Referências bibliográficas

ALTONJI, J. G.; BLANK ,R. M. Race and Gender in The Labor Market. In:___ Ashenfelter, O. e Card, D. **Handbook of Labor Economics**, Vol 3. North Holland.

BARROS, R. P. de; CORSEUIL ,C. H.; BAHIA, Monica, **Labor Market Regulations and The Duration of Employment in Brazil**, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Texto para discussão No.676, 1999.

BALTAGI, Badi. **Econometric Analysis of Panel Data**. Chichester: John Wiley, 2002.

BAUM, Charles L. The Effect of State Maternity Leave Legislation and The 1993 Family and Medical Leave Act on Employment and Wages, **Labour Economics**, 10 (2003), 573-596.

BECKER, Gary S. **The Economics of Discrimination**. Chicago: Chicago University Press, 1957.

_____. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor, **Journal of Labor Economics**, Vol. 3, No. 1 1985, S33-S58.

BLACK, Sandra E.; BRAINARD, E. Importing Equality? The Impact of Globalization on Gender Discrimination, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol.57, No.4 (2004), 540-559.

BLAU, Francine D.; KAHN, L. Swimming Upstream: Trends in The Gender Wage Differential in The 80's, **Journal of Labor Economics**, Vol 15, No 1 1997, 1-42.

_____.“Understanding International Differences in The Gender Pay Gap”, *Journal of Labor Economics*, Vol 21, No 1 2003, 106-144.

CORCORAN, Mary.; DUNCAN, G. Work History, Labor Force Attachment, and Earning Differences between the Races and Sexes, **Journal of Human Resources** Vol.14 1979, 3-20.

GARDNER, Robert, Unobservable Individual Effects in Unbalanced Panel Data, **Economics Letters**, 58 (1998), 39-42.

GONZAGA, Gustavo, Labor Turnover and Labor Legislation in Brazil, **Economia: Journal of the Latin American and Caribbean Economic Association**, 4(1): 2003, 165-222.

GRUBER, Jonathan. The Incidence of Mandated Maternity Benefits, **American Economic Review**, Vol. 84, No 3 1994, 622-641.

HAUSMAN, Jerry.; TAYLOR, W. "Panel Data and Unobservable Individual Effect, **Econometrica**, Vol. 49, No. 6 (1981).

KLERMAN, Jacob A.; LEIBOWITZ A. Labor Supply Effects of State Maternity Leave Legislation. In:___ Francine Blau e Roland Ehrenberg, eds, **Gender and Family Issues in The Workplace**. New York: Russel Sage Foundation Press, 1997.

KORENMAN, Sanders.; NEUMARK, D. Marriage, Motherhood and Wages **Journal of Human Resources** 27 (1992), 233-55.

LEME M. C.; WANJMAN, S. Tendências de Coorte nos Diferenciais por Sexo. In:___ Henriques, R. **Desigualdade e Pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro. IPEA, 2000.

_____. Diferenciais de Rendimentos por Gênero. In:___ Lisboa M. B. e Menezes-Filho, N. A. **Microeconomia e Sociedade no Brasil**. Rio de Janeiro. Contra Capa Livraria, 2001.

MEITZEN, Mark E. Differences in Male and Female Job-quitting Behavior, **Journal of Labor Economics**, Vol 4, No.2 1986, 151-167.

MEYER, Bruce D. Natural and Quasi-Experiments in Economics, **Journal of Business and Economics Statistics**, Vol.13, No.2 (1995).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A situação da Mulher no Mercado de Trabalho e o Papel da OIT**, mimeo 2005

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA (Brasil). Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília, 2004. 101 p.

ROYALTY, Anne B. Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and Educational Level, **Journal of Labor Economics**, Vol 16, No.2 1998, 392-443.

RUHM, Christopher J. The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe, **The Quarterly Journal of Economics**, 113 (1998), 285-317.

_____. Parental Leave and Child Health, **Journal of Health Economics**, 19 (2000), 931-960.

SUMMERS, Lawrence H. Some Simple Economics of Mandated Benefits, **American Economic Review**, Vol 79, No.2 1989, 177-183.

WALDFOGEL, Jane.; HIGUCHI, y.; MASAHIRO, A. **Maternity Leave Policies and Women's Employment after Childbirth**: Evidence from US, Britain and Japan. STICERD London School of Economics discussion paper series CASE 13, 1998.

WALDFOGEL, Jane. The Family Gap for Young Women in The United States and Britain: Can Maternity Leave make a Difference?, **Journal of Labor Economics** 16 (1998), 505-45.

_____. The Impact of The Family and Medical Leave Act, **Journal of Policy Analysis and Manegement** 18 (1999), 281-302.

ZVEGLICH, Joseph E.; RODGERS, Y. M. The Impact of Protective Measures for Female Workers, **Journal of Labor Economics**, Vol. 21, No.3 (2003), 533-555.

7

Apêndice ao Capítulo 1

7.1

Convenções da OIT sobre licença maternidade.

A primeira convenção da OIT sobre o direito à licença maternidade foi criada em 1919 e basicamente recomendava que a trabalhadora deveria ter o direito a se ausentar do trabalho durante doze semanas (seis antes do parto e seis após) no mínimo, e que a licença deveria ser remunerada, financiada por algum mecanismo de seguridade social. Esta convenção foi revista em 1952 e novamente em 2000. A seguir seguem os principais pontos da Convenção No.183 de 2000:

- A trabalhadora deverá ter acesso a um período de licença maternidade de não menos de 14 semanas, e deve haver um período compulsório de seis semanas após o nascimento da criança.
- A porção pré-natal da licença deverá ser prorrogada pelo período que compreender a data presumida do parto e o dia parto, sem redução do período compulsório da parte pós-natal da licença.
- Deverá ser concedida uma licença antes ou depois do período de licença maternidade no caso de doenças, complicações ou riscos devido à gravidez ou ao parto.
- A trabalhadora deverá receber benefícios de não menos do que dois terços de seus atuais rendimentos durante o período da licença, que devem ser financiados por um mecanismo de seguridade social ou por fundos públicos.
- A mãe deverá ter o direito a uma ou mais pausas diárias na jornada de trabalho, ou mesmo uma redução temporária da jornada de trabalho para amamentar a criança. As pausas ou redução da jornada de trabalho devem contar como horas trabalhadas, e portanto, remuneradas de acordo.
- As trabalhadoras não podem ser desligadas do emprego durante o período de licença e durante um período após o retorno da mãe ao trabalho a ser

estipulado por cada país, por motivos relacionados ao parto ou amamentação. Cabe ao empregador comprovar que o motivo da demissão não é relacionado a gravidez ou amamentação.

- A trabalhadora tem o direito de retornar a mesma posição que ocupava anteriormente ou a uma posição de remuneração equivalente.

7.2

Legislação referente à licença maternidade no Brasil

A licença maternidade no Brasil foi instituída em 1943 com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho, e, desde 1967, a licença era compulsória, visto que era proibido o trabalho da mulher grávida no período de quatro semanas antes e oito semanas após o parto. O artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal eleva o período de licença de 12 semanas para 120 dias. A proibição do trabalho da gestante nas quatro semanas antes e oito semanas após o parto permaneceu até 2002, quando foi revogada. Os demais aspectos da proteção à maternidade continuam sendo regidos pela seção V do capítulo III da CLT. A seguir destacamos os principais aspectos.

- Não constitui justo motivo de rescisão de contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou encontrar-se em estado de gravidez.
- A empregada gestante tem direito à licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.
- Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico. (Legislação existente desde 1967)
- É garantido a gestante sem prejuízo do salário e demais direitos, transferência de função se as condições de saúde exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida após o retorno ao trabalho.
- Durante o período de licença, a mulher terá direito ao salário integral, e, quando variável, calculado de acordo com a média dos últimos seis meses.

- Para amamentar o filho até que este complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um. Quando exigir a saúde do filho, o período de seis meses poderá se dilatado.

No Brasil, o pagamento do salário-maternidade era de responsabilidade direta do empregador até 1974 quando ficou a cargo da Previdência Social. Hoje, o pagamento é efetuado diretamente pelo empregador que depois efetiva a compensação à época do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salário. Quem recebe acima do teto salarial do Ministério do Supremo Tribunal Federal terá o salário-maternidade limitado a R\$12.720.³⁷

³⁷ Em 1998 a Portaria No. 4883 do Ministério da Previdência limitou os benefícios da previdência em R\$1.200, e estabeleceu que cabia ao empregador complementar o salário da trabalhadora caso fosse maior que este limite. No entanto, essa portaria foi revogada pelo Supremo Tribunal Federal em abril de 2000.

8

Apêndice ao Capítulo 4

8.1

Trabalhadoras sem carteira como grupo de controle

Neste apêndice reportamos os resultados encontrados quando usamos as mulheres entre 20 e 45 anos como grupo de controle. Como os trabalhadores sem carteira não estão sujeitos ao cumprimento da legislação, todas as alterações constitucionais afetaram de maneira diferente as mulheres com carteira e as mulheres sem carteira. Dessa forma, estimar a equação (1) nesse caso não seria correto, o coeficiente de diferenças em diferenças γ_3 estaria captando os efeitos de todas as mudanças constitucionais, não apenas o aumento da licença maternidade. Sob a hipótese de que todas as outras alterações da Constituição afetaram de modo semelhante homens e mulheres, podemos identificar os efeitos da licença maternidade quando usamos as trabalhadoras do setor informal como grupo de controle estimando a seguinte regressão:

$$Y_{it} = \alpha + \beta W_{it} + \delta_1 \text{mulher}_{it} + \delta_2 \text{const}_{it} + \delta_3 \text{comcart}_{it} + \delta_4 \text{mulher}_{it} * \text{const}_{it} + \\ + \delta_5 \text{mulher}_{it} * \text{comcart}_{it} + \delta_6 \text{comcart}_{it} * \text{const}_{it} + \delta_7 \text{mulher}_{it} * \text{const}_{it} * \text{comcart}_{it} + u_{it} \quad (6)$$

onde *mulher* é a dummy para a mulher, *comcart* é uma dummy se o trabalhador tem carteira assinada, e δ_7 é o parâmetro de interesse. Esse modelo é chamado de diferenças em diferenças em diferenças, é equivalente caso estimássemos a equação (1) separadamente para homens e mulheres e subtraído o coeficiente de diferenças em diferenças das mulheres (que capta todas as alterações da legislação) do coeficiente masculino (que capta todas as alterações exceto a licença maternidade).

As tabelas 13 e 14 mostram os resultados de estimarmos a equação (6) tendo o logaritmo do salário como variável dependente fazendo um pooling dos dados da PME. A especificação (a) utiliza apenas o período de 1988 e 1989 da amostra, que procura investigar os efeitos de curto prazo. As especificações (b) e

(c) usam todo o período da amostra, porém a especificação (c) inclui dummies para os anos.

A tabela 15 reporta as estimativas dos modelos HT para quando usamos as mulheres sem carteira como grupo de controle. Nesse caso, dada a discussão da seção 4, permitimos que $X_1 = [\text{idade, idade ao quadrado, dummies de ramo de atividade, constituição, mulher*constituição}]$, $X_2 = [\text{com carteira, mulher*comcarteira, dif-dif}]$ ³⁸, $Z_1 = [\text{mulher, dummies para região metropolitana}]$ e $Z_2 = [\text{educação}]$.

A tabela 16 mostra os resultados dos efeitos da licença maternidade sobre a duração do emprego e sobre a probabilidade de se demitir para quando temos as mulheres sem carteira como grupo de controle. A tabela 17 mostra os testes de robustez para tratamentos fictícios do modelo HT. Por fim, a tabela 18 reporta as estimativas de diferenças-em-diferenças de estimarmos a equação (6) por *probit*, tendo uma variável que assume valores 1 quando o indivíduo está empregado e zero caso ele esteja desempregado ou fora da força de trabalho.

³⁸ Os resultados foram robustos à inclusão das variáveis de X_2 em X_1 .

Tabela 13: Efeitos da licença maternidade sobre salários (mulheres sem carteira como grupo de controle): regressões *pooling*

Variável dependente: logaritmo do salário horário

Variável	Mulheres sem carteira		
	(a)	(b)	(c)
Educação	0.120 (0.000)**	0.119 (0.000)**	0.119 (0.000)**
Idade	0.071 (0.005)**	0.090 (0.003)**	0.089 (0.003)**
Idade ²	-0.001 (0.000)**	-0.001 (0.000)**	-0.001 (0.000)**
Constituição	-0.040 (0.009)**	-0.253 (0.006)**	-0.075 (0.007)**
Mulher	-0.553 (0.010)**	-0.577 (0.006)**	-0.583 (0.006)**
Com Carteira	0.262 (0.007)**	0.235 (0.005)**	0.232 (0.005)**
Com Carteira*Constituição	-0.030 (0.010)**	-0.030 (0.007)**	-0.028 (0.006)**
Com Carteira*Mulher	0.177 (0.011)**	0.198 (0.007)**	0.206 (0.007)**
Mulher*Constituição	-0.044 (0.014)**	0.047 (0.009)**	0.053 (0.009)**
Dif-Dif	0.044 (0.015)**	-0.041 (0.010)**	-0.047 (0.010)**
Constante	-1.915 (0.069)**	-1.979 (0.041)**	-1.800 (0.040)**
Outros Controles			
Ramo Atividade	Sim	Sim	Sim
Região Metropolitana	Sim	Sim	Sim
Dummies para os anos	Não	Não	Sim
No. Obs	338637	1054279	1054279
R^2	0.52	0.52	0.53

Notas: Desvios padrões robustos para cluster entre parênteses. Especificação (a) usa apenas dados de 1989 e 1989; especificação (b) usa dados entre 1986 a 1991; especificação (c) usa dados de 1986 a 1991 com *dummies* indicativas dos anos.

* significante a 5%; ** significante a 1%.

Tabela 14: Efeitos da licença maternidade sobre salários por escolaridade (mulheres sem carteira como grupo de controle): regressões *pooling*

Variável dependente: logaritmo do salário horário

Anos de Estudo	Mulheres com Carteira		
	(a)	(b)	(c)
0 a 4	0.003 (0.021)	-0.088 (0.014)**	-0.095 (0.013)**
5 a 8	0.052 (0.025)*	-0.050 (0.016)**	-0.056 (0.016)**
9 a 11	0.061 (0.041)	0.034 (0.026)	0.029 (0.026)
mais de 11	0.022 (0.059)	-0.033 (0.038)	-0.038 (0.038)

Notas: Desvios padrões robustos para cluster entre parênteses. Especificação (a) usa apenas dados de 1989 e 1989; especificação (b) usa dados entre 1986 a 1991; especificação (c) usa dados de 1986 a 1991 com *dummies* indicativas dos anos.

* significante a 5%; ** significante a 1%.

Tabela 15: Modelos HT (mulheres sem carteira como grupo de controle)

Variável dependente: logaritmo do salário horário

Variável	Todos	Por Escolaridade			
		0 a 4	5 a 8	9 a 11	mais de 11
Educação	0.137 (0.003)**	0.265 (0.018)**	0.049 (0.020)*	-0.026 (0.018)	0.024 (0.025)
Idade	-0.001 (0.003)	-0.028 (0.006)**	0.038 (0.009)**	0.124 (0.013)**	0.129 (0.024)**
Idade ²	-0.001 (0.000)**	-0.000 (0.000)*	-0.001 (0.000)**	-0.003 (0.000)**	-0.003 (0.000)**
Constituição	-0.044 (0.008)**	-0.057 (0.012)**	-0.028 (0.013)*	-0.037 (0.019)	0.001 (0.034)
Mulher	-0.518 (0.009)**	-0.566 (0.014)**	-0.504 (0.015)**	-0.409 (0.023)**	-0.444 (0.034)**
Com Carteira	0.115 (0.005)**	0.104 (0.008)**	0.124 (0.009)**	0.116 (0.013)**	0.136 (0.023)**
Com Carteira*Constituição	-0.012 (0.007)	-0.009 (0.011)	-0.025 (0.012)*	-0.008 (0.018)	-0.018 (0.033)
Com Carteira*Mulher	0.051 (0.008)**	0.086 (0.013)**	0.057 (0.014)**	-0.000 (0.018)	-0.009 (0.030)
Mulher*Constituição	-0.008 (0.011)	0.014 (0.017)	-0.039 (0.018)*	-0.007 (0.026)	-0.003 (0.045)
Dif-Dif	0.017 (0.011)	0.006 (0.017)	0.035 (0.019)	-0.005 (0.025)	0.022 (0.045)
Constante	0.036 (0.004)**	0.103 (0.011)**	0.058 (0.007)**	0.010 (0.007)	0.033 (0.011)**
Outros Controles					
Ramo Atividade	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Região Metropolitana	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Dummies para os anos	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
No. Obs	480223	137507	158938	129749	54029
R^2	0.15	0.08	0.08	0.06	0.07

Notas: Desvios padrões robustos entre parênteses. * significante a 5%; ** significante a 1%.

Tabela 16: Efeitos da licença maternidade sobre a duração do emprego e a probabilidade de se demitir (mulheres sem carteira como grupo de controle)

	Mulheres sem carteira	
	Duração do emprego	Prob. Pedir demissão
Todos	0.077 (0.137)	-0,010 (0,009)
<i>Por escolaridade</i>		
0 a 4	0.148 (0.242)	-0,009 (0,005)
5 a 8	-0.166 (0.216)	0,006 (0,015)
9 a 11	0.294 (0.297)	-0,010 (0,010)
mais de 11	0.840 (0.597)	-0,005 (0,029)

Notas: Desvios padrões entre parênteses. Regressores: educação, idade, idade², ramo de atividade, região metropolitana e *dummies* indicativas dos anos.

* significante a 5%; ** significante a 1%.

Tabela 17: Robustez para tratamentos fictícios – modelos HT (mulheres sem carteira como grupo de controle)

Variável dependente: logaritmo do salário horário

Escolaridade	Mulheres sem carteira			
	86	87	89	90
Todos	0.000 (0.004)	0.047 (0.005)**	0.018 (0.006)**	-0.035 (0.013)**
0 a 4	-0.010 (0.009)	0.032 (0.010)**	-0.001 (0.010)	-0.007 (0.021)
5 a 8	0.000 (0.008)	0.049 (0.009)**	-0.009 (0.010)	-0.056 (0.021)**
9 a 11	-0.017 (0.007)*	0.008 (0.010)	-0.020 (0.011)	-0.101 (0.032)**
mais de 11	0.011 (0.012)	0.017 (0.015)	0.042 (0.018)*	0.064 (0.056)

Notas: Desvios padrões robustos entre parênteses. São estimadas as mesmas regressões da tabela X como se a constituição tivesse sido nos diferentes anos da amostra, e reportados apenas os coeficientes de diferença-em-diferenças.

* significante a 5%; ** significante a 1%.

Tabela 18: Efeito da licença maternidade sobre emprego (mulheres sem carteira como grupo de controle)

Estimativas de diferença-em-diferenças para o emprego. Grupo de controle: mulheres sem carteira.

Anos da amostra	Todos	Por Escolaridade			
		0 a 4	5 a 8	9 a 11	mais de 11
86-87	0,007 (0,006)	0,001 (0,002)	0,000 (0,002)	0,004 (0,003)	0,003 (0,002)
88-89	0,003 (0,006)	0,005 (0,003)	-0,005 (0,003)	0,008 (0,003)**	-0,006 (0,003)*
90-91	0,001 (0,008)	0,001 (0,003)	0,001 (0,003)	-0,003 (0,003)	0,002 (0,003)

Notas: Desvios padrões entre parênteses obtidos por *bootstrap* 100 repetições. Regressores: educação, idade, idade² e região metropolitana.

* significante a 5%; ** significante a 1%.

8.2

Outras regressões

Apresentamos a seguir, tabelas com resultados de outras regressões importantes semelhantes às apresentadas no Capítulo 4, que ajudam a ilustrar os resultados ou mostrar sua robustez.

Tabela 19: Efeito fixo vs efeito aleatório:

Variável dependente: logaritmo do salário horário. Homens como grupo de controle

Variável	(a)		(b)	
	GLS	Efeito Fixo	GLS	Efeito Fixo
Educação	0.110 (0.000)**	0.011 (0.001)**	0.126 (0.000)**	
Idade	0.104 (0.004)**	0.114 (0.007)**	0.111 (0.005)**	0.097 (0.007)**
Idade ²	-0.001 (0.000)**	-0.003 (0.000)**	-0.001 (0.000)**	-0.002 (0.000)**
Constituição	-0.054 (0.004)**	-0.039 (0.004)**	-0.056 (0.004)**	-0.036 (0.005)**
Mulher	-0.370 (0.004)**		-0.399 (0.005)**	
Dif-Dif	-0.003 (0.005)	-0.014 (0.005)**	0.003 (0.005)	-0.005 (0.006)
Constante	-1.605 (0.059)**	-0.070 (0.094)	-1.791 (0.064)**	0.427 (0.106)**
Outros Controles				
Ramo Atividade	sim	sim	sim	sim
Região Metropolitana	sim	não	sim	não
Dummy para os anos	sim	sim	sim	sim
No. Obs	443419	443419	387318	387318
Estatística Hausman		$\chi^2_{15}=14839.65$		$\chi^2_{14}=5581.34$

Notas: Desvios padrões entre parênteses. Especificação (a) tem educação variando ao longo do tempo; especificação (b) educação é fixa no tempo.

* significante a 5%; ** significante a 1%.

Tabela 20: Modelos HT (com educação variando no tempo)

Variável dependente: logaritmo do salário horário

Variável	Homens com carteira	Mulheres entre 36 e 65	Mulheres sem carteira
Educação	0.014 (0.001)**	0.019 (0.002)**	0.036 (0.001)**
Idade	0.076 (0.003)**	0.036 (0.003)**	0.060 (0.002)**
Idade ²	-0.002 (0.000)**	-0.001 (0.000)**	-0.001 (0.000)**
Constituição	-0.052 (0.004)**	-0.036 (0.010)**	-0.011 (0.007)
Mulher	-0.279 (0.006)**	---	-0.382 (0.008)**
Mulher Fértil	---	-0.122 (0.018)**	---
Com Carteira	---	---	0.149 (0.005)**
Com Carteira*Constituição	---	---	-0.039 (0.007)**
Com Carteira*Mulher	---	---	0.007 (0.007)
Mulher*Constituição	---	---	-0.087 (0.010)**
Dif-Dif	-0.007 (0.005)	-0.013 (0.009)	0.096 (0.010)**
Constante	0.024 (0.004)**	0.015 (0.006)**	0.012 (0.005)*
Outros Controles			
Ramo Atividade	sim	sim	sim
Região Metropolitana	sim	sim	sim
Dummies para os anos	sim	sim	sim
No. Obs	443419	229197	555556
R^2	0.08	0.10	0.12

Notas: Desvios padrões robustos entre parênteses. * significante a 5%; ** significante a 1%.

Tabela 21: Modelos HT por escolaridade (com educação variando no tempo)

Variável dependente: logaritmo do salário horário

Grupo de controle	Anos de Estudo			
	0 a 4	5 a 8	9 a 11	mais de 11
Homens com carteira	0.005 (0.009)	-0.020 (0.008)*	-0.010 (0.009)	0.000 (0.013)
Mulheres entre 36 e 65	-0.028 (0.012)*	-0.038 (0.018)*	-0.071 (0.029)*	-0.074 (0.038)
Mulheres sem carteira	0.047 (0.016)**	0.054 (0.017)**	0.032 (0.024)	0.011 (0.038)

Notas: Desvios padrões robustos entre parênteses. São estimadas as mesmas regressões da tabela X por escolaridade e reportados somente ao coeficientes de diferença-em-diferenças.

* significante a 5%; ** significante a 1%.

Tabela 22: Efeitos da licença maternidade sobre o emprego por escolaridade

Estimativas de diferença-em-diferenças para o emprego.

Anos de Estudo	Homens com carteira			Mulheres entre 36 e 65		
	86-87	88-89	90-91	86-87	88-89	90-91
0 a 4	0,004 (0,003)	0,008 (0,003)*	0,003 (0,003)	-0,007 (0,006)	-0,001 (0,006)	0,005 (0,006)
5 a 8	-0,001 (0,003)	-0,008 (0,005)	-0,002 (0,004)	0,008 (0,005)	0,010 (0,005)*	-0,014 (0,005)**
9 a 11	0,005 (0,003)	0,011 (0,003)**	-0,002 (0,004)	-0,000 (0,004)	0,004 (0,004)	0,004 (0,005)
mais de 11	0,001 (0,002)	-0,008 (0,003)**	-0,001 (0,003)	-0,000 (0,003)	-0,008 (0,003)	0,008 (0,004)

Notas: Desvios padrões entre parênteses obtidos por *bootstrap* 100 repetições. Regressores do *probit*: educação, idade, idade ao quadrado e região metropolitana.

* significante a 5%; ** significante a 1%.

Tabela 23: Efeitos da licença maternidade sobre a taxa de participação por escolaridade

Estimativas de diferença-em-diferenças para a taxa de participação.

Anos de Estudo	Homens entre 20 e 35			Mulheres entre 36 e 65		
	86-87	88-89	90-91	86-87	88-89	90-91
0 a 4	0,008 (0,002)**	0,004 (0,002)*	0,004 (0,002)*	0,006 (0,001)**	-0,004 (0,002)*	0,006 (0,002)**
5 a 8	-0,005 (0,002)**	-0,012 (0,002)**	0,004 (0,002)*	-0,000 (0,001)	0,003 (0,001)**	-0,006 (0,001)**
9 a 11	-0,000 (0,001)	0,005 (0,002)*	0,003 (0,002)	0,000 (0,001)	-0,000 (0,001)	0,001 (0,002)
mais de 11	0,004 (0,001)**	-0,001 (0,001)	0,005 (0,002)**	0,000 (0,001)	-0,004 (0,001)**	0,001 (0,001)

Notas: Desvios padrões entre parênteses obtidos por *bootstrap* 100 repetições. Regressores do *probit*: educação, idade, idade ao quadrado e região metropolitana.

* significante a 5%; ** significante a 1%.

Tabela 24: Efeitos da licença maternidade sobre o emprego formal por escolaridade

Estimativas de diferença-em-diferenças para o emprego formal.

Anos de Estudo	Homens com carteira			Mulheres entre 36 e 65		
	86-87	88-89	90-91	86-87	88-89	90-91
0 a 4	0.007 (0.003)*	0.009 (0.003)**	0.005 (0.002)*	-0.010 (0.004)**	-0.008 (0.004)*	0.006 (0.004)
5 a 8	0.001 (0.003)	-0.003 (0.003)	0.000 (0.002)	0.005 (0.003)	0.005 (0.003)	0.012 (0.004)**
9 a 11	0.007 (0.002)**	0.012 (0.003)**	-0.004 (0.003)	0.002 (0.003)	0.004 (0.003)	-0.006 (0.004)
mais de 11	0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.000 (0.002)	-0.007 (0.002)**	-0.005 (0.003)

Notas: Desvios padrões entre parênteses obtidos por *bootstrap* 100 repetições. Regressores do *probit*: educação, idade, idade ao quadrado e região metropolitana.

* significante a 5%; ** significante a 1%.