

OS IMPACTOS DO AUMENTO DA LICENÇA-MATERNIDADE SOBRE OS PADRÕES DE OFERTA DE TRABALHO FEMININA AO NÍVEL DAS EMPRESAS

Débora Meireles

Professora na Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas (FACE) da Universidade Federal de Goiás (UFG). *E-mail*: <deborameireles@ufg.br>.

Ricardo Freguglia

Professor na Faculdade de Economia da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). *E-mail*: <ricardo.freguglia@ufjf.br>.

Carlos Henrique Corseuil

Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.
E-mail: <carlos.corseuil@ipea.gov.br>.

DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2719>

Licenças-maternidade, entendidas como a provisão de um direito de a mulher se ausentar de forma remunerada de seu emprego, por um determinado número de meses, logo após o parto, é uma política pública muito difundida entre os países do mundo.

Esse tipo de intervenção é motivado pelo fato de que a decisão da mulher sobre a volta ao mercado de trabalho em um ambiente sem a política tende a sacrificar o bem-estar da mulher e/ou da criança. Dessa forma, pode-se dizer que os benefícios esperados desse tipo de medida tendem a estar relacionados ao desenvolvimento das crianças beneficiadas e/ou nas condições de trabalho da mulher após o seu retorno ao mercado de trabalho. Em relação aos efeitos desse tipo de política pública para os empresários, há uma concentração de estudos na área de economia preocupados em identificar potenciais efeitos adversos sobre a demanda por trabalho feminino em decorrência do aumento esperado no custo de contratação de mulheres.

Todavia, por outro lado, o empresário pode vir a ter um benefício se vier a oferecer uma licença-maternidade mais generosa do que seus competidores que atuam no mesmo mercado de trabalho. Esse benefício estaria atrelado a uma maior oferta de trabalhadoras dispostas a trabalhar em sua empresa.

Muito pouco se sabe a respeito desse possível benefício, haja visto ser necessário ter um grupo limitado de empresas dentro de um mesmo mercado de trabalho

que promovam condições mais benevolentes de licença para trabalhadoras que se tornem mães. Se os custos mencionados acima superarem esses benefícios, nenhuma empresa teria esse comportamento e todas seguiriam os parâmetros da licença-maternidade definidos para todas as empresas de um mesmo mercado de trabalho.

No entanto, temos condições de acessar se há de fato essa expansão na oferta de trabalho feminina para algumas empresas no Brasil que proveem licença-maternidade com duração maior do que a mandatária em mercados de trabalho onde a maior parte das empresas se atém à duração a que são obrigadas a cumprir.

O objetivo deste texto é, portanto, checar se há evidências compatíveis com um aumento na oferta de trabalho feminina para firmas que aumentam voluntariamente a duração de licença-maternidade, de seis para quatro meses. As evidências que investigamos dizem respeito a eventuais mudanças no padrão de contratação de mulheres e no respectivo salário de contratação das trabalhadoras nessas firmas *vis-à-vis* firmas similares que não alteram a duração da licença-maternidade.

A heterogeneidade na duração da licença-maternidade intramercado de trabalho que exploramos é fruto do programa Empresa Cidadã, que passou a vigorar no Brasil a partir de 2010. A nossa base de dados é formada por uma listagem de empresas que aderem ao programa, entre 2010 e 2013 (fornecida pela Receita Federal do Brasil),

SUMEX

e por informações provenientes da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) para o mesmo período.

Nossos resultados apontam que, ao aderirem ao PEC, as empresas passam a contratar mais mulheres, principalmente aquelas que aderem em 2011 ou 2012. E esse aumento na contratação de mulheres não é acompanhado por nenhuma alteração no padrão de contratação de homens. Esses fatos sugerem que o efeito nas contratações das mulheres poderia ter sido derivado de um aumento na oferta de trabalhadoras para essas empresas que passam a prover licenças-maternidade mais benevolentes.

Por outro lado, não há impacto no salário de contratação das mulheres. Por fim, relacionamos esses resultados empíricos com as previsões teóricas para esses indicadores a partir de um modelo de competição imperfeita no mercado de trabalho, que tem como elemento principal uma resposta positiva da oferta de trabalho das mulheres em firmas que aumentam a duração da licença-maternidade.