

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE ECONOMIA

THAÍS LIMA FELIPE

**IMPACTO DA LICENÇA MATERNIDADE SOBRE MULHERES NO SETOR PÚBLICO E  
PRIVADO**

JUIZ DE FORA - MG  
2020

THAÍS LIMA FELIPE

**IMPACTO DA LICENÇA MATERNIDADE SOBRE MULHERES NO SETOR PÚBLICO E  
PRIVADO**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof<sup>a</sup>. Laura de Carvalho Schiavon  
Co-orientadores: Prof. Ricardo da Silva Freguglia e M<sup>a</sup>.  
Ísis Ferreira Lira

JUIZ DE FORA - MG  
2020

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da  
Biblioteca Universitária da UFJF,  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Felipe, Thaís Lima.

O impacto da licença maternidade sobre mulheres no setor  
público e privado / Thaís Lima Felipe. -- 2021.  
59 f.

Orientador: Laura de Carvalho Schiavon

Coorientadores: Ricardo da Silva Freguglia , Ísis Ferreira Lira

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade  
Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Economia, 2021.

1. Mercado de trabalho. 2. Licença maternidade. 3. Estudo de  
Evento. 4. Diferenças em diferenças. I. de Carvalho Schiavon, Laura,  
orient. II. da Silva Freguglia , Ricardo , coorient. III. Ferreira Lira, Ísis ,  
coorient. IV. Título.



**FACULDADE DE ECONOMIA / UFJF**

**ATA DE APROVAÇÃO DE MONOGRAFIA II (MONO B)**

Ao Presidente da Comissão Coordenadora de Monografias

Na data de 09/09/2021, a Banca Examinadora, composta pelos professores

1 – Laura de Carvalho Schiavon - orientador(a);

2 – Ricardo da Silva Freguglia – co-orientador(a),

3 – Ísis Ferreira Lira – co-orientador(a) e

4 – Flávia Lúcia Chein Feres, reuniu-se para avaliar a monografia do acadêmico Thaís Lima Felipe, intitulada: Impacto da licença maternidade sobre mulheres no setor público e privado.

Após a avaliação, a Banca não sugeriu alterações ao texto apresentado.

Na data de 09/09/2021, a Banca a reuniu-se resolvendo APROVAR a referida monografia.

Juiz de Fora, 09/09/2021.

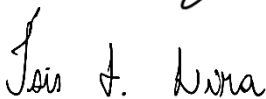
Prof.(<sup>a</sup>) Laura de Carvalho Schiavon



Prof.(<sup>a</sup>) Ricardo da Silva Freguglia



Prof.(<sup>a</sup>) Ísis Ferreira Lira



Prof.(<sup>a</sup>) Flávia Lúcia Chein Feres



Recebido em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Presidente da C.C.M.



MONOGRAFIA – TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE ECONOMIA

Relatório sintético da Banca Examinadora da monografia intitulada:

**Impacto da licença maternidade sobre mulheres no setor público e privado**

Apresentada pelo(a) acadêmico(a):

**Thaís Lima Felipe**

Síntese das alterações propostas:

A Banca não sugeriu alterações no texto apresentado e indicou o referido trabalho ao Prêmio Minas de Economia.



---

Prof.(ª) Orientador(a)

Juiz de Fora, 09 / 09/ 2021 .

## AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer profundamente a todos que estiveram comigo durante esses anos de graduação.

Agradeço imensamente à minha família, principalmente aos meus pais, que dedicaram suas vidas para que eu tivesse uma educação de qualidade. Obrigada por todo apoio e incentivo na busca pelos meus sonhos. Vocês foram essenciais neste caminho!

Aos queridos amigos que fiz durante a faculdade por tornarem essa jornada mais leve e compartilharem grandes momentos juntos.

Às minhas amigas de longa data que sempre me incentivaram e acreditaram em mim durante todos os momentos da minha vida. Especialmente à Rafaela que por tantas vezes revisou este trabalho.

À minha orientadora, Laura, por todo apoio e incentivo durante o desenvolvimento dessa pesquisa. Você é uma grande inspiração!

Ao meu co-orientador, Ricardo, que me deu oportunidade de desenvolver uma iniciação científica logo no início da graduação. Muito obrigada!

Agradeço imensamente à Ísis Lira e à Débora Meireles pelo imenso apoio e carinho.

À todos professores que dedicaram seu tempo à minha formação, especialmente ao professor Alexandre Zanini e Paulo Coimbra que me marcaram especialmente.

À Universidade pública de qualidade por me permitir realizar esse sonho que não era só meu, mas de toda minha família!

Este trabalho é dedicado a todas as mulheres que lutam e lutaram no passado por um mundo mais igualitário, sobretudo no mercado de trabalho. Seguiremos lutando!

“Conheça todas teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana.”

Carl Jung

## RESUMO

Este trabalho examina o impacto da licença maternidade remunerada sobre mulheres empregadas no mercado formal público e privado do Brasil. Os dados utilizados são provenientes da RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais) disponibilizados pela Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia e compreendem o período entre 2012 e 2018 para o estado de São Paulo. Os resultados foram estimados por meio do método de estudo de evento e mostram impactos heterogêneos entre setor público e privado. No ano posterior à licença maternidade, o impacto negativo sobre a remuneração nominal das mulheres é quatro vezes maior sobre o setor privado e persiste pelos próximos seis anos. As mulheres empregadas no setor privado tem maior probabilidade de se desligarem do vínculo empregatício. Mulheres com maior nível de escolaridade têm um impacto negativo maior sobre a remuneração no setor privado, o oposto acontece no setor público. As estimativas indicam que a política de licença maternidade pode não ser suficiente para manter as mulheres no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Licença maternidade. Mercado de trabalho. Diferenças-em-diferenças. Estudo de evento.



## **ABSTRACT**

This study examines the maternity leave impact for women who participate in the formal public and private labor market in Brazil. The data used in this study were made available by the Labor Secretary of Ministry of Economy and includes the period from 2012 to 2018 for the state of São Paulo. The results were estimated using the event study method and show heterogeneous impacts between the public and private sectors. In the year after maternity leave, the impact on women's nominal earnings is negative and four times greater on the private sector and persists for the next six years. Women employed in the private sector are more likely to leave employment. Women with a higher level of education have a negative and greater impact on earnings in the private sector, the opposite happens in the public sector. Estimates indicate that the maternity leave policy may not be sufficient to keep women in the labor market.

Keywords: Maternity leave. Labor market. Differences-in-differences. Event Study.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Legislação de licença maternidade e paternidade no Brasil.....	17
---	----

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Número e proporção de licença maternidade para o setor público e setor privado .....	24
Figura 2 - Proporção de mulheres por categoria.....	25
Figura 3 - Análise gráfica estudo de evento para Log de Remuneração Nominal .....	29
Figura 4 - Análise gráfica estudo de evento para Remuneração Nominal por hora .....	30
Figura 5 - Análise gráfica estudo de evento para Nível de escolaridade.....	30
Figura 6 - Análise gráfica estudo de evento para Horas contratadas.....	31
Figura 7 - Análise gráfica estudo de evento para Demissão.....	32
Figura 8 - Análise gráfica estudo de evento para Pedir Demissão .....	32
Figura 9 - Análise gráfica estudo de evento para Separação .....	33
Figura 10 - Análise gráfica estudo de evento para Mudança de ocupação.....	34
Figura 11 - Análise gráfica do estudo de evento para Log da Remuneração Nominal por recorte .....	35
Figura 12 - Análise gráfica do estudo de evento para Nível de escolaridade por recorte .....	36
Figura 13 - Análise gráfica do estudo de evento para Horas contratadas por recorte ....	37
Figura 14 - Análise gráfica do estudo de evento para Log da Remuneração Nominal por recorte .....	39
Figura 15 - Análise gráfica do estudo de evento para Nível de escolaridade por recorte .....	40
Figura 16 - Análise gráfica do estudo de evento para Horas contratadas por recorte ....	41
Figura 17 - Análise gráfica estudo de evento para Log de Remuneração Nominal para amostra com mulheres nos 7 anos (2012 a 2018).....	54
Figura 18 - Análise gráfica estudo de evento para Remuneração Nominal por hora para amostra com mulheres nos 7 anos (2012 a 2018).....	54
Figura 19 - Análise gráfica estudo de evento para Horas contratadas para amostra com mulheres nos 7 anos (2012 a 2018). .....	55
Figura 20 - Análise gráfica estudo de evento para Nível de escolaridade para amostra com mulheres nos 7 anos (2012 a 2018). .....	55

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Descrição de variáveis utilizadas no estudo de evento .....	23
Tabela 2 - Estatísticas descritivas dos painéis .....	26
Tabela 3 - Resultado regressões por diferenças-em-diferenças.....	27
Tabela 4 - Resultado regressões por estudo de evento para setor público. ....	49
Tabela 5- Resultado regressões por estudo de evento sobre variáveis de permanência no mercado de trabalho para setor público.....	50
Tabela 6 - Resultado regressões por estudo de evento para setor privado. ....	51
Tabela 7 - Resultado regressões por estudo de evento sobre variáveis de permanência no mercado de trabalho para setor privado.....	52
Tabela 8 - Estatísticas descritivas dos painéis para setor público e privado para amostra com mulheres presentes nos 7 anos (2012 a 2018). ....	53

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

CEO – Chief Executive Officer (Diretor Executivo).

MBA - Mestres em Administração de Negócios

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>ARCABOUÇO INSTITUCIONAL.....</b>	<b>16</b>
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>19</b>
	<i>4.1 Dados.....</i>	<i>19</i>
	<i>4.2 Método .....</i>	<i>20</i>
	<i>4.3 Estatísticas Descritivas .....</i>	<i>23</i>
<b>5</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>27</b>
	<i>5.1 Regressões .....</i>	<i>27</i>
	<i>5.1.1 Diferenças-em-diferenças.....</i>	<i>27</i>
	<i>5.1.2 Estudo de Evento .....</i>	<i>28</i>
	<i>5.2 Heterogeneidade dos resultados .....</i>	<i>34</i>
	<i>5.2.1 Por idade.....</i>	<i>34</i>
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>42</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>43</b>
	<b>APÊNDICE A – Tabelas de regressões do estudo de evento. ....</b>	<b>49</b>
	<b>APÊNDICE B – Resultados para amostra com mulheres nos 7 anos (2012 a 2018). ....</b>	<b>53</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As políticas de licença maternidade são implementadas para que as mães possam conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares na presença do novo filho. Pesquisadores e ativistas da causa defendem que a política pode ter benefícios sobre o desenvolvimento da criança e sobre a igualdade de gênero (Kleven *et al.*, 2019; Goldin, 2014; Goldin e Katz, 2016). O impacto da licença maternidade depende de fatores específicos como remuneração, duração da licença, elegibilidade, características sociais e culturais de cada país.

A participação das mulheres no mercado de trabalho cresceu significativamente nas últimas décadas diante aos diversos fatores como o maior grau de escolaridade das mulheres, políticas públicas de licença maternidade e cotas de gênero, entre outras (Mulligan e Rubinstein, 2008; Bertrand *et al.*, 2010; Han *et al.*, 2009; Rossin-Slater *et al.*, 2013; 2015). Embora tenha crescido, pouco mais de 60% das mulheres participavam da força de trabalho no Brasil em 2015 (IPEA, 2019). As interrupções na carreira associadas à maternidade também podem explicar essa discrepância entre participação feminina e masculina no mercado de trabalho (Bertrand *et al.*, 2010).

Desta forma, as escolhas sobre maternidade podem afetar as decisões relacionadas à atuação no mercado de trabalho por parte das mulheres. O relatório do Banco Mundial sobre gênero mostra que o setor público tende a ser um setor com menor discriminação de gênero se comparado ao setor privado, principalmente em países que optam por políticas de não discriminação (World Bank, 2020). No Brasil, as mulheres representavam 59,3% dos funcionários públicos em 2017, ainda que os homens apresentassem um salário médio superior ao das mulheres (IPEA, 2020). Esses dados revelam a importância de analisar a trajetória da mulher no setor público e como isso pode se diferenciar do setor privado.

No Brasil, todas as mulheres empregadas formalmente são elegíveis para 120 dias de licença remunerada logo após o nascimento do filho<sup>1</sup>. A partir da base de dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) foi possível identificar as mulheres elegíveis para a licença a fim de observar e analisar o impacto da maternidade no setor público e privado. Para esse estudo utilizou-se a estratégia empírica de Diferenças-em-

---

<sup>1</sup> A licença maternidade pode se iniciar antes do nascimento do filho dependendo das condições em que a grávida se encontra.

diferenças e de Estudo de Evento (event study) que explora a trajetória da mulher no mercado de trabalho antes e depois da licença maternidade controlando por efeitos fixos de ano, características individuais e do empregador. Para medir o impacto foram analisadas variáveis de remuneração, horas contratadas, probabilidade de separação entre outras para os anos de 2012 a 2018. Para isso, foram construídos painéis do setor público e privado utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes ao estado de São Paulo fornecidos pela Secretaria do Trabalho no Ministério da Economia.

Os resultados do estudo de evento mostram impactos heterogêneos entre setor público e privado. No ano posterior à licença maternidade, a remuneração nominal das mulheres sofre um impacto negativo. No entanto, o impacto é quatro vezes maior sobre o setor privado. Embora o efeito da maternidade se reduza nos anos seguintes, ainda é persistente pelos próximos seis anos. O impacto sobre a remuneração pode ser um dos mecanismo de transmissão do efeito da queda nas horas contratadas ou do desligamento do vínculo. As duas variáveis são impactadas pela licença maternidade.

No setor público, o número de horas contratadas sofre uma contração pouco significativa e a probabilidade de separação é 2% maior se comparada ao ano anterior à licença. No setor privado, por outro lado, o número de horas contratadas cai 40% e a probabilidade de separação do vínculo é 30% maior no ano seguinte à licença maternidade. Mulheres com maior nível de escolaridade têm maior impacto sobre a remuneração no setor privado, o oposto acontece no setor público. Além disso, o nível de escolaridade das mulheres sofre um impacto negativo de 40% e 4% após 6 anos da licença maternidade no setor privado e público, respectivamente. As estimativas indicam que a política de licença maternidade pode não ser suficiente para manter as mulheres no mercado de trabalho.

Com esse trabalho busca-se contribuir para literatura nacional que estuda os impactos da maternidade no setor privado como Carvalho *et al.* (2006) e Machado e Pinho Neto (2016) que sugerem uma relação negativa entre a maternidade e a participação de mulheres no mercado de trabalho. Como diferencial, este trabalho busca compreender os efeitos da maternidade sobre a trajetória feminina no mercado de trabalho brasileiro e os efeitos heterogêneos entre setor público e privado. Utilizando uma abordagem muito similar à utilizada internacionalmente, espera-se que esse trabalho possa contribuir para formulações de políticas de licença maternidade e paternidade mais representativas e que abranjam as diversidades entre setor público e privado.



Este trabalho é composto, além desta seção introdutória, de mais seis seções. A segunda seção apresenta a revisão de literatura, a terceira apresenta o arcabouço institucional, a quarta descreve os dados, a metodologia e estatísticas descritivas das variáveis analisadas neste trabalho, a quinta seção se dedica as análises dos resultados e, por último, a conclusão.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

A taxa de participação das mulheres na força de trabalho vem crescendo significativamente nos últimos anos. A proporção de mulheres no mercado de trabalho passou de 67,1% em 1990 para 80,7% em 2010 entre os países da OCDE<sup>2</sup> (Blau e Kahn, 2013). No Brasil, a taxa de participação feminina passou de 56,1% para 61,6% entre 1992 e 2015, enquanto que a taxa de participação masculina caiu de 89,5% para 83,5% no mesmo período (IPEA, 2019). Além da maior qualificação das mulheres, outros fatores como disseminação da pílula contraceptiva, aumento na taxa de divórcios, assim como o crescimento do setor de serviços foram determinantes no processo de inserção da mulher no mercado de trabalho (Bailey, 2006; Goldin, 2006; Olivetti e Petrongolo, 2016). Embora a mulher tenha ganhado mais espaço no mercado de trabalho, alguns fatores, inclusive a maternidade, são questões que podem afetar a inserção e permanência feminina no setor privado e público (Rossin-Slater *et al.*, 2017; Machado e Pinho Neto, 2016; Carvalho *et al.*, 2006; Isen e Stevenson, 2010; Bartel *et al.*, 2018; Olivetti e Petrongolo, 2017).

A crescente participação das mulheres na força de trabalho permitiu, ao longo dos anos, uma redução da desigualdade salarial entre gênero como efeito, sobretudo, do investimento em capital humano por parte das mulheres (Mulligan e Rubinstein, 2008). Além disso, o crescimento do setor de serviços, principalmente no pós-guerra, criou empregos cujas características correspondem melhor às preferências e papéis socialmente aceitos das mulheres aumentando a demanda relativa de trabalho feminino e, conseqüentemente, contribuindo para a convergência entre gênero (Olivetti e Petrongolo, 2016). Entre os países industrializados, a participação das mulheres no total de horas trabalhadas chegou a atingir 45% em alguns países em 2005, enquanto que os rendimentos femininos atingiram 80% dos ganhos masculinos por volta de 2010 (Olivetti e Petrongolo, 2016).

No entanto, a diferença de gênero ainda é um problema persistente na vida das mulheres. Recentes trabalhos têm dado atenção para a importância das normas sociais<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico.

<sup>3</sup> As normas sociais são regras de comportamento que regulam as interações humanas. Uma vez instituída, essas normas tendem a se perpetuar no comportamento social sendo passado para outras gerações. (Ariely, 2008).

nas decisões educacionais e profissionais das mulheres como um dos importantes fatores para persistência da desigualdade de gênero (Dhar *et al.*, 2019; 2018; Jayachandran, 2019). Quando os pais apresentam um comportamento mais discriminatório, seus filhos ou filhas têm 11% mais chance de reproduzir essas atitudes, sendo que as mães têm relativamente mais impacto sobre o comportamento dos filhos (Dhar *et al.*, 2019). Além das normas sociais, as mulheres podem enfrentar outros desafios na tomada de decisão educacional e profissional que pode perpetuar a desigualdade de gênero. Um estudo de Borker (2017) investiga como o assédio sofrido por mulheres nas ruas afeta suas decisões econômicas, de formação de capital humano e, conseqüentemente, a remuneração futura para mulheres da Índia. De acordo com o estudo, as mulheres enfrentam tradeoff<sup>4</sup> entre qualidade do centro de ensino e segurança no deslocamento, o que pode refletir em um declínio de 20% em seus salários após a faculdade (Borker, 2017).

Embora as mulheres sejam, na média, mais escolarizadas que os homens, ainda são sub representadas em cargos de liderança (Goldin, 2014; Card *et al.*, 2014). A proporção de executivas que se tornam CEO<sup>5</sup> é menos da metade dos executivos do sexo masculino em todas as idades, enquanto que a taxa de permanência dos homens executivos é duas vezes a das executivas (Gayle, 2012). Por outro lado, Buser e Yuan (2016) apontam que as mulheres são menos propensas a assumir cargos gerenciais devido às suas preferências menos competitivas. Parte da disparidade salarial entre gênero, 15% ou mais, se deve a sub-representação das mulheres que recebem 90% do prêmio de remuneração auferido pelos homens (Card *et al.*, 2014). As interrupções na carreira das mulheres parece ser outro importante fator. Bertrand *et al.* (2010) apontam que as mulheres são 22% mais propensas a interrupções que os homens, sendo que mulheres com MBA<sup>6</sup> que tem filhos trabalham 24% menos horas que os homens com MBA, enquanto que mulheres sem filhos trabalham 3,3% menos que homens. As interrupções na carreira de mulheres se devem, principalmente, à maternidade.

Kleven *et al.* (2019) mostram que o impacto negativo da maternidade sobre a carreira das mulheres se acentuou ao longo dos anos na Dinamarca. Em 1980, o nascimento do filho estava associado a uma redução de 40% na jornada de trabalho das

---

<sup>4</sup> Tradeoff representa uma situação de conflito de decisão em que o indivíduo deve fazer uma escolha em detrimento de outra.

<sup>5</sup> *Chief Executive Officer (Diretor Executivo)*.

<sup>6</sup> Master in Business Administration (Mestre em Administração de Empresas).

mulheres. Em 2013, a redução foi de 80%, na média. Esses efeitos da maternidade sobre jornada, salários e participação no mercado de trabalho persistem por aproximadamente 10 anos após o nascimento do primeiro filho. Diante deste problema, a educação e experiência no mercado de trabalho são importantes para reduzir a penalidade salarial por maternidade. Adicionalmente, o impacto da educação e experiência pode ter efeito heterogêneo sobre as mulheres. De acordo com Jee *et al.* (2018), a educação tem efeito mais significativo sobre mães de filho único enquanto a experiência desempenha papel mais efetivo sobre as mães com mais filhos.

No entanto, o investimento em capital humano por parte das mulheres não tem sido suficiente para reduzir o impacto da penalidade por maternidade (Jee *et al.*, 2018). Alguns estudos têm investigado a importância de políticas de licença maternidade e paternidade na redução desses efeitos na carreira das mulheres (Han *et al.*, 2009; Rossin-Slater *et al.*, 2013; 2017; Bartel *et al.*, 2018; Olivetti e Petrongolo, 2017; Kuziemko *et al.*, 2018). A maioria dos países apresenta políticas de licença maternidade, porém os programas podem variar conforme a duração, benefícios, tipo de financiamento e elegibilidade para a licença.

As políticas de licença maternidade podem impactar as mulheres de formas diferentes. Para mulheres que, de outra forma, permaneceriam empregadas, provavelmente aumentará o tempo de afastamento, mas sem impacto no emprego de curto prazo; enquanto que para aquelas que, de outra forma, deixariam seu emprego, a política pode aumentar o emprego no curto prazo (Rossin-Slater, 2018). Um programa de licença remunerada para mães e pais instituído na Califórnia (EUA) dobrou a taxa de licença entre mães de bebês com menos de um ano. O impacto foi maior para mães menos favorecidas sugerindo que políticas de licença remunerada podem reduzir as disparidades no uso das licenças (Rossin-Slater *et al.*, 2013). Por outro lado, programas de licença parental podem aumentar o tempo que os pais passam com os recém-nascidos e reduzir o impacto da maternidade na carreira das mães (Bartel *et al.*, 2018).

O programa federal e estadual dos Estados Unidos que estendeu a licença para os pais teve efeito positivo sobre a licença maternidade. Em seu estudo, Han *et al.*, encontraram um aumento de 13% na licença materna durante o mês do nascimento e de 16% no mês após o nascimento. O programa teve pouco efeito sobre o emprego dos pais sugerindo que a presença de filhos tem um menor impacto sobre a oferta de trabalho dos homens do que das mulheres (Han *et al.*, 2009). Na Alemanha, a implementação de um programa de licença remunerada de um ano teve impacto positivo sobre o emprego de

mulheres mais escolarizadas. As mães têm 12% mais chance de conseguir um emprego após o término da licença (Kluve *et al.*, 2013; Bergemann e Riphahn, 2015). Por outro lado, Olivetti e Petrongolo (2017) apontam que os impactos das políticas de licença parental no emprego e nos rendimentos tendem a ser mais benéficos para as mulheres menos qualificadas, possivelmente com um impacto prejudicial sobre os rendimentos das mulheres de alta qualificação.

Para o Brasil, as alterações na legislação de licença maternidade instituídas a partir da Constituição Federal de 1988, que passaram o período de licença de 84 dias para 120 dias, parece não ter elevado a retenção das mulheres no mercado de trabalho ou mesmo sua oferta de trabalho (BRASIL, 1988; Carvalho *et al.*, 2006). Em contrapartida, a extensão da licença maternidade em 60 dias através do Programa Empresa Cidadã em 2010 refletiu em uma queda acentuada do emprego principalmente após cinco meses, período de proteção ao emprego (BRASIL, 2010; Machado e Pinho Neto, 2016). Após um ano do nascimento do bebê, o emprego parece se estabilizar novamente, mas três anos depois, quase metade das mulheres estava fora do mercado de trabalho formal (Machado e Pinho Neto, 2016).

Além dos efeitos sobre a oferta de mão de obra, as políticas de licença maternidade têm impactos sobre as empresas que demandam força de trabalho. As empresas privadas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã apresentaram um crescimento superior ao das empresas que não aderiram ao programa após a lei. Isso refletiu em um aumento das contratações líquidas de mulheres com maior impacto entre aquelas de idade fértil (Meireles, 2018).

Tendo em vista os impactos da maternidade em suas carreiras, as mulheres podem antecipar esses efeitos na tomada de decisão profissional (Kuziemko *et al.*, 2018). Isen e Stevenson (2010) apontam que as mulheres têm adiado o momento da maternidade à medida que se tornam mais escolarizadas sugerindo, assim, um maior custo de oportunidade de interrupções na carreira. As mulheres com filhos podem optar por cargos e empresas mais “amigáveis familiarmente”. De acordo com Kleven *et al.* (2019), dez anos após o parto as mulheres são 12% mais propensas que os homens a trabalhar no setor público como resultado da maternidade.

No Brasil, o setor público é constituído, em sua maioria, por mulheres chegando a 57% para o total de funcionários, enquanto que elas ainda representam 37% dos empregados no setor privado (Barbosa e Barbosa Filho, 2013). A educação explica parte dessa disparidade visto que o trabalhador com maior nível de escolaridade tem maior

probabilidade de participar do setor público, além do nível salarial que é maior para os funcionários públicos do que para os privados (Barbosa e Barbosa Filho, 2013).

Embora assim como no setor privado as funcionárias são, em média, mais escolarizadas que os homens, existe uma desigualdade salarial no setor público de 16,9% mesmo se considerado as diferenças de treinamento, experiências, características regionais entre outras variáveis de controle (Vaz, 2018). Além disso, as funcionárias públicas ocupam, principalmente, as atividades relacionadas à saúde, educação e serviços sociais (67,2%). Pode haver, desta forma, uma auto seleção das mulheres por postos de trabalho que reforcem o “papel de cuidado que é historicamente atribuído às mulheres, ou da preferência por ocupações mais estáveis, como a carreira docente, entre outros fatores” (Vaz, 2018). Essas evidências revelam que mesmo com as especificidades do setor público cuja admissão ocorre via concursos públicos, a discriminação de gênero persiste.

A trajetória da mulher no mercado de trabalho está fortemente associada à presença de filhos, assim, as políticas de licença maternidade e paternidade podem reduzir o impacto da maternidade a fim de buscar maior igualdade de gênero seja no setor público ou privado. Neste sentido, dado a escassez de estudos que busquem avaliar a decisão de maternidade no setor público, este trabalho busca analisar a trajetória da mulher no mercado de trabalho público e compreender como as decisões de maternidade se comportam neste setor.

### 3 ARCABOUÇO INSTITUCIONAL

Esta seção apresenta uma visão geral sobre as políticas de licença maternidade que podem afetar a participação e permanência das mulheres no mercado de trabalho assim como sua remuneração. Embora a política de licença maternidade não seja o objeto de pesquisa, vale compreender sua institucionalização e desdobramentos, especialmente, das diferentes composições da política para o setor público e privado.

No Brasil, a licença maternidade foi instituída juntamente com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943 que garantia às mulheres 84 dias de licença pagos pelo empregador (BRASIL, 1943). Em 1988, com a Constituição Federal, esse direito passou a ser pago pela Previdência Social assegurando às mulheres 120 dias de licença integralmente remunerada (BRASIL, 1988). As mães poderiam iniciar a licença 28 dias antes do parto ou no dia do nascimento do filho sem prejuízo da estabilidade do emprego pelos próximos cinco meses.

Em 1994, com o advento da Lei nº 8.861, as trabalhadoras da área rural passaram a ter direito ao benefício desde que comprovado o exercício de atividade rural durante 10 meses dos 12 meses imediatamente anteriores ao início do benefício (BRASIL, 1994). Para as mães em processo de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção foi assegurado, a partir da Lei nº. 10.421/2002, o benefício de 120 dias para crianças de até um ano de idade, 60 dias para crianças de 1 a 4 anos e 30 dias para crianças de 4 a 8 anos (BRASIL, 2002).

Outro importante avanço na legislação de licença maternidade se refere à Lei nº 12.873/2013 que assegurou ao pai o direito à licença maternidade que a mãe não tenha usufruído, em caso de falecimento da mãe da criança, exceto por falecimento do filho ou abandono (BRASIL, 2013). A mesma lei garante ao pai a licença maternidade para casos de adoção.

Em 2008, a Lei nº 11.770 instituiu o Programa Empresa Cidadã a fim de incentivar a extensão do período de licença maternidade para trabalhadoras de firmas participantes (BRASIL, 2008). A participação do programa é voluntária e prevê a dedução de imposto sobre lucro real da firma que estender em 60 dias a licença maternidade de suas funcionárias. Desde a criação da lei, as funcionárias públicas gestantes ou adotantes tiveram direito aos 60 dias de licença além dos previstos na Constituição. Para

trabalhadoras do setor privado a lei só entrou em vigor em 2010 após o decreto nº 7.052. A mãe pode solicitar o benefício até o final do primeiro mês após o parto (BRASIL, 2009).

Inicialmente, consolidada juntamente com a licença maternidade a partir da legislação de 1988, a licença paternidade garantia 5 dias aos pais de recém nascidos que se estendeu por mais 15 dias para servidores públicos e funcionários de empresas privadas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã através da lei 13.257/16 (BRASIL, 2016).

O Quadro 1 mostra as alterações da legislação de licença maternidade e paternidade ao longo dos anos no Brasil.

Quadro 1 - Legislação de licença maternidade e paternidade no Brasil

Ano	Licença Maternidade		Licença Paternidade	
	Público	Privado	Público	Privado
1943	Introduziu 84 dias de licença	Introduziu 84 dias de licença		
1988	Introduziu 120 dias de licença	Introduziu 120 dias de licença	Introduziu 5 dias de licença	Introduziu 5 dias de licença
1994	Estendeu a licença para trabalhadoras rurais	Estendeu a licença para trabalhadoras rurais		
2002	Estendeu a licença para adotantes (120 dias - crianças de até um ano de idade, 60 dias - crianças de 1 a 4 anos e 30 dias - crianças de 4 a 8 anos)	Estendeu a licença para adotantes (120 dias - crianças de até um ano de idade, 60 dias - crianças de 1 a 4 anos e 30 dias - crianças de 4 a 8 anos)		
2008	Estendeu em 60 dias a licença para gestantes e adotantes (independente da idade da criança)			
2013			Licença maternidade usufruída pelo pai em caso de óbito da mãe ou adoção (120 dias)	Licença maternidade usufruída pelo pai em caso de óbito da mãe ou adoção (120 dias)
2010		Estendeu em 60 dias a licença para gestantes e adotantes (independente da idade da criança) vinculadas ao Programa		



		Empresa Cidadã (total de 180 dias)		
<b>2016</b>			Estendeu em 15 dias a licença para funcionários (total de 20 dias)	Estendeu em 15 dias a licença para empregados vinculados ao Programa Empresa Cidadã (total de 20 dias)

Fonte: Produção própria com base nas informações do INSS e Receita Federal.

Tais alterações na política de licença maternidade no Brasil são importantes para compreender a trajetória da mulher no mercado de trabalho, seja no setor público ou privado.

## 4 METODOLOGIA

### 4.1 Dados

As análises são baseadas nos dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) que abrange a população com vínculo formal empregatício do Brasil. A RAIS é constituída por um conjunto de variáveis contendo características do trabalhador como idade, estado civil, cor, etc e do empregador como CNPJ da empresa, horas trabalhadas, remuneração, entre outras informações que possibilitam observar a trajetória das mulheres no mercado de trabalho.

O estudo foi restringido às mulheres entre 10 e 40 anos de idade com algum vínculo empregatício no estado de São Paulo entre 2012 e 2018. Optou-se por manter na base somente mulheres que não tiraram licença maternidade ou que tiraram licença maternidade somente uma vez no período analisado. Além disso, foram excluídas da amostra informações que assumiam valores idênticos para o mesmo CPF no mesmo ano, ou seja, que eram duplicadas. Vale ressaltar, no entanto, que podem haver mais de uma informação do mesmo CPF no mesmo ano caso o trabalhador assuma dois cargos diferentes. Essas informações foram mantidas na amostra.

Foram construídos dois painéis anuais: (1) setor público e (2) setor privado. Com base na variável de natureza jurídica foi construída uma dummy que assume valor 1 para trabalhadoras vinculadas ao setor público e 0, caso contrário. Isso permitiu que os resultados fossem obtidos separadamente para os dois setores e possibilitou a comparação entre o impacto da maternidade sobre mulheres vinculadas ao setor público e privado.

No entanto, algumas restrições foram estabelecidas para amostra do setor público: (1) foram considerados somente as funcionárias públicas contratadas via concurso público, estratégia utilizada por Araújo (2020) a fim de evitar viés de seleção associados a cargos políticos; (2) também foram incluídas funcionárias associadas ao governo (municipal, estadual e federal) e (3) instituições controladas pelo governo como universidades, postos de saúde, etc; (4) vínculos com Empresas Públicas, Associações Públicas, Fundos Públicos e Consórcio Público de Direito Privado não foram incluídos; (5) militares e cargos políticos não foram incluídos. Para o setor privado foram consideradas todas as outras categorias de natureza jurídica com caráter privado.

Ao final, obteve-se um painel para o setor público com 5.423.902 observações referente a 1.020.242 mulheres e um painel para o setor privado com 35.581.303 observações referente a 7.876.608 mulheres. Os painéis construídos apresentam informações de mulheres ao longo de 7 anos, no entanto, existem CPFs que não aparecem na base de dados em alguns anos por não haver vínculo naquele ano. Desta forma, foram geradas outras duas amostras (balanceadas) com observações de mulheres que estavam presentes em todos os 7 anos de análise. As tabelas e gráficos destas duas amostras estão no Apêndice A.

A variável de licença maternidade foi construída com base na informação de causa do primeiro afastamento fornecida pela RAIS que, dentre outros afastamentos, declara a licença maternidade. Como documentado por Machado e Pinho Neto (2016), a utilização de informações sobre o segundo ou terceiro afastamento no ano podem gerar distorções nos resultados. Desta forma, foram utilizadas as informações da causa do primeiro afastamento para construir a variável de licença maternidade. Esta variável assume valor 1 no ano em que a mulher inicia a licença maternidade e 0, caso contrário. Vale ressaltar que a RAIS não fornece informações sobre licença paternidade, o que não permitiu uma análise sobre o efeito da paternidade sobre os homens.

## 4.2 Método

Neste estudo foram utilizadas duas abordagens. A primeira, diferenças-em-diferenças (diff-in-diff), foram considerados dois períodos diferentes: todos os anos anteriores a licença maternidade em que a dummy  $t_{i,t}$  assume valor igual a 0 e todos os anos posteriores a licença maternidade onde a dummy  $t_{i,t}$  assume valor igual a 1. A regressão segue a seguinte forma:

$$y_{it} = \alpha + \beta X_{it} + \varphi t_{i,t} + \lambda T_{i,t} + \lambda(T_{i,t} * t_{i,t}) + P_t + E_i + M_i + \epsilon_{it} \quad (1)$$

Onde  $y_{it}$  é a variável de interesse,  $X_{it}$  um vetor de características observáveis do indivíduo  $i$  no período  $t$ ,  $P_t$  é o efeito fixo de período,  $E_i$  o efeito fixo do indivíduo  $i$ ,  $M_i$  é o efeito fixo da empresa em que a mulher está vinculada,  $T_{i,t}$  é uma dummy que assume valor 1 se a mulher foi tratada e  $t_{i,t}$  é uma dummy que assume valor 1 no ano em que a mulher tirou licença maternidade. Essa abordagem permite comparar mulheres que

tiraram licença maternidade no período  $t$  ou antes com mulheres que não tiraram licença maternidade.

O experimento ideal para estimar o impacto dos filhos na carreira das mulheres seria uma aleatorização da fecundidade. Na ausência deste experimento, foi utilizada uma segunda abordagem, o método de Estudo de Evento (Event Study) a fim de capturar as mudanças sofridas pelas mulheres nos períodos em torno da licença maternidade. Embora a escolha de fecundidade não seja exógena, a maternidade é um evento que gera mudanças bruscas nos resultados do mercado de trabalho, diferentemente do esperado na ausência da maternidade. Neste estudo, o evento a ser analisado pelo Estudo de Evento será a licença maternidade.

Esse método permite comparar um grupo de tratamento com um grupo de controle antes e depois do tratamento, sendo que o tratamento pode ter sido aplicado em períodos diferentes. Ou seja, é possível comparar mulheres que tiraram licença maternidade em anos diferentes com mulheres que não tiraram licença maternidade nesse período. Neste caso, o que será observado é a trajetória de cada mulher antes e após o evento (licença maternidade) para os anos analisados. O modelo segue a seguinte forma:

$$y_{it} = \alpha + \beta X_{it} + E_i + M_i + P_t + \sum_k \gamma_k D_{it}^k + \epsilon_{it} \quad (2)$$

Onde  $y_{it}$  é a variável dependente para cada mulher  $i$  em cada ano  $t$ ;  $X_{it}$  é o vetor de características observáveis de cada indivíduo  $i$  no período  $t$ ;  $E_i$  é o efeito fixo de cada indivíduo,  $P_t$  é o efeito fixo do período e  $M_i$  é o efeito fixo do empregador. O índice  $k$  se refere a distância entre o ano  $t$  e o período em que a mulher tirou licença maternidade.  $D_{it}^k$  é uma dummy que assume valor 1 se o indivíduo  $i$  tirou licença há  $k$  períodos e 0, caso contrário e  $\epsilon_{it}$  é o erro. O coeficiente  $\gamma_k$  retorna a variação na diferença entre tratados e não tratados para  $k$  períodos, ou seja, mede o efeito da licença maternidade sobre a carreira da mulher.

Para que o modelo estime corretamente o impacto da licença maternidade sobre as mulheres é necessário que a hipótese de tendências paralelas anteriormente ao evento seja satisfeita. Desta forma, espera-se que os tratados e não tratados apresentem trajetórias similares antes do tratamento. Na regressão os erros padrão estimados foram agrupados a nível de indivíduo a fim de evitar uma potencial correlação entre os termos de erro (Bertrand *et al.*, 2004). A utilização do efeito fixo de tempo (ano) visa capturar as

ocorrências comuns a todos os indivíduos como choques econômicos. Já os efeitos fixo de empresa e indivíduo tem como objetivo captar as características não observadas e constantes do tempo que podem enviesar a estimação.

No modelo principal foram acrescentadas as variáveis de idade e idade ao quadrado como controle. Ao incluir a variável com informações de idade, é possível controlar de forma não paramétrica as tendências do ciclo de vida das mulheres (Kleven *et al.*, 2019). A variável que contém informações sobre cor não foi incluída por apresentar muitas informações perdidas (missings). Além de estimar o modelo nas amostras principais, foram construídos outros recortes a fim de observar os efeitos de heterogeneidade associados a diferentes idades e nível de escolaridade.

Neste estudo, optou-se por padronizar como base o período -1, ou seja, o ano anterior ao ano da licença maternidade. Desta forma, as variações devem ser analisadas relativamente ao ano -1 e relativamente às mulheres que não tiraram licença ou que tiraram licença maternidade em outro período.

Foram utilizadas quatro principais variáveis dependentes: (1) remuneração média nominal deflacionada, (2) remuneração média nominal por hora deflacionada, (3) quantidade de horas contratadas e (4) nível de escolaridade. A partir da variável de motivo de desligamento foram construídas outras quatro variáveis a fim de medir a probabilidade da mulher sair do mercado de trabalho: (5) probabilidade de pedir demissão, (6) probabilidade de ser demitido, (7) probabilidade de separação e (8) probabilidade de mudar de ocupação.

A variável (5) pedir demissão foi construída com base nas informações de motivo de desligamento que referem-se a rescisão com justa causa por iniciativa do empregado (rescisão indireta) ou rescisão sem justa causa por iniciativa do empregado ou exoneração a pedido. Isto é, igual a 1 no ano em que houve rescisão por parte do empregado e 0, caso contrário. A variável que mede a (6) demissão foi construída com as informações referentes a rescisão com justa causa por iniciativa do empregador ou servidor demitido ou rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador. A variável de (7) separação é igual a 1 no ano em que a mulher foi demitida ou pediu demissão (com base nas duas variáveis anteriores) ou no último ano em que aparecem na amostra, 0 caso contrário. Vale ressaltar, que não foi considerado como demissão ou separação desligamentos ligados a fim de contrato, posse em outro cargo inacumulável (específico para servidor público), transferência de empregado entre estabelecimentos da mesma empresa ou para

outra empresa, readaptação ou redistribuição (específico para servidor público), cessão ou mudança de regime trabalhista.

Para construir a variável de (8) probabilidade de mudar de ocupação observou-se quando a categoria ocupacional da CBO 2002 sofreu alteração de um ano para outro. Se entre um ano e outro a CBO se alterou, então a variável é igual a 1 no ano em que houve a mudança e 0, caso contrário.

### 4.3 Estatísticas Descritivas

A Tabela 1 descreve todas as variáveis utilizadas na estimação do modelo. A variável licença maternidade assume valor 1 no ano em que a mulher inicia a licença maternidade e 0, caso contrário. A variável nível de escolaridade, utilizada como variável dependente no modelo, é uma variável categórica que assume valor 1 para ensino fundamental completo ou inferior, 2 para ensino médio incompleto, 3 para ensino médio completo ou superior incompleto e 4 para superior completo ou mais.

Tabela 1 - Descrição de variáveis utilizadas no estudo de evento

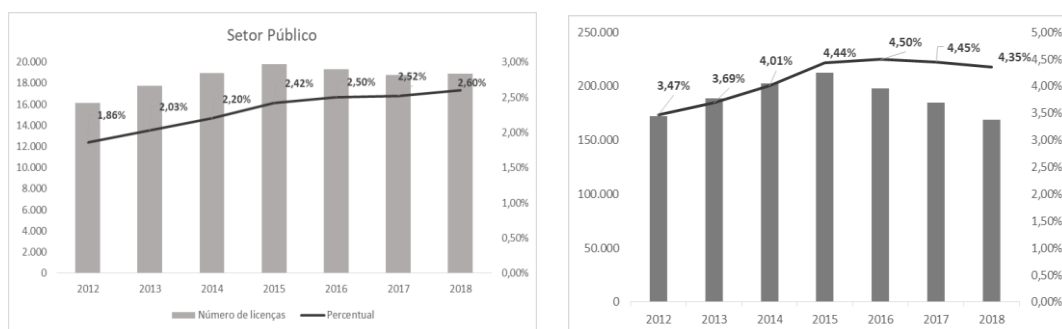
Variáveis	Descrição
Licença Maternidade	Igual a um se tirou licença maternidade naquele ano; igual a zero, caso contrário
Ensino Fundamental ou inferior	Igual a um se cursou o ensino fundamental ou ensino inferior
Médio Incompleto	Igual a um se cursou o ensino médio incompleto (não completou o ensino médio)
Médio completo ou Superior Incompleto	Igual a um se cursou o ensino médio completo ou ensino superior incompleto
Superior completo ou mais	Igual a um se cursou o ensino superior completo ou mais
Nível de escolaridade	Variável categórica que assume 1 para ensino fundamental completo ou inferior, 2 para ensino médio incompleto, 3 para ensino médio completo ou superior incompleto e 4 para superior completo ou mais.
Idade	Variável discreta com a idade do trabalhador
Dias de afastamento por licença maternidade	Variável discreta com número de dias de afastamento por licença maternidade
Tempo de serviço	Variável contínua com tempo de serviço em anos
Remuneração média em salário mínimo	Variável contínua com remuneração média em salário mínimo
Remuneração média nominal	Variável contínua com remuneração média em salário nominal
Remuneração média nominal por hora	Variável contínua com remuneração média em salário nominal por hora
Categoria da CBO 2002	Variável categórica conforme a Classificação Brasileira de Ocupação de 2002
Quantidade de horas contratadas	Variável contínua com número de horas contratadas

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS (2012 a 2017)

A Figura 1 apresenta os números de licença maternidade e sua proporção sobre o total de mulheres observadas na amostra em cada um dos anos analisados. É possível

observar que os números se diferenciam significativamente entre setor público e setor privado. Com 7.876.608 de mulheres, a iniciativa privada do estado de São Paulo tem 7 vezes mais mulheres empregadas que o setor público do estado (1.051.261 de mulheres). Por isso, é esperado que o número de licença maternidade também seja maior. Em média 2,3% das mulheres vinculadas ao setor público tiram licença maternidade, enquanto no setor privado essa proporção é em média 4,13%.

Figura 1 - Número e proporção de licença maternidade para o setor público e setor privado

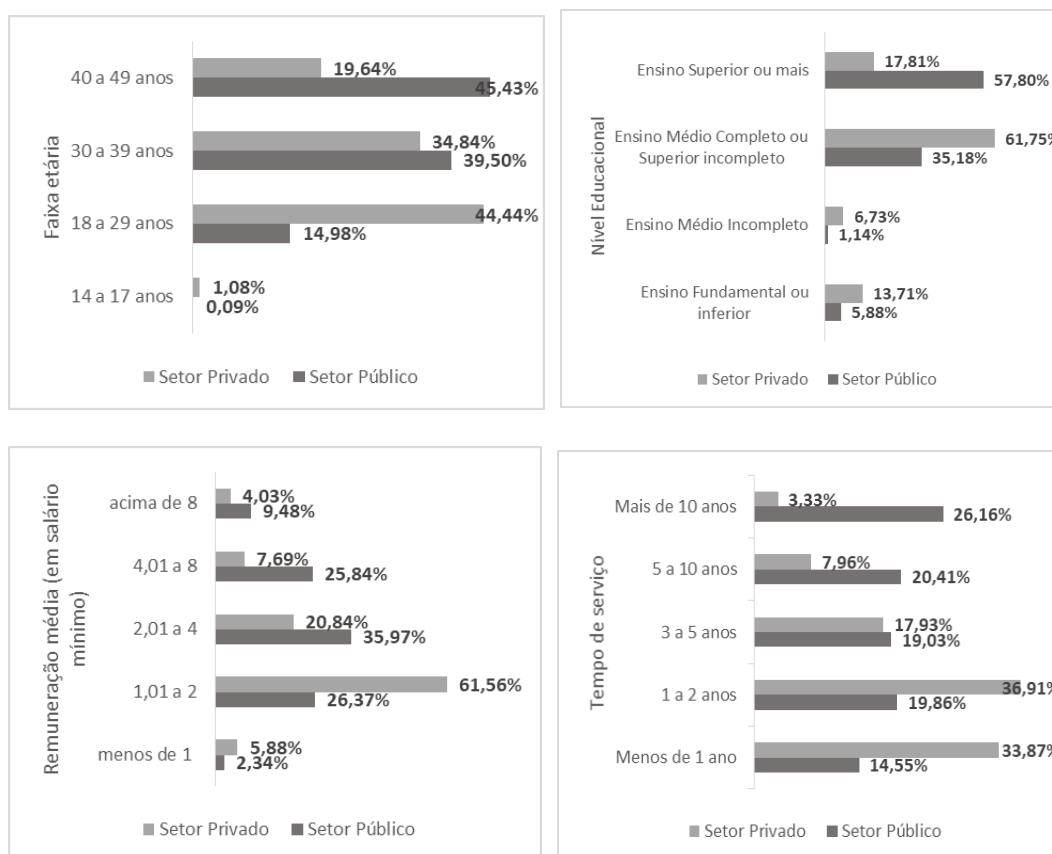


Nota: A figura apresenta os números e a proporção de mulheres que tiraram licença maternidade no setor público e privado em cada um dos anos entre 2012 e 2018. Valores baseados nos dados de todo período (2012 a 2018).

Fonte: RAIS (2012 a 2018)

A Figura 2 apresenta algumas estatísticas descritivas que apontam evidências interessantes. A primeira é que as trabalhadoras do setor público pertencem à uma faixa etária mais velha se comparado às da iniciativa privada. A segunda evidência é o maior nível de escolaridade entre as trabalhadoras do setor público quando comparadas com as trabalhadoras do setor privado.

Figura 2 - Proporção de mulheres por categoria



Nota: A figura apresenta a proporção de mulheres por categoria de idade, nível educacional, remuneração e tempo de serviço para setor público e setor privado. Valores baseados nos dados de todo período (2012 a 2018).

As proporções encontradas aqui estão em consonância com o Atlas do Estado Brasileiro (IPEA).

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS (2012 a 2018)

Outro ponto relevante é que mais de 46% das funcionárias públicas têm ao menos 5 anos de tempo de serviço, enquanto pouco mais de 10% das mulheres do setor privado têm esse tempo de serviço. No setor privado, a maior parte das mulheres ficam vinculadas a uma mesma empresa por até 2 anos. Em termos de remuneração, as funcionárias públicas têm uma média salarial maior. Em torno de 35% delas recebem 4 ou mais salários mínimo. Na iniciativa privada, pouco mais de 12% das mulheres recebem nessa faixa de salário.

A estabilidade oferecida pelo funcionalismo público pode ser um fator intrínseco às discrepâncias entre setor público e privado. A Constituição Brasileira é bem específica quanto as causas para demissão de funcionários públicos, o que implica em uma maior estabilidade no emprego (Gonzaga e Firpo, 2010). Além disso, o maior nível de escolaridade entre as servidoras públicas pode contribuir para um maior nível de remuneração.



A Tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas para os dois painéis construídos.

Tabela 2 - Estatísticas descritivas dos painéis

Variáveis	Setor Público				Setor Privado			
	Média	P25	P50	P75	Média	P25	P50	P75
Licença Maternidade	0,02 [0,15]				0,02 [0,14]			
Ensino Fundamental ou inferior	0,05 [0,23]				0,14 [0,34]			
Ensino Médio Incompleto	0,01 [0,10]				0,06 [0,25]			
Médio completo ou Superior Incompleto	0,33 [0,47]				0,62 [0,48]			
Superior completo ou mais	0,60 [0,49]				0,17 [0,38]			
Idade	38,02 [7,32]	33	39	44	31,33 [8,34]	24	30	38
Dias de afastamento por licença maternidade	2,70 [19,89]	0	0	0	2,48 [17,65]	0	0	0
Tempo de serviço	6,87 [6,87]	1	5	11	2,07 [3,24]	0	1	3
Remuneração média em salário mínimo	3,88 [3,94]	1,75	2,87	4,62	2,37 [3,06]	1,28	1,57	2,25
Remuneração média nominal	3.070,92 [3.133,16]	1.374,84	2.245,04	3.659,5	2.1959,11 [2.817,77]	1.179,56	1.451,65	2.081,28
Número de mulheres	1.020.242				7.876.608			
Observações	5.423.902				35.581.303			

Nota: A tabela apresenta as estatísticas descritivas dos painéis construídos com observações de mulheres vinculadas ao para setor público e privado de São Paulo entre 2012 e 2018.

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS (2012 a 2018).

A análise da Tabela 2 contribui para as evidências discutidas anteriormente. Na média, as mulheres do setor público tem maior nível de escolaridade, são mais velhas e tem mais tempo de serviço. Além disso, as servidoras públicas recebem, em média, aproximadamente 4 salários mínimos e as mulheres empregadas na iniciativa privada recebem, em média, 2,3 salários mínimo.

Além dos dois painéis principais de setor público e privado, foram construídas outras duas amostras (setor público e privado) incluindo mulheres que estiveram presentes em todos os 7 anos analisados (2012 a 2017). As descritivas e resultados do estudo estão no Apêndice.

## 5 RESULTADOS

### 5.1 Regressões

As regressões que serão apresentadas neste estudo visam testar a hipótese de que a licença maternidade tem impacto sobre a trajetória das mulheres no mercado de trabalho em termos de remuneração, horas contratadas e permanência. Nas próximas subseções serão discutidos esses resultados.

#### 5.1.1 Diferenças-em-diferenças

Para a abordagem de diferenças-em-diferenças foi estimado um modelo com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa e com controle por idade e idade ao quadrado. Este modelo foi estimado para três variáveis dependentes: (1) log da remuneração média nominal, (2) horas contratadas e (3) nível de escolaridade. Os resultados das três variáveis dependentes para o setor público e setor privado são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3 - Resultado regressões por diferenças-em-diferenças

Variáveis Explicativas	Setor Público			Setor Privado		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Tratamento	-0,0338***	0,0217	-0,0235***	-0,148***	-0,187***	-0,0561***
	-0,00314	-0,02	-0,00253	-0,00143	-0,00394	-0,000927
Idade	0,0100**	-0,415***	0,0300***	0,0584***	0,301***	0,0691***
	-0,00402	-0,0232	-0,00307	-0,000691	-0,00263	-0,00066
Idade ao quadrado	-0,000139***	0,00657***	-0,000425***	-0,000912***	-0,00460***	-0,00112***
	-0,0000146	-0,000106	-1,42E-05	-7,30E-06	-2,76E-05	-6,24E-06
Constante	7,685***	41,39***	7,610***	6,458***	37,41***	5,996***
	-0,15	-0,852	-0,112	-0,0176	-0,0667	-0,0177

Observações	5.281.251	5.281.251	5.281.251	33.985.358	33.985.358	33.985.358
Número de mulheres	1.051.263	1.051.263	1.051.263	7.876.608	7.876.608	7.876.608
Efeito Fixo de ano	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
Efeito Fixo de indivíduo	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
Efeito Fixo de Empresa	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM

Nota: A tabela apresenta as estimativas do impacto da licença maternidade sobre diferentes variáveis dependentes (log da remuneração média nominal, horas contratadas e nível de escolaridade) para o setor público e privado de São Paulo. Os resultados se referem ao modelo com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa com controle de idade e idade ao quadrado. Os erros padrão foram clusterizados a nível de indivíduo. Os coeficientes são relatados com os erros-padrão agrupados no nível da empresa entre parênteses. Análise do nível de significância: \*\*\* indica um nível de significância de 1%, \*\* indica um nível de significância de 5% e \* indica um nível de significância de 10%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS (2012 a 2018).

Os coeficientes da variável de tratamento apresentado na Tabela 3 trazem evidências de um impacto negativo da licença maternidade com 1% de significância sobre a remuneração nominal, nível de escolaridade e horas contratadas das mulheres no setor privado. Para o setor público, no entanto, os coeficientes revelam um impacto negativo da licença maternidade sobre a remuneração nominal e o nível de escolaridade. Comparando os coeficientes do setor público com o setor privado nota-se que o tratamento teve maior impacto sobre as mulheres vinculadas à iniciativa privada. Com uma redução de 14,8% na remuneração das mulheres no setor privado e de 3% no setor público.

### 5.1.2 Estudo de Evento

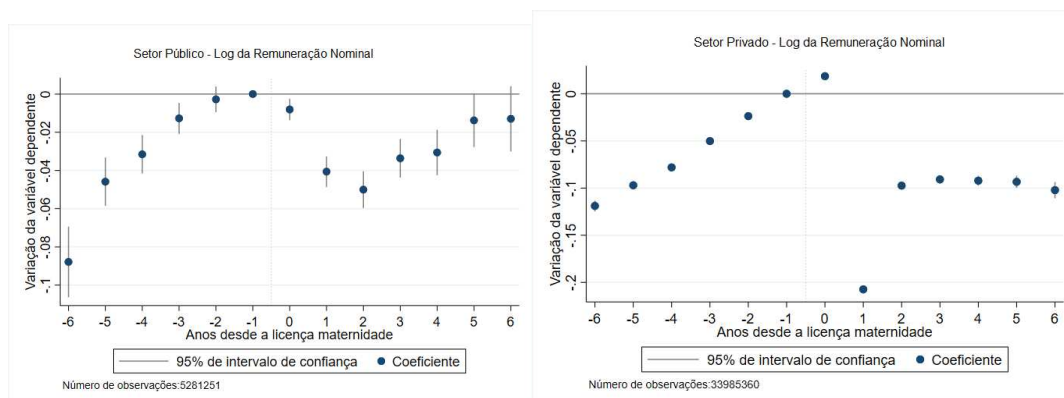
Nesta seção serão apresentados as estimativas do impacto da maternidade sobre a trajetória das mulheres no mercado de trabalho. Para interpretação dos resultados do estudo de evento, é necessário uma análise gráfica. Os gráficos apresentados abaixo foram construídos com base nos coeficientes das dummies do método de estudo de evento que indicam a distância do ano  $t$  ao ano em que a mulher iniciou a licença maternidade. Como o estudo considera 7 anos para análise, os valores no eixo  $x$  variam de -6 a 6 que se refere a distância do tratamento ao ano  $t$ . Optou-se por padronizar como base o período -1, ou seja, o ano anterior ao ano da licença maternidade. Desta forma, cada ponto no gráfico representa a porcentagem do impacto do evento no ano  $t$  relativamente ao ano anterior ao evento (-1) e às mulheres que não tiraram licença ou que tiraram licença maternidade em outro período.

Os resultados foram divididos entre: (A) impactos sobre remuneração, horas trabalhadas e nível de escolaridade, (B) impactos sobre a permanência no mercado de trabalho e mudanças na ocupação.

#### (A) Impactos sobre remuneração, horas trabalhadas e nível de escolaridade

Após todos os controles e efeitos fixos, os resultados revelam uma queda da remuneração nominal logo após o início da licença maternidade para funcionárias públicas e, sobretudo, para mulheres no setor privado (Figura 3). Parte desse rendimento é recuperado ao longo dos seis anos seguintes. No entanto, as servidoras públicas têm uma recuperação mais rápida enquanto no setor privado ocorre uma recuperação mais lenta e a remuneração se estabiliza em um valor 10% inferior ao do ano de referência.

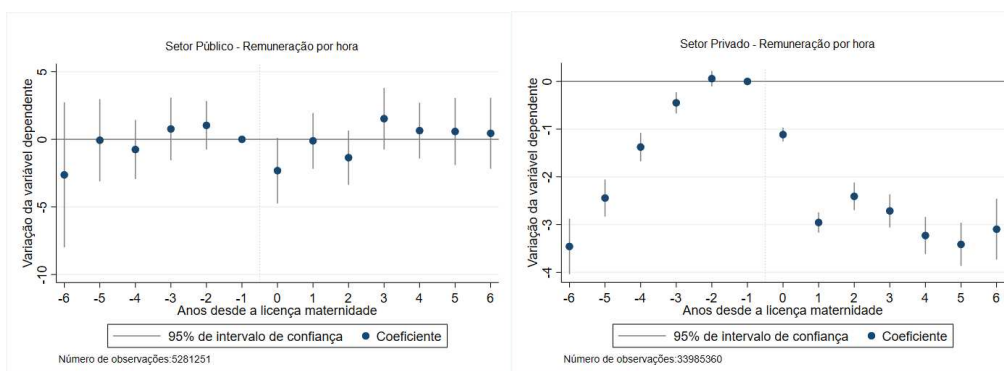
Figura 3 - Análise gráfica estudo de evento para Log de Remuneração Nominal



Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre o log remuneração média nominal para mulheres vinculadas ao setor público e privado. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa, assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

Figura 4 - Análise gráfica estudo de evento para Remuneração Nominal por hora

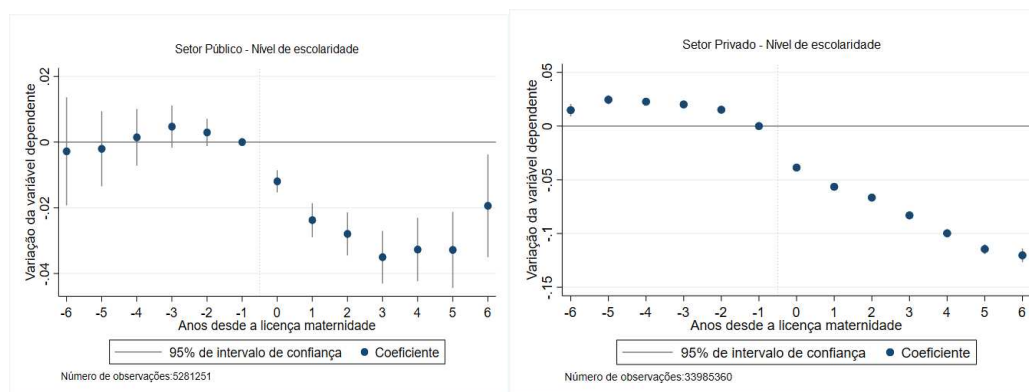


Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre a remuneração média nominal por hora para mulheres vinculadas ao setor público e privado. Para a estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa, assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

Considerando a remuneração nominal por hora (Figura 4), é possível observar que o setor público apresentou uma certa estabilidade e não houve uma queda significativa logo após a licença maternidade. Para o setor privado, no entanto, um ano após a licença maternidade a remuneração por hora sofreu um impacto negativo de 30% e permanece em um nível ainda inferior ao do ano de referência.

Figura 5 -Análise gráfica estudo de evento para Nível de escolaridade



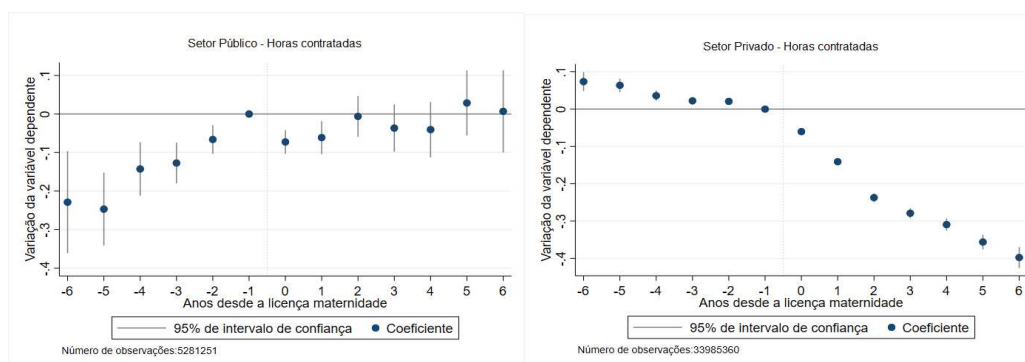
Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre o nível de escolaridade para mulheres vinculadas ao setor público e privado. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa, assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

Quanto ao nível de escolaridade (Figura 5), setor público e privado seguem tendências distintas. As servidoras públicas sofrem um impacto negativo de 4% no nível de escolaridade nos anos subsequentes à licença maternidade. No entanto, após 5 anos o

nível de escolaridade retoma uma tendência de crescimento. No setor privado, por outro lado, o nível de escolaridade inicia uma tendência de queda logo após a licença maternidade que se prolonga pelos próximos anos. O nível de escolaridade das mulheres empregadas no setor privado sofre um impacto de 40% após 6 anos da licença maternidade. Uma possível explicação é que enquanto mulheres que não tiraram licença maternidade continuam estudando, mulheres com filhos provavelmente estabilizaram seu nível educacional.

Figura 6 - Análise gráfica estudo de evento para Horas contratadas



Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre o número de horas contratadas para mulheres vinculadas ao setor público e privado. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa, assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

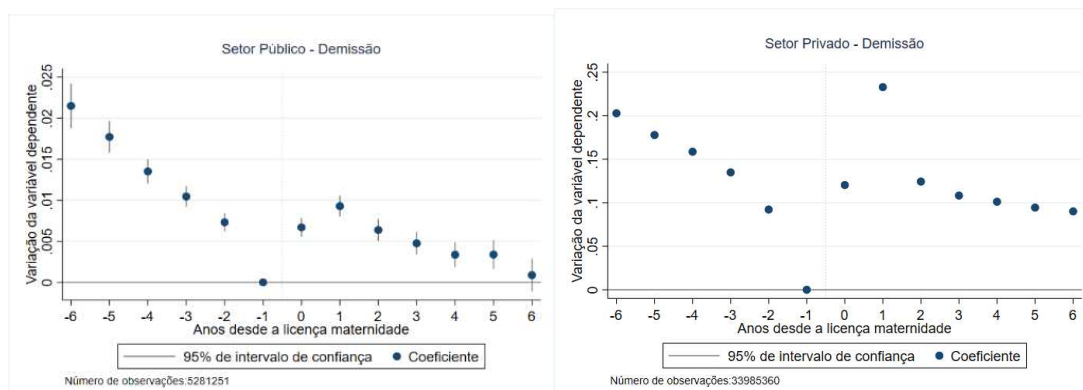
Ao analisar a Figura 6, nota-se que o número de horas contratadas apresenta uma certa estabilidade quanto ao setor público. Na iniciativa privada, no entanto, o número de horas contratadas inicia uma tendência de queda que se prolonga pelos próximos anos, atingindo 40% de redução 6 anos após a licença maternidade.

### (B) Impactos sobre a permanência no mercado de trabalho e mudanças na ocupação

Os resultados mostrados anteriormente, revelam que a licença maternidade tem impacto negativo sobre a remuneração, número de horas contratadas e escolaridade das mulheres, sobretudo, no setor privado. Fatores como separação do vínculo podem estar relacionados com este impacto. Desta forma, esta seção investiga o impacto da licença maternidade sobre a probabilidade de sair do mercado de trabalho.

Quanto à demissão, a Figura 7 mostra que a probabilidade de ser demitido começa a crescer no ano da licença maternidade. No setor privado, um ano após a licença, a mulher tem 25% a mais de chance de ser demitida. No setor público, observa-se um impacto positivo de 1% na probabilidade de ser demitida, mas a probabilidade volta a cair nos anos seguintes.

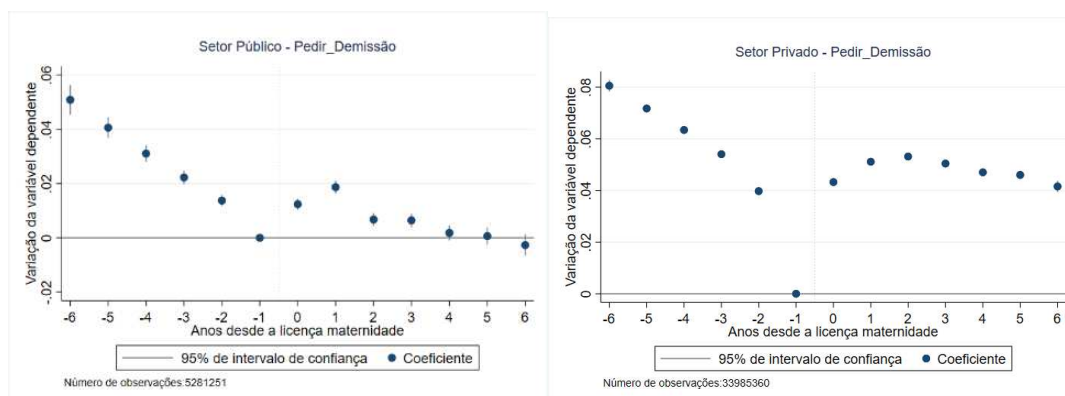
Figura 7 - Análise gráfica estudo de evento para Demissão



Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre a probabilidade de demissão para mulheres vinculadas ao setor público e privado. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa, assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

Figura 8 - Análise gráfica estudo de evento para Pedir Demissão

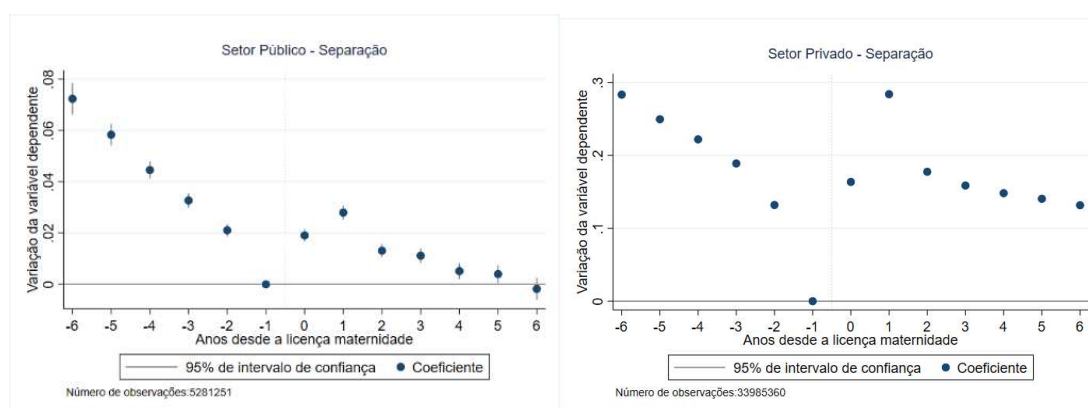


Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre a probabilidade de pedir demissão para mulheres vinculadas ao setor público e privado. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa, assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

A probabilidade de pedir demissão também começa a crescer após a licença maternidade, no entanto, em uma proporção menor. Um ano após a licença maternidade, as mulheres empregadas no setor público tem 2% a mais de probabilidade de pedir demissão. Mas a probabilidade volta a cair nos anos seguintes. Entre as mulheres vinculadas ao setor privado, a probabilidade de pedir demissão inicia uma tendência crescente após a licença maternidade. Dois anos depois do evento, a probabilidade de pedir demissão é quase 6% superior ao ano de referência.

Figura 9 - Análise gráfica estudo de evento para Separação



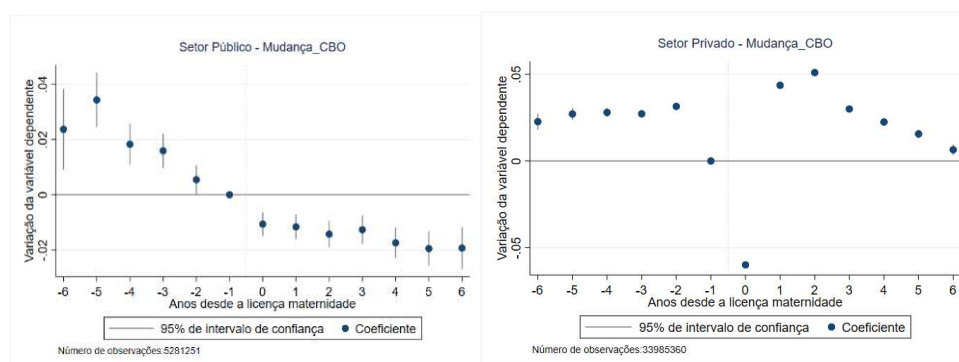
Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre a probabilidade de separação para mulheres vinculadas ao setor público e privado. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

Os resultados da Figura 9 revelam evidências interessantes. Um ano após a licença maternidade, a probabilidade de separação, ou seja, a probabilidade de ser demitida ou pedir demissão é de 3% no setor público e 30% no setor privado. Após 3 anos, a probabilidade de separação cai para em torno de 15% no setor privado.



Figura 10 - Análise gráfica estudo de evento para Mudança de ocupação



Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre a probabilidade de mudança de ocupação para mulheres vinculadas ao setor público e privado. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

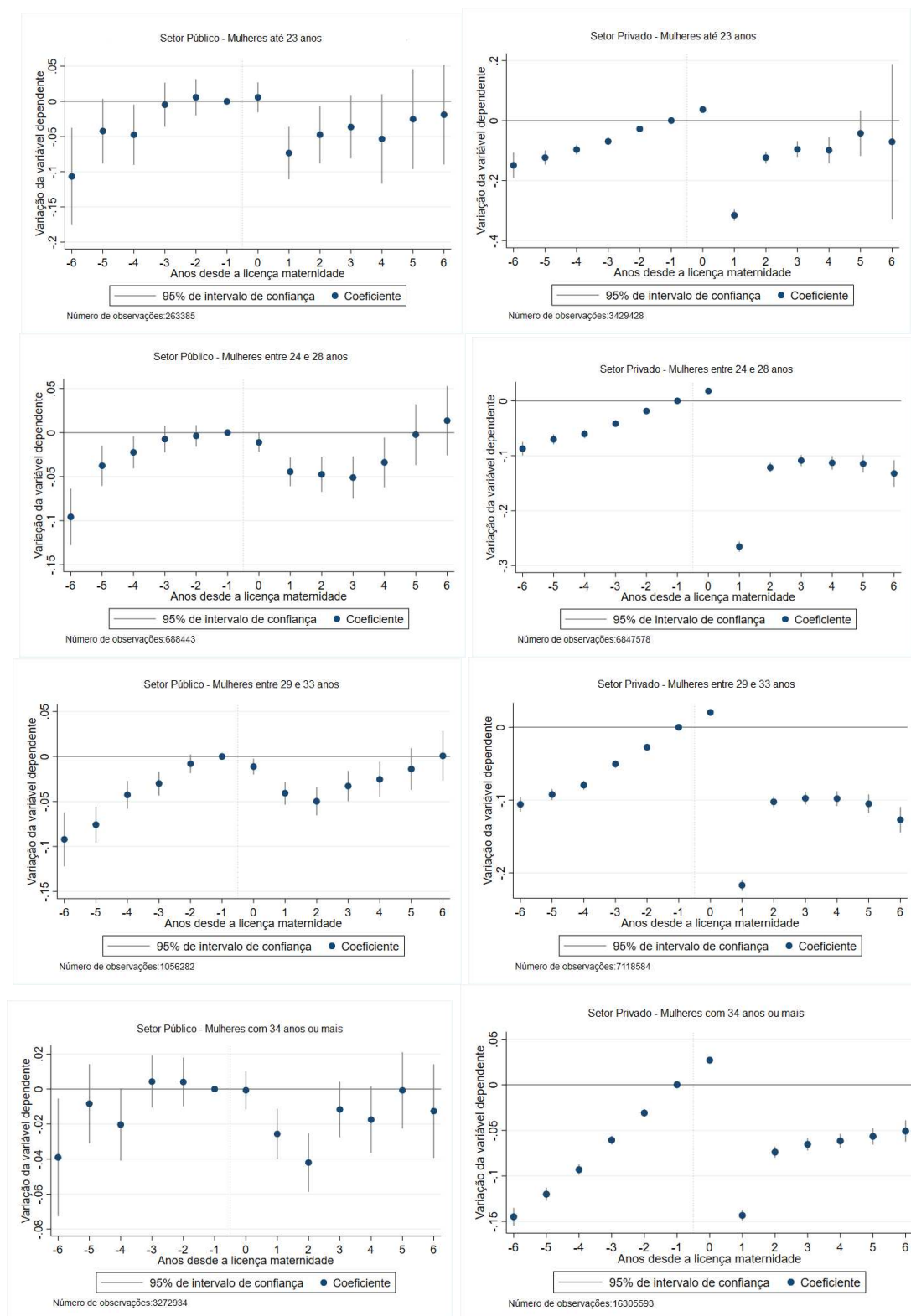
## 5.2 Heterogeneidade dos resultados

Nesta seção será discutido as análises dos resultados subdividida em grupos. O objetivo é compreender quais características das mulheres estão atreladas a um maior impacto da licença maternidade. Os resultados foram estimados pelo modelo de estudo de evento utilizando a especificação com efeitos fixos de ano, indivíduo e empresa assim como os controles apresentados anteriormente.

### 5.2.1 Por idade

O efeitos heterogêneos foram analisados com base na faixa etária das empregadas, dividido da seguinte forma: mulheres com até 23 anos de idade, de 24 a 28 anos, 29 a 33 anos e com 34 anos ou mais. Os resultados foram estimados para os painéis de setor público e privado.

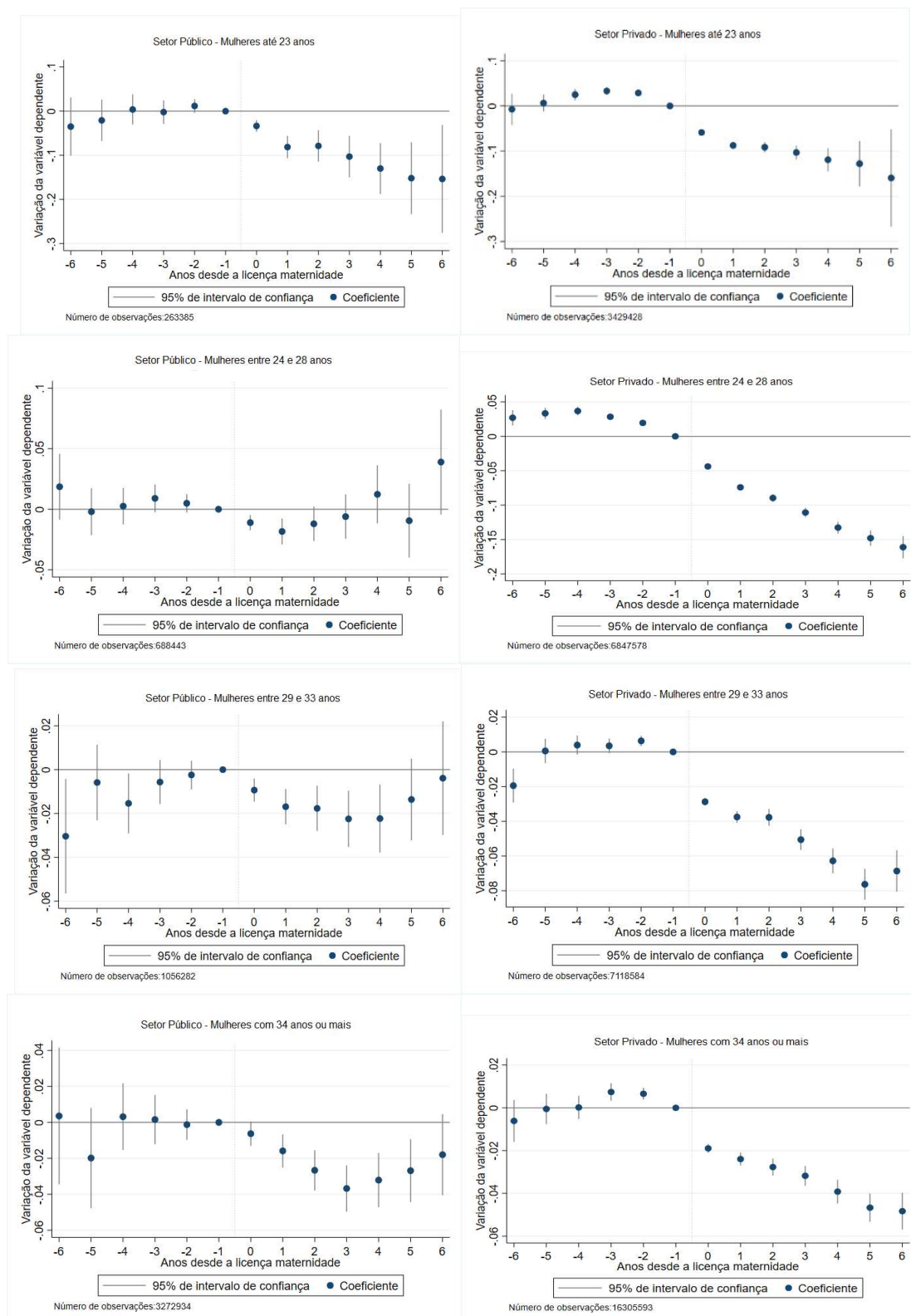
Figura 11 - Análise gráfica do estudo de evento para Log da Remuneração Nominal por recorte



Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre o log remuneração média nominal para mulheres vinculadas ao setor público e privado. As estimativas foram realizadas separadamente para cada recorte. Para a estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa, assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

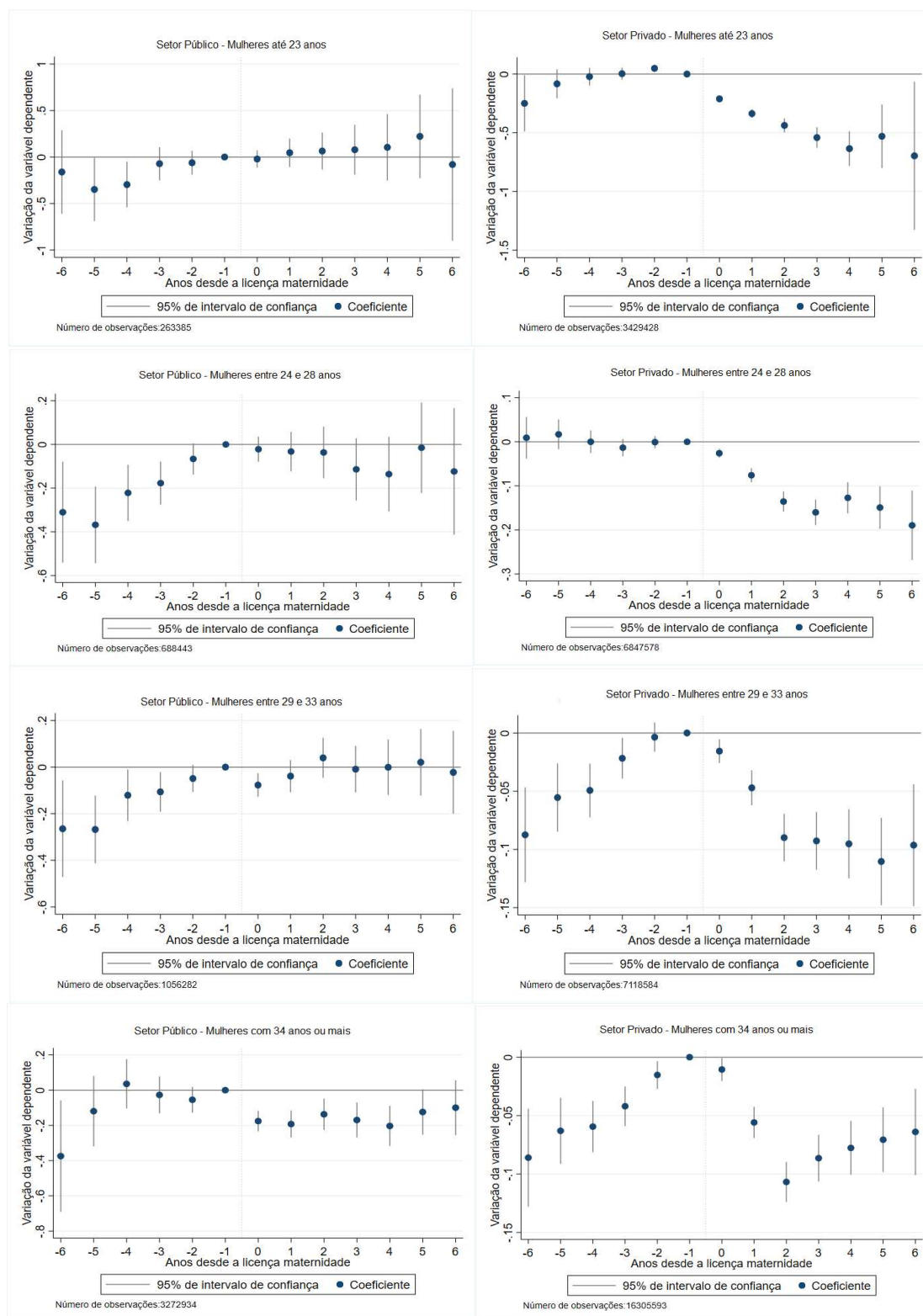
Figura 12 - Análise gráfica do estudo de evento para Nível de escolaridade por recorte



Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre o nível de escolaridade para mulheres vinculadas ao setor público e privado. As estimativas foram realizadas separadamente para cada recorte. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa, assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

Figura 13 - Análise gráfica do estudo de evento para Horas contratadas por recorte



Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre o número de horas contratadas para mulheres vinculadas ao setor público e privado. As estimativas foram realizadas separadamente para cada recorte.

Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa, assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

Assim como discutido na seção anterior, a licença maternidade tem maior impacto sobre as mulheres vinculadas ao setor privado. Isso também é verdade quando o impacto é analisado dentro dos recortes. De modo geral, no setor público, a remuneração nominal sofre um impacto similar entre os recortes de idade. O impacto é de 5% sobre a remuneração nominal dois anos após a licença maternidade (Figura 11). No setor privado, por outro lado, a licença maternidade tem um impacto negativo sobre a remuneração que se prolonga pelos próximos anos. O impacto é maior entre as mulheres mais novas: para mulheres entre 24 e 28 anos, a remuneração sofre uma queda de 25% e seis anos depois da licença maternidade ainda está 10% inferior. Embora a remuneração volte a crescer nos anos seguintes, não retoma o nível de referência.

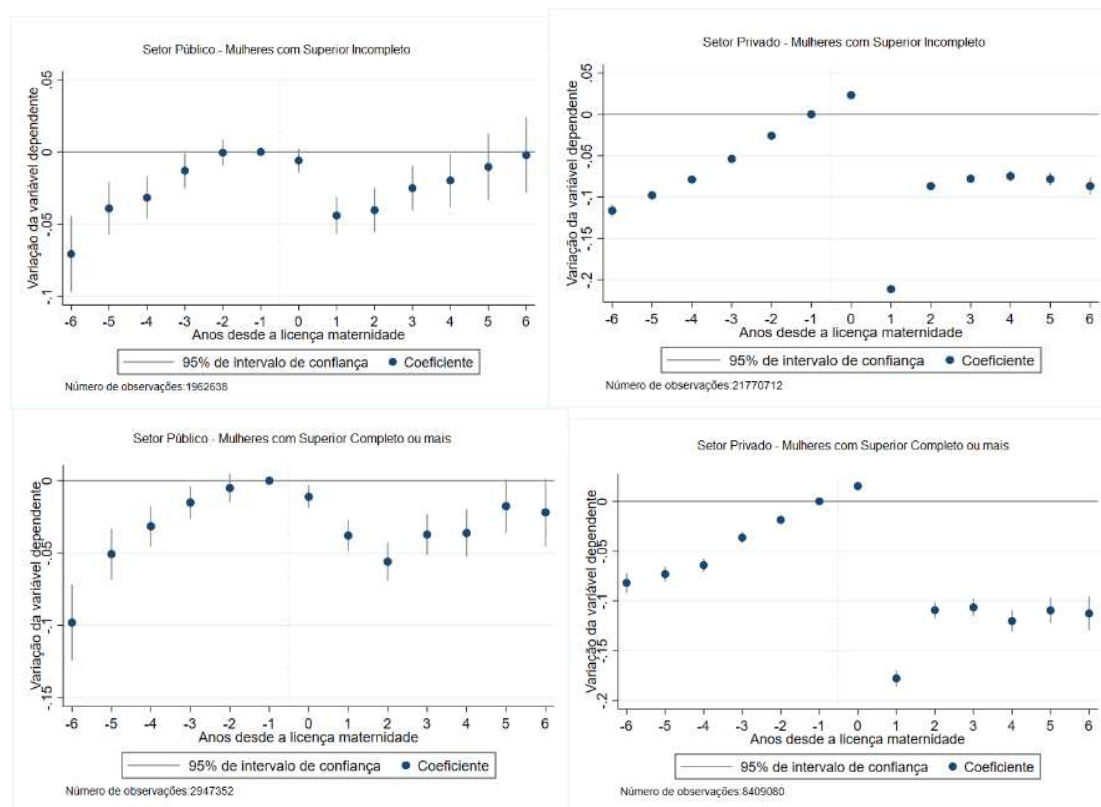
Quando se trata da variável de nível de escolaridade, o impacto negativo ocorre logo após a licença maternidade e segue essa tendência pelos próximos anos no setor privado. O impacto é maior entre as mulheres de até 23 anos e de 24 a 28 anos, quando o nível educacional sofre um impacto de 20% e 15%, respectivamente. A licença maternidade também tem um impacto negativo sobre a escolaridade das servidoras públicas durante os primeiros 3 anos, mas retomam o nível educacional de referência nos anos seguintes.

A Figura 13 apresenta o impacto da licença maternidade sobre o número de horas contratadas por mulheres no setor público e privado. É importante notar que entre as mulheres com até 23 anos de idade do setor privado, ocorre uma redução de mais de 50% na quantidade de horas contratadas. Enquanto que para o mesmo recorte no setor público, a quantidade de horas sofre um aumento pouco significativo. Entre os outros recortes a tendência é muito similar.

### **5.2.2 Por nível de escolaridade**

Para esta análise as amostras foram divididas em três recortes baseado no nível de escolaridade: (1) sem ensino médio completo, (2) superior incompleto e (3) superior completo ou mais. Os resultados para o primeiro recorte não estão neste estudo, pois não continham observações suficientes para a estimação do modelo.

Figura 14 -Análise gráfica do estudo de evento para Log da Remuneração Nominal por recorte

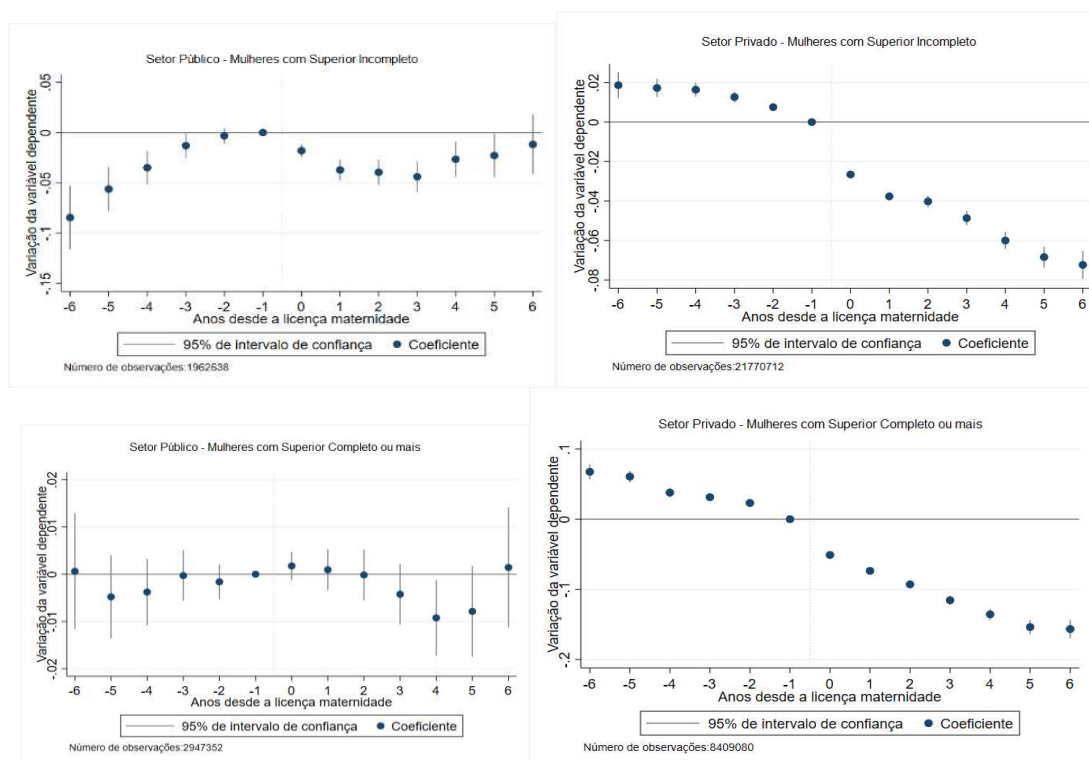


Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre o log remuneração média nominal para mulheres vinculadas ao setor público e privado. As estimativas foram realizadas separadamente para cada recorte. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

A partir da análise da Figura 14 é possível observar que a remuneração nominal sofre impactos similares entre os recortes, mas são distintos entre os setores. Enquanto no setor público a remuneração sofre um impacto de 5% dois anos após a licença maternidade, no setor privado é de 20% e 10% no primeiro e segundo ano após o evento, respectivamente.

Figura 15 - Análise gráfica do estudo de evento para Nível de escolaridade por recorte

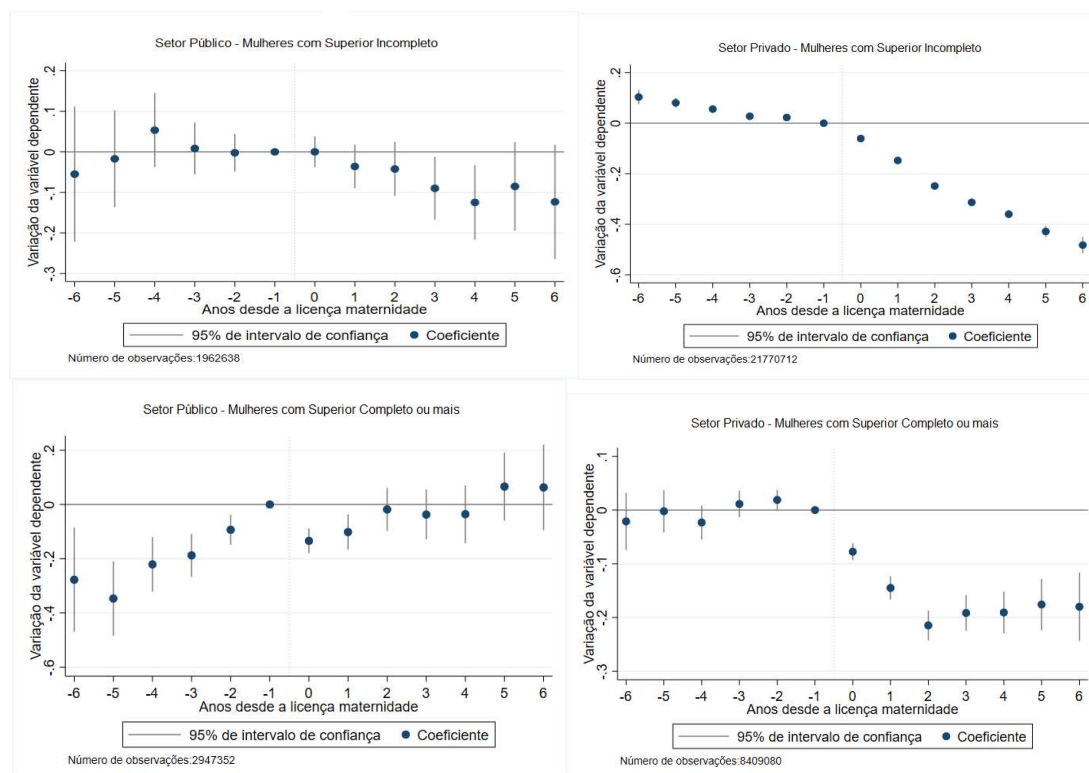


Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre o nível de escolaridade para mulheres vinculadas ao setor público e privado. As estimativas foram realizadas separadamente para cada recorte. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

Quando se trata do nível de escolaridade, as servidoras públicas com maior nível educacional sofrem um impacto menor, o oposto ocorre com as mulheres empregadas na iniciativa privada. Três anos após o evento, o impacto é de quase 5% e menos de 1% para servidoras públicas com ensino superior incompleto e ensino superior completo, respectivamente. No setor privado, seis anos após a licença o impacto é de 8% e em torno de 15% para mulheres com ensino superior incompleto e ensino superior completo, respectivamente.

Figura 16 - Análise gráfica do estudo de evento para Horas contratadas por recorte



Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre o número de horas contratadas para mulheres vinculadas ao setor público e privado. As estimativas foram realizadas separadamente para cada recorte. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa, assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

O impacto sobre o número de horas contratadas chama atenção principalmente quando se trata de mulheres com ensino superior incompleto no setor privado onde sofre redução em torno de 40% seis anos após a licença maternidade. Para mulheres com ensino superior completo, as horas contratadas também sofrem uma queda após a licença e se estabiliza em torno de 20% inferior ao nível de referência. No setor público o impacto é pouco significativo.



## 6 CONCLUSÃO

A maior inserção de mulheres no mercado de trabalho têm contribuído para muitas mudanças na legislação de muitos países sobre políticas públicas de licença maternidade. A licença maternidade é uma política pública que permite que mães consigam equilibrar as responsabilidades do trabalho e da família garantindo seus postos de trabalho e remuneração (em alguns casos).

Este trabalho investigou o impacto da maternidade sobre a trajetórias de mulheres no mercado de trabalho formal público e privado do Brasil. Foi utilizado um estudo de evento com base nos dados da RAIS entre 2012 e 2018. Os resultados deste estudo revelam que, embora a maternidade tenha impacto negativo em ambos setores, o setor privado sofre um impacto maior. Seja em termos de remuneração ou horas contratadas, as mulheres empregadas no setor privado são mais impactadas. Mulheres que decidem ser mães sofrem impacto negativo também sobre o nível de escolaridade.

O impacto da licença maternidade pode se prolongar no longo prazo, principalmente quando se trata da remuneração e número de horas contratadas. Embora o impacto negativo seja maior nos anos seguintes a licença, os resultados revelaram uma estabilidade da remuneração e das horas contratadas em um nível inferior nos anos posteriores à licença maternidade. Sobretudo, entre as mulheres vinculadas ao setor privado. Mulheres com maior nível de escolaridade têm maior impacto sobre a remuneração no setor privado, o oposto acontece no setor público.

A permanência no mercado de trabalho também é impactado pela maternidade. Nos anos posteriores à licença, as mulheres que recentemente tiveram filhos, sobretudo do setor privado, têm maior probabilidade de se separar daquele vínculo empregatício. Essa evidência corrobora para os recentes estudos sobre o impacto da licença maternidade sobre a carreira das mulheres e a importância de se pensar políticas públicas que garantam a permanência das mulheres mães no mercado de trabalho.

Através deste trabalho, buscou-se contribuir para a literatura e fornecer evidências que podem ser utilizadas durante a tomada de decisão pública. Para estudos futuros é possível ampliar essa análise para todos os estados do país buscando compreender os efeitos heterogêneos entre os estados, além de estimar os efeitos da licença paternidade sobre a carreira das mulheres.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, F. A. Selection Bias and the Returns to Public-Sector Employment, 2020.

ARIELY, D. Predictably irrational. New York, NY: Harper Collins, 2008.

BAILEY, M. J. More Power to the Pill: The Impact of Contraceptive Freedom on Women's Life Cycle Labor Supply. *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 121, Issue 1, February 2006, Pages 289–320, 2006.

BARBOSA, A. L. N. H.; BARBOSA FILHO, F. H.; LIMA, J. R. F. Diferencial de salários e determinantes na escolha de trabalho entre os setores público e privado no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico (Rio de Janeiro)*, v. 43, p. 89-118, 2013.

BARTEL, A. P.; ROSSIN-SLATER, M.; RUHN, C.; STEARNS, J.; WADFOGEL, J. Paid Family Leave, Fathers' Leave-Taking, and Leave-Sharing in Dual-Earner Households. *Journal of Policy Analysis and Management*, v. 37, n. 1, p. 10-37, 2018.

BERGEMANN, A.; RIPHahn, R. T. Maternal Employment Effects of Paid Parental Leave. IZA Discussion Papers 9073, Institute of Labor Economics, 2015.

BERTRAND, M., DUFLO, E., MULLAINATHAN, S. How much should we trust differences-in-differences estimates? *The Quarterly Journal of Economics*, v.119, n. 1, p.249–275. November, 2004.

BERTRAND, M.; GOLDIN, C.; KATZ, LAWRENCE, F. Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2 (3): 228-55, 2010.

BLAU, F. D.,; KAHN, L. M. Female Labor Supply: Why Is the United States Falling Behind? *American Economic Review*, 103 (3): 251-56, 2013.

BORKER, G. Safety First: Perceived Risk of Street Harassment and Educational Choices of Women. Job Market Paper, Department of Economics, Brown University, 2017.

BUSER, T.; YUAN, H. Do Women Give Up Competing More Easily? Evidence from the Lab and the Dutch Math Olympiad. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11 (3): 225-52, 2016.

CARD, D.; CARDOSO, A. R.; KLINE, P. Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women. *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 131, Issue 2, Pages 633–686, 2016.

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*, v.36, n.3, p. 489-523, 2006.

DHAR, D.; JAIN, T.; JAYACHANDRAN, S. Reshaping Adolescents' Gender Attitudes: Evidence from a School-Based Experiment in India. NBER Working Papers 25331, National Bureau of Economic Research, Inc, 2018.

DHAR, D.; JAIN, T.; JAYACHANDRAN, S. Intergenerational Transmission of Gender Attitudes: Evidence from India. *The Journal of Development Studies*, 55:12, 2572-2592, 2019.

FOGUEL, M. N.; RUSSO, F. M. Decomposição e Projeção da Taxa de Participação do Brasil Utilizando o Modelo Idade-Período-Corte (1992 a 2030). *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2019.

GAYLE, G.; GOLAN, L.; MILLER, R. A. Gender Differences in Executive Compensation and Job Mobility. *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 30(4), pages 829-872.

GOLDIN, C. The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review*, 96 (2): 1-21, 2006.

GOLDIN, C. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104 (4): 1091-1119, 2014.

GOLDIN, C.; LAWRENCE, F. K. A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation. *Journal of Labor Economics* 34 (3): 705–46, 2016

GONZAGA, G.; FIRPO, S. Going private: Public sector rents and privatization in Brazil. In 32o Meeting of the Brazilian Econometric Society, 2010.

HAN, W.; RUHM, C.; WALDFOGEL, J. Parental leave policies and parents' employment and leave-taking. *Journal of Policy Analysis and Management*, v. 28, n. 1, p. 29-54, 2009.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. *Nova Economia*, [S. l.], v. 14, n. 2, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). Características Adicionais do Mercado de Trabalho. Divulgação Especial Pesquisa Nacional de Análise de Domicílios Contínua. 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 23 de ago. de 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2018. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf)>. Acesso em: 23 de ago. de 2021.

ISEN, A.; STEVENSON, B. Women's Education and Family Behavior: Trends in Marriage, Divorce and Fertility. PARC Working Paper Series, WPS 10-02, 2010.

JAYACHANDRAN, S. Social norms as a barrier to women's employment in developing countries. WIDER Working Paper Series, wp-2019-74, World Institute for Development Economic Research, 2019.

JEE, E.; MISRA, J.; MURRAY, C. M. Motherhood penalties in the U.S., 1986-2014. *Journal of Marriage & Family*, 81(2), 434-449, 2019.

KLEVEN, H.; LANDAIS, C.; SOGAARD, J. E. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, vol 11(4), pages 181-209, 2019.

KLUGE, J.; TAMM, M. Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: evidence from a natural experiment. *Journal of Population Economics*, Springer; European Society for Population Economics, vol. 26(3), pages 983-1005, 2013.

KUZIEMKO, I.; PAN, J.; SHEN, J.; WASHINGTON, E. The Mommy Effect: Do Women Anticipate the Employment Effects of Motherhood? NBER Working Papers 24740, National Bureau of Economic Research, Inc, 2018.

LOPEZ, F.G.; GUEDES, E. P. Três décadas de funcionalismo público no Brasil (1986-2017). IPEA, Texto para discussão, vol. 2579. Disponível em <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10169>>. Acesso em: 23 de ago. de 2021.

MACHADO, C.; PINHO NETO, V. R. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. Texto para discussão, FGV, 2016. Disponível em: <[https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the\\_labor\\_market\\_consequences\\_of\\_maternity\\_leave\\_policies\\_evidence\\_from\\_brazil.pdf](https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf)>. Acesso em: 23 de ago. de 2021.

MEIRELES, D. C.; FREGUGLIA, R.S. ; COURSEUIL, C. H. L. Programa Empresa Cidadã: os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os trabalhadores, p. 13. Disponível em: <[https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files\\_I/i12-fbcbde83b492e491ea58cd18fa34b370.docx](https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files_I/i12-fbcbde83b492e491ea58cd18fa34b370.docx)>. Acesso em: 23 de ago. de 2021.

MULLIGAN, CASEY B. AND RUBINSTEIN, YONA. Selection, investment, and women's relative wages over time. *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 123, No. 3 ,pp. 1061-1110, 2008.

OLIVETTI, C.; PETRONGOLO, B. The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31 (1): 205-30, 2017.

OLIVETTI, C.; PETRONGOLO, B. The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries. *Annual Review of Economics*, vol 8(1), pages 405-434, 2016.

ROSSIN-SLATER, M. Maternity and Family Leave Policy. *Oxford Handbook of Women and the Economy*, ed. Susan L. Averett, Laura M. Argys and Saul D. Hoffman. (New York: Oxford University Press), 2018.

ROSSIN-SLATER, M.; RUHM, C.J.; WALDFOGEL, J. The effects of California's paid family leave program on mothers' leave-taking and subsequent labor market outcomes. *J Policy Anal Manage*; 32(2):224-245, 2013.

VAZ, D. Diferenças salariais por gênero no setor público brasileiro no período 2002-2015: magnitude, evolução e determinantes. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*, v. 40(2), e41507, 2018.

World Bank. Six facts on gender laws and the public sector. 2020. Disponível em <[https://blogs.worldbank.org/governance/six-facts-gender-laws-and-public-sector?CID=WBW\\_AL\\_BlogNotification\\_EN\\_EXT](https://blogs.worldbank.org/governance/six-facts-gender-laws-and-public-sector?CID=WBW_AL_BlogNotification_EN_EXT) >. Acesso em: 23 de ago. de 2021.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Instrução Normativa RFB nº 991, de 21 de janeiro de 2010. Dispõe sobre o Programa Empresa Cidadã. *Diário Oficial da União*, de 22 de janeiro de 2010, seção 1, p. 103.

BRASIL. Lei nº 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.

BRASIL. Lei nº 8.861, de 25 de março de 1994. Dá nova redação aos arts. 387 e 392 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, altera os arts. 12 e 25 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e os arts. 39, 71, 73 e 106 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, todos pertinentes à licença-maternidade. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF. Página 4425, 28 de março de 1994, Seção 1.

BRASIL. Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF. Página 1, 16 de abril de 2002, Seção 1.

BRASIL. Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013. Alterou a redação da CLT e da Lei nº 8.213/91 para estender ao homem o direito à licença e ao salário maternidade. Tais benefícios alcançarão o empregado/segurado do sexo masculino na hipótese de adoção ou obtenção de guarda judicial para adoção. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF. Página 1, 25 de outubro de 2013, Seção 1.

BRASIL. Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009. Regulamenta a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade, no tocante a empregadas de pessoas jurídicas. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF. Página 15, 24 de dezembro de 2009, Seção 1.

BRASIL. Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF. Página 1, 9 de março de 2016, Seção 1.

## APÊNDICE A – Tabelas de regressões do estudo de evento.

Tabela 4 - Resultado regressões por estudo de evento para setor público.

Variáveis explicativas	Log Remuneração média nominal	Remuneração por hora	Horas contratadas	Nível de escolaridade
ESdummy_1	-0.0879*** (0.00943)	-2.626 (2.736)	-0.229*** (0.0676)	-0.00282 (0.00839)
ESdummy_2	-0.0459*** (0.00644)	-0.0660 (1.552)	-0.247*** (0.0483)	-0.00204 (0.00582)
ESdummy_3	-0.0316*** (0.00514)	-0.752 (1.112)	-0.143*** (0.0354)	0.00144 (0.00440)
ESdummy_4	-0.0127*** (0.00414)	0.771 (1.183)	-0.127*** (0.0269)	0.00470 (0.00329)
ESdummy_5	-0.00278 (0.00342)	1.035 (0.914)	-0.0660*** (0.0188)	0.00292 (0.00212)
ESdummy_7	-0.00806*** (0.00285)	-2.314* (1.238)	-0.0726*** (0.0155)	-0.0119*** (0.00172)
ESdummy_8	-0.0406*** (0.00410)	-0.110 (1.053)	-0.0612*** (0.0219)	-0.0238*** (0.00264)
ESdummy_9	-0.0500*** (0.00491)	-1.353 (1.021)	-0.00613 (0.0270)	-0.0279*** (0.00336)
ESdummy_10	-0.0336*** (0.00517)	1.529 (1.163)	-0.0365 (0.0313)	-0.0350*** (0.00408)
ESdummy_11	-0.0306*** (0.00606)	0.645 (1.054)	-0.0405 (0.0367)	-0.0327*** (0.00493)
ESdummy_12	-0.0138* (0.00714)	0.581 (1.265)	0.0287 (0.0430)	-0.0328*** (0.00591)
ESdummy_13	-0.0129 (0.00870)	0.447 (1.338)	0.00688 (0.0544)	-0.0194** (0.00797)
idade	0.00868** (0.00402)	-0.834 (0.708)	-0.420*** (0.0232)	0.0304*** (0.00308)
idade2	-0.000119*** (1.49e-05)	-0.00242 (0.00360)	0.00664*** (0.000108)	-0.000431*** (1.45e-05)
Constant	7.707*** (0.150)	146.2*** (26.25)	41.47*** (0.852)	7.604*** (0.112)
Observations	5,281,251	5,281,251	5,281,251	5,281,251
R-squared	0.645	0.365	0.762	0.921

Nota: A tabela apresenta as estimativas do impacto da licença maternidade sobre diferentes variáveis dependentes (log da remuneração média nominal, horas contratadas e nível de escolaridade) para o setor público e privado de São Paulo. Os resultados se referem ao modelo com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa com controle de idade e idade ao quadrado. Os erros padrão foram clusterizados a nível de indivíduo. Os coeficientes são relatados com os erros-padrão agrupados no nível da empresa entre parênteses. Análise do nível de significância: \*\*\* indica um nível de significância de 1%, \*\* indica um nível de significância de 5% e \* indica um nível de significância de 10%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS (2012 a 2018).



Tabela 5- Resultado regressões por estudo de evento sobre variáveis de permanência no mercado de trabalho para setor público.

Variáveis explicativas	Demissão	Pedir Demissão	Separação	Mudança de CBO
ESdummy_1	0.0215*** (0.00138)	0.0508*** (0.00281)	0.0723*** (0.00311)	0.0237*** (0.00744)
ESdummy_2	0.0177*** (0.000980)	0.0406*** (0.00195)	0.0583*** (0.00217)	0.0343*** (0.00502)
ESdummy_3	0.0135*** (0.000752)	0.0310*** (0.00156)	0.0446*** (0.00172)	0.0183*** (0.00382)
ESdummy_4	0.0105*** (0.000638)	0.0222*** (0.00130)	0.0327*** (0.00142)	0.0159*** (0.00314)
ESdummy_5	0.00732*** (0.000570)	0.0137*** (0.00109)	0.0211*** (0.00122)	0.00542** (0.00269)
ESdummy_7	0.00669*** (0.000572)	0.0124*** (0.00105)	0.0191*** (0.00118)	-0.0107*** (0.00220)
ESdummy_8	0.00929*** (0.000653)	0.0187*** (0.00120)	0.0280*** (0.00135)	-0.0116*** (0.00233)
ESdummy_9	0.00638*** (0.000678)	0.00674*** (0.00121)	0.0131*** (0.00136)	-0.0143*** (0.00247)
ESdummy_10	0.00475*** (0.000702)	0.00641*** (0.00130)	0.0112*** (0.00147)	-0.0127*** (0.00265)
ESdummy_11	0.00336*** (0.000772)	0.00180 (0.00140)	0.00516*** (0.00158)	-0.0174*** (0.00282)
ESdummy_12	0.00338*** (0.000898)	0.000618 (0.00162)	0.00400** (0.00182)	-0.0195*** (0.00321)
ESdummy_13	0.000880 (0.00102)	-0.00267 (0.00200)	-0.00179 (0.00222)	-0.0193*** (0.00386)
idade	0.00382*** (0.000524)	0.0136*** (0.000853)	0.0174*** (0.000972)	0.00954*** (0.00128)
idade2	-5.30e-05*** (2.03e-06)	-0.000184*** (3.60e-06)	- (4.10e-06)	-0.000160*** (7.12e-06)
Constant	-0.0545*** (0.0194)	-0.207*** (0.0315)	-0.262*** (0.0359)	-0.0363 (0.0456)
Observations	5,281,251	5,281,251	5,281,251	5,281,251
R-squared	0.351	0.246	0.277	0.211

Nota: A tabela apresenta as estimativas do impacto da licença maternidade sobre diferentes variáveis dependentes (log da remuneração média nominal, horas contratadas e nível de escolaridade) para o setor público e privado de São Paulo. Os resultados se referem ao modelo com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa com controle de idade e idade ao quadrado. Os erros padrão foram clusterizados a nível de indivíduo. Os coeficientes são relatados com os erros-padrão agrupados no nível da empresa entre parênteses. Análise do nível de significância: \*\*\* indica um nível de significância de 1%, \*\* indica um nível de significância de 5% e \* indica um nível de significância de 10%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS (2012 a 2018).

Tabela 6 - Resultado regressões por estudo de evento para setor privado.

Variáveis explicativas	Log Remuneração média nominal	Remuneração por hora	Horas contratadas	Nível de escolaridade
ESdummy_1	-0.119*** (0.00292)	-3.459*** (0.297)	0.0738*** (0.0129)	0.0148*** (0.00297)
ESdummy_2	-0.0970*** (0.00215)	-2.444*** (0.198)	0.0638*** (0.00905)	0.0245*** (0.00212)
ESdummy_3	-0.0780*** (0.00176)	-1.375*** (0.152)	0.0360*** (0.00695)	0.0227*** (0.00163)
ESdummy_4	-0.0501*** (0.00148)	-0.448*** (0.114)	0.0221*** (0.00532)	0.0201*** (0.00125)
ESdummy_5	-0.0237*** (0.00125)	0.0586 (0.0827)	0.0208*** (0.00370)	0.0152*** (0.000857)
ESdummy_7	0.0187*** (0.000920)	-1.114*** (0.0750)	-0.0604*** (0.00288)	-0.0386*** (0.000614)
ESdummy_8	-0.207*** (0.00209)	-2.956*** (0.108)	-0.141*** (0.00426)	-0.0565*** (0.000959)
ESdummy_9	-0.0974*** (0.00195)	-2.408*** (0.148)	-0.237*** (0.00572)	-0.0666*** (0.00134)
ESdummy_1 0	-0.0908*** (0.00224)	-2.714*** (0.177)	-0.279*** (0.00687)	-0.0831*** (0.00161)
ESdummy_1 1	-0.0921*** (0.00265)	-3.230*** (0.199)	-0.310*** (0.00815)	-0.0998*** (0.00194)
ESdummy_1 2	-0.0934*** (0.00325)	-3.415*** (0.232)	-0.356*** (0.0102)	-0.115*** (0.00239)
ESdummy_1 3	-0.102*** (0.00437)	-3.097*** (0.326)	-0.398*** (0.0143)	-0.120*** (0.00322)
idade	0.0556*** (0.000692)	1.706*** (0.0453)	0.303*** (0.00265)	0.0705*** (0.000662)
idade2	-0.000867*** (7.34e-06)	-0.0264*** (0.000531)	-0.00464*** (2.79e-05)	-0.00114*** (6.28e-06)
Constant	6.501*** (0.0176)	29.74*** (1.074)	37.38*** (0.0669)	5.977*** (0.0177)
Observations	33,985,358	33,985,358	33,985,358	33,985,358
R-squared	0.551	0.688	0.795	0.864

Nota: A tabela apresenta as estimativas do impacto da licença maternidade sobre diferentes variáveis dependentes (log da remuneração média nominal, horas contratadas e nível de escolaridade) para o setor público e privado de São Paulo. Os resultados se referem ao modelo com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa com controle de idade e idade ao quadrado. Os erros padrão foram clusterizados a nível de indivíduo. Os coeficientes são relatados com os erros-padrão agrupados no nível da empresa entre parênteses. Análise do nível de significância: \*\*\* indica um nível de significância de 1%, \*\* indica um nível de significância de 5% e \* indica um nível de significância de 10%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS (2012 a 2018).

Tabela 7 - Resultado regressões por estudo de evento sobre variáveis de permanência no mercado de trabalho para setor privado

Variáveis explicativas	Demissão	Pedir Demissão	Separação	Mudança de CBO
ESdummy_1	0.203*** (0.00129)	0.0806*** (0.00113)	0.283*** (0.00154)	0.0226*** (0.00238)
ESdummy_2	0.178*** (0.000944)	0.0718*** (0.000817)	0.250*** (0.00113)	0.0271*** (0.00169)
ESdummy_3	0.159*** (0.000758)	0.0634*** (0.000642)	0.222*** (0.000899)	0.0280*** (0.00132)
ESdummy_4	0.135*** (0.000627)	0.0541*** (0.000519)	0.189*** (0.000739)	0.0272*** (0.00109)
ESdummy_5	0.0922*** (0.000510)	0.0398*** (0.000418)	0.132*** (0.000607)	0.0314*** (0.000952)
ESdummy_7	0.120*** (0.000539)	0.0433*** (0.000389)	0.164*** (0.000617)	-0.0599*** (0.000654)
ESdummy_8	0.233*** (0.000699)	0.0511*** (0.000450)	0.284*** (0.000750)	0.0436*** (0.000859)
ESdummy_9	0.124*** (0.000739)	0.0532*** (0.000530)	0.177*** (0.000834)	0.0509*** (0.000965)
ESdummy_1 0	0.108*** (0.000834)	0.0504*** (0.000594)	0.159*** (0.000943)	0.0300*** (0.00100)
ESdummy_1 1	0.101*** (0.000979)	0.0470*** (0.000682)	0.148*** (0.00110)	0.0224*** (0.00109)
ESdummy_1 2	0.0944*** (0.00120)	0.0460*** (0.000831)	0.140*** (0.00135)	0.0156*** (0.00125)
ESdummy_1 3	0.0901*** (0.00162)	0.0416*** (0.00111)	0.132*** (0.00182)	0.00647*** (0.00155)
idade	0.0103*** (0.000239)	0.00185*** (0.000207)	0.0121*** (0.000284)	-0.0332*** (0.000293)
idade2	-0.000127*** (2.38e-06)	-3.53e-05*** (1.91e-06)	-0.000163*** (2.80e-06)	0.000495*** (2.90e-06)
Constant	-0.0387*** (0.00622)	0.0714*** (0.00553)	0.0327*** (0.00744)	0.697*** (0.00762)
Observations	33,985,358	33,985,358	33,985,358	33,985,358
R-squared	0.274	0.336	0.305	0.232

Nota: A tabela apresenta as estimativas do impacto da licença maternidade sobre diferentes variáveis dependentes (log da remuneração média nominal, horas contratadas e nível de escolaridade) para o setor público e privado de São Paulo. Os resultados se referem ao modelo com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa com controle de idade e idade ao quadrado. Os erros padrão foram clusterizados a nível de indivíduo. Os coeficientes são relatados com os erros-padrão agrupados no nível da empresa entre parênteses. Análise do nível de significância: \*\*\* indica um nível de significância de 1%, \*\* indica um nível de significância de 5% e \* indica um nível de significância de 10%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS (2012 a 2018).

**APÊNDICE B – Resultados para amostra com mulheres nos 7 anos (2012 a 2018).**

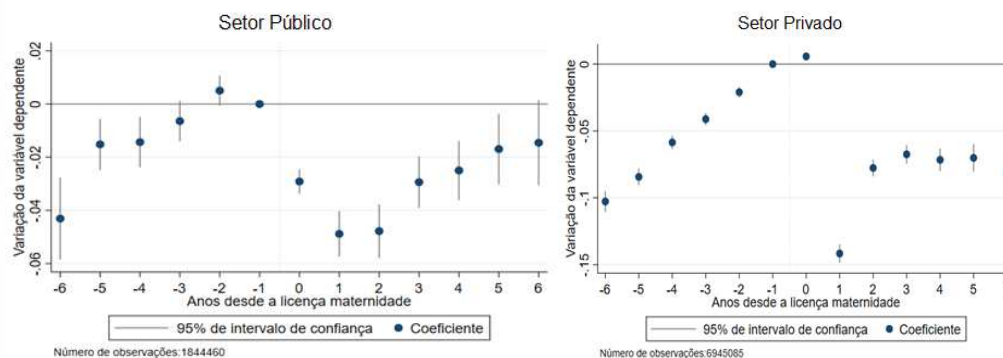
Tabela 8 - Estatísticas descritivas dos painéis para setor público e privado para amostra com mulheres presentes nos 7 anos (2012 a 2018).

Variáveis	Média	Setor Público			Média	Setor Privado		
		P25	P50	P75		P25	P50	P75
Licença Maternidade	0,01 [0,12]				0,023 [0,15]			
Ensino Fundamental ou inferior	0,06 [0,24]				0,13 [0,34]			
Ensino Médio Incompleto	0,01 [0,11]				0,06 [0,24]			
Médio completo ou Superior Incompleto	0,37 [0,48]				0,6 [0,49]			
Superior completo ou mais	0,54 [0,49]				0,20 [0,40]			
Idade	38,16 [6,17]	34	39	43	32,82 [7,75]	27	33	39
Dias de afastamento por licença maternidade	1,95 [17,67]				2,80 [18,89]			
Tempo de serviço	8,96 [6,43]	4	8	13	3,79 [4,32]	1	2	6
Remuneração média em salário mínimo	4,38 [4,15]	1,91	3,2	5,30	2,78 [3,42]	1,39	1,74	2,75
Remuneração média nominal	4.058,95 [3.834,88]	1.8887,90	3.034,48	4.638,48	2.576,61 [3.163,72]	1.282,23	1.617,20	2.545,89
Número de mulheres	263.794				1.002.234			
Observações	1.844.500				7.015.638			

Nota: A tabela apresenta as estatísticas descritivas para a amostra do setor público e privado de mulheres que estão presentes nos 7 anos de análises (2012 a 2018).

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS (2012 a 2018).

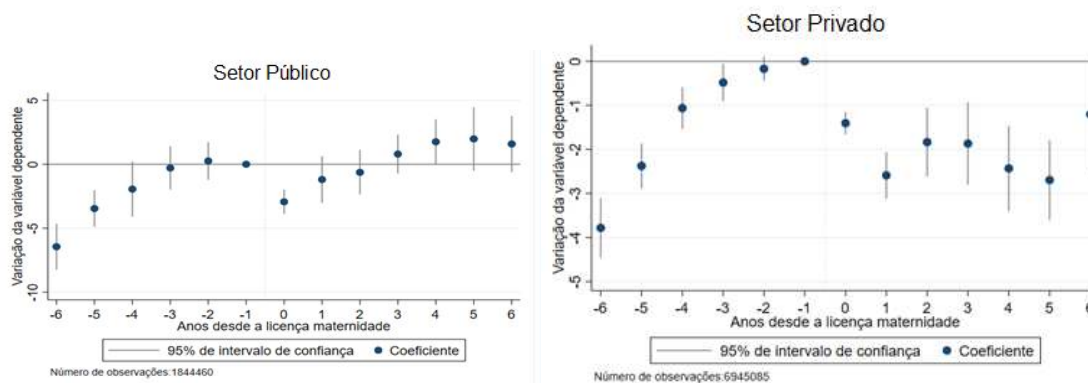
Figura 17 - Análise gráfica estudo de evento para Log de Remuneração Nominal para amostra com mulheres nos 7 anos (2012 a 2018).



Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre o log remuneração média nominal para mulheres vinculadas ao setor público e privado. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo. As estimativas foram feitas com base na amostra com mulheres que estiveram presentes nos 7 anos entre 2012 e 2018.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

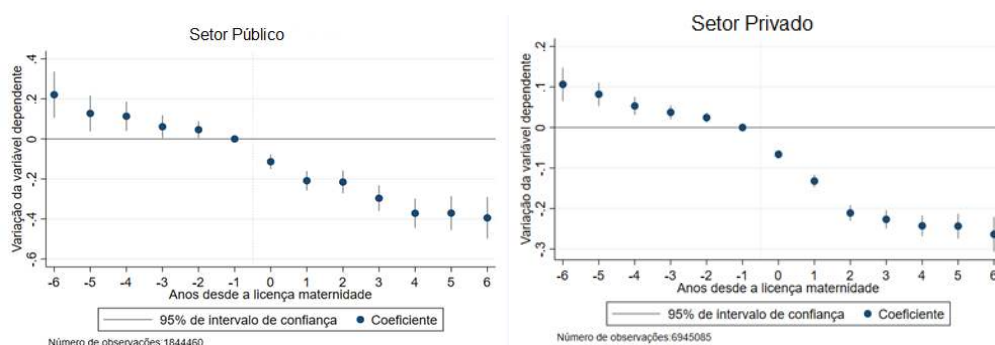
Figura 18 - Análise gráfica estudo de evento para Remuneração Nominal por hora para amostra com mulheres nos 7 anos (2012 a 2018).



Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre a remuneração média nominal por hora para mulheres vinculadas ao setor público e privado. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo. As estimativas foram feitas com base na amostra com mulheres que estiveram presentes nos 7 anos entre 2012 e 2018.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

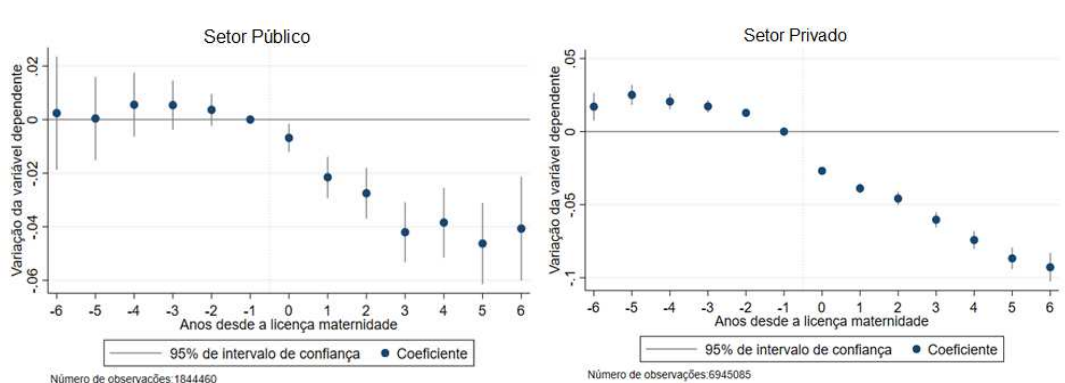
Figura 19 - Análise gráfica estudo de evento para Horas contratadas para amostra com mulheres nos 7 anos (2012 a 2018).



Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre o número de horas contratadas para mulheres vinculadas ao setor público e privado. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo. As estimativas foram feitas com base na amostra com mulheres que estiveram presentes nos 7 anos entre 2012 e 2018.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).

Figura 20 - Análise gráfica estudo de evento para Nível de escolaridade para amostra com mulheres nos 7 anos (2012 a 2018).



Nota: A figura mostra o impacto da licença maternidade sobre o nível de escolaridade para mulheres vinculadas ao setor público e privado. Para estimação foi utilizado o método de estudo de evento com efeito fixo de ano, indivíduo e empresa assim como controle por idade e idade ao quadrado. Os erros foram clusterizados a nível do indivíduo. As estimativas foram feitas com base na amostra com mulheres que estiveram presentes nos 7 anos entre 2012 e 2018.

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS (2012 a 2018).