a 43 anos que são mais afetadas pela lei.

Tendo em vista os objetivos das adesões das empresas ao Programa Empresa Cidadã, o presente artigo também avaliou os impactos destas sobre os períodos de exposição ao programa, nos 2 anos antes e nos 4 anos após a Lei 11.770/2008. Adicionalmente, o tempo de exposição antes da lei sob a influência do programa pode implicar em resultados heterogêneos, uma vez que as empresas que fizeram adesão ao programa no período pré-lei já estavam sob a influência de algum outro determinante, isto é, as empresas já adotavam uma postura mais defensiva em relação à contratação de mulheres, caracterizando como um processo de discriminação.

É importante ressaltar também que, observou-se outro comportamento para o período de exposição após o programa, indicando um efeito positivo sobre as contratações dos subgrupos da amostra, particularmente das mulheres de 15 a 43 anos e das mulheres. Dessa forma, fez-se necessário uma análise dos salários de contratação, no entanto, foi verificada que, em nível nacional, no quarto ano de exposição ao programa houve um impacto negativo do programa sobre os salários para todos os subgrupos, com magnitude acentuada para as mulheres de 15 a 43 anos.

Diante do exposto, conclui-se que essas considerações finais têm consequências imediatas em termos de formulação de política. Mesmo que sinalizem para a ampliação das oportunidades de trabalho para as mulheres pós-benefício e, em alguns aspectos para a redução das desigualdades de gênero, ainda existe um grande caminho a ser percorrido no sentido de observar o funcionamento do mercado de trabalho e sua dinâmica que é bastante heterogênea. Neste sentido, a extensão da licença-maternidade com abrangência um tanto quanto limitada não representa a solução do dilema tratado. A nova regra da lei da licença-maternidade serviu para trazer o tema à discussão, mais ainda se faz necessário um trabalho de conscientização do empresariado quanto à importância de estratégia para minimizar a ausência da empregada beneficiária.

**REFERÊNCIAS**

BAKER, M.; MILLIGAN, K. Maternal employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates. **Journal of Health Economics**, Elsevier, v. 27, n.4, p. 871-887, 2008.

BAUM. C. L. The effect of state maternity leave legislation and the 1993 Family and Medical Leave Act on employment and wages. **Labour Economics**, v. 10, n.5, p. 573-596, 2003.

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 no 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 10 set. 2008. Seção 1, p. 1.

CARVALHO, S. 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** – PPE, v.36, n.3, p.489 – 524, 2006.

DAHL, G.B.; LOKEN, K.V; MOGSTAD, M. SALVANES, K.V. What Is the Case for Paid Maternity Leave? **National Bureau of Economic Research**, 2013 (NBER Working Papers n. 19595).

GALLEN, Y. The effect of maternity leave extensions on firms and coworkers. **Munich Personal Repec Archive**, 2016 (MPRA Paper n. 73284)*.*

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Anuário estatístico do Brasil**: 1970. Rio de Janeiro. 1970.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios**. PNAD, 2013. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf, acesso em 20 de outubro de 2016.

LALIVE, R. ZWEIMÜLLER, J. [How does parental leave affect fertility and return to work? Evidence from two natural experiments](https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&cluster=11123963382105895723&btnI=1&hl=pt-BR). **The Quarterly Journal of Economics,** v.124, n.3, p. 1363-1402, 2009.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. Programa Empresa Cidadã. **Dados das empresas participantes do Programa Empresa Cidadã**. Brasil. MF. 2010, 2011, 2012 e 2013.

RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais**. Microdados RAIS Identificada – Pesquisa básica. Brasil. MTE. 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 e 2013.

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

THOMAS, M. The Impact of Mandated Maternity Benefits on the Gender Differential in Promotions: Examining the Role of Adverse Selection. **Department of Economics**Working Paper. Chicago: University of Chicago, 2015.

WALDFOGEL. J. The impact of the family and medical leave act. **Journal of Policy Analysis and Management**. v. 18, n.2, p.281-302, 1999.

1. Os autores agradecem ao apoio financeiro da FAPEMIG, CNPq e CAPES. [↑](#footnote-ref-1)
2. Doutoranda em Economia na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) [↑](#footnote-ref-2)
3. Doutor em Economia (USP). Professor Associado em Economia na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) [↑](#footnote-ref-3)
4. Doutor em Economia (University College of London). Técnico de planejamento e pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) [↑](#footnote-ref-4)
5. Notem-se, ainda, algumas medidas de proteção a favor da licença-maternidade, a saber: a prevenção à exposição aos riscos para a saúde e segurança durante a gravidez, o direito à licença-maternidade remunerada, a proteção contra a discriminação no trabalho ou demissão, assim como o direito a voltar ao trabalho após a licença. [↑](#footnote-ref-5)
6. As empresas que aderirem poderão abater do IR (Imposto de Renda) devido os valores dos dois salários extras. A regra só vale para as empresas que têm tributação sobre o lucro real. [↑](#footnote-ref-6)
7. Número de empresas que aderiram ao lucro real. [↑](#footnote-ref-7)
8. O FMLA garante que as empresas devam estabelecer até 12 semanas de licença-maternidade não-remunerada para suas funcionárias, em estabelecimentos com mais de 50 empregados. [↑](#footnote-ref-8)
9. Convém destacar que o governo de Taiwan, no ano de 1984, aprovou e sancionou uma legislação trabalhista que concedia o direito a um período de licença-maternidade remunerada de oito semanas para as mulheres no mercado de trabalho. [↑](#footnote-ref-9)
10. O método de estimação empregado neste estudo é conhecido como diferenças em diferenças bastante aplicado para avaliar os efeitos de um programa governamental. Assim, consiste em dois grupos de indivíduos: i) tratamento, aqueles diretamente afetados pela prorrogação do benefício da licença-maternidade, cujos indivíduos se beneficiariam da política; ii) controle, que são semelhantes com os do grupo de tratamento, mas que não foram afetados pela prorrogação do benefício da licença-maternidade. [↑](#footnote-ref-10)
11. O Senado aprovou, no dia 09 (nove) de março de 2016, mas só vai ter efeito a partir de janeiro de 2017, um projeto de lei que prevê a ampliação da licença paternidade de 5 para 20 dias, para os trabalhadores que fazem parte do Programa Empresa Cidadã. [↑](#footnote-ref-11)