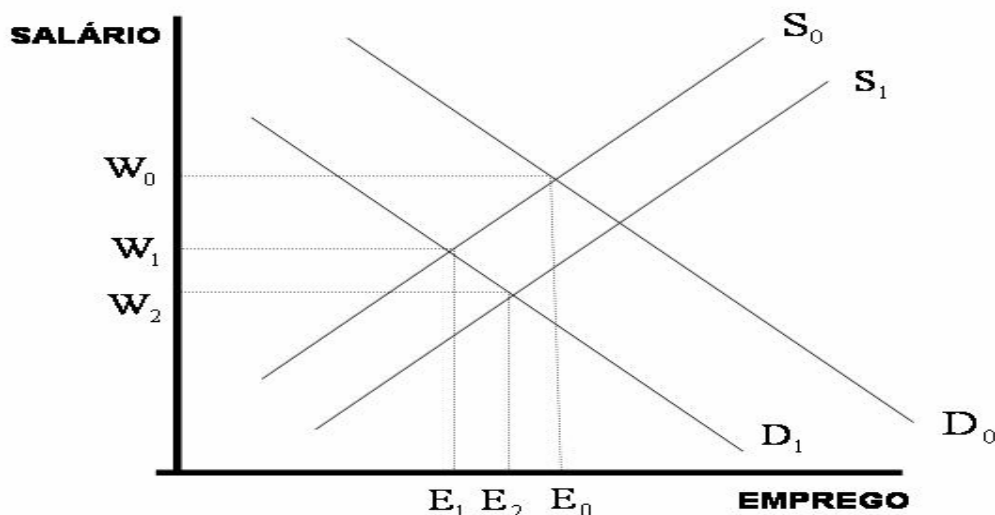


2

Considerações teóricas

Este capítulo procura delinear os principais aspectos teóricos sobre as consequências econômicas da legislação referente à licença maternidade. Os impactos de tal legislação podem, à princípio, serem vistos como os efeitos de um encargo sobre a folha de pagamentos. A figura 1 apresenta um simples modelo de demanda e oferta do mercado de trabalho que descreve os potenciais efeitos de um encargo sobre a folha de pagamentos. O eixo horizontal mede o nível de emprego; o eixo vertical mede o salário. A curva positivamente inclinada S_0 representa a oferta de trabalho das trabalhadoras antes do encargo, assim como, a curva negativamente inclinada D_0 representa a demanda por trabalho antes do encargo. Dessa forma, o equilíbrio sem a legislação é alcançado em (E_0, W_0) .

Figura 1: Os efeitos da licença maternidade.



Numa análise tradicional sobre encargos salariais, o encargo imposto à firma reduz a demanda por trabalho, que se desloca para D_1 , reduzindo o salário pago as trabalhadoras para W_1 , e reduzindo o emprego para E_1 . A queda da demanda será tanto maior quanto mais elevados forem os custos para o empregador, que podem compreender, no caso da licença maternidade, o

pagamento à beneficiária, além dos custos relativos à contratação, treinamento e salário do trabalhador temporário. Especificamente no Brasil, o pagamento do salário das beneficiárias cabe à previdência social (INSS), o que diminui consideravelmente os custos para o empregador. Por outro lado, o aumento do período de licença de pouco menos de três meses para cento e vinte dias pode ter elevado os custos de demissão do empregado temporário, visto que o novo período de licença ultrapassa o limite de tempo de experiência de três meses, período no qual não há custos de demissão do trabalhador. De qualquer modo, em recente estudo da OIT se concluiu que os dispositivos legais de proteção à maternidade e ao cuidado infantil representam um custo monetário para o empregador relativo à contratação das mulheres de apenas 1,2% da remuneração bruta mensal das mulheres, e 2% na média dos países sul-americanos.⁵

Não obstante, Summers (1989) observa que este tipo de análise não leva em consideração um importante aspecto dos encargos salariais, a saber: as receitas são freqüentemente usadas para financiar programas que beneficiam somente os trabalhadores, como benefícios de aposentadoria, seguro desemprego ou, o que mais nos interessa aqui, salário-maternidade. Essa restrição do benefício ser direcionado apenas ao trabalhador cria uma importante ligação entre o encargo e o benefício. Na presença de tal ligação podemos dizer que o encargo está comprando algum benefício. Dessa forma, as trabalhadoras que valorizarem a licença maternidade estarão dispostas a aceitar um salário mais baixo para uma dada quantidade de trabalho ofertada, elevando assim sua oferta de trabalho para S_1 . Como resultado, o emprego cai apenas para E_2 , enquanto que o salário cai ainda mais para W_2 .

Nesse termos, podemos prever que a legislação referente à licença maternidade gera uma queda no salário relativo das mulheres mais jovens, isto é, afetadas pela legislação, e um efeito ambíguo sobre o emprego, dependendo das

⁵ O estudo considera que a principal razão de porque os custos adicionais derivados da legislação de proteção à maternidade serem reduzidos está relacionada às características do sistema de seguridade social e da legislação, ou seja, ao fato de os benefícios médicos e monetários associados à maternidade não serem diretamente financiados pelos empregadores, mas sim por fundos públicos (Chile), ou pelos sistemas de seguridade social (Argentina, Brasil, México e Uruguai). Além disso, as contribuições dos empregadores aos sistemas de seguridade social (que incluem aquelas referentes à maternidade), não estão vinculadas nem ao número nem à idade das mulheres empregadas. Para detalhes da legislação brasileira referente à licença maternidade, ver o Apêndice ao capítulo 1.

elasticidades das curvas de demanda e oferta de trabalho, do custo que recai sobre o empregador e de quanto as trabalhadoras valorizam a licença. De modo geral, abstraindo-se das elasticidades, quando as trabalhadoras valorizam o benefício relativamente menos do que o custo que recai sobre as empresas, o emprego cairá. Se as trabalhadoras valorizam o benefício mais do que este eleva o custo das empresas, o nível de emprego aumentará.

Entretanto, a legislação sobre licença maternidade pode ter efeitos dinâmicos adicionais sobre o salário. Klerman e Leibowitz (1997) chamam a atenção para o fato de que o direito de retornar ao trabalho após o término da licença tem conseqüências relevantes em mercados de trabalho com relações duradouras de emprego. A trabalhadora que se torna mãe provavelmente irá receber um salário maior no emprego em que trabalhava antes do nascimento da criança do que em um novo emprego porque a trabalhadora continuará a se beneficiar do capital humano específico à empresa que ela havia acumulado previamente ao nascimento do filho. Portanto, se a legislação referente à licença maternidade permite que as trabalhadoras que teriam se retirado da força de trabalho na ausência da licença retornem a seus antigos empregos, então tal legislação pode ter um impacto positivo sobre os salários elevando o capital humano específico à empresa e, conseqüentemente, a produtividade dessas trabalhadoras. Da mesma forma podemos esperar efeitos semelhantes para o caso do aumento do período de licença, que é o caso estudado aqui. Se o aumento do período de licença reduz o número de mulheres que se ausentam da força de trabalho em virtude de uma gravidez e eleva o número de mulheres que retornam ao mesmo emprego após o nascimento do filho, então esse aumento do período de licença também terá um efeito positivo sobre os salários.

Devemos ressaltar que a licença maternidade só irá aumentar a retenção das mulheres no mercado de trabalho na proporção que o capital humano específico à empresa for relevante, isto é, na medida em que seja melhor para a trabalhadora retornar ao antigo emprego do que começar numa nova firma. Portanto, poderíamos esperar encontrar efeitos sobre os salários no longo prazo de forma diferenciada por grupos de escolaridade, sendo que é razoável supor que os impactos sobre as trabalhadoras mais educadas sejam maiores em virtude de o capital humano específico à empresa acumulado ser mais importante para esse grupo de mulheres.