

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**

Lívia Miranda Rocha

**O impacto da política de licença-maternidade nas contratações e salários dos
trabalhadores formais do Estado de Minas Gerais**

Governador Valadares

2025

Lívia Miranda Rocha

**O impacto da política de licença-maternidade nas contratações e salários dos
trabalhadores formais do Estado de Minas Gerais**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Juiz de Fora, campus Governador Valadares, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof.^a Dra. Débora Chaves Meireles

Governador Valadares

2025

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

Rocha, Livia Miranda.

O impacto da política de licença-maternidade nas contratações e salários dos trabalhadores formais do Estado de Minas Gerais. / Livia Miranda Rocha. -- 2025.

56 p.

Orientador: Débora Chaves Meireles

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado de Governador Valadares, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA, 2025.

1. Licença-maternidade. 2. Programa Empresa Cidadã. 3. Minas Gerais. I. Meireles, Débora Chaves, orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

FORMULÁRIO DE APROVAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO

ECO013GV MONOGRAFIA II

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Às 14 horas do dia 06 de março de 2025, na sala B206, foi instalada a banca do exame de Trabalho de Conclusão de Curso para julgamento do trabalho desenvolvido pela discente LÍVIA MIRANDA ROCHA, matriculado no curso de bacharelado em Ciências Econômicas. A professora Débora Chaves Meireles, orientadora e presidente da banca julgadora, abriu a sessão apresentando as outras examinadoras, as professoras Dra. Amanda Ferrari Uceli e Dra. Andrezza Luiza Batista.

Após a arguição e avaliação do material apresentado, relativo ao trabalho intitulado "O impacto da política de licença-maternidade nas contratações e salários dos trabalhadores formais do Estado de Minas Gerais", a banca examinadora se reuniu em sessão fechada considerando o discente:

- Aprovado
- Aprovado com correções
- Reprovado

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e lavrada a presente ata que vai assinada pelos presentes.

Governador Valadares, 07 de março de 2025

Orientadora

Membro da Banca

Aluno



Documento assinado eletronicamente por **Debora Chaves Meireles, Professor(a)**, em 07/03/2025, às 18:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Andrezza Luiza Batista, Professor(a)**, em 10/03/2025, às 09:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Amanda Ferrari Uceli, Professor(a)**, em 11/03/2025, às 11:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **LIVIA MIRANDA ROCHA**, **Usuário Externo**, em 15/03/2025, às 17:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Uf (www2.uf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **2280760** e o código CRC **236A6DF8**.

Dedico este trabalho aos meus pais, que sempre acreditaram no meu potencial.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela força, direção e determinação para seguir em frente a cada etapa desta caminhada.

Agradeço imensamente aos meus pais, Angélica e João Carlos, pelo amor incondicional, pelo apoio inabalável em cada passo dessa jornada e por serem minha base em todos os momentos. Agradeço pela paciência, carinho e força e por sempre acreditarem em mim. Ao meu irmão, Pedro Henrique, por ser minha companhia e por me arrancar sorrisos nos momentos mais difíceis. A minha avó, Dalva, por sempre acreditar que essa conquista se tornaria realidade.

A Brunna, minha companheira de curso, obrigada por dividir cada momento comigo. Aos meus amigos, pelo incentivo, pelas palavras de motivação e pelos momentos de descontração que deixaram esse percurso mais leve. A minha amiga Jéssica, por ser minha família e meu porto seguro em Governador Valadares. A minha amiga Maria Luísa, obrigada por me lembrar da leveza da vida e dividi-la comigo, além do apoio nos momentos exaustivos acerca deste trabalho.

A minha orientadora, Débora, por todo o apoio e paciência ao longo dessa jornada. Sua dedicação e incentivo fizeram toda a diferença na construção desse trabalho. Foi um privilégio contar com sua orientação e aprender com alguém como você, uma fonte de inspiração profissional.

Por fim, agradeço a todos que, mesmo de forma indireta, contribuíram para que essa conquista fosse possível.

RESUMO

O estudo analisa o impacto da política de licença-maternidade nas contratações líquidas e salários de contratação dos trabalhadores formais do Estado de Minas Gerais, no ano de 2021. O método utilizado é o *Propensity Score Matching*, com base em microdados da RAIS Identificada do Ministério do Trabalho e Emprego e da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda. Os resultados indicam que a prorrogação da licença-maternidade pela Lei nº 11.770/08 contribuiu para o aumento nas contratações líquidas e salários de homens e mulheres, com efeitos mais expressivos para as faixas etárias de 20-29 e 30-39 anos, o que reforça a efetividade do Programa Empresa Cidadã. Entretanto, os impactos foram menores para mulheres entre 40 e 43 anos e 15 a 19 anos, as quais apresentaram redução salarial. Contudo, os efeitos não foram homogêneos entre todos os grupos, o que sugere que a política de licença-maternidade em Minas Gerais não beneficia igualmente todas as faixas etárias de mulheres.

Palavras-chave: Licença-maternidade. Mulheres. Contratações. Salários. Programa Empresa Cidadã.

ABSTRACT

This study analyzes the impact of maternity leave policy on net hiring and wages at hiring of formal workers in the state of Minas Gerais in the year 2021. The study employs Propensity Score Matching as its method, based on microdata from the RAIS Identificada of the Ministry of Labor and Employment and the Receita Federal of Brazil under the Ministry of Finance. The results indicate that the extension of maternity leave under Law No. 11.770/08 contributed to higher net hiring and wages for both men and women, with more significant effects for the 20-29 and 30-39 age groups, reinforcing the effectiveness of the Empresa Cidadã Program. However, the impacts were smaller for women aged 40 to 43 and 15 to 19, who saw their wages decrease. Nevertheless, the effects were not homogeneous across all groups, suggesting that Minas Gerais' maternity leave policy does not equally benefit all women of childbearing age.

Keywords: Maternity leave. Women. Hiring. Salaries. Empresa Cidadã Program.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Número de empresas que aderiram ao PEC, no Estado de Minas Gerais (2010-2021).....	29
Figura 2 - Número de empresas que aderiram ao PEC por mesorregião do Estado de Minas Gerais (2010, 2015 e 2021).....	30
Figura 3 - Número de contratações líquidas no Estado de Minas Gerais por ano de adesão ao Programa Empresa Cidadã (2010-2021).....	31
Figura 4 - Média dos salários de contratações no Estado de Minas Gerais por ano de adesão ao Programa Empresa Cidadã (2010-2021).....	32

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estatísticas descritivas: análise dos trabalhadores do mercado de trabalho formal para o Estado de Minas Gerais, 2021.....	26
Tabela 2 - Estatísticas descritivas por grupos de tratamento e controle: análise dos trabalhadores do mercado de trabalho formal para o Estado de Minas Gerais, 2021.....	28
Tabela 3 - Efeito médio do tratamento sobre os tratados (ATT): análise do efeito da política de licença-maternidade sobre contratações e salários (2021).....	34

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ATT	<i>Average Treatment Effects on the Treated</i>
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
FGV	Fundação Getulio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IRPJ	Imposto de Renda de Pessoa Jurídica
MF	Ministério da Fazenda
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PDET	Painel de Informações do Mercado de Trabalho
PEC	Programa Empresa Cidadã
PIB	Produto Interno Bruto
PME	Pesquisa Mensal de Emprego
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua
PSM	<i>Propensity Score Matching</i>
RAIS	Relação Anual das Informações Sociais
UFG	Universidade Federal de Goiás

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. REVISÃO DE LITERATURA	17
2.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	17
2.2 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS.....	19
3. METODOLOGIA	22
3.1 FONTE DE DADOS E VARIÁVEIS.....	22
3.2 ESTRATÉGIA EMPÍRICA.....	23
4. RESULTADOS	25
4.1 ANÁLISES ESTATÍSTICAS.....	25
4.2 AVALIAÇÃO DE IMPACTO DA POLÍTICA DE LICENÇA-MATERNIDADE EM MINAS GERAIS.....	33
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	39
APÊNDICE A	42

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho representou um marco que envolveu transformações sociais, culturais e econômicas. O aumento da escolaridade entre as mulheres foi um grande impulsionador da sua presença no mercado de trabalho, visto que o acesso à educação, principalmente ao ensino superior, permitiu que adquirissem qualificações que antes eram restritas aos homens. Na esfera cultural, a redução das taxas de fecundidade, associada ao uso de métodos contraceptivos, trouxe liberdade para que as mulheres combinassem vida profissional e vida pessoal, o que mudou as dinâmicas familiares. Além disso, a luta por igualdade de direitos permitiu que as mulheres ocupassem espaços e carreiras que antes eram consideradas inalcançáveis. No âmbito econômico, a maior participação feminina no mercado de trabalho gerou benefícios significativos, como o aumento da renda familiar e, conseqüentemente, melhora da dinâmica de distribuição dos recursos dentro do lar (ONU Mulheres, 2015).

Embora a igualdade de gênero tenha avançado no mercado de trabalho, muitas mulheres ainda enfrentam desafios que exigem concessões relacionadas à maternidade. Para Goldin (2014), a causa da desigualdade de gênero está relacionada à estrutura do trabalho, como a falta de flexibilidade nas jornadas de trabalho para as mulheres que conciliam responsabilidades profissionais com demandas domésticas. Associadas a essas mudanças, diferentes países desenvolveram políticas de licença-maternidade de curta duração para garantir a permanência das mulheres no mercado de trabalho (Olivetti e Petrongolo, 2017), como foi o caso brasileiro.

No Brasil, a licença-maternidade é um direito trabalhista das mulheres garantido pela Constituição Federal do Brasil de 1988 e regulamentado pela antiga regra da Lei nº 8.213/91. Esse direito determina a concessão de um período de afastamento para trabalhadoras que tiveram filhos, de forma remunerada, por 120 dias. A implementação da política de licença-maternidade não só contribui para a saúde e bem-estar das mães e recém-nascidos, mas também é reflexo do compromisso com a igualdade de oportunidades. Entretanto, algumas problemáticas cercam esta pauta, como o período de afastamento consideravelmente curto. A duração de 120 dias é insuficiente, visto que muitas mães enfrentam dificuldades em adequar a licença-maternidade com as necessidades de recuperação e adaptação à nova rotina.

O Programa Empresa Cidadã (PEC) é uma iniciativa governamental instituída pela Lei nº 11.770/2008, que prorroga em 60 dias o benefício para as requerentes, o que resulta em 180 dias, a fim de proporcionar às mães um tempo adequado para que se recupere fisicamente e

estabeleça um vínculo com o bebê. Ademais, o afastamento do trabalho permite que as mulheres se dediquem integralmente aos filhos, o que torna possível o aleitamento materno exclusivo, prática que reduz os índices de morbimortalidade infantil, além de promover a saúde mental, física e psíquica da criança (Costa *et.al.*, 2013).

A promoção da igualdade de gênero é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Agenda 2030 da ONU que reconhece a importância da paridade entre homens e mulheres para a construção de uma sociedade justa e inclusiva. Neste sentido, a ODS está diretamente relacionada à política de licença-maternidade, uma vez que tem como objetivo garantir os direitos das mulheres e criar condições mais igualitárias no ambiente de trabalho, além de assegurar o bem-estar físico e emocional. Machado e Pinho Neto (2016) expõem que a licença-maternidade pode fazer com que as empresas tenham receio em contratar mulheres de 25 a 30 anos não só devido ao alto custo, mas também por acreditarem que filhos podem levar à interrupção do trabalho e considerarem o afastamento um risco de queda de produtividade.

Existem diversos estudos que analisam os efeitos da política de licença-maternidade a partir de métodos quase-experimentais e dados de registros administrativos. Em relação às contratações, Meireles, Freguglia e Corseuil (2017) identificaram um aumento na variável de mulheres em idade fértil após a prorrogação da licença-maternidade, enquanto Machado e Pinho Neto (2016) destacaram que, apesar de quase 50% das mulheres estarem fora do mercado após 47 meses do afastamento, aquelas asseguradas pelo programa apresentaram maior probabilidade de permanecer empregadas nos primeiros seis meses após a licença. No entanto, Lima, Vaz e Gonçalves (2022) verificaram um aumento na inatividade feminina após o nascimento do primeiro filho. Quanto aos impactos salariais, Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) indicaram que a extensão da licença não teve efeitos significativos sobre os salários das mulheres, enquanto Felipe (2020) observou que a política de licença-maternidade teve um impacto negativo nos salários de contratação, no nível de escolaridade e nas horas contratadas, com efeitos mais acentuados no setor privado. Esses estudos evidenciam a importância de avaliar os impactos da licença-maternidade sobre a contratação das mulheres, destacando como essa política pode influenciar suas oportunidades no mercado de trabalho e reforçando a necessidade de políticas que mitiguem possíveis efeitos adversos.

De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de 2021, dos 853 municípios do estado de Minas Gerais, 170, ou seja, apenas 19,9% possuem empresas adequadas ao programa, em um total de

497 empresas¹. A maior concentração de empresas adeptas ao PEC estão localizadas no município de Belo Horizonte-MG, seguido de Contagem-MG, pertencente à Região Metropolitana da capital mineira, com 33 empresas vinculadas. As cidades mais desenvolvidas possuem um número maior de empresas adeptas ao programa, visto que, para Ginja, Karimi e Xiao (2020), o custo de uma trabalhadora em licença-maternidade pode chegar em até 60% de sua remuneração mensal e outros gastos adicionais, como substituição da gestante e pagamento de encargos sociais. Em contrapartida, as empresas menores possuem maior dificuldade em custear subsídios para um afastamento remunerado, fator que justifica o baixo quantitativo de participantes em cidades pequenas e interioranas (Ginja, Karimi e Xiao, 2020). Portanto, o objetivo deste estudo é analisar o impacto da política de licença-maternidade nas contratações e nos salários de mulheres no mercado de trabalho dos municípios de Minas Gerais.

Os microdados utilizados para o estudo são da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Ministério da Fazenda da Receita Federal, fontes abrangentes que coletam informações detalhadas sobre as empresas e trabalhadores. Será feita uma análise pelo método *Propensity Score Matching* (PSM), que estima o efeito causal de um tratamento, no caso, a adesão da empresa ao PEC. O ano selecionado para a análise é 2021. A unidade de análise é o Estado de Minas Gerais, por ser o terceiro maior estado em termos de PIB, além de ter 853 municípios heterogêneos e diversidade socioeconômica (IBGE, 2021).

As contribuições deste trabalho consistem, primeiro, em fornecer uma análise regionalizada para os municípios de Minas Gerais, algo ainda não explorado na literatura existente. Essa abordagem permite compreender as particularidades regionais e como elas influenciam os efeitos da política de licença-maternidade. Segundo, o estudo, realizado com dados recentes, fornece informações e evidências práticas que podem auxiliar na elaboração de ações públicas, a fim de promover o ajuste de uma política de licença-maternidade mais eficaz. As evidências exibidas podem assistir a formulação de programas mais ajustados às necessidades locais e alinhados às demandas atuais, o que proporciona equidade de gênero no ambiente profissional e desenvolvimento econômico regional.

A hipótese deste estudo é que a licença-maternidade impacta positivamente nas contratações líquidas e salários de mulheres nos municípios do estado de Minas Gerais, especialmente na faixa etária de 20 a 39 anos e promove a permanência feminina no mercado de trabalho. No entanto, também se levanta a possibilidade de que esse impacto seja

¹Dados da RAIS Identificada para 2021.

heterogêneo entre os grupos analisados, o que evidencia que determinados perfis de mulheres ainda enfrentam barreiras estruturais no mercado de trabalho.

O embasamento teórico deste estudo baseia-se na literatura sobre os efeitos da política de licença-maternidade no mercado de trabalho. Autores como Olivetti e Petrongolo (2017) discutem como políticas familiares podem promover equidade de gênero e a participação feminina no mercado de trabalho. Estudos brasileiros, como os de Meireles, Freguglia e Corseuil (2017) e Colussi e Uhr (2018), avaliam o impacto da extensão da política de licença-maternidade sobre contratações, salários e permanência das mulheres no mercado formal, porém a nível nacional e para o estado de São Paulo.

Além desta introdução, este estudo será dividido em outros quatro capítulos. O segundo capítulo apresentará a revisão de literatura, a fim de contextualizar e explicar a licença-maternidade no Brasil. O terceiro exhibe a metodologia e a estratégia empírica utilizada. O quarto irá descrever os resultados obtidos e por fim, no quinto capítulo, as considerações finais.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A política de licença-maternidade desempenha um papel fundamental na proteção das trabalhadoras formais e garante tempo para o cuidado com o recém-nascido sem a perda do vínculo empregatício. No entanto, seus efeitos no mercado de trabalho vão além do período de afastamento, influenciando tanto as contratações quanto os salários das mulheres ao longo do tempo. Diante desse cenário, este capítulo apresenta uma revisão da literatura sobre as consequências econômicas dessa política e explora quais são os impactos para os trabalhadores formais.

2.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL

As mudanças das regras sociais em sentido a políticas de gênero mais igualitárias podem influenciar tanto a legislação familiar² quanto o aumento da participação feminina no mercado de trabalho (Olivetti e Petrongolo, 2017). Para as autoras:

No início do século XXI, a maioria dos países de alta renda colocou em prática uma série de políticas generosas e praticamente neutras em termos de gênero de licença parental e benefícios familiares, com os múltiplos objetivos de equidade de gênero, maior fertilidade e desenvolvimento infantil. Quais foram os efeitos? Os proponentes geralmente enfatizam a contribuição das políticas familiares para os objetivos de equidade de gênero e desenvolvimento infantil, permitindo que as mulheres combinem carreiras e maternidade, e alterando as normas sociais em relação aos papéis de gênero. Os oponentes frequentemente alertam que as políticas familiares podem se tornar um obstáculo de longo prazo para as carreiras das mulheres devido à perda de experiência de trabalho e aos custos mais altos para os empregadores que contratam mulheres em idade fértil. (Olivetti e Petrongolo, 2017, p. 205) (tradução própria)

A licença maternidade é o direito da mulher de se ausentar, de forma remunerada, por 120 dias de seu trabalho após o parto, como estabelecido pela Constituição Federal do Brasil de 1988. Durante o período de ausência, o recém-nascido deve ficar sob cuidados diretos dos pais, os quais não podem exercer qualquer outra atividade remunerada (Barbosa *et al.*, 2021). O Programa Empresa Cidadã, criado em 2008, instituído pela Lei Nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto Federal nº 7.052/2009, do ano seguinte, tem como objetivo prorrogar o período de licença-maternidade em sessenta dias, o que resulta em 180 dias de afastamento. A lei, além de beneficiar as mulheres, oferece às empresas participantes um

²Refere-se ao conjunto de leis e normas que regulam direitos e deveres relacionados à família, abrangendo aspectos como direitos parentais, licença-maternidade e paternidade, guarda dos filhos, pensão alimentícia, adoção, sucessão patrimonial e proteção contra a violência doméstica.

incentivo fiscal. Para aderir ao Programa Empresa Cidadã, a empresa deve ser tributada pelo Lucro Real, estar regular com a Receita Federal e realizar a adesão via Portal e-CAC com um certificado digital ou código de acesso. O programa concede a prorrogação da licença-maternidade por 60 dias e da licença-paternidade por 15 dias, permitindo que as empresas deduzam integralmente os valores pagos durante esse período do Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ). O valor da dedução é limitado, baseado no lucro trimestral da empresa (Governo Federal, 2024).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda que os bebês sejam alimentados com leite materno, exclusivamente, pelos primeiros 6 meses de vida, prática denominada aleitamento materno exclusivo. Essa prática reduz os índices de morbimortalidade infantil, aumenta os níveis de inteligência e, conseqüentemente, melhora o desempenho escolar. Entretanto, boa parte das mulheres não recebem a proteção devida à maternidade (Rimes *et al.*, 2019) e não possuem uma rede de apoio em seu pós-parto, devido ao não afastamento do trabalho por parte do marido ou companheiro. Em 2016, o Programa Empresa Cidadã estabeleceu a extensão da licença paternidade, sendo inicialmente 5 dias (Receita Federal, 2016). Esse benefício pode se estender para 20 dias, desde que a empresa empregadora participe do Programa Empresa Cidadã, o que manifesta a necessidade e importância da participação paterna no pós-parto das mulheres e no desenvolvimento sociocognitivo dos bebês. Além disso, Almeida *et al.* (2016) destacam que o tempo adicional que os pais ajudam com os primeiros cuidados dos filhos tem efeito positivo sobre a estabilidade matrimonial. Já Hecksher, Barbosa e Costa (2021), com base em pesquisas domiciliares realizadas entre 2019 e 2019, analisaram o impacto da parentalidade na participação do mercado de trabalho. Os autores observaram que o percentual de pais que trabalham após o nascimento do filho não se alterou, enquanto o percentual de mães diminuiu.

Vale ressaltar que a política de licença-maternidade pode causar efeitos significativos no mercado de trabalho feminino, visto que metade das mulheres perdem o emprego após o período e a maior parte das demissões se dão sem justa causa e por iniciativa do trabalhador, como apresentado por Machado e Pinho Neto (2016). O estudo obteve resultados que comprovam que a proporção de empregos das mães no mercado formal aumenta progressivamente até o período de licença-maternidade e declina depois. Após 2 anos de análises, percebe-se que quase 50% das mulheres que saíram em licença-maternidade estão fora do mercado de trabalho.

Para melhor compreensão da adesão das empresas ao Programa Empresa Cidadã e seus impactos ao longo dos anos, é essencial analisar sua evolução desde a implementação. A

adesão do programa pode ser condicionada por diversos fatores, como incentivos fiscais, mudanças na percepção da licença-maternidade no ambiente corporativo e políticas voltadas à equidade de gênero. Além disso, a estabilidade ou crescimento do PEC pode estar diretamente associado às condições econômicas e à aceitação do benefício pelas empresas.

2.2 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

As políticas familiares buscam oferecer suporte às famílias por meio de ações que promovem o equilíbrio entre vida profissional e responsabilidades parentais. Nesse contexto, o PEC desempenha um papel fundamental ao viabilizar a prorrogação da licença-maternidade e permitir que as mães tenham mais tempo para se dedicar aos filhos nos primeiros meses de vida. Dessa forma, o benefício não apenas altera a dinâmica das relações trabalhistas, mas também reforça a proteção social e bem-estar para as famílias.

Diversos autores avaliaram os efeitos da licença-maternidade sobre as condições femininas no mercado de trabalho no Brasil. O estudo elaborado por Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) analisou os impactos da extensão do período de licença-maternidade sobre a permanência e os salários das mulheres no Brasil, a partir da PME (Pesquisa Mensal de Emprego) do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) no período 1986 a 1991. Cabe ressaltar que esse estudo investigou a antiga regra da licença-maternidade, que prorroga o afastamento por 120 dias. A estimação do efeito causal da extensão da licença-maternidade não foi significativo para os salários e para a permanência das mulheres no mercado de trabalho dentro da amostra observada.

A fim de analisar a trajetória das mulheres no mercado de trabalho formal após a licença-maternidade, Machado e Pinho Neto (2016) aplicaram o método de estudo de eventos (2006-2015). O efeito causal da política familiar aumenta a probabilidade de contratação desde os três anos antes do pedido de licença-maternidade, quando começa a cair para zero no mês do afastamento e ao fim de quatro anos, quase metade das mulheres estavam fora do mercado de trabalho formal.

Sobre esta mesma ótica, Meireles, Freguglia e Corseuil (2017), a partir dos microdados de registros administrativos como a RAIS do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) e da Receita Federal do Ministério da Fazenda avaliaram os efeitos da mudança do regulamento da licença-maternidade de 120 para 180 dias, entre os anos de 2006 e 2013. Através da avaliação da política pública, com o método de diferenças em diferenças, os resultados apontam que a criação da Lei nº 11.770/2008 contribuiu para um maior número de

contratações líquidas, ademais, empresas que aderiram ao programa cresceram de forma superior às empresas que não aderiram.

Também por meio do método de Diferenças em Diferenças, Colussi e Uhr (2018), através de dados da RAIS dos anos de 2007 e 2011, indicaram que o impacto da prorrogação da licença-maternidade foi negativo nos salários das trabalhadoras do estado de São Paulo, com redução de 3,33% a 5,12%. A queda salarial pode ser explicada pelo fato de que, para os empregadores, o custo econômico associado à extensão do afastamento é maior que o benefício adicional concedido à gestante. Ou seja, o benefício marginal da licença-maternidade para as mulheres é positivo e decrescente, enquanto o custo marginal da mesma para as firmas é positivo e crescente.

Diferente dos demais estudos que analisaram apenas a iniciativa privada, Felipe (2020) buscou estimar o impacto da licença-maternidade nos setores público e privado do estado de São Paulo, entre 2012 e 2018. No entanto, o estudo não distingue se a análise do setor público se refere a trabalhadores regidos pelo sistema estatutário ou celetista, o que pode influenciar nos resultados. As estimativas de causalidade indicam que a licença-maternidade apresenta efeitos negativos maiores em empresas do setor privado em comparação ao setor público. Em relação à remuneração, o setor público demonstra estabilidade após a licença-maternidade, enquanto o setor privado exibe um declínio de 30%, mesmo um ano após o afastamento. Quanto à escolaridade, no setor público observa-se uma queda inicial de 4%, mas a tendência de crescimento é retomada após cinco anos e no setor privado, a taxa atinge 40% ao longo de seis anos. Em outro estudo, Meireles, Freguglia e Corseuil (2021) aplicaram o método *Propensity Score Matching*, simultâneo ao método diferenças em diferenças com os dados em painel de empresas formais. A amostra foi reduzida para os anos de 2010 a 2013, e concluíram que a extensão da licença-maternidade impactou positivamente e significativamente nas contratações das mulheres dentro do mercado de trabalho, porém, ao contrário do esperado, o efeito sobre os salários de contratação se mostrou nulo.

A partir dos microdados longitudinais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do IBGE, entre os anos de 2012 e 2019, através do método de Diferença em Diferenças e o *Propensity Score Matching*, Lima, Vaz e Gonçalves (2022) verificaram que as mulheres brasileiras sofrem penalidades no mercado de trabalho após o nascimento de um filho. Além disso, a quantidade de mulheres inativas é maior após o nascimento do primeiro filho.

Sobre os salários no mercado de trabalho formal, Gonçalves e Petterini (2023) analisaram se o nascimento de um filho é um fator que agrava a desigualdade salarial entre

homens e mulheres. Através de dados da RAIS, do período de 2008 a 2018, a partir do método de estudo de eventos, concluiu-se que mesmo 10 anos após o nascimento dos bebês, as mães ainda não recuperaram o nível salarial que tinham antes da maternidade e registram redução de 33%. Para os pais, o impacto é menor, com redução de 22%.

Os estudos revisados demonstram que a licença-maternidade, embora seja uma política essencial para a proteção das trabalhadoras, possui impactos significativos no mercado de trabalho. Enquanto algumas pesquisas indicam um aumento nas contratações femininas em empresas que aderiram à prorrogação do benefício, outras evidenciam efeitos adversos, como a queda na permanência no emprego e a redução salarial das mulheres.

Os estudos revisados evidenciam que a licença-maternidade é uma política pública essencial para garantir os direitos das trabalhadoras, mas seus efeitos dentro do mercado de trabalho são complexos. Embora algumas pesquisas apontam um aumento nas contratações femininas nas empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã, há também indícios de que a política pode contribuir para a queda dos seus salários no longo prazo. Além disso, a desigualdade de gênero persiste, visto que os impactos negativos da parentalidade incidem de forma mais intensa sobre as mães do que sobre os pais.

3. METODOLOGIA

A metodologia deste estudo busca descrever os procedimentos adotados para analisar o impacto da política de licença-maternidade nas contratações e nos salários dos trabalhadores formais em Minas Gerais. A escolha do estado mineiro se justifica pela ausência de estudos específicos sobre o Programa Empresa Cidadã, apesar de sua relevância econômica no cenário nacional. Para isso, serão apresentadas as bases de dados utilizadas e os critérios de seleção da amostra, além da estratégia econométrica adotada para garantir a robustez dos resultados. Dessa forma, esta seção detalha o caminho metodológico adotado.

3.1 FONTE DE DADOS E VARIÁVEIS

Duas bases de dados serão utilizadas no estudo: a primeira, refere-se a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)³ realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); e, a segunda, a Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda (MF) - empresas tributadas pelo Lucro Real - , no ano de 2021⁴. A compatibilização dos dados ocorre por meio do CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica), identificador de empresas no Brasil, utilizado como elemento comum entre os dados da RAIS/MTE e da PEC/MF. A amostra contém 81.983 observações e foram eliminadas as empresas formais pertencentes ao setor da administração pública, que desde do ano de 2008 recebiam o benefício. A pesquisa foca nos efeitos de curto prazo da licença-maternidade, sem considerar os possíveis impactos na permanência das mulheres no mercado formal.

Para estimação do modelo, as variáveis dependentes do estudo serão os salários de contratações e contratações líquidas. Entende-se como contratações líquidas os contratos trabalhistas efetuados até 31 de dezembro do respectivo ano e a unidade de medida desta variável é o indivíduo. Já os salários de contratação são uma compensação monetária que os trabalhadores recebem de seus empregadores em troca da prestação de serviços e considera-se, neste caso, a remuneração média como referência em unidade real. As variáveis serão analisadas de formas segmentadas para diferentes grupos, sendo homens, mulheres e mulheres por faixas etárias (15-19, 20-29, 30-39 e 40-43 anos). Essa segmentação viabiliza

³Registro administrativo criado no Brasil em 1975 e coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que tem como objetivo coletar dados anuais sobre o mercado de trabalho formal e agrupa informações sobre empregadores, trabalhadores e outros vínculos laborais.

⁴Os dados foram disponibilizados pelo Prof. Dr. Sandro Monsueto, da Universidade Federal de Goiás (UFG), através de uma parceria com o Programa de Disseminação das Estatística do Trabalho (PDET) do MTE.

uma compreensão mais detalhada de como a política de licença-maternidade afeta de forma singular cada grupo. Para analisar o impacto da licença-maternidade nas contratações (unidade/indivíduo) e salários (R\$) serão utilizadas variáveis explicativas que refletem aspectos relevantes do mercado de trabalho: proporção de trabalhadores com ensino superior completo, proporção de gerentes e dirigentes, proporção de tarefas cognitivas e variáveis *dummy* para indústria e mesorregiões⁵.

A proporção de trabalhadores com ensino superior completo e a proporção de tarefas cognitivas mostram a qualificação e natureza do trabalho, que pode influenciar nas contratações. A variável de tarefas cognitivas é construída com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e utiliza a descrição detalhada das atividades desempenhadas em cada ocupação. Para isso, considera-se a proporção do tempo dedicado a atividades que exigem habilidades cognitivas, como a análise de informações, resolução de problemas, criatividade e tomada de decisões. (Monsueto, Cardoso e Oliveira, 2024). A proporção de gerentes e dirigentes avalia a distribuição da força de trabalho em posições de liderança dentro das empresas. Dessa forma, a variável não apenas quantifica o grau de exigência cognitiva de cada ocupação, mas também se torna um indicador relevante para avaliar os padrões de contratação. Ademais, variáveis *dummy* para indústria e mesorregião permitem controlar características específicas sobre diferentes setores econômicos e assegura uma análise mais minuciosa dos efeitos da licença-maternidade.

3.2 ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Para avaliação do impacto da prorrogação da política pública de licença-maternidade no mercado de trabalho em Minas Gerais será aplicado o método econométrico *Propensity Score Matching* (PSM) desenvolvido por Paul Rosenbaum e Donald Rubin em 1980. Este método fundamenta-se no pressuposto de que, para estimar um efeito causal, é necessário comparar grupos que sejam semelhantes em todas as características (grupo tratamento – no caso da pesquisa, empresas que aderiram ao PEC – e um grupo controle – empresas que não aderiram ao PEC).

O *propensity score* é a probabilidade de um indivíduo receber o tratamento dado a um conjunto de variáveis observadas. A base do PSM é estimar o *propensity score*. Isso geralmente é feito através de um modelo de regressão logística. Sendo D a variável indicadora

⁵Em Minas Gerais há 12 mesorregiões: Campo das Vertentes, Central Mineira, Jequitinhonha, Metropolitana de Belo Horizonte, Noroeste de Minas, Norte de Minas, Oeste de Minas, Sul/Sudoeste de Minas, Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba, Vale do Mucuri, Vale do Rio Doce e Zona da Mata.

de tratamento para o indivíduo (1 se tratamento, 0 se controle) e X um vetor de covariáveis, o modelo de regressão é dado por:

$$P(D = 1 | X) = \frac{e^{\beta X}}{1 + e^{\beta X}} \quad (1)$$

Onde: X são os parâmetros a serem estimados e e é a base do logaritmo natural.

Após a estimação dos scores, emparelha-se os indivíduos tratados com os não tratados, que tenham *scores* semelhantes. O método de *matching* mais comum é o *nearest neighbor matching*. A distância comumente utilizada é a distância absoluta entre os scores, calculada por:

$$Distância = |e_i - e_j| \quad (2)$$

Onde: e_i é o *propensity score* do indivíduo tratado e e_j é o *propensity score* do indivíduo não tratado.

Rosenbaum e Rubin (1983) estabeleceram no modelo a condição de *unconfoundedness*, que é para a validade do PSM. Essa condição é satisfeita se a atribuição ao tratamento é independente dos potenciais resultados, como dado o *propensity score*:

$$D \perp Y(0), Y(1) | X \quad (3)$$

Onde: $Y(0)$ são potenciais resultados sob controle e $Y(1)$ sob tratamento.

Após o *matching*, compara-se os resultados entre os grupos emparelhados para estimar o *Average Treatment Effects on the Treated* (ATT), ou seja, o efeito médio do tratamento que é estimado por:

$$\tau = \frac{1}{N_t} \sum (Y_i^T - Y_i^C) \quad (4)$$

Onde: N_t é o número de indivíduos tratados, Y_i^T é o resultado observado para o indivíduo tratado e Y_i^C é o resultado para o indivíduo não tratado.

No estudo, as variáveis dependentes utilizadas serão as variáveis de salários de contratação e contratações líquidas. Já as variáveis explicativas serão proporção de ensino superior completo, proporção de gerentes e dirigentes, tarefas cognitivas e *dummies* para indústria e para as 12 mesorregiões do Estado de Minas Gerais.

4. RESULTADOS

A presente seção tem o objetivo de analisar o efeito causal da prorrogação política de licença-maternidade no mercado de trabalho formal do Estado de Minas Gerais. Para isso, serão apresentadas análises descritivas e econométricas, a fim de permitir uma avaliação detalhada dos impactos dessa política sobre as contratações e salários dos trabalhadores do estado.

4.1 ANÁLISES ESTATÍSTICAS

Esta seção explora algumas estatísticas relacionadas ao mercado de trabalho e à licença-maternidade no estado de Minas Gerais. A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas da base de dados do estudo. No Estado de Minas Gerais, no ano de 2021, em média, 11,99 indivíduos/trabalhadores foram contratados no mercado de trabalho formal. Ao desagregar por gênero, as mulheres tiveram uma média de contratação inferior à dos homens, respectivamente, 6,86 e 9,94. As mulheres na faixa etária de 15 a 19 anos possuem uma pequena quantidade de contratações, se comparado a média total de mulheres (3,15), por se tratar de um grupo em início de carreira e com pouca experiência profissional. Além disso, a escolaridade reduzida desse grupo está diretamente associada a empregos de curta duração e menos qualificados (Parente, 2014). As contratações aumentam para 4,34, na faixa etária de 20 a 29 anos, o que sugere o início da estabilidade das mulheres no mercado de trabalho, enquanto a partir dos 30 a 39 anos a média de contratações sofre uma redução (3,64), por coincidir com o período que as mulheres decidem ter o primeiro filho (Lima, 2015), o que aumenta a possibilidade de interrupções temporárias no vínculo empregatício. Por fim, a faixa etária de 40 a 43 anos tem a menor média observada (2,3).

Cerca de 13,7% da amostra observada possui nível superior. 1,38% ocupa cargos de gerência, enquanto 0,09% exercem cargos de dirigentes, o que evidencia a baixa proporção dessas funções nas empresas. Apenas 8,68% dos empregos analisados no estado de Minas Gerais demandam elevadas funções cognitivas, associadas na maioria das vezes a melhores salários e maior estabilidade no emprego. Contudo, tais cargos podem ser menos flexíveis às necessidades das mães durante o período de licença-maternidade, o que reflete negativamente na permanência das mulheres no mercado de trabalho. Em complemento, no Estado de Minas Gerais, 19,9% das empresas são do setor industrial.

Tabela 1 - Estatísticas descritivas: análise dos trabalhadores do mercado de trabalho formal para o Estado de Minas Gerais, 2021.

Variáveis	(1) Observações	(2) Média	(3) Desvio Padrão	(4) Mínimo	(5) Máximo
Contratações líquidas (un.)					
Total	81.983	11,99	64.14	1	9.064
Homens	61.203	9,941	53.91	1	8.347
Mulheres	54.645	6,861	34.40	1	3.757
Mulheres 15-19 anos	13.177	3,155	11.98	1	634
Mulheres 20-29 anos	34.370	4,349	17.89	1	1.593
Mulheres 30-39 anos	28.726	3,641	13.72	1	1.023
Mulheres 40-43 anos	12.921	2,300	6.508	1	492
Salários de contratação (R\$)					
Total	81.983	1.806	1.495	330	51.446
Homens	61.203	1.989	1.803	330	57.448
Mulheres	54.645	1.694	1.312	330	56.152
Mulheres 15-19 anos	13.177	978	383,2	330,1	5.635
Mulheres 20-29 anos	34.370	1.590	881,4	330	20.976
Mulheres 30-39 anos	28.726	2.031	1.635	330	44.346
Mulheres 40-43 anos	12.921	2.107	1.997	330	38.969
% Ensino superior completo	81.983	13,7	0,275	0	1
% Gerentes	81.983	1,38	0,117	0	1
% Dirigentes	81.983	0,0866	0,0294	0	1
% Tarefas cognitivas	81.983	8,68	0,270	0	1
Indústria	81.983	19,9	0,399	0	1
Mesorregiões de MG					
Campo das Vertentes	81.983	0,0262	0,160	0	1
Central Mineira	81.983	0,0216	0,145	0	1
Jequitinhonha	81.983	0,0137	0,116	0	1
RM Belo Horizonte	81.983	0,369	0,483	0	1
Noroeste de Minas	81.983	0,0173	0,130	0	1
Norte de Minas	81.983	0,0453	0,208	0	1
Oeste de Minas	81.983	0,0596	0,237	0	1
Sul/Sudoeste de Minas	81.983	0,135	0,341	0	1
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	81.983	0,150	0,357	0	1
Vale do Mucuri	81.983	0,00939	0,0965	0	1
Vale do Rio Doce	81.983	0,0592	0,236	0	1
Zona da Mata	81.983	0,0941	0,292	0	1

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Os dados da RAIS Identificada e da Receita Federal do Brasil indicam uma diferença salarial de 17,4% a favor dos homens. Esse hiato reflete nas disparidades de gênero no mercado de trabalho, associados à maior concentração das mulheres em setores de ocupações temporárias, como explicado por Oliveira (2020).

A análise dos salários por faixas etárias segue a mesma estrutura das contratações líquidas. Para a faixa de 20 a 29 anos, a média salarial atinge R\$1.590,00 e mostra um

aumento expressivo de 62,58% comparado ao das mulheres de 15 a 19 anos, o que reflete o início da carreira profissional, muitas vezes relacionado à conclusão do ensino superior (Parente, 2014). Contudo, na faixa de 30 a 39 anos, a remuneração média nominal atinge R\$2.031,00 e representa o auge da carreira profissional dos indivíduos. Entretanto, coincide com o período com maior incidência de afastamentos por licença-maternidade (Lima, 2013). Por fim, o grupo de 40 a 43 anos apresenta maior salário de contratação (R\$2.107,00), o que sugere cargos altamente especializados e estáveis.

No Estado de Minas Gerais há 12 mesorregiões. A Metropolitana de Belo Horizonte, região mais urbanizada e economicamente dinâmica, detém 36,9% da amostra. Em seguida, estão as mesorregiões Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba (15%), Sul/Sudoeste de Minas (13,5%) e Zona da Mata (9,41%). Por outro lado, as menores representatividades são observadas nas mesorregiões Oeste de Minas (5,96%), Vale do Rio Doce (5,92%), Norte de Minas (4,53%), Campos das Vertentes (2,62%), Central Mineira (2,16%), Noroeste de Minas (1,73%), Jequitinhonha (1,37%) e Vale do Mucuri (0,93%), com baixas concentrações de empresas, por serem áreas pouco populosas e com menor desenvolvimento econômico.

A Tabela 2 traz as estatísticas descritivas por grupos de tratamento e controle para análise dos trabalhadores do mercado de trabalho formal para o Estado de Minas Gerais. O grupo controle, com 81.486 observações, representa as empresas que não aderiram ao programa, enquanto o grupo de tratamento, com 497 observações, reflete o cenário das empresas que fazem parte do PEC.

Em termos de contratações gerais, o grupo de tratamento possui um número de registros significativamente menor em relação ao grupo de controle. Entretanto, as médias encontradas são superiores. Este padrão é semelhante nas contratações por gênero. A média de contratações líquidas varia entre as faixas etárias e reflete diferenças no nível de qualificação e demanda por trabalhadores. O grupo de 15 a 19 anos registra um baixo número de contratações, (8,186) e sugere pouca experiência profissional. Na faixa de 20 a 29 anos, observa-se o maior valor entre os grupos, 15,94 contratações, o que indica maior inserção no mercado de trabalho. Para mulheres de 30 a 39 anos, o índice cai para 10,68, enquanto para aquelas de 40 a 43 anos é ainda menor, 4,059 contratações líquidas. Apesar da menor quantidade de registros no grupo de tratamento, observa-se que as contratações são superiores se comparadas ao grupo de controle. Esses valores indicam que, embora o Programa Empresa Cidadã tenha um impacto limitado no total de contratações, ele pode estar associado a melhores condições contratuais para as trabalhadoras.

Tabela 2 - Estatísticas descritivas por grupos de tratamento e controle: análise dos trabalhadores do mercado de trabalho formal para o Estado de Minas Gerais, 2021.

Variáveis	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Obs	Média	DP	Mín	Máx	Obs	Média	DP	Mín	Máx
Contratações líquidas (un.)										
Total	81.486	11,66	61,81	1	9.064	497	67,18	221,9	1	2.915
Homens	60.745	9,674	52,82	1	8.347	458	45,37	130,7	1	1.572
Mulheres	54.221	6,682	32,41	1	3.757	424	29,74	133,0	1	2.113
Mulheres 15-19 anos	12.983	3,080	11,27	1	634	194	8,186	35,01	1	441
Mulheres 20-29 anos	34.031	4,234	16,53	1	1.593	339	15,94	69,83	1	1.179
Mulheres 30-39 anos	28.395	3,559	13,22	1	1.023	331	10,68	36,15	1	468
Mulheres 40-43 anos	12.718	2,272	6,337	1	492	203	4,059	13,34	1	174
Salários de contratação (R\$)										
Total	81.486	1.800	1.475	330	51.446	497	2.925	3.319	481	41.611
Homens	60.745	1.980	1.772	330	57.448	458	3.260	4.069	491,5	48.390
Mulheres	54.221	1.686	1.292	330	56.152	424	2.694	2.718	445,4	23.410
Mulheres 15-19 anos	12.983	979,2	382,3	330,1	5.635	194	895,6	435,4	486,8	3.861
Mulheres 20-29 anos	34.031	1.582	863,7	330	13.081	339	2.362	1.816	516,7	20.976
Mulheres 30-39 anos	28.395	2.019	1.612	330	44.346	331	3.046	2.848	374,1	36.897
Mulheres 40-43 anos	12.718	2.080	1.949	330	38.969	203	3.835	3.558	643,3	19.367
% Ensino superior completo	81.486	13,6	0,275	0	1	497	0,262	0,297	0	1
% Gerentes	81.486	1,38	0,117	0	1	497	0,0221	14,7	0	1
% Dirigentes	81.486	0,0866	0,0289	0	1	497	0,00604	7,75	0	1
% Tarefas cognitivas	81.486	8,6	0,270	0	1	497	0,129	0,306	0	1
Indústria	81.486	19,9	0,399	0	1	497	0,292	0,455	0	1
Mesorregiões de MG										
Campo das Vertentes	81.486	0,0262	0,160	0	1	497	0,0181	0,133	0	1
Central Mineira	81.486	0,0216	0,145	0	1	497	0,0201	0,141	0	1
Jequitinhonha	81.486	0,0138	0,117	0	1	497	0,00604	0,0775	0	1
RM Belo Horizonte	81.486	0,369	0,482	0	1	497	0,467	0,499	0	1
Noroeste de Minas	81.486	0,0173	0,130	0	1	497	0,0181	0,133	0	1
Norte de Minas	81.486	0,0452	0,208	0	1	497	0,0483	0,215	0	1
Oeste de Minas	81.486	0,0598	0,237	0	1	497	0,0382	0,192	0	1
Sul/Sudoeste de Minas	81.486	0,135	0,341	0	1	497	0,153	0,360	0	1
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	81.486	0,150	0,357	0	1	497	0,133	0,340	0	1
Vale do Mucuri	81.486	0,0094	0,0965	0	1	497	0,00805	0,0894	0	1
Vale do Rio Doce	81.486	0,0593	0,236	0	1	497	0,0382	0,192	0	1
Zona da Mata	81.486	0,0944	0,292	0	1	497	0,0523	0,223	0	1

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

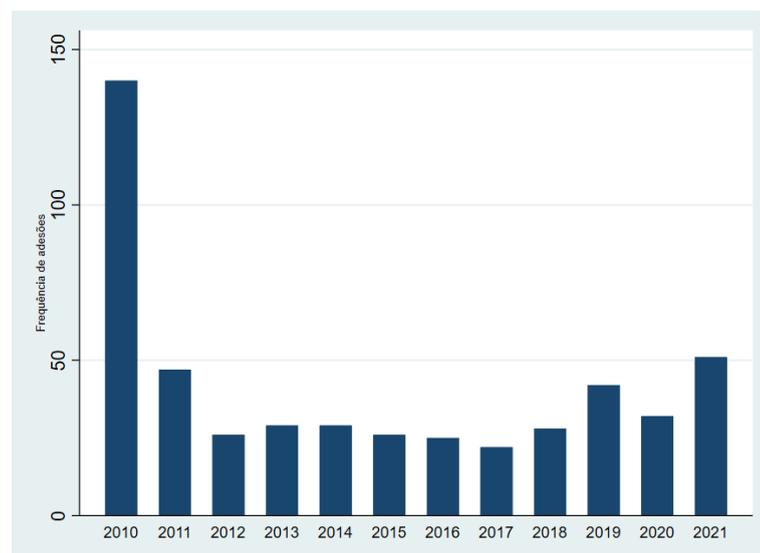
Nota: DP é o desvio-padrão.

No que se refere aos salários, a análise segue um padrão parecido, com as médias do grupo de tratamento superiores às do grupo de controle. O salário geral é de R\$2.925,00, 62,5% maior que o grupo de controle. Ao analisarmos por gênero, a média dos salários masculinos é R\$3.260,00, enquanto a feminina total é R\$2.694,00. Ao separar este grupo por faixas etárias, os resultados encontrados também são maiores, com exceção do grupo de 15 a

19 anos, que registrou o valor R\$895,60. Para a faixa etária de 20 a 29 anos, os salários do grupo de tratamento, R\$2.362,00, são 49% maiores se comparados ao grupo de controle. Na faixa dos 30 a 39 anos, o grupo tratado mostrou remuneração de R\$3.046,00. Por último, o grupo de 40 a 43 anos tem média R\$3.835,00, a maior encontrada. Os dados sugerem que as empresas que participam do programa tendem a oferecer melhores condições salariais, fator que impacta positivamente os grupos analisados, em especial os grupos de 20 a 29 anos e 30 a 39 anos.

O comportamento das adesões ao Programa Empresa Cidadã também foi observado. A Figura 1 representa a quantidade de empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã em Minas Gerais entre 2010 e 2021.

Figura 1 - Número de empresas que aderiram ao PEC, no Estado de Minas Gerais (2010-2021).



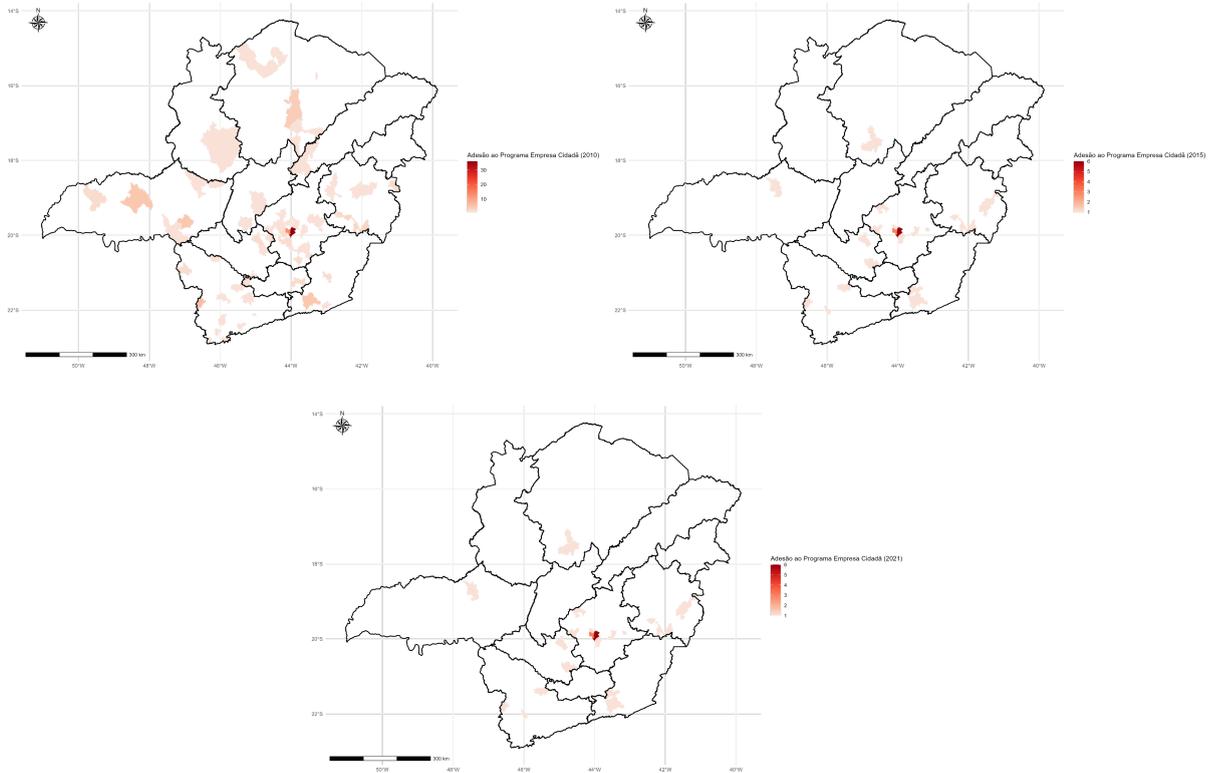
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Os dados da Receita Federal do Brasil destacam uma frequência elevada em 2010, o que pode ser devido ao lançamento do programa e incentivos fiscais iniciais. Em 2011, observa-se uma queda acentuada, seguida por um período de estabilidade entre 2012 e 2017, com variações pouco expressivas. O crescimento gradual é observado em meados de 2018, com destaque para os anos de 2019 e 2021, fenômeno que pode estar associado a fatores econômicos.

A Figura 2 apresenta a distribuição das adesões do Programa Empresa Cidadã no estado de Minas Gerais por mesorregiões para os anos de 2010, 2015 e 2021. De maneira geral, as empresas inicialmente demonstraram interesse no programa, mas isso não se manteve nos anos seguintes. O programa concede benefícios fiscais às firmas, porém, ainda

assim, muitas delas consideram a extensão da licença-maternidade um custo indireto bastante elevado (Ginja, Karimi e Xiao, 2020).

Figura 2 - Número de empresas que aderiram ao PEC por mesorregião do Estado de Minas Gerais (2010, 2015 e 2021).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

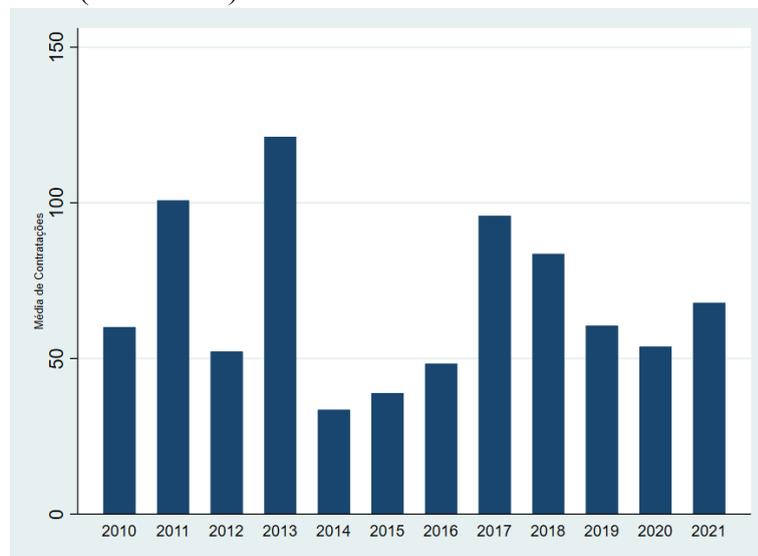
A partir de um comparativo entre mesorregiões, percebe-se que a Região Metropolitana de Belo Horizonte registrou o maior número de adesões. Nas mesorregiões Sul/Sudoeste de Minas, Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba e Oeste de Minas há uma distribuição dispersa, porém crescente ao longo dos anos, com maiores vinculações ao programa nos períodos iniciais. Essa variação sugere relação com o nível de desenvolvimento econômico. Regiões com economias mais dinâmicas e diversificadas, como o Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba e o Sul/Sudoeste de Minas, sugerem um comportamento de maior adesão ao programa, ao contrário de regiões com maior informalidade e menor diversificação produtiva, como o Oeste de Minas, que demonstram menor participação.

Em contraste, as mesorregiões Noroeste de Minas e Norte de Minas detêm um número reduzido de adesões, o que pode estar relacionado à menor inserção de empresas de grande porte aptas ao PEC. As mesorregiões com menor adesão compreendem o Campo das Vertentes, Central Mineira e Jequitinhonha, seguido do Vale do Mucuri, Vale do Rio Doce e

Zona da Mata - com uma distribuição mais equilibrada, por se localizar próximo de grandes centros urbanos e capitais como Rio de Janeiro, São Paulo e Belo Horizonte.

A análise da Figura 3 demonstra três momentos distintos na evolução das contratações nas empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã. Apesar da análise ser para o ano de 2021, os dados compatibilizados da RAIS/MTE e da PEC/RFB permitem a identificação do ano de adesão das firmas, entre 2010 a 2021, ao referido programa.

Figura 3 - Número de contratações líquidas no Estado de Minas Gerais por ano de adesão ao Programa Empresa Cidadã (2010-2021).



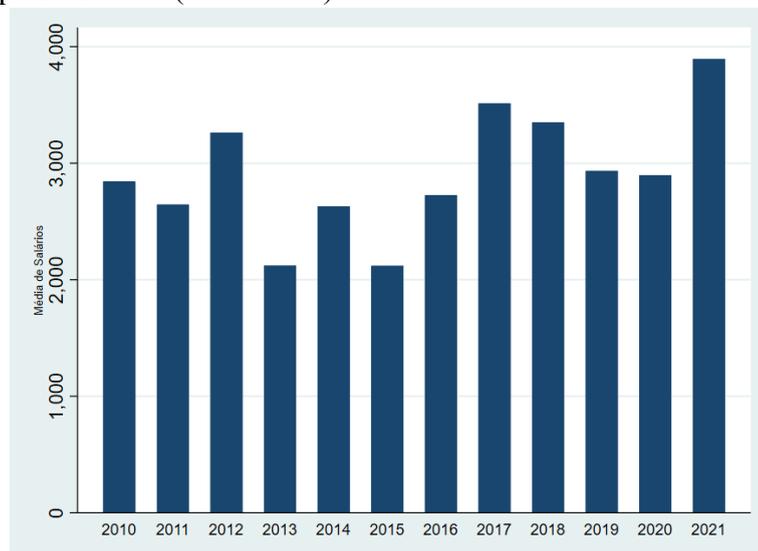
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

O primeiro período, de 2010 a 2013, é marcado pela expansão das contratações, associados a um cenário econômico favorável, caracterizado pelo crescimento do PIB e baixas taxas de desemprego (Cacciamali e Tatei, 2016). Além disso, no início da implementação do PEC, medidas como maior divulgação dos benefícios fiscais buscavam atingir um número maior de empresas para ingressarem no programa.

O segundo momento, 2014 a 2016, é marcado por uma recessão econômica e queda acentuada nas contratações. A partir de 2014 observa-se um declínio acentuado nas contratações líquidas, que atingem seu ponto mais baixo em 2015 e 2016. Essa queda coincide com o período da crise econômica enfrentado pelo Brasil, caracterizado por instabilidades no mercado e redução da atividade econômica. O cenário macroeconômico desfavorável deste período afetou diretamente a capacidade de contratação das empresas (Mattei e Da Cunha, 2020) por impor restrições à expansão dos quadros de funcionários. A partir de 2017 há uma recuperação gradual nas contratações, relacionado a uma melhora no ambiente macroeconômico e ao fortalecimento de políticas voltadas à empregabilidade.

Todavia, essa recuperação não se sustentou nos anos seguintes. Para a análise do período mais recente, deve-se considerar o impacto negativo causado pela pandemia da Covid-19. A partir de 2019, a média de contratações sofreu leves oscilações e não alcançou os níveis elevados observados nos primeiros anos. O ano de 2020 demonstra contratações inferiores à dos 3 anos anteriores, o que reflete os efeitos da crise sanitária sobre o comportamento do mercado de trabalho (Mattei e Da Cunha, 2020). A pandemia impôs restrições às empresas e a incerteza econômica levou a uma redução significativa nas contratações. Entretanto, esse efeito negativo começa a ser revertido em 2021, que apresenta uma recuperação nas contratações, associada à retomada gradual das atividades produtivas.

Figura 4 - Média dos salários de contratações no Estado de Minas Gerais por ano de adesão ao Programa Empresa Cidadã (2010-2021).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

A Figura 4 representa o comportamento da média de salários por ano nas empresas que adotaram o PEC⁶. Assim como as contratações, a análise dos salários será dividida em três momentos. O primeiro, entre 2010 e 2013 é caracterizado por estabilidade e oscilações moderadas, com um pequeno crescimento até 2012, momento em que os salários atingem o primeiro ponto alto, explicado pelo cenário econômico favorável com expansão do mercado de trabalho. No entanto, em 2013 observa-se uma redução, possivelmente associada ao início de um período de desaceleração econômica no Brasil.

No segundo momento, entre 2014 e 2016, observa-se uma queda significativa nos salários, comportamento que acompanha a crise econômica enfrentada pelo Brasil no período.

⁶Os dados utilizados são do banco da RAIS de 2021. Entretanto, as empresas analisadas podem ter aderido ao Programa Empresa Cidadã desde 2010.

Essas empresas, apesar de compromissos com políticas de benefícios aos contratados, foram impactadas pela crise e ajustaram suas estruturas salariais. Em 2016 inicia-se uma recuperação gradual que resulta em um aumento expressivo na média salarial em 2017, associado à nova composição do mercado formal após a pandemia, caracterizado em sua maior parte por empresas de grande porte, que tiveram maior capacidade de adaptação e manutenção das atividades.

Por fim, o último período, entre 2018 e 2021, se caracterizou pela estabilização e valorização salarial. Em 2018 e 2019, os salários se mantiveram estáveis e sem grandes variações. Entretanto, em 2020, nota-se um pequeno declínio na média salarial em reflexo da pandemia da Covid-19. Embora o impacto da pandemia tenha sido muito significativo no mercado de trabalho, os salários das empresas aderentes ao PEC não sofreram uma queda drástica, o que sugere que as empresas tenham mantido seus contratos, mesmo que de forma remota. Em 2021 ocorre um aumento expressivo na média salarial e registra-se o maior valor encontrado no período da análise, mesmo em um cenário de pós-pandemia. Isso pode ser explicado pelo fato de que, durante a Covid-19, as empresas de maior porte, com estrutura financeira mais robusta e lucros expressivos, tiveram maior capacidade de resistir aos impactos econômicos adversos, o que reflete o aumento da média salarial da amostra. Em contrapartida, pequenas e médias empresas, com menor margem de lucro e recursos limitados enfrentaram dificuldades para manter suas operações, o que resultou em fechamento ou redução significativa de suas atividades.

4.2 AVALIAÇÃO DE IMPACTO DA POLÍTICA DE LICENÇA-MATERNIDADE EM MINAS GERAIS

Esta seção analisa os efeitos da licença-maternidade no mercado formal de Minas Gerais, ao considerar seu impacto nas contratações e salários das mulheres e busca compreender como essa política influencia a trajetória profissional feminina no estado. A Tabela 3 apresenta os resultados do impacto da extensão da licença-maternidade sobre as contratações e salários no mercado de trabalho formal do Estado de Minas Gerais. Para essa avaliação, comparou-se as empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã (grupo de tratamento) com aquelas que não participaram do programa (grupo de controle). Os resultados são indicados para o conjunto total de trabalhadores formais das empresas de Minas Gerais: homens, mulheres e mulheres de 15-19, 20-29, 30-39 e 40-43 anos. Além disso, o Apêndice A apresenta os testes logit aplicados às variáveis dependentes analisadas, a fim de estimar a

probabilidade de uma empresa aderir ao programa. Os resultados dos testes incluem, nesta ordem: coeficientes estimados, erro-padrão, valores z, nível de significância e intervalo de confiança.

Tabela 3 - Efeito médio do tratamento sobre os tratados (ATT): análise do efeito da política de licença-maternidade sobre contratações e salários (2021).

Variáveis	(1)	(2)	(3)	(4)
	Tratamento	Controle	Diferença	T-stat
Contratações (un.)				
Total	67,18	11,66	55,52 (2,879)	19,28*
Homens	45,37	9,674	35,70 (2,524)	14,14*
Mulheres	29,74	6,682	23,05 (1,674)	13,77*
Mulheres 15-19 anos	8,186	3,096	5,089 (0,874)	5,830*
Mulheres 20-29 anos	15,94	4,234	11,71 (0,974)	12,02*
Mulheres 30-39 anos	10,68	3,559	7,124 (0,757)	9,410*
Mulheres 40-43 anos	4,059	2,267	1,792 (0,461)	3,890*
Salários (R\$)				
Total	2.925	1.800	1.126 (67,17)	16,76*
Homens	3.260	1.980	1.281 (84,42)	15,17*
Mulheres	2.694	1.686	1.008 (63,82)	15,79*
Mulheres 15-19 anos	895,6	977,9	-82,28 (27,74)	-2,970*
Mulheres 20-29 anos	2.362	1.582	780,1 (47,93)	16,28*
Mulheres 30-39 anos	3.046	2.019	1.027 (90,21)	11,38*
Mulheres 40-43 anos	3.835	2.075	1.759 (139,3)	12,63*

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Nota: Erro-padrão representado entre parênteses.

*Valores significativos ao nível de 1% de significância.

A Coluna (1) exhibe os resultados encontrados para o grupo de tratamento, a Coluna (2) para o grupo de controle e a Coluna (3) a diferença entre as médias do grupo de tratamento e controle com os desvios-padrão entre parênteses. Por fim, a Coluna (4) mostra os valores do teste estatístico *t* encontrado para cada uma das variáveis.

A partir da Coluna (3), observa-se a diferença do pareamento entre os grupos de tratamento e controle. Os resultados sugerem que a prorrogação da licença-maternidade teve um impacto positivo nas contratações líquidas totais, o que corrobora com o estudo de Meireles, Freguglia e Corseuil (2017). As empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã registraram, em média, 67,18 contratações líquidas, enquanto aquelas que não

participaram apresentaram apenas 11,66, o que resulta em uma diferença significativa de 55,52 ao nível de 1%.

Esse efeito se manteve positivo e significativo ao se tratar de mulheres, ainda que com magnitude inferior à dos homens. As empresas aderentes ao PEC registraram um aumento médio de 35,70 contratações líquidas para os homens e 23,05 para as mulheres, ambos ao nível de 1% de significância. Estudos como os de Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) e Meireles, Freguglia e Corseuil (2021) indicam que empresas podem evitar a contratação de mulheres em idade fértil (15 a 43 anos) devido à possibilidade de afastamentos prolongados.

Ao segmentar as contratações femininas por faixa etária, observa-se que o crescimento se mostrou significativo ao nível de 1% para mulheres de 29 a 43 anos. O aumento mais expressivo é encontrado entre as mulheres de 20 a 29 anos, de 11,71 contratações líquidas, enquanto aquelas de 40 a 43 anos apresentaram o menor crescimento, apenas 1,79 contratações. Os resultados encontrados sugerem que o efeito da extensão da licença-maternidade é reduzido para a amostra de mulheres.

Em relação aos salários, os resultados diferem de estudos como os de Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) e Meireles, Freguglia e Corseuil (2021), que não encontraram impactos significativos da licença-maternidade sobre os salários de contratação. No presente estudo, observa-se um aumento de R\$1.126,00 nos salários totais gerais das empresas que aderiram ao PEC, estatisticamente significativo a 1%. No entanto, os salários femininos atingiram aumentos menos expressivos, de R\$1.008,00.

Ao analisar os resultados encontrados para o grupo de mulheres de 20-29 e 30-39 anos, observa-se acréscimos salariais significativos ao nível de 1%, entretanto, o maior aumento absoluto se deu para aquelas na faixa de 40 a 43 anos, com acréscimo de R\$1.759,00. Em contrapartida, uma conclusão discrepante, porém significativa ao nível de 1%, foi encontrada para mulheres de 15 a 19 anos, cujo salário sofreu uma redução de R\$82,28. Essa conclusão se alinha à hipótese de Colussi e Uhr (2017), que sugere que a prorrogação da licença-maternidade pode gerar custos adicionais aos empregadores, o que resulta em ajustes salariais, em especial para trabalhadoras mais jovens com menor nível de qualificação.

Dessa forma, os resultados encontrados reforçam a hipótese de que a extensão do período da licença-maternidade, associada a benefícios fiscais, pode ter impactos positivos sobre as contratações líquidas e salários das mulheres, principalmente para as faixas etárias de 20 a 39 anos. No entanto, há indícios de que os benefícios não são homogêneos e que certos

grupos, como mulheres mais jovens e com menor nível de qualificação, ainda podem enfrentar desafios no mercado de trabalho formal.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A licença-maternidade é uma política pública que trata dos direitos das mulheres no mercado de trabalho formal, ao assegurar tempo adequado para a recuperação pós-parto e fortalecimento do vínculo entre mães e filhos. No Brasil, esse tipo de política pública foi ampliada por meio do Programa Empresa Cidadã, com a prorrogação em sessenta dias, o que resulta em um total de 180 dias, para as empresas que fazem adesão ao referido programa. O objetivo deste estudo foi analisar os efeitos da adesão à extensão da licença-maternidade sobre as contratações líquidas e salários de contratação em Minas Gerais. Para isso, foi utilizada a metodologia de *Propensity Score Matching* (PSM), com base em microdados da Rais Identificada e da Receita Federal do Brasil, no ano de 2021.

Os resultados encontrados indicam que a prorrogação da licença-maternidade causou impacto positivo sobre as contratações líquidas e nos salários, mas de forma desigual entre os grupos de mulheres analisados. O efeito foi mais expressivo para mulheres de 20 a 29 e 30 a 39 anos, o que reforça a efetividade do programa na inserção e valorização salarial feminina no mercado formal. Ademais, o grupo de 15 a 19 anos sofreu redução salarial, possivelmente devido à maior concentração em ocupações que exigem menor nível de qualificação. Esses resultados sugerem que, embora a política tenha contribuído para o crescimento das contratações e dos salários, seus efeitos foram mais favoráveis para faixas etárias mais avançadas.

Apesar da robustez dos resultados, o estudo possui limitações. Primeiramente, a análise é restrita ao Estado de Minas Gerais, o que impede a generalização das evidências para o território nacional. Além disso, a pesquisa foca apenas nos efeitos de curto prazo da licença-maternidade, sem considerar os possíveis impactos na permanência das mulheres no mercado formal. Por fim, a impossibilidade de captar efeitos indiretos da licença-maternidade, como a influência do tempo de afastamento sobre e a progressão de carreira das mulheres.

Diante dos desafios enfrentados pelas mulheres na conciliação de maternidade e carreira, a implementação de políticas familiares adequadas torna-se essencial. Para reduzir essas desigualdades, algumas alternativas podem ser adotadas, como, por exemplo: (i) melhor divulgação do PEC, como campanhas segmentadas e parcerias com associações comerciais podem ampliar o alcance do programa e ajudar os empregadores a compreender os benefícios e o processo de adesão; (ii) licenças parentais que incentivem a divisão equilibrada do tempo afastado para mães e pais; e (iii) programas de reintegração e flexibilização do retorno ao trabalho, para garantir a permanência no mercado de trabalho após o período de afastamento.

Medidas como auxílio-amamentação e auxílio-creche facilitam a adaptação das mães à nova rotina, além da implementação de creches nas empresas, que permite a proximidade com os filhos durante o expediente. Essas iniciativas complementares alinhadas podem promover oportunidades de emprego e de desenvolvimento profissional, além de tornar a política de licença-maternidade mais eficaz.

Para pesquisas futuras, sugere-se um estudo comparativo entre diferentes estados brasileiros, a fim de fornecer um panorama mais abrangente dos efeitos da política em diferentes contextos regionais, visto que os efeitos da licença-maternidade podem variar em função do nível de desenvolvimento econômico, composição setorial das empresas e estrutura do mercado de trabalho, além de avaliar como fatores institucionais e culturais influenciam na efetividade da política.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Belo Horizonte, v. 33, p. 495-516, 2016. Acesso em 24 abr. 2024.

BARBOSA, Diana; MELO, Daniel Caldeira de; GRATÃO, Paula; GAWRYSZEWSKI, Thais M. Observa Analisa: Limites e possibilidades na implementação do Programa Empresa Cidadã. **Observa**, 2021. Acesso em 21 mar. 2024.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - Novo CAGED. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Acesso em 17 set. 2024.

BRASIL. **Programa Empresa Cidadã**. Aderir ao programa Empresa Cidadã. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/aderir-ao-programa-empresa-cidada>. Acesso em 14 mar. 2025.

BRASIL. **Receita Federal**. Programa Empresa Cidadã: orientações. Brasília, DF: Receita Federal, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/beneficios-fiscais/programa-empresa-cidada/orientacoes>. Acesso em: 21 mar. 2024.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, São Paulo, v. 37, p. 537-572, 2007. Acesso em 20 set. 2024.

CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fabio. Mercado de trabalho: da euforia do ciclo expansivo e de inclusão social à frustração da recessão econômica. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 30, p. 103-121, 2016.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; FIRPO, Sérgio Pinheiro; GONZAGA, Gustavo. Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 60, n. 4, p. 431-460, 2006. Acesso em 08 mai. 2024.

COSTA, Luhana Karoliny Oliveira; QUEIROZ, Lorena Lauren Chaves; QUEIROZ, Rafaelle Cristina Cruz da Silva; RIBEIRO, Thatiana Silvestre Fernandes; FONSECA, Maíse do Socorro Santos. Importância do aleitamento materno exclusivo: uma revisão sistemática da literatura. **Revista de Ciências da Saúde**, São Luís, v. 4, n. 1, p. 52-58, 2019. Acesso em: 08 mai. 2024.

FELIPE, Thaís Lima. **Impacto da licença maternidade sobre mulheres no setor público e privado**. 2020. 59 f. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2020. Acesso em 20 set. 2024. Acesso em 18 nov. 2024.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliane. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**, Niterói, v. 30, n. 2, p. 271-280, 2018. Acesso em 18 jan. 2025.

GINJA, Rita; KARIMI, Arizo; XIAO, Pengpeng. Employer responses to family leave programs. *American Economic Journal: Applied Economics*, Nashville, v. 15, n. 1, p. 107-135, 2023. Acesso em 13 jun. 2024.

GOLDIN, Claudia. A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, Nashville, v. 104, n. 4, p. 1091-1119, 2014. Acesso em 18 nov. 2024.

GONÇALVES, Jeniffer; PETTERINI, Francis Carlo. O impacto da maternidade na desigualdade salarial no mercado de trabalho formal: uma análise para o Brasil entre 2008 e 2018. *Textos de Economia*, Florianópolis, v. 26, n. 1, p. 01-29, 2023. Acesso em 13 jun. 2024.

HECKSHER, Marcos; BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões. De antes da gravidez até a infância: trabalho e estudo de mães e pais no painel da PNAD Contínua. *Migração, Trabalho e Gênero*, Brasília, v. 3, n. 2, p. 172-198, 2021. Acesso em 09 mai. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em:

<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>>. Acesso em 20 set. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Produto Interno Bruto - PIB, 2021. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>>. Acesso em 17 set. 2024.

LIMA, Cilaine Teixeira dos Santos Ferreira. **A maternidade a partir dos 30 anos: com a palavra, elas!** 2013. 106 f. Dissertação (Mestrado em Estudos do Lazer) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013. Acesso em: 22 jan. 2025.

LIMA, Isabela Fernandes Matos; VAZ, Daniela Verzola; GONÇALVES, Solange Ledi. Maternidade, participação no mercado de trabalho e informalidade: um estudo de impacto para o período 2012-2019. In: **ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA (ANPEC)**, 44., 2016, Foz do Iguaçu. Anais... Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia, 2016. Acesso em 11 jun. 2024.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. Rio de Janeiro: **Escola Brasileira de Economia e Finanças (EPGE)**, Fundação Getulio Vargas (FGV), 2016. Acesso em: 24 abr. 2024.

MATTEI, Taíse Fátima; DA CUNHA, Marina Silva. A crise econômica brasileira e seus efeitos sobre o emprego formal: uma decomposição shift-share estocástica. **Revista Orbis Latina - Racionalidades, Desenvolvimento e Fronteiras**, Foz do Iguaçu, v. 10, n. 1, p. 116-138, 2020. Acesso em: 22 jan. 2025.

MEIRELES, Débora Chaves; FREGUGLIA, R. S.; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite. Programa Empresa Cidadã: Os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os trabalhadores. In: **ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC**, 45., 2017, Natal. *Anais...* Natal: ANPEC, 2017. p. 1-17. Acesso em 08 mai. 2024.

MEIRELES, Débora; FREGUGLIA, Ricardo da Silva; CORSEUIL, Carlos Henrique. **Os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os padrões de oferta de trabalho feminina ao nível das empresas**. Texto para Discussão, 2021. Acesso em 09 mai. 2024.

Ministério da Fazenda. **Programa Empresa Cidadã**. Orientações Gerais. Brasil, 2016. Disponível em: <<https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/beneficios-fiscais/programa-empresa-cidada/orientacoes>>. Acesso em 21 mar. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Empregabilidade das mulheres no mercado de trabalho cresce no mundo**. Brasília: MTE, 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Julho/empregabilidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-cresce-no-mundo>>. Acesso em 26 nov. 2024.

MONSUETO, Sandro Eduardo; CARDOSO, Felipe Pureza; OLIVEIRA, Alicia Araújo Amaral de. **Um índice de similaridade entre ocupações da CBO**. Goiânia: Universidade Federal de Goiás, 2024. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/118/o/TD_101.pdf>. Acesso em 23 fev. 2025.

OLIVEIRA, Margarida Macedo Macedo. **A Licença Parental e a Mulher no Mercado de Trabalho**. 2020. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa (Portugal). Acesso em 18 jan. 2025.

OLIVETTI, Claudia; PETRONGOLO, Barbara. The economic consequences of family policies: lessons from a century of legislation in high-income countries. **Journal of Economic Perspectives**, Nashville, v. 31, n. 1, p. 205-230, 2017. Acesso em 18 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Igualdade de Gênero*. 2015. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>>. Acesso em: 09 set. 2024.

Parente, C. ., Veloso Neto, H. ., Ramos , M. ., Cruz , S. A. ., & Marcos , V. . (2014). Os jovens pouco escolarizados no mercado de trabalho português. **Análise Social**, 49(210), 74–102. Disponível em <<https://doi.org/10.31447/AS00032573.2014210.04>>. Acesso em 22 mar. 2024.

RIMES, Karina Abibi; OLIVEIRA, Maria Inês Couto de; BOCCOLINI, Cristiano Siqueira. Licença-maternidade e aleitamento materno exclusivo. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 53, p. 10, 2019. Acesso em 22 mar. 2024.

ROSENBAUM, Paul R.; RUBIN, Donald B. The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. **Biometrika**, Oxford, v. 70, n. 1, p. 41-55, 1983. Acesso em 06 de agosto de 2024.

COLUSSI, Patrícia; UHR, Júlia Gallego Ziero. Uma análise do efeito da adesão à lei de prorrogação da licença-maternidade sobre os salários das trabalhadoras paulistas. **Economic Analysis of Law Review**, Porto Alegre, v. 9, n. 2, p. 372-388, 2018. Acesso em 12 jun. 2024.

APÊNDICE A

Tabela A.1 - Resultados da regressão logit para a variável contratações totais.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z 	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	0.487	0.0591	8.240	0	0.371	0.603
% Gerentes	0.199	0.137	1.460	0.145	-0.0688	0.467
% Dirigentes	0.705	0.301	2.340	0.0190	0.114	1.296
% Tarefas Cognitivas	-0.0364	0.0660	-0.550	0.582	-0.166	0.0930
Indústria	0.160	0.0402	3.990	0	0.0813	0.239
Empresas de Pequeno Porte	-1.351	0.0651	-20.75	0	-1.479	-1.224
Empresas de Médio Porte	-0.653	0.0556	-11.75	0	-0.762	-0.544
Campo das Vertentes	0.0988	0.139	0.710	0.476	-0.173	0.370
Central Mineira	0.232	0.139	1.660	0.0960	-0.0413	0.504
Jequitinhonha	-0.0589	0.213	-0.280	0.782	-0.477	0.359
RM Belo Horizonte	0.225	0.0741	3.040	0.00200	0.0799	0.370
Noroeste de Minas	0.301	0.142	2.120	0.0340	0.0228	0.580
Norte de Minas	0.247	0.104	2.360	0.0180	0.0422	0.452
Oeste de Minas	0.0703	0.107	0.650	0.513	-0.140	0.281
Sul/Sudoeste de Minas	0.272	0.0823	3.300	0.00100	0.110	0.433
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.168	0.0836	2.010	0.0440	0.00434	0.332
Vale do Mucuri	0.172	0.201	0.860	0.392	-0.222	0.565
Vale do Rio Doce	0.0828	0.108	0.770	0.441	-0.128	0.294
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-1.976	0.0883	-22.38	0	-2.149	-1.803

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Tabela A.2 - Resultados da regressão logit para a variável contratações masculinas.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z 	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	0.566	0.0666	8.500	0	0.436	0.697
% Gerentes	0.253	0.143	1.770	0.0770	-0.0272	0.534
% Dirigentes	0.745	0.314	2.370	0.0180	0.129	1.361
% Tarefas Cognitivas	-0.0584	0.0726	-0.800	0.421	-0.201	0.0839
Indústria	0.138	0.0417	3.310	0.00100	0.0564	0.220
Empresas de Pequeno Porte	-1.314	0.0698	-18.81	0	-1.450	-1.177
Empresas de Médio Porte	-0.650	0.0560	-11.60	0	-0.760	-0.540
Campo das Vertentes	0.0732	0.147	0.500	0.618	-0.214	0.361
Central Mineira	0.215	0.147	1.460	0.144	-0.0737	0.503
Jequitinhonha	-0.0473	0.218	-0.220	0.828	-0.474	0.379
RM Belo Horizonte	0.195	0.0769	2.540	0.0110	0.0447	0.346
Noroeste de Minas	0.311	0.146	2.130	0.0330	0.0254	0.597
Norte de Minas	0.201	0.111	1.800	0.0710	-0.0173	0.419
Oeste de Minas	0.0594	0.112	0.530	0.594	-0.159	0.278
Sul/Sudoeste de Minas	0.266	0.0854	3.110	0.00200	0.0985	0.433
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.128	0.0878	1.450	0.146	-0.0443	0.300
Vale do Mucuri	0.197	0.206	0.960	0.339	-0.207	0.601
Vale do Rio Doce	0.0455	0.114	0.400	0.690	-0.178	0.269
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-1.953	0.0905	-21.59	0	-2.130	-1.775

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Tabela A.3 - Resultados da regressão logit para a variável contratações femininas.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z 	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	0.575	0.0675	8.520	0	0.443	0.708
% Gerentes	0.358	0.148	2.410	0.0160	0.0674	0.648
% Dirigentes	1.040	0.353	2.950	0.00300	0.348	1.732
% Tarefas Cognitivas	-0.0583	0.0718	-0.810	0.417	-0.199	0.0823
Indústria	0.221	0.0463	4.770	0	0.130	0.311
Empresas de Pequeno Porte	-1.415	0.0787	-17.98	0	-1.570	-1.261
Empresas de Médio Porte	-0.618	0.0570	-10.84	0	-0.730	-0.506
Campo das Vertentes	0.154	0.174	0.880	0.376	-0.187	0.496
Central Mineira	0.352	0.167	2.100	0.0350	0.0239	0.680
Jequitinhonha	-0.202	0.336	-0.600	0.549	-0.861	0.458
RM Belo Horizonte	0.357	0.0943	3.790	0	0.172	0.542
Noroeste de Minas	0.136	0.216	0.630	0.529	-0.288	0.560
Norte de Minas	0.382	0.127	3.020	0.00300	0.134	0.630
Oeste de Minas	0.192	0.129	1.490	0.136	-0.0606	0.445
Sul/Sudoeste de Minas	0.420	0.103	4.090	0	0.219	0.622
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.330	0.103	3.190	0.00100	0.127	0.533
Vale do Mucuri	0.390	0.216	1.810	0.0710	-0.0327	0.812
Vale do Rio Doce	0.218	0.129	1.690	0.0910	-0.0349	0.470
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-2.145	0.106	-20.23	0	-2.352	-1.937

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Tabela A.4 - Resultados da regressão logit para a variável contratações de mulheres de 15 a 19 anos.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z 	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	1.122	0.152	7.400	0	0.825	1.419
% Gerentes	0.664	0.390	1.700	0.0890	-0.101	1.428
% Dirigentes	0	(omitted)				
% Tarefas Cognitivas	-0.408	0.155	-2.630	0.00800	-0.712	-0.105
Indústria	0.181	0.0711	2.540	0.0110	0.0415	0.320
Empresas de Pequeno Porte	-1.318	0.196	-6.710	0	-1.703	-0.933
Empresas de Médio Porte	-0.534	0.0753	-7.090	0	-0.681	-0.386
Campo das Vertentes	-0.110	0.294	-0.370	0.708	-0.686	0.466
Central Mineira	0.319	0.232	1.380	0.168	-0.135	0.773
Jequitinhonha	0	(omitted)				
RM Belo Horizonte	0.136	0.132	1.030	0.301	-0.122	0.395
Noroeste de Minas	0	(omitted)				
Norte de Minas	0.213	0.209	1.020	0.309	-0.197	0.622
Oeste de Minas	0.0314	0.184	0.170	0.864	-0.329	0.392
Sul/Sudoeste de Minas	0.326	0.144	2.260	0.0240	0.0432	0.609
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.221	0.146	1.510	0.130	-0.0649	0.506
Vale do Mucuri	0.488	0.293	1.670	0.0950	-0.0852	1.062
Vale do Rio Doce	0.104	0.182	0.570	0.567	-0.253	0.462
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-2.016	0.145	-13.91	0	-2.300	-1.732

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Tabela A.5 - Resultados da regressão logit para a variável contratações de mulheres de 20 a 29 anos.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z 	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	0.808	0.0842	9.590	0	0.643	0.973
% Gerentes	0.454	0.175	2.590	0.0100	0.110	0.797
% Dirigentes	1.021	0.470	2.170	0.0300	0.100	1.942
% Tarefas Cognitivas	-0.178	0.0859	-2.080	0.0380	-0.347	-0.00997
Indústria	0.250	0.0531	4.720	0	0.146	0.355
Empresas de Pequeno Porte	-1.517	0.108	-14.01	0	-1.729	-1.305
Empresas de Médio Porte	-0.591	0.0601	-9.850	0	-0.709	-0.474
Campo das Vertentes	0.278	0.191	1.460	0.146	-0.0962	0.651
Central Mineira	0.367	0.201	1.830	0.0680	-0.0268	0.762
Jequitinhonha	-0.0684	0.355	-0.190	0.847	-0.765	0.628
RM Belo Horizonte	0.363	0.113	3.210	0.00100	0.141	0.585
Noroeste de Minas	0.121	0.260	0.460	0.642	-0.389	0.631
Norte de Minas	0.362	0.154	2.350	0.0190	0.0600	0.664
Oeste de Minas	0.250	0.149	1.680	0.0920	-0.0411	0.542
Sul/Sudoeste de Minas	0.467	0.122	3.820	0	0.227	0.706
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.366	0.123	2.970	0.00300	0.125	0.607
Vale do Mucuri	0.398	0.263	1.520	0.129	-0.116	0.913
Vale do Rio Doce	0.256	0.151	1.700	0.0900	-0.0400	0.552
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-2.216	0.123	-17.96	0	-2.458	-1.975

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Tabela A.6 - Resultados da regressão logit para a variável contratações de mulheres de 30 a 39 anos.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z 	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	0.616	0.0832	7.410	0	0.453	0.779
% Gerentes	0.609	0.163	3.730	0	0.289	0.929
% Dirigentes	1.083	0.442	2.450	0.0140	0.216	1.950
% Tarefas Cognitivas	-0.217	0.0876	-2.470	0.0130	-0.388	-0.0449
Indústria	0.194	0.0550	3.530	0	0.0866	0.302
Empresas de Pequeno Porte	-1.413	0.103	-13.66	0	-1.616	-1.211
Empresas de Médio Porte	-0.596	0.0602	-9.890	0	-0.714	-0.478
Campo das Vertentes	0.0616	0.212	0.290	0.771	-0.354	0.477
Central Mineira	0.372	0.189	1.970	0.0490	0.00154	0.743
Jequitinhonha	-0.192	0.354	-0.540	0.587	-0.885	0.501
RM Belo Horizonte	0.283	0.105	2.690	0.00700	0.0764	0.489
Noroeste de Minas	-0.263	0.347	-0.760	0.448	-0.942	0.417
Norte de Minas	0.289	0.147	1.970	0.0490	0.00184	0.577
Oeste de Minas	0.0429	0.155	0.280	0.782	-0.261	0.347
Sul/Sudoeste de Minas	0.366	0.116	3.150	0.00200	0.138	0.594
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.286	0.116	2.470	0.0140	0.0591	0.514
Vale do Mucuri	0.219	0.281	0.780	0.436	-0.331	0.769
Vale do Rio Doce	0.138	0.150	0.920	0.357	-0.156	0.432
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-2.048	0.116	-17.62	0	-2.276	-1.821

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Tabela A.7 - Resultados da regressão logit para a variável contratações de mulheres de 40 a 43 anos.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z 	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	0.785	0.115	6.850	0	0.560	1.009
% Gerentes	0.311	0.253	1.230	0.218	-0.184	0.807
% Dirigentes	0	(omitted)				
% Tarefas Cognitivas	-0.172	0.105	-1.630	0.102	-0.378	0.0343
Indústria	0.203	0.0720	2.820	0.00500	0.0618	0.344
Empresas de Pequeno Porte	-1.450	0.173	-8.380	0	-1.789	-1.111
Empresas de Médio Porte	-0.552	0.0696	-7.920	0	-0.688	-0.415
Campo das Vertentes	-0.00793	0.299	-0.0300	0.979	-0.595	0.579
Central Mineira	0.320	0.289	1.110	0.268	-0.246	0.886
Jequitinhonha	0	(omitted)				
RM Belo Horizonte	0.340	0.148	2.290	0.0220	0.0491	0.631
Noroeste de Minas	-0.000792	0.380	0	0.998	-0.746	0.744
Norte de Minas	0.258	0.215	1.200	0.229	-0.162	0.679
Oeste de Minas	0.156	0.206	0.760	0.449	-0.248	0.560
Sul/Sudoeste de Minas	0.355	0.165	2.150	0.0320	0.0311	0.679
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.342	0.163	2.100	0.0360	0.0223	0.661
Vale do Mucuri	0.190	0.437	0.430	0.664	-0.667	1.047
Vale do Rio Doce	0.131	0.207	0.630	0.529	-0.276	0.537
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-2.128	0.158	-13.44	0	-2.438	-1.817

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Tabela A.8 - Resultados da regressão logit para a variável salários totais.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z 	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	0.487	0.0591	8.240	0	0.371	0.603
% Gerentes	0.199	0.137	1.460	0.145	-0.0688	0.467
% Dirigentes	0.705	0.301	2.340	0.0190	0.114	1.296
% Tarefas Cognitivas	-0.0364	0.0660	-0.550	0.582	-0.166	0.0930
Indústria	0.160	0.0402	3.990	0	0.0813	0.239
Empresas de Pequeno Porte	-1.351	0.0651	-20.75	0	-1.479	-1.224
Empresas de Médio Porte	-0.653	0.0556	-11.75	0	-0.762	-0.544
Campo das Vertentes	0.0988	0.139	0.710	0.476	-0.173	0.370
Central Mineira	0.232	0.139	1.660	0.0960	-0.0413	0.504
Jequitinhonha	-0.0589	0.213	-0.280	0.782	-0.477	0.359
RM Belo Horizonte	0.225	0.0741	3.040	0.00200	0.0799	0.370
Noroeste de Minas	0.301	0.142	2.120	0.0340	0.0228	0.580
Norte de Minas	0.247	0.104	2.360	0.0180	0.0422	0.452
Oeste de Minas	0.0703	0.107	0.650	0.513	-0.140	0.281
Sul/Sudoeste de Minas	0.272	0.0823	3.300	0.00100	0.110	0.433
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.168	0.0836	2.010	0.0440	0.00434	0.332
Vale do Mucuri	0.172	0.201	0.860	0.392	-0.222	0.565
Vale do Rio Doce	0.0828	0.108	0.770	0.441	-0.128	0.294
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-1.976	0.0883	-22.38	0	-2.149	-1.803

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Tabela A.9 - Resultados da regressão logit para a variável salários masculinos.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	0.566	0.0666	8.500	0	0.436	0.697
% Gerentes	0.253	0.143	1.770	0.0770	-0.0272	0.534
% Dirigentes	0.745	0.314	2.370	0.0180	0.129	1.361
% Tarefas Cognitivas	-0.0584	0.0726	-0.800	0.421	-0.201	0.0839
Indústria	0.138	0.0417	3.310	0.00100	0.0564	0.220
Empresas de Pequeno Porte	-1.314	0.0698	-18.81	0	-1.450	-1.177
Empresas de Médio Porte	-0.650	0.0560	-11.60	0	-0.760	-0.540
Campo das Vertentes	0.0732	0.147	0.500	0.618	-0.214	0.361
Central Mineira	0.215	0.147	1.460	0.144	-0.0737	0.503
Jequitinhonha	-0.0473	0.218	-0.220	0.828	-0.474	0.379
RM Belo Horizonte	0.195	0.0769	2.540	0.0110	0.0447	0.346
Noroeste de Minas	0.311	0.146	2.130	0.0330	0.0254	0.597
Norte de Minas	0.201	0.111	1.800	0.0710	-0.0173	0.419
Oeste de Minas	0.0594	0.112	0.530	0.594	-0.159	0.278
Sul/Sudoeste de Minas	0.266	0.0854	3.110	0.00200	0.0985	0.433
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.128	0.0878	1.450	0.146	-0.0443	0.300
Vale do Mucuri	0.197	0.206	0.960	0.339	-0.207	0.601
Vale do Rio Doce	0.0455	0.114	0.400	0.690	-0.178	0.269
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-1.953	0.0905	-21.59	0	-2.130	-1.775

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Tabela A.10 - Resultados da regressão logit para a variável salários femininos.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z 	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	0.575	0.0675	8.520	0	0.443	0.708
% Gerentes	0.358	0.148	2.410	0.0160	0.0674	0.648
% Dirigentes	1.040	0.353	2.950	0.00300	0.348	1.732
% Tarefas Cognitivas	-0.0583	0.0718	-0.810	0.417	-0.199	0.0823
Indústria	0.221	0.0463	4.770	0	0.130	0.311
Empresas de Pequeno Porte	-1.415	0.0787	-17.98	0	-1.570	-1.261
Empresas de Médio Porte	-0.618	0.0570	-10.84	0	-0.730	-0.506
Campo das Vertentes	0.154	0.174	0.880	0.376	-0.187	0.496
Central Mineira	0.352	0.167	2.100	0.0350	0.0239	0.680
Jequitinhonha	-0.202	0.336	-0.600	0.549	-0.861	0.458
RM Belo Horizonte	0.357	0.0943	3.790	0	0.172	0.542
Noroeste de Minas	0.136	0.216	0.630	0.529	-0.288	0.560
Norte de Minas	0.382	0.127	3.020	0.00300	0.134	0.630
Oeste de Minas	0.192	0.129	1.490	0.136	-0.0606	0.445
Sul/Sudoeste de Minas	0.420	0.103	4.090	0	0.219	0.622
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.330	0.103	3.190	0.00100	0.127	0.533
Vale do Mucuri	0.390	0.216	1.810	0.0710	-0.0327	0.812
Vale do Rio Doce	0.218	0.129	1.690	0.0910	-0.0349	0.470
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-2.145	0.106	-20.23	0	-2.352	-1.937

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Tabela A.11 - Resultados da regressão logit para a variável salários de mulheres de 15 a 19 anos.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z 	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	1.122	0.152	7.400	0	0.825	1.419
% Gerentes	0.664	0.390	1.700	0.0890	-0.101	1.428
% Dirigentes	0	(omitted)				
% Tarefas Cognitivas	-0.408	0.155	-2.630	0.00800	-0.712	-0.105
Indústria	0.181	0.0711	2.540	0.0110	0.0415	0.320
Empresas de Pequeno Porte	-1.318	0.196	-6.710	0	-1.703	-0.933
Empresas de Médio Porte	-0.534	0.0753	-7.090	0	-0.681	-0.386
Campo das Vertentes	-0.110	0.294	-0.370	0.708	-0.686	0.466
Central Mineira	0.319	0.232	1.380	0.168	-0.135	0.773
Jequitinhonha	0	(omitted)				
RM Belo Horizonte	0.136	0.132	1.030	0.301	-0.122	0.395
Noroeste de Minas	0	(omitted)				
Norte de Minas	0.213	0.209	1.020	0.309	-0.197	0.622
Oeste de Minas	0.0314	0.184	0.170	0.864	-0.329	0.392
Sul/Sudoeste de Minas	0.326	0.144	2.260	0.0240	0.0432	0.609
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.221	0.146	1.510	0.130	-0.0649	0.506
Vale do Mucuri	0.488	0.293	1.670	0.0950	-0.0852	1.062
Vale do Rio Doce	0.104	0.182	0.570	0.567	-0.253	0.462
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-2.016	0.145	-13.91	0	-2.300	-1.732

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Tabela A.12 - Resultados da regressão logit para a variável salários de mulheres de 20 a 29 anos.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z 	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	0.808	0.0842	9.590	0	0.643	0.973
% Gerentes	0.454	0.175	2.590	0.0100	0.110	0.797
% Dirigentes	1.021	0.470	2.170	0.0300	0.100	1.942
% Tarefas Cognitivas	-0.178	0.0859	-2.080	0.0380	-0.347	-0.00997
Indústria	0.250	0.0531	4.720	0	0.146	0.355
Empresas de Pequeno Porte	-1.517	0.108	-14.01	0	-1.729	-1.305
Empresas de Médio Porte	-0.591	0.0601	-9.850	0	-0.709	-0.474
Campo das Vertentes	0.278	0.191	1.460	0.146	-0.0962	0.651
Central Mineira	0.367	0.201	1.830	0.0680	-0.0268	0.762
Jequitinhonha	-0.0684	0.355	-0.190	0.847	-0.765	0.628
RM Belo Horizonte	0.363	0.113	3.210	0.00100	0.141	0.585
Noroeste de Minas	0.121	0.260	0.460	0.642	-0.389	0.631
Norte de Minas	0.362	0.154	2.350	0.0190	0.0600	0.664
Oeste de Minas	0.250	0.149	1.680	0.0920	-0.0411	0.542
Sul/Sudoeste de Minas	0.467	0.122	3.820	0	0.227	0.706
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.366	0.123	2.970	0.00300	0.125	0.607
Vale do Mucuri	0.398	0.263	1.520	0.129	-0.116	0.913
Vale do Rio Doce	0.256	0.151	1.700	0.0900	-0.0400	0.552
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-2.216	0.123	-17.96	0	-2.458	-1.975

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Tabela A.13 - Resultados da regressão logit para a variável salários de mulheres de 30 a 39 anos.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z 	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	0.616	0.0832	7.410	0	0.453	0.779
% Gerentes	0.609	0.163	3.730	0	0.289	0.929
% Dirigentes	1.083	0.442	2.450	0.0140	0.216	1.950
% Tarefas Cognitivas	-0.217	0.0876	-2.470	0.0130	-0.388	-0.0449
Indústria	0.194	0.0550	3.530	0	0.0866	0.302
Empresas de Pequeno Porte	-1.413	0.103	-13.66	0	-1.616	-1.211
Empresas de Médio Porte	-0.596	0.0602	-9.890	0	-0.714	-0.478
Campo das Vertentes	0.0616	0.212	0.290	0.771	-0.354	0.477
Central Mineira	0.372	0.189	1.970	0.0490	0.00154	0.743
Jequitinhonha	-0.192	0.354	-0.540	0.587	-0.885	0.501
RM Belo Horizonte	0.283	0.105	2.690	0.00700	0.0764	0.489
Noroeste de Minas	-0.263	0.347	-0.760	0.448	-0.942	0.417
Norte de Minas	0.289	0.147	1.970	0.0490	0.00184	0.577
Oeste de Minas	0.0429	0.155	0.280	0.782	-0.261	0.347
Sul/Sudoeste de Minas	0.366	0.116	3.150	0.00200	0.138	0.594
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.286	0.116	2.470	0.0140	0.0591	0.514
Vale do Mucuri	0.219	0.281	0.780	0.436	-0.331	0.769
Vale do Rio Doce	0.138	0.150	0.920	0.357	-0.156	0.432
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-2.048	0.116	-17.62	0	-2.276	-1.821

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).

Tabela A.14 - Resultados da regressão logit para a variável salários de mulheres de 40 a 43 anos.

pec	Coefficiente	Erro-Padrão	z	P> z 	Intervalo de Confiança	
% Ensino Superior Completo	0.785	0.115	6.850	0	0.560	1.009
% Gerentes	0.311	0.253	1.230	0.218	-0.184	0.807
% Dirigentes	0	(omitted)				
% Tarefas Cognitivas	-0.172	0.105	-1.630	0.102	-0.378	0.0343
Indústria	0.203	0.0720	2.820	0.00500	0.0618	0.344
Empresas de Pequeno Porte	-1.450	0.173	-8.380	0	-1.789	-1.111
Empresas de Médio Porte	-0.552	0.0696	-7.920	0	-0.688	-0.415
Campo das Vertentes	-0.00793	0.299	-0.0300	0.979	-0.595	0.579
Central Mineira	0.320	0.289	1.110	0.268	-0.246	0.886
Jequitinhonha	0	(omitted)				
RM Belo Horizonte	0.340	0.148	2.290	0.0220	0.0491	0.631
Noroeste de Minas	-0.000792	0.380	0	0.998	-0.746	0.744
Norte de Minas	0.258	0.215	1.200	0.229	-0.162	0.679
Oeste de Minas	0.156	0.206	0.760	0.449	-0.248	0.560
Sul/Sudoeste de Minas	0.355	0.165	2.150	0.0320	0.0311	0.679
Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba	0.342	0.163	2.100	0.0360	0.0223	0.661
Vale do Mucuri	0.190	0.437	0.430	0.664	-0.667	1.047
Vale do Rio Doce	0.131	0.207	0.630	0.529	-0.276	0.537
Zona da Mata	0	(omitted)				
Constante	-2.128	0.158	-13.44	0	-2.438	-1.817

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RFB (MF) e da RAIS (MTE).