

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO

LARISSA BUENO STOLAR

**A HORA DE VOLTAR:  
CONSEQUÊNCIAS DA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE  
PARA EMPREGO E RENDA**

SÃO PAULO

2018

LARISSA BUENO STOLAR

**A hora de voltar:  
Consequências da ampliação da licença-maternidade para  
emprego e renda**

Dissertação de mestrado apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo como requisito parcial para a obtenção de título de Mestre em Administração Pública e Governo.

Linha de Pesquisa: Política e Economia do Setor Público

Orientador: Ciro Biderman

SÃO PAULO

2018

Stolar, Larissa Bueno.

A hora de voltar : consequências da ampliação da licença-maternidade para emprego e renda / Larissa Bueno Stolar. - 2018.  
104 f.

Orientador: Ciro Biderman.

Dissertação (CMAPG) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

1. Mães - Emprego. 2. Economia do trabalho. 3. Mães - Renda. 4. Mães trabalhadoras. I. Biderman, Ciro. II. Dissertação (CMAPG) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo. III. Título.

CDU 331::396.5

LARISSA BUENO STOLAR

**A hora de voltar:  
Consequências da ampliação da licença-maternidade para  
emprego e renda**

Dissertação de mestrado apresentada à Escola  
de Administração de Empresas de São Paulo  
como requisito parcial para a obtenção de título  
de Mestre em Administração Pública e Governo.

Data de aprovação: 1º de março de 2018.

---

**Ciro Biderman**  
Orientador - FGV/EAESP

---

**Paula Carvalho Pereda**  
FEA/USP

---

**Sergio Pinheiro Firpo**  
Insper

---

**Cecilia Machado**  
FGV/EPGE

## AGRADECIMENTOS

Sou muito grata ao meu orientador, **Ciro Biderman**, que foi muito paciente durante todo o mestrado, e esteve sempre com a porta aberta para ouvir e ajudar. Agradeço também pela oportunidade que me deu no Centro de Política e Economia do Setor Público, como assistente de pesquisa.

Aos professores **Paula Pereda** e **Sergio Firpo**, pelos comentários, críticas e sugestões durante o exame de qualificação, que foram fundamentais para a execução do trabalho. À **Paula Pereda**, agradeço também pelo convite para apresentar os resultados preliminares da minha pesquisa no II Encontro de Utilizadores do Stata. Muito obrigada por incentivar o meu crescimento acadêmico. Agradeço também à professora **Cecilia Machado**, pela disponibilidade em participar da banca de defesa de minha dissertação.

Agradeço a **Pâmela Tonsa** e **Lidiane Mendes** pela disponibilidade em auxiliar com as dificuldades burocráticas do mestrado, que não foram poucas. À **CAPES** agradeço o suporte financeiro e ao Ministério do Trabalho e Emprego sou grata pela disponibilização das bases de dados utilizadas neste trabalho.

À **Fundação Itaú Social** agradeço pela oportunidade de me aprofundar em métodos econométricos e de conhecer pessoas talentosas e generosas por meio do Curso Avançado de Avaliação de Políticas Públicas e Projetos Sociais. Agradeço especialmente à **Amanda Arabage** pelos conhecimentos que compartilhou, e aos colegas **Ana Tereza dos Santos**, **Carlos Eduardo Gomes**, **Guilherme Denes** e **Thaiane Rezende**.

Aos amigos e colegas do CEPESP **Leonardo Bueno**, **Miguel Jacob**, **Arthur Fisch**, **Ivan Osmo**, **Tainá Pacheco**, **Lycia Lima**, **Patricia Alencar**, **Adriano Borges** e **Daniela Stucchi**, pelos ensinamentos, companheirismo e por tornarem nossa rotina de estudos e trabalho muito mais descontraída e leve. À **Claudia Oshiro**, a quem devo muito, pela amizade e apoio em todas as fases do mestrado.

Ao meu primo **André Saab**, pelas conversas e orientações nessa jornada e pela leitura atenta do meu trabalho. À **Flávia Fernandes**, com quem compartilhei as dores e alegrias do mestrado. Às amigas **Carolina Antunes**, **Mina Sagutti**, **Juliana Ruiz** e **Sofia Cicolo**, agradeço imensamente pelo apoio, paciência e compreensão.

E, por fim, não há formas de agradecer à minha família, **Lindalice**, **Meyer**, **Estela** e **Isabela**, ou ao **Felipe**. Sou muito feliz por tê-los em minha vida, não há maneiras de expressar o quanto o apoio e o amor de vocês é fundamental para mim.

## RESUMO

Esta dissertação investiga o efeito da ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias em empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã, criado pela Lei 11.770 em 2008. A prorrogação de 60 dias na licença não é obrigatória para as trabalhadoras das firmas participantes, ou seja, a participação das mulheres é voluntária. Este estudo investiga os impactos do programa nas carreiras das mulheres elegíveis, usando informações da RAIS, coletadas pelo Ministério do Trabalho. Especificamente, efeitos em emprego e salário são explorados. Ampliações na licença-maternidade geram efeitos mistos; se por um lado consistem em um atrativo para a participação de mulheres na força de trabalho, por outro tornam as mulheres mais onerosas para os empregadores. Este artigo busca ampliar o debate sobre a duração da licença-maternidade; até o momento apenas um trabalho foi publicado sobre o tema no Brasil, enquanto há sete projetos tramitando no Legislativo sobre o assunto. Os resultados da pesquisa mostram que as pessoas elegíveis ao programa estão usando os 60 dias adicionais de licença-maternidade e que o Programa Empresa Cidadã não trouxe impacto para o nível de emprego ou salário das mulheres beneficiadas.

**Palavras-chaves:** reforma da licença-maternidade; renda; emprego.

## ABSTRACT

This dissertation investigates the effects of paid maternity leave extension from 120 to 180 days on firms that have joined the Empresa Cidadã Program, enacted by the Brazilian federal law 11.770 in 2008. The extension of the leave is not mandatory for the employees of participant firms, that is, women opt to take or not the extra 60 days. This study intends to understand the impacts of this program on the entitled workers' careers, using administrative information on all formal workers in Brazil, gathered by the Ministry of Labor. Specifically, effects on wage and employment of women in participant firms are explored. Extensions on paid maternity leave produce a twofold effect; while they can attract women to the workforce, women become more onerous to employees. This research intends to broaden the debate on maternity leave extension; up to this moment, there is only one published article on this subject in Brazil whereas there are seven legislative proposals being discussed in the Congress on this matter. The results of this research show that women eligible to the maternity leave extensions are using the 60 additional days and that the Empresa Cidadã program did not impact employment and wages of eligible women.

**Key-words:** maternity leave reform; wage; employment.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Duração da licença-maternidade no mundo em 2013 . . . . .	13
Figura 2 – Duração média da licença-maternidade em empresas do programa EC, antes e depois do <i>cutoff</i> . . . . .	23
Figura 3 – Fit com polinômio de 4 <sup>a</sup> ordem . . . . .	25
Figura 4 – Adesão ao programa EC . . . . .	29
Figura 5 – Início da licença-maternidade . . . . .	30
Figura 6 – Número de empresas do programa EC, por município . . . . .	31
Figura 7 – Número de empresas do programa EC, por UF . . . . .	34
Figura 8 – Tamanho das empresas do programa EC, por número de funcionários . . . . .	34



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Histórico da licença-maternidade no Brasil . . . . .	16
Tabela 2 – Distribuição de firmas e funcionários do programa EC em Simples e setor financeiro . . . . .	30
Tabela 3 – Estatísticas descritivas das empresas cidadãs . . . . .	32
Tabela 4 – Evolução salarial, por gênero e nível de escolaridade . . . . .	33
Tabela 5 – Número de observações, média, desvio padrão, mínimos e máximos das variáveis . . . . .	37
Tabela 6 – Teste de balanceamento entre tratamento e controle, amostra completa . . .	37
Tabela 7 – Teste de balanceamento entre tratamento e controle, amostra $\pm 12$ . . . . .	38
Tabela 8 – Teste de balanceamento entre tratamento e controle, amostra $\pm 6$ . . . . .	39
Tabela 9 – Teste de balanceamento entre tratamento e controle, amostra $\pm 4$ . . . . .	40
Tabela 10 – Teste de balanceamento entre tratamento e controle, amostra $\pm 3$ . . . . .	40
Tabela 11 – Uso da licença-maternidade estendida . . . . .	43
Tabela 12 – Duração da licença-maternidade . . . . .	44
Tabela 13 – Emprego após o início da licença-maternidade . . . . .	46
Tabela 14 – Salário após o início da licença-maternidade . . . . .	47
Tabela 15 – Estatísticas descritivas das empresas cidadãs do Simples . . . . .	58
Tabela 16 – Evolução salarial no Simples, por gênero e nível de escolaridade . . . . .	59
Tabela 17 – Estatísticas descritivas das empresas cidadãs do setor financeiro . . . . .	60
Tabela 18 – Evolução salarial no setor financeiro, por gênero e nível de escolaridade . .	61
Tabela 19 – Emprego - 12 meses . . . . .	63
Tabela 20 – Emprego - 24 meses . . . . .	64
Tabela 21 – Emprego - 36 meses . . . . .	65
Tabela 22 – Emprego - 48 meses . . . . .	66
Tabela 23 – Emprego - 60 meses . . . . .	67
Tabela 24 – Salário - 12 meses . . . . .	68
Tabela 25 – Salário - 24 meses . . . . .	69
Tabela 26 – Salário - 36 meses . . . . .	70
Tabela 27 – Salário - 48 meses . . . . .	71
Tabela 28 – Salário - 60 meses . . . . .	72
Tabela 29 – Uso da licença-maternidade estendida - Superior Completo . . . . .	73
Tabela 30 – Duração da licença-maternidade - Superior Completo . . . . .	74
Tabela 31 – Emprego 12 meses - Superior Completo . . . . .	75
Tabela 32 – Emprego 24 meses - Superior Completo . . . . .	76
Tabela 33 – Emprego 36 meses - Superior Completo . . . . .	77
Tabela 34 – Emprego 48 meses - Superior Completo . . . . .	78

Tabela 35 – Emprego 60 meses - Superior Completo . . . . .	79
Tabela 36 – Salário 12 meses - Superior Completo . . . . .	80
Tabela 37 – Salário 24 meses - Superior Completo . . . . .	81
Tabela 38 – Salário 36 meses - Superior Completo . . . . .	82
Tabela 39 – Salário 48 meses - Superior Completo . . . . .	83
Tabela 40 – Salário 60 meses - Superior Completo . . . . .	84
Tabela 41 – Uso da licença-maternidade estendida - Setor Financeiro . . . . .	85
Tabela 42 – Duração da licença-maternidade - Setor Financeiro . . . . .	86
Tabela 43 – Emprego 12 meses - Setor Financeiro . . . . .	87
Tabela 44 – Emprego 24 meses - Setor Financeiro . . . . .	88
Tabela 45 – Emprego 36 meses - Setor Financeiro . . . . .	89
Tabela 46 – Emprego 48 meses - Set. Fin . . . . .	90
Tabela 47 – Emprego 60 meses - Setor Financeiro . . . . .	91
Tabela 48 – Salário 12 meses - Setor Financeiro . . . . .	92
Tabela 49 – Salário 24 meses - Setor Financeiro . . . . .	93
Tabela 50 – Salário 36 meses - Setor Financeiro . . . . .	94
Tabela 51 – Salário 48 meses - Setor Financeiro . . . . .	95
Tabela 52 – Salário 60 meses - Setor Financeiro . . . . .	96
Tabela 53 – Emprego 12 meses - Placebo . . . . .	97
Tabela 54 – Emprego 24 meses - Placebo . . . . .	98
Tabela 55 – Emprego 36 meses - Placebo . . . . .	99
Tabela 56 – Emprego 48 meses - Placebo . . . . .	100
Tabela 57 – Salário 12 meses - Placebo . . . . .	101
Tabela 58 – Salário 24 meses - Placebo . . . . .	102
Tabela 59 – Salário 36 meses - Placebo . . . . .	103
Tabela 60 – Salário 48 meses - Placebo . . . . .	104

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>Introdução</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Cenário Institucional</b>	<b>15</b>
2.1	A licença-maternidade no Brasil	15
2.2	O Programa Empresa Cidadã	16
<b>3</b>	<b>Revisão da Literatura</b>	<b>19</b>
<b>4</b>	<b>Estratégia Empírica</b>	<b>22</b>
4.1	Metodologia	22
4.2	Dados	26
<b>5</b>	<b>Estatísticas Descritivas</b>	<b>29</b>
5.1	Empresas participantes	29
5.2	Mulheres em licença-maternidade	36
<b>6</b>	<b>Resultados</b>	<b>41</b>
6.1	Impacto sobre a duração da licença-maternidade	41
6.2	Impacto sobre nível de emprego	45
6.3	Impacto sobre salário	46
<b>7</b>	<b>Discussão dos resultados</b>	<b>49</b>
<b>8</b>	<b>Considerações finais</b>	<b>51</b>
	<b>Referências</b>	<b>53</b>
	<b>Apêndices</b>	<b>56</b>
	<b>APÊNDICE A Estatísticas descritivas adicionais</b>	<b>57</b>
A.1	Empresas do Simples	57
A.2	Empresas do setor financeiro	57
	<b>APÊNDICE B Regressões completas</b>	<b>62</b>
B.1	Emprego	62
B.2	Salário	62
	<b>APÊNDICE C Resultados adicionais</b>	<b>73</b>
C.1	Mulheres com ensino superior completo	73
C.2	Mulheres do setor financeiro	85
	<b>APÊNDICE D Testes de efeito placebo</b>	<b>97</b>
D.1	Emprego	97
D.2	Salário	97

# 1 INTRODUÇÃO

A preocupação com o trabalho da mulher imediatamente após o parto está registrada desde muito antes da primeira constituição escrita: o antigo testamento prescreve que a mulher não pode entrar no templo sagrado ou cumprir suas funções conjugais por 40 a 80 dias após o parto (Parashá Tazria, Levítico 12:1-15:33). Muitos estudiosos da bíblia buscaram compreender se esse período seria destinado à recuperação da mãe ou à criação de vínculos com o recém-nascido, porém, independentemente da razão espiritual, o fato é que se previa uma licença-maternidade. Enquanto essa medida foi implementada nos tempos bíblicos, a modernidade parece ser menos generosa: muito embora virtualmente todos os países ofereçam algum tipo de licença-maternidade, apenas 40% das mulheres na força de trabalho no mundo têm acesso a esse benefício (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p.35). Isso ocorre porque algumas regras são válidas para ocupações ou atividades de trabalho específicas e porque não há garantias para mulheres empregadas no mercado de trabalho informal, além de ser expressiva em alguns lugares a falta de conhecimento sobre os direitos relacionados à maternidade e os mecanismos para garanti-los (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014).

Muito já se estudou sobre os impactos associados à licença-maternidade. A literatura explorou as consequências que a medida pode trazer para o salário e emprego da mãe (SCHÖNBERG; LUDSTECK, 2014; LALIVE; SCHLOSSER; STEINHAUER, 2014; ROSSIN-SLATER; RUHM; WALDFOGEL, 2013; LALIVE; ZWEIMÜLLER, 2009; SPIESS; WROHLICH, 2008; CARVALHO; FIRPO; GONZAGA, 2006; BAUM, 2003; KLIERMAN; LEIBOWITZ, 1999; WALDFOGEL, 1999), decisão de ter mais filhos (LALIVE; ZWEIMÜLLER, 2009), saúde das crianças que se beneficiaram de mais tempo com as mães (TANAKA, 2005; BERGER; HILL; WALDFOGEL, 2005; RUHM, 2000), saúde das mães (AVENDANO et al., 2015; BAKER; MILLIGAN, 2008; STAEHELIN; BERTEA; STUTZ, 2007; HYDE et al., 1995), desempenho das crianças na escola (DANZER; LAVY, 2017; DAHL et al., 2016; CARNEIRO; LØKEN; SALVANES, 2015; DUSTMANN; SCHÖNBERG, 2012; RASMUSSEN, 2010; LIU; SKANS, 2010) e na carreira, quando se tornam adultos (CARNEIRO; LØKEN; SALVANES, 2015; DUSTMANN; SCHÖNBERG, 2012). Esses estudos trazem argumentos aos defensores e opositores de políticas de proteção à maternidade.

Por um lado, a estabilidade do emprego das mães no período inicial da vida de seus filhos pode reduzir o *gap* salarial entre homens e mulheres, e entre mulheres com e sem filhos (WALDFOGEL, 1998; WALDFOGEL, 1997; EJRNAES; KUNZE, 2006). Além disso, a licença-maternidade tem potencial de atrair mais mulheres ao mercado de trabalho e estimular a natalidade (LALIVE; SCHLOSSER; STEINHAUER, 2014; LALIVE; ZWEIMÜLLER, 2009). Também pode ser positiva para a saúde da mãe e da criança, pois está associada a uma menor incidência de depressão pós-parto e a uma maior duração do período de amamentação (BAKER;

MILLIGAN, 2008; STAEHELIN; BERTEA; STUTZ, 2007; AVENDANO et al., 2015). Ainda, mais tempo de dedicação da mãe à criança pode levar a um maior desenvolvimento de habilidades cognitivas e não-cognitivas das crianças (BAKER; MILLIGAN, 2008; LEIBOWITZ, 2005; SHONKOFF; GARNER, 2012).

Mas por outro lado, a licença-maternidade também pode reduzir a flexibilidade do mercado de trabalho e afastar mulheres do emprego formal, uma vez que se tornam mais onerosas às empresas. Outra preocupação é que um afastamento do trabalho leve a uma depreciação de capital humano, o que retardaria o crescimento das mulheres na carreira ou dificultaria a inserção de mães em melhores postos de trabalho. A literatura alerta que quando o período de afastamento após o parto é muito longo, há riscos para a retenção de mulheres na força de trabalho (GUPTA; SMITH; VERNER, 2008; PETTIT; HOOK, 2005). Além disso, políticas dessa natureza podem agravar a desigualdade social, pois a licença-maternidade é assegurada apenas para trabalhadoras do mercado formal, que são geralmente mais ricas e escolarizadas do que as do mercado informal<sup>1</sup>.

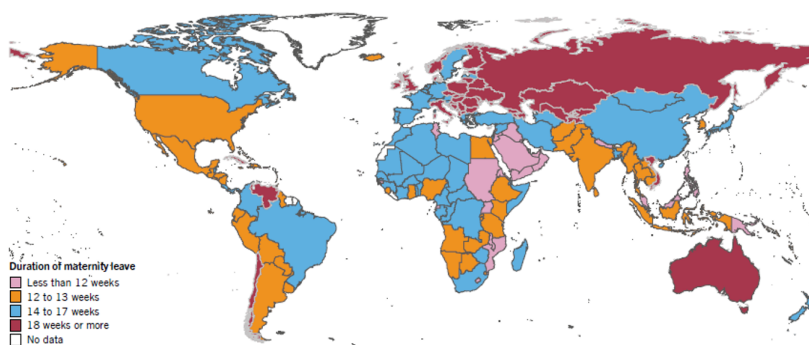
A literatura sobre as implicações de ampliação da licença-maternidade é fértil nos países desenvolvidos, especialmente no norte da Europa (DANZER; LAVY, 2017; CARNEIRO; LØKEN; SALVANES, 2015; DUSTMANN; SCHÖNBERG, 2012, por exemplo) e América do Norte (BAKER; MILLIGAN, 2008; BERGER; HILL; WALDFOGEL, 2005; ROSSIN-SLATER; RUHM; WALDFOGEL, 2013, por exemplo), mas pouco se estudou sobre reformas dessa natureza em países em desenvolvimento, embora grande parte deles conte com alguma proteção à maternidade, conforme mostra o mapa na figura 1. No Brasil, seis trabalhos que exploram impactos de alterações de políticas de proteção à maternidade foram identificados, sendo que apenas um foi publicado<sup>2</sup>.

A licença-maternidade é prevista para as trabalhadoras brasileiras desde 1932 e a Constituição Federal ampliou sua duração de 12 semanas para 120 dias. Os impactos dessa alteração sobre retenção das mulheres no mercado de trabalho e remuneração foram estudados por Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006), e sobre saúde infantil por Mendes (2010). Malafaia (2008) explorou as consequências da imposição de um teto ao salário-maternidade para a carreira das mulheres afetadas, o limite vigorou de 1998 a maio de 1999. Mello (2013), Santos (2017) estudaram os impactos para mercado de trabalho da ampliação de 120 para 180 dias na licença de trabalhadoras do setor público, iniciada em 2005, sendo que Santos (2017) também explorou os impactos da ampliação para a educação infantil. Machado e Neto (2016) fazem um estudo de evento para compreender os efeitos do nascimento de um filho sobre nível de emprego, desligamentos e contratações para trabalhadoras do setor privado. Além dessas pesquisas, os custos da ampliação

<sup>1</sup> As mulheres sem carteira assinada correspondem a metade das trabalhadoras no Brasil. Delas, 58% não concluiu o ensino médio; essa percentagem cai para 26,7% quando se trata das mulheres do mercado formal, de acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2014.

<sup>2</sup> O trabalho de Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) é um artigo publicado, a pesquisa de Machado e Neto (2016) é um working paper, enquanto os trabalhos de Mendes (2010), Santos (2017), Malafaia (2008) e Mello (2013) são de conclusão de cursos: os dois primeiros são dissertações de mestrado e os dois últimos, teses de doutorado.

Figura 1 – Duração da licença-maternidade no mundo em 2013



Fonte: ILO Working Conditions Laws Database - Maternity Protection. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>>. Acesso em 10 de agosto de 2017.

da licença-paternidade de 5 para 20 dias em empresas cidadãs foram explorados em trabalho de Almeida, Pereda e Ferreira (2016).

O programa Empresa Cidadã (EC), aprovado em 2008, permitiu a ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias nas firmas participantes, sendo que a trabalhadora opta por usufruir dos 60 dias adicionais ou não. O objetivo desta pesquisa é compreender o impacto dessa ampliação para a carreira das mulheres beneficiadas. A intenção é entender se a medida está sendo usada e se traz impactos para a retenção de mulheres no mercado de trabalho e para o salário.

A estratégia empírica utilizada se aproveita da descontinuidade gerada pela implementação do programa EC para comparar mulheres da mesma empresa que tiraram a licença-maternidade um pouco antes e um pouco depois da ampliação do afastamento após o parto. Dessa forma, é possível medir os resultados no mercado de trabalho de mulheres muito similares em todas as características, exceto na duração da licença após o nascimento de um filho. Essa escolha diminui a existência de diferenças entre os grupos, pois ambos estão em cenários econômicos, políticos e empresariais similares. Essa estratégia também foi empregada por diversos autores que estudam efeitos de licenças parentais (DANZER; LAVY, 2017; CARNEIRO; LØKEN; SALVANES, 2015; LALIVE; SCHLOSSER; STEINHAEUER, 2014; SCHÖNBERG; LUDSTECK, 2014; DUSTMANN; SCHÖNBERG, 2012; LIU; SKANS, 2010; RASMUSSEN, 2010).

Esta pesquisa se diferencia das demais realizadas no Brasil por explorar uma ampliação não obrigatória da licença-maternidade e em empresas do setor privado. Na literatura internacional, o tema já foi explorado com metodologia robusta em países como Áustria (LALIVE; SCHLOSSER; STEINHAEUER, 2014) e Alemanha (LALIVE; SCHLOSSER; STEINHAEUER, 2014), que apresentam condições institucionais muito distintas do Brasil. Aqui, o tema foi explorado para o setor público (MELLO, 2013; SANTOS, 2017), em que há maior estabilidade

de emprego, menor competição e promoções na carreira mais atreladas a tempo de serviço do que a desempenho. Em relação à pesquisa de Machado e Neto (2016), esta se diferencia pelo escopo e estratégia empírica; enquanto a pesquisa citada busca responder a uma pergunta mais ampla da situação das mulheres após o nascimento de um filho, por meio de um estudo de evento, este trabalho tem como foco compreender se 60 dias adicionais na licença-maternidade alteram os resultados de mercado de trabalho das mulheres beneficiadas, comparando-as com mulheres que se afastaram por 120 dias.

Estudar o caso das empresas cidadãs pode contribuir para o debate em torno dos três projetos de lei e quatro propostas de emendas constitucionais que atualmente tramitam no Legislativo sobre reformas na licença-maternidade<sup>3</sup>. Os resultados indicam que a prorrogação da licença-maternidade promovida pelo programa EC está sendo utilizada, sendo que a medida não altera os níveis de emprego e salário das mulheres beneficiadas em relação a trabalhadoras que tiveram acesso a 120 dias de afastamento. Nesse sentido, o programa é um sucesso, pois possibilita que as mulheres se ausentem por um período mais extenso após o parto, sem prejuízo para sua carreira em relação à licença regular. Há indícios, porém, de que a remuneração inicial de mulheres em idade fértil tenha se reduzido após a implementação do programa, o que é um efeito indesejado para o programa.

Dentro do tema de performance em Administração Pública, uma das principais metas é a avaliação de melhoras no serviço público (BOYNE, 2003). Levando em consideração que o afastamento do trabalho após o parto é um serviço (ou benefício) que o governo presta para as trabalhadoras, este trabalho contribui para a análise da reforma na licença-maternidade como um tipo de melhora no serviço público. Porém, apesar de o programa EC não gerar consequências para o mercado de trabalho, ele apresenta propriedades redistributivas negativas, uma vez que beneficia com recursos públicos mulheres com renda superior à média brasileira, mesmo comparando com o restante do mercado de trabalho formal. Além disso, há outros efeitos do programa que não foram estudados aqui, como impactos para as crianças que se beneficiam de mais tempo de dedicação da mãe e capacidade que o programa tem em atrair o público feminino para as empresas cidadãs.

O trabalho está estruturado em 8 capítulos. Após esta introdução, o capítulo 2 traça uma breve trajetória da legislação sobre licença-maternidade no Brasil e detalha o funcionamento do programa EC. O capítulo 3 esboça um panorama da literatura, e é seguido pelo capítulo 4, que apresenta a estratégia empírica utilizada, explicando a metodologia e as bases de dados utilizadas. O capítulo 5 apresenta as estatísticas descritivas das empresas do programa EC e das mulheres presentes na amostra. Em seguida, é feita a discussão dos achados, seguida pelas considerações finais, que fecham este trabalho.

<sup>3</sup> São as seguintes propostas: PLS 162/2013, PLS 72/2017, PLS 151/2017, PEC 24/2013, PEC 41/2015, PEC 166/2015 e PEC 355/2017.

## 2 CENÁRIO INSTITUCIONAL

Este capítulo está dividido em duas seções. Na primeira, é apresentada a trajetória das políticas de licença-maternidade no Brasil, desde seu surgimento em 1932 até as propostas em tramitação atualmente no Legislativo. Na segunda seção, o programa EC é explicado, mostrando como se deu sua implementação, como ocorre a dedução de tributos e o que ele altera em relação à regra da licença-maternidade da Constituição Federal.

### 2.1 A licença-maternidade no Brasil

A primeira regra nacional de licença-maternidade data da era Vargas. O decreto nº 21.417 de 1932 introduziu um afastamento obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, sendo que nesse período as mulheres teriam direito a um auxílio correspondente à metade dos seus salários, de acordo com a média dos seis últimos meses, pagos pelo empregador. Além disso, ficou proibida a demissão de mulheres grávidas sem justa causa, devendo ser garantido o retorno ao posto de trabalho no final da licença-maternidade. Nos seis primeiros meses após o parto, a mulher passou a ter direito a duas pausas diárias de 30 minutos para amamentar, e empresas com mais de 30 funcionárias mulheres acima dos 16 anos de idade deveriam dispor de creches; ambas as medidas permanecem em vigor até hoje<sup>1</sup>.

A CLT, de 1943<sup>2</sup>, manteve quase todas as disposições do decreto de 1932, as principais mudanças ocorreram na duração da licença e no valor do auxílio maternidade. A licença passou a ser concedida seis semanas antes e seis semanas após o parto (alterada em 1967 para quatro semanas antes e oito semanas após o parto), e a mulher passou a ter direito ao valor integral do salário (calculado com base na média da remuneração dos seis meses anteriores ao afastamento).

Apenas em 1973 os custos da licença-maternidade deixaram de ser responsabilidade do empregador e foram repassados para a Previdência Social (LESSA, 2007). Por um breve período, entre dezembro de 1998 e maio de 1999, houve uma imposição de teto ao salário-maternidade no valor de R\$1.200, medida que foi rapidamente suspensa pelo STF<sup>3</sup>.

Em 1988, a Constituição Federal ampliou o período de afastamento para 120 dias e introduziu estabilidade à gestante a partir da confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto<sup>4</sup>. Esta é a norma vigente até hoje. No setor público, a partir de dezembro de 2005, alguns municípios e estados passaram a oferecer 180 dias de afastamento após o parto para as trabalhadoras. Essa ampliação foi concedida para as servidoras federais em dezembro de 2008<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Ver artigos 396 e 389 da CLT

<sup>2</sup> Ver seção V do capítulo III da CLT

<sup>3</sup> Ver EC nº20, artº 14, de 1998, e ADI 1946

<sup>4</sup> Ver artº 392, seção V, cap. III da CLT e artº 10, II, b, do ADCT, da Constituição Federal

<sup>5</sup> Ver decreto nº 6.690/2008



O programa EC, criado pela Lei 11.770/2008, permitiu a ampliação da licença-maternidade para as trabalhadoras de empresas e organizações participantes. Embora algumas iniciativas de aumento do afastamento após o parto tenham começado antes da aprovação do programa EC no setor privado, elas eram pontuais, e a institucionalização dessa política pública foi essencial para que o acesso ao benefício aumentasse. Em fevereiro de 2016, ficou permitida a ampliação de 5 para 20 dias de licença-paternidade nas empresas cidadãs.

Atualmente, estão em tramitação no Legislativo sete propostas para ampliar a licença-maternidade<sup>6</sup>. Das matérias, quatro (PLS 162/2013, PEC 24/2013, PEC 166/2015 e PEC 41/2015) propõem que todas as trabalhadoras tenham acesso à licença-maternidade nos moldes daquela que é oferecida nas empresas do programa EC, ou seja, 180 dias de afastamento para a mãe. Dessas, três (PLS 162/2013, PEC 24/2013 e PEC 166/2015) propõem que a licença-paternidade seja de 15 dias e uma (PEC 41/2015) sugere que sejam oferecidos 30 dias para os pais. Os demais projetos (PLS 72/2017, PLS 151/2017 e PEC 355/2017) também propõem a ampliação da licença-maternidade para 180 dias, mas preveem a possibilidade de se compartilhar parte desse período de afastamento com o pai; essa divisão do período é chamada de licença parental. A expressiva quantidade de propostas legislativas sobre a duração da licença-maternidade revela a importância de se estudar o tema e de buscar evidências sobre os efeitos de programas já em vigor, como o programa EC.

Tabela 1 – Histórico da licença-maternidade no Brasil

Ano	Duração	Pagamento do salário maternidade
1932	4 semanas antes e 4 após o parto	Metade do salário, pago pelo empregador
1943	6 semanas antes e 6 após o parto	Salário integral, pago pelo empregador
1967	4 semanas antes e 8 após o parto	Salário integral, pago pelo empregador
1973	4 semanas antes e 8 após o parto	Salário integral, pago pelo INSS
1988	120 dias + estabilidade até 5º mês	Salário integral, pago pelo INSS
1998-1999	120 dias + estabilidade até 5º mês	Teto de R\$1.200, pago pelo INSS

Fonte: Elaboração própria

## 2.2 O Programa Empresa Cidadã

Após a adesão da empresa ao programa EC, a trabalhadora gestante pode optar pela licença-maternidade de 180 dias. A remuneração dos dois meses adicionais de afastamento é paga pelo empregador, sendo que o valor gasto com o programa EC pode ser deduzido no pagamento de tributos da empresa. Inicialmente, o projeto de lei (PLS 281/2005) previa que todas as firmas seriam elegíveis ao programa, mas no texto aprovado, ficou excluída a participação de

<sup>6</sup> Esse é o resultado de uma busca por PLS, PLC e programa EC feita no site do Senado Federal, usando as palavras-chave “licença-maternidade”, “180 dias” e “seis meses”, realizada em 05 de janeiro de 2018

empresas tributadas com base no lucro presumido ou pelo Simples Nacional <sup>7</sup>, razão pela qual menos de 10% das firmas brasileiras são empresas cidadãs (TOMINAGA, 2015).

Para que a empresa tenha direito à dedução de imposto de renda, ela deve ser tributada pelo regime de lucro real. O total da remuneração da empregada pago no período de prorrogação de sua licença-maternidade não pode ser deduzido como despesa operacional. Ele deve ser somado ao lucro líquido da empresa para, posteriormente, ser deduzido do imposto de renda calculado. Isso pode ser expresso pela seguinte equação, considerando que a alíquota padrão de pagamento do IRPJ para empresas tributadas no lucro real é de 15%<sup>8</sup>, que o lucro líquido é dado por  $L$  e o montante gasto com a remuneração das mulheres no período de prorrogação da licença-maternidade é  $w_{PEC}$ :

$$IRPJ = (L + w_{PEC})0,15 - w_{PEC} = 0,15L - 0,85w_{PEC} \quad (2.1)$$

A partir das equações, fica claro que o programa EC promove um compartilhamento do custo da remuneração da licença-maternidade nos 60 dias adicionais entre a empresa participante e o governo, em que o governo arca com 85% gasto. Ou seja, para a empresa, o custo do programa é de 15% da remuneração das mulheres. No entanto, se o IRPJ calculado com o programa EC for menor do que zero, o empregador arca com mais do que 15% do programa, como mostra a equação abaixo:

$$IRPJ < 0 \Rightarrow 0,15L - 0,85w_{PEC} < 0 \quad (2.2)$$

$$0,15L < 0,85w_{PEC} \quad (2.3)$$

Isso ocorre quando o gasto com o programa EC supera o valor do imposto devido e quando o lucro é zero ou negativo. Por isso, o programa deve atrair empresas de maior porte e que operam com taxas de lucro elevadas. É importante ressaltar que o gasto com salário não é o único custo do programa. As empresas precisam substituir a funcionária pelo período adicional, além de continuarem pagando plano de saúde e outros benefícios da mulher durante o período da licença-maternidade.

Embora o programa EC tenha sido aprovado em 2008, apenas em 25 de janeiro de 2010 as adesões puderam ser realizadas. Isso ocorreu porque o programa foi regulamentado em dezembro de 2009 e a Instrução Normativa da Receita Federal foi publicada em janeiro de 2010<sup>9</sup>. Para ter direito aos 60 dias adicionais de afastamento, a mulher deve requerê-los até o final do primeiro mês após o parto. Para as mulheres que estavam em licença-maternidade

<sup>7</sup> Ver artº5 da Lei 11.770/2008

<sup>8</sup> Ver <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/acesso-rapido/tributos/IRPJ>>

<sup>9</sup> Ver decreto nº 7.052/2009 e Instrução Normativa RFB nº 99/2010

quando da adesão de suas empresas ao programa EC, foi permitido requerer a licença adicional ainda que já estivessem no final dos seus afastamentos. Assim, todas as mulheres que estavam em licença-maternidade na data de adesão eram elegíveis à licença de 180 dias.

Essa regra foi diferente para as empresas do mercado financeiro, que teve forte atuação do sindicato dos bancários para que as trabalhadoras do setor pudessem usufruir dos 60 dias de prorrogação da licença-maternidade de maneira retroativa. O programa deveria contemplar toda mulher cujo período de licença terminou a partir da data da publicação do decreto, 24 de dezembro de 2009, e os dois meses adicionais poderiam ser concedidos após o retorno ao trabalho, na maioria dos bancos, a partir de fevereiro de 2010<sup>10</sup>. Entretanto, analisando os dados da RAIS, não foi localizado nenhum caso de licença retroativa. Isso sugere que apesar da pressão do sindicato, houve constrangimento em se usufruir os 60 dias adicionais de licença após o retorno ao trabalho.

A última consideração a se fazer é que o programa EC amplia a licença-maternidade para 180 dias, mas não altera o período de estabilidade de cinco meses após o parto. Isso significa que a mulher que optar pela licença estendida pode ser desligada da empresa durante seu afastamento.

<sup>10</sup> Para entender como se deu a prorrogação da licença-maternidade no Itaú Unibanco, acesse: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/bancarias-do-itaunibanco-ja-tem-licenca-maternidade-de-180-dias-b98bv>>, no Bradesco: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/bradesco-adere-ao-programa-empresa-cidada-e-amplia-licenca-maternidade-19>>, no Santander: <[http://www.sindicatocp.org.br/index.php?id=53&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=3271&cHash=73fe5b147e82d1dfa3583bb4dc680c55](http://www.sindicatocp.org.br/index.php?id=53&tx_ttnews[tt_news]=3271&cHash=73fe5b147e82d1dfa3583bb4dc680c55)> e no Banco Safra: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/safra-tambem-amplia-licenca-maternidade-para-180-dias-e060>>.

### 3 REVISÃO DA LITERATURA

A presente pesquisa propõe uma análise dos efeitos do programa EC sobre três variáveis: uso da licença-maternidade ampliada, retenção no mercado de trabalho e salário das mulheres beneficiadas, em comparação a trabalhadoras elegíveis à licença de 120 dias. A literatura está permeada de trabalhos que expõem impactos nulos ou negativos da ampliação de licença-maternidade sobre emprego e renda. Dessa forma, primeiro apresentaremos estudos que reportam impactos nulos de políticas dessa natureza e, em seguida, a literatura que aponta para resultados negativos.

Para o contexto brasileiro, Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) analisam o impacto da ampliação de 12 semanas para 120 dias na licença-maternidade, e concluem que o aumento do período de afastamento não trouxe impactos sobre salários ou sobre o nível de emprego, nem mesmo para as mulheres mais escolarizadas.

Ainda para o Brasil, Machado e Neto (2016) realizam um estudo de evento e analisam a trajetória no mercado de trabalho formal de mulheres que tiveram filhos, em nível de emprego, contratações e demissões, mostrando que, 12 meses após o início da licença-maternidade, 48,4% das mulheres não estão no mercado de trabalho formal. Trabalhar em uma empresa cidadã aumenta a probabilidade de retenção no emprego seis meses após o nascimento de um filho, mas, a médio prazo, os autores não encontraram diferença. Ainda que a pesquisa de Machado e Neto (2016) também estude o que ocorre com as mães que trabalham em empresas cidadãs, os autores possuem outro escopo de pesquisa e utilizam um arcabouço metodológico diferente.

Nos Estados Unidos, mulheres empregadas em firmas com pelo menos 50 trabalhadores têm direito a um afastamento de 12 semanas após o parto, período em que há proteção ao emprego garantida pelo Family and Medical Leave Act (FMLA). Nessas 12 semanas, a empresa deve pagar seguro de saúde para as mulheres em licença, mas o afastamento não é remunerado. Trata-se de uma política pouco generosa em comparação com outros países, inclusive o Brasil. A literatura mostra que o FMLA aumentou o tempo durante o qual as mulheres se ausentam do trabalho após o parto, mesmo com custos para o empregador e para a trabalhadora (KLERMAN; LEIBOWITZ, 1999; WALDFOGEL, 1999). Ainda, o FMLA não gerou consequências para nível de emprego e salário das mulheres beneficiadas (KLERMAN; LEIBOWITZ, 1999; WALDFOGEL, 1999; BAUM, 2003; HASHIMOTO et al., ).

Baker e Milligan (2008) estudam uma alteração na política de licença-maternidade no Canadá. Até o final do ano 2000, as mães tinham direito a 15 semanas de afastamento remuneradas e mais 10 semanas que poderiam ser compartilhadas com os pais. A partir de 2001, o período compartilhável passou para 35 semanas. Os autores mostram que tanto períodos curtos quanto longos de licença-maternidade no Canadá promovem a continuidade do emprego das

mulheres beneficiadas. As licenças curtas não alteram o período de afastamento, indicando que as mulheres já se licenciavam do trabalho, mesmo que de maneira informal, por até 18 semanas. As políticas canadenses aumentaram a retenção das mulheres no mercado de trabalho, a taxa de uso das licenças e o retorno para o emprego anterior ao nascimento da criança. Ruhm (1998) mostra que para países com políticas de licença-maternidade mais generosas, o nível de emprego das mulheres é maior; o salário, porém, é relativamente menor.

Lalive, Schlosser e Steinhauer (2014) estudam os impactos de três reformas envolvendo a duração da licença-maternidade remunerada e o período de proteção do emprego materno na Áustria. A primeira, de 1990, aumentou ambos os benefícios de um para dois anos após o nascimento da criança. A segunda ocorreu em 1996 e reduziu o período de remuneração da licença para 18 meses após o parto. Por fim, em 2000, o período de remuneração do afastamento passou a durar até 30 meses após o parto. Os autores concluem que quando o retorno ao emprego está garantido, as mães tendem a usar o período adicional de licença. Além disso, os níveis de emprego e salário não se alteram, mesmo quando o afastamento permitido é de dois anos (LALIVE; SCHLOSSER; STEINHAUER, 2014). No caso austríaco, quando a licença-maternidade e a proteção do emprego aumentam em um ano, o tempo médio das mães em casa após o parto é 7,8 meses maior, ou seja, na média as mulheres usam 65% da duração permitida.

Entretanto, as pesquisas de Pettit e Hook (2005), Gupta, Smith e Verner (2008), Manchester, Leslie e Kramer (2010), Ejrnaes e Kunze (2006), Schönberg e Ludsteck (2014) encontram resultados negativos para nível de emprego e salário. Ao analisar os padrões de emprego feminino em 19 países desenvolvidos, Pettit e Hook (2005) concluem que a generosidade excessiva em políticas de licença-maternidade leva a menores níveis de emprego das mulheres com filhos pequenos. Gupta, Smith e Verner (2008) analisam a importância do modelo nórdico de *welfare state* para identificar o sucesso que esses países têm em níveis de participação feminina mercado de trabalho. Contudo, os autores concluem que as políticas que permitem licenças-maternidades longas são, além de muito caras, prejudiciais para os salários das mulheres beneficiadas. Aponta-se, por exemplo, que, depois da introdução de licenças mais generosas na Dinamarca e Suécia, a duração do afastamento após o nascimento de um filho aumentou, assim como a distância entre o salário de homens e mulheres, que vinha caindo; além disso, os salários de mulheres com filhos apresentou reduções. Na Dinamarca, a licença passou de 14 semanas para a mãe em 1967 para até 52 semanas de licença parental em 1994, e depois para 32 semanas de licença parental em 2002. Na Suécia, a licença passou de 3 meses para a mãe em 1955 para 16 meses divisíveis entre ambos os pais em 1995.

Nos Estados Unidos, professores em início de carreira em algumas universidades podem atrasar suas avaliações e progressões na carreira em circunstâncias especiais, permitidas por políticas chamadas de stop the tenure clock policies (STCP). Inicialmente, as STCP foram criadas para atrair mais mulheres para a carreira acadêmica, para permitir um afastamento após o parto, mas atualmente são oferecidas independentemente de gênero e são usadas em caso de

doenças, problemas familiares ou atraso não previsto na conclusão de pesquisa. Manchester, Leslie e Kramer (2010) expõem que os afastamentos são usados majoritariamente por mulheres e que o salário daqueles que utilizam as STCP por motivos familiares é menor do que o de seus pares, mesmo no longo prazo.

As ampliações de licença-maternidade experienciadas pela Alemanha aumentaram o *gap* de emprego e salário entre homens e mulheres (EJRNAES; KUNZE, 2006; SCHÖNBERG; LUDSTECK, 2014). Até 1979, a licença-maternidade remunerada e a proteção ao emprego duravam dois meses; quatro reformas depois, em 1992 a licença remunerada tinha duração de 18 meses e a proteção ao emprego ficou fixada em 36 meses. Schönberg e Ludsteck (2014) mostram que cada expansão na duração da licença produz pequenas reduções na retenção de mulheres no mercado de trabalho no curto prazo, mas para salário e emprego no longo prazo, os resultados são pequenos. Para as mulheres mais escolarizadas, as ampliações na duração da licença-maternidade são piores, fazendo com que mulheres mais produtivas deixem o mercado de trabalho (EJRNAES; KUNZE, 2006).

Por fim, cita-se o caso norueguês, analisado por Dahl et al. (2016), em que maiores durações da licença-maternidade não prejudicam a retenção no emprego ou a renda das mulheres. A licença-maternidade, na visão deles, deveria contribuir para a redução do *gap* salarial entre homens e mulheres e, por isso, trazer resultados positivos para a carreira feminina. Os pesquisadores observam que a maior parte das transferências advindas de políticas de licença-maternidade na Noruega é utilizada por famílias de classe média e alta. Por isso, períodos extensos de afastamento aumentam a carga tributária norueguesa, promovendo distribuição de renda para os mais ricos, ampliando a desigualdade entre as classes. A licença-maternidade na Noruega durava 12 semanas e não era remunerada até 1977, e hoje dura 52 semanas, que podem ser compartilhadas entre os pais.

As perguntas de pesquisa aqui propostas não são inéditas. A contribuição está em estudar os efeitos do programa EC, que promove ampliação da licença-maternidade de maneira remunerada e voluntária para o setor privado, e está em um contexto de país em desenvolvimento, embora beneficie mulheres com renda superior à média do país.

## 4 ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Neste capítulo, primeiro é apresentada a metodologia empregada na pesquisa e depois as bases de dados utilizadas. Na seção de metodologia, é detalhado o modelo econométrico utilizado e as hipóteses utilizadas para identificar o efeito causal da ampliação da licença-maternidade nas empresas cidadãs em nível de emprego e renda. Na seção da base de dados, são mostradas todas as alterações e tratamentos aplicados nos dados originais para se chegar à base final utilizada para estimar os modelos.

### 4.1 Metodologia

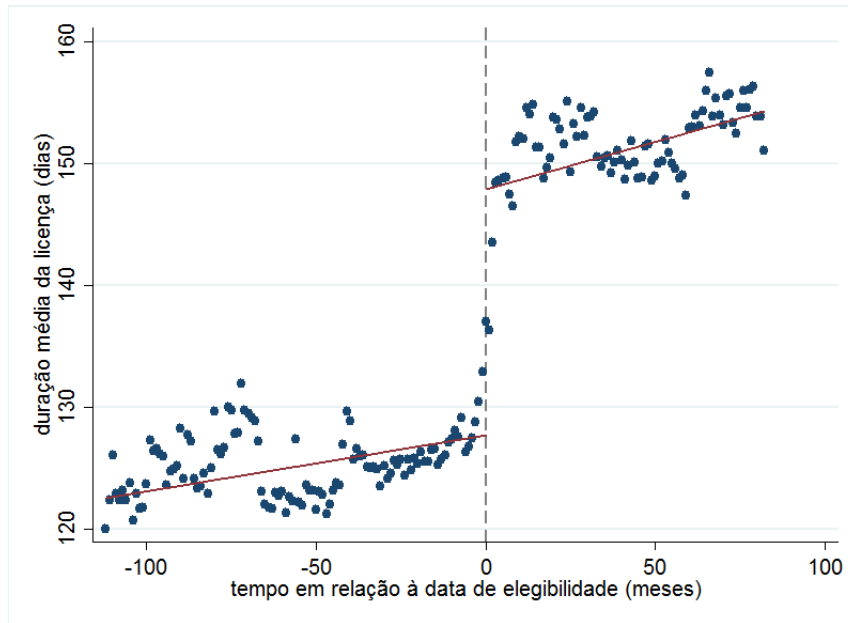
A estratégia de identificação utilizada para estimar os efeitos do aumento da licença-maternidade promovido pelo programa EC sobre nível de emprego e salário foi o desenho de regressão descontínua (RDD). Para que seja viável empregar esse método, é imprescindível existir um ponto de corte a partir do qual a probabilidade de uma observação ser tratada aumenta de maneira descontínua (CALONICO; CATTANEO; TITIUNIK, 2014; ANGRIST; PISCHKE, 2008; IMBENS; LEMIEUX, 2008). No caso do programa EC, esse ponto de corte é a data de adesão das empresas, pois a partir dela as mulheres puderam usufruir da prorrogação do licença-maternidade. Como cada empresa entrou no programa a partir da data de sua escolha, padronizamos em zero o momento em que a mulher se tornou elegível a 180 dias de licença<sup>1</sup>. Dessa forma, uma pessoa que iniciou a licença um mês antes de se tornar elegível ao programa tem tempo em relação à data de elegibilidade -1, e uma pessoa que começou o afastamento um mês depois, tem tempo +1.

Para inferir impacto do programa EC, são comparados os resultados de interesse de mães de empresas cidadãs que tiraram licença-maternidade antes da vigência do programa aos resultados de mães das mesmas empresas que se afastaram depois. Como a adesão das mães ao maior período de afastamento é voluntária, a descontinuidade é do tipo *fuzzy*: a participação das empresas no programa é o que move as mães a um novo patamar de duração da licença-maternidade, mas nem todas as trabalhadoras elegíveis usam a licença estendida, como se vê na figura 2.

Analisando a figura 2, também é possível notar que a duração média da licença-maternidade não salta para um novo patamar de uma única vez após a data de elegibilidade. Talvez isso tenha ocorrido por algum constrangimento em se usufruir da licença ampliada no início do programa. Apesar de todas as mulheres afastadas no momento em que a empresa aderiu ao programa EC serem elegíveis à nova regra, o texto da lei diz que a mulher deve pedir a prorrogação de 60 dias

<sup>1</sup> A data de elegibilidade difere um pouco da data de adesão, pois as mulheres que estavam em licença puderam usufruir da regra nova; assim, a data utilizada de elegibilidade é 120 dias anterior à data de adesão.

Figura 2 – Duração média da licença-maternidade em empresas do programa EC, antes e depois do *cutoff*



na licença até o final do primeiro mês de afastamento.

O RDD do caso *fuzzy* pode ser interpretado como um efeito médio local de tratamento (LATE - *local average treatment effect*), pois existe uma alteração na probabilidade de tratamento de acordo com uma variável (chamada de *running variable*), e acima de um determinado valor dessa variável (que é chamado de *cutoff*), os indivíduos são elegíveis ao tratamento (ANGRIST; PISCHKE, 2008; IMBENS; LEMIEUX, 2008; HAHN; TODD; KLAAUW, 2001). Nessa perspectiva, o instrumento para o status de tratamento é uma função da *running variable*. Aplicando para a presente pesquisa, a elegibilidade à licença estendida pode ser entendida como um instrumento para que a mulher usufrua o período adicional de afastamento, da seguinte maneira:

$$elegibilidade_i = \begin{cases} 0 & \text{se } tempo_i \geq 0 \\ 1 & \text{se } tempo_i < 0 \end{cases} \quad (4.1)$$

Em que  $tempo_i$  é o momento de início da licença-maternidade em relação à data em que o programa passa a valer. Segundo Angrist, Imbens e Rubin (1996), um modelo padrão de variável binária endógena para esse tipo de problema tem a seguinte forma:

$$Y_i = \beta_0 + \tau \cdot D_i + \varepsilon_i \quad (4.2)$$

$$D_i = \alpha_0 + \alpha_1 \cdot elegibilidade_i + v_i \quad (4.3)$$



Em que  $D_i$  é o status de tratamento, e assume zero quando a mulher usa a licença regular e um quando usa a licença estendida. O estimador de impacto  $\tau$  é o efeito médio do tratamento para os *compliers* do tratamento, ou seja, para aquelas mulheres que alteraram a duração da licença-maternidade por conta da elegibilidade ao programa EC. Daí vem a denominação de efeito local do LATE.

O primeiro estágio, expresso na equação 4.3, tem um significado importante para análise, pois é ele quem mostra se o programa EC está sendo usado. Dito de outra forma, é ele quem mostra se as mulheres estão usufruindo a licença estendida depois de se tornarem elegíveis ao benefício.

A ideia por trás do RDD é que as observações próximas ao ponto de corte devem ser similares em todas as características, exceto na probabilidade de serem tratadas (CALONICO; CATTANEO; TITIUNIK, 2014; ANGRIST; PISCHKE, 2008; IMBENS; LEMIEUX, 2008; HAHN; TODD; KLAUW, 2001). As mulheres que saíram em licença-maternidade perto do *cutoff* estão expostas a cenários econômicos, políticos e empresariais similares no início de sua licença, porém, à medida que os grupos de tratamento e controle vão se afastando do *cutoff*, eles deixam de ser parecidos. Por essa razão, todos os resultados foram apresentados usando 5 amostras diferentes, a completa e as amostras com observações restritas a 12, 6, 4 e 3 meses antes e depois do *cutoff*.

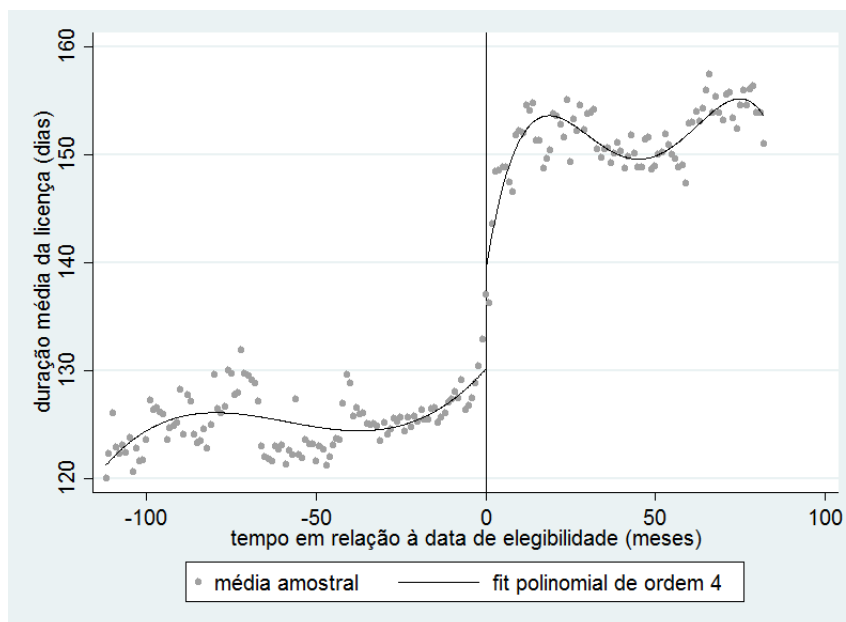
Adicionalmente, foram apresentados os resultados utilizando mínimos quadrados ordinários (MQO) em duas especificações, uma utilizando  $D_i$  como covariada e outra utilizando  $elegibilidade_i$ . Também calculamos o RDD à maneira proposta por Imbens e Lemieux (2008), que dá maior peso às observações próximas ao *cutoff*, utilizando uma especificação com kernel triangular. A escolha da proximidade ao *cutoff* (chamada de *bandwidth*) foi calculada pela minimização do erro quadrático médio proposta por Calonico, Cattaneo e Titiunik (2014). Daqui para frente, denominaremos essa especificação de RDD à maneira de CCT.

Todas as regressões apresentadas estão especificadas utilizando o polinômio de ordem 4 para a variável que indica o início da licença-maternidade em relação à data de elegibilidade (chamada de *tempo*), com exceção do RDD com especificação de CCT, que é utiliza a forma linear da *running variable*. Para as regressões de RDD utilizando LATE, elas assumem a seguinte forma funcional, que está ilustrada na figura 3.

$$Y_{ij} = \alpha + \tau \cdot D_{ij} + \beta \cdot X + \delta_1 \cdot tempo_{ij} + \delta_2 \cdot tempo_{ij}^2 + \delta_3 \cdot tempo_{ij}^3 + \delta_4 \cdot tempo_{ij}^4 + \epsilon_{ij} \quad (4.4)$$

O problema crucial para a identificação do modelo é saber em qual medida as mulheres poderiam ter planejado o nascimento das crianças por conta da data de implementação da licença-maternidade ampliada. Porém, para que isso ocorresse, os pais precisariam saber quando a Receita Federal abriria as inscrições para o programa EC e a data que suas empresas escolheriam

Figura 3 – Fit com polinômio de 4ª ordem



para aderir ao programa, além de a concepção de uma criança ser um evento que não pode ser completamente programado pelos pais.

Além disso, o decreto que regulamenta o programa EC admite a aplicação retroativa do novo regramento para as mulheres que já estavam no gozo da licença-maternidade quando da adesão de suas firmas ao programa. Por isso, ainda que as mães pudessem influenciar marginalmente o momento do nascimento das crianças por meio do parto com cesárea, é pouco crível que isso tenha ocorrido para que se tornassem elegíveis à licença-maternidade estendida.

As variáveis de interesse investigadas são duração da licença-maternidade, probabilidade de estar empregada no mercado de trabalho formal e salário. A hipótese inicial é que o programa EC aumenta a duração do afastamento após o parto, mas que, para uma maior duração do afastamento, os resultados de mercado de trabalho pioram no médio prazo. Para a primeira hipótese, é importante levar em conta que não há contrapartida financeira para a mulher em usar os dois meses adicionais de licença, o que aumenta a probabilidade de uso da prorrogação. Por outro lado, a licença estendida deixaria de ser interessante se houvesse algum constrangimento ao uso integral do período de afastamento ou se a competitividade fosse muito grande e a mulher desejasse voltar ao seu posto de trabalho o quanto antes.

Para as demais hipóteses, levamos em conta que os 60 dias adicionais de licença-maternidade podem trazer prejuízos à carreira feminina por se tratar de um período em que não há ganho de capital humano orientado ao trabalho, além de que, durante o afastamento, a mulher pode perder oportunidades de crescimento na empresa. Durante a licença-maternidade, os empregadores costumam dividir as tarefas da mulher entre sua equipe ou a substituem por

outro funcionário; dois meses de prorrogação podem significar uma substituição permanente.

## 4.2 Dados

Duas bases de dados foram utilizadas na pesquisa, uma para identificar quais são as empresas cidadãs e a data em que aderiram ao programa e outra com as informações administrativas de todos os trabalhadores registrados no Brasil. A variável usada para unir os dois bancos de dados foi o CNPJ das empresas. Para identificar as empresas participantes do programa Empresa Cidadã, utilizamos uma relação de adesão ao programa, disponibilizada pela Receita Federal<sup>2</sup>.

Essa base de dados contém o CNPJ das empresas, que permitiu que esses dados fossem acrescentados à base com as informações dos trabalhadores registrados, e o ano de adesão da empresa ao programa. Todas as variáveis de mercado de trabalho vêm da RAIS, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que é uma base de dados administrativa. A RAIS contém as informações de todos os trabalhadores formais do Brasil, como salário, meses trabalhados, desligamento, motivo de desligamento e causa de afastamento do trabalho. É com essa última variável que é possível identificar as mulheres que saíram em licença-maternidade. No ano de 2011, não foram reportados os afastamentos dos trabalhadores, o que impossibilita encontrar as mulheres que saíram em licença empregadas em firmas que aderiram ao programa Empresa Cidadã em 2011. Para a presente análise, foram utilizados os dados de 2007 a 2016.

Depois de combinar as bases de dados, alguns filtros foram aplicados:

1. Foram retiradas todas as empresas que não estavam na relação de adesões ao programa EC. Ainda que fosse atrativo utilizar as empresas que não aderiram ao programa como grupo de controle, a probabilidade de que dessas firmas serem muito diferentes das que aderiram por motivos não observados (pelo pesquisador) é alta.
2. Permaneceram apenas funcionárias classificadas como mulheres e em idade fértil (de 15 a 49 anos).
3. Para encontrar os afastamentos que correspondiam efetivamente a licenças-maternidade, foram apenas considerados afastamentos com duração de 120 a 180 dias (permitindo uma margem de erro de dois dias, então afastamentos de 118 a 182 dias). Esse filtro foi feito porque a licença-maternidade estabelecida em 1988 tem duração de 120 dias e pode ser estendida por até 15 dias pelo médico, e a licença estendida pelo programa EC dura 180 dias. Com esse filtro, foram excluídos casos como aborto, em que são concedidas licenças de duas semanas, adoção, em que a duração da licença varia de acordo com a idade da criança, e falhas no registro da informação da causa do afastamento.

<sup>2</sup> A relação das adesões ao programa EC foi atualizada pela última vez em julho de 2016 e está disponível em: [http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/empresa\\_cidada\\_relacao\\_adesoes\\_01-07-2016.xls/view](http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/empresa_cidada_relacao_adesoes_01-07-2016.xls/view)

4. Na RAIS, podem ser registrados até três afastamentos no ano. Foi considerado que se tratava de um único afastamento quando o tempo entre o final de um e o início do outro era de até dois dias, sendo que só foram consideradas licenças-maternidade quando pelo menos um dos afastamentos estava identificado desta forma na RAIS.
5. Foram excluídas todas as servidoras públicas e mulheres empregadas no setor público, em empresas públicas e de capital misto. Essa restrição foi feita por muitas dessas organizações oferecerem a licença de 180 dias antes da vigência do programa EC (BB, CEF, por ex.), além de apresentarem regime de trabalho diferente de funcionárias do setor privado (em que gozam de maior estabilidade e muitas vezes a promoção está vinculada ao tempo de carreira, variáveis chave na análise aqui proposta).
6. Como não foram disponibilizadas as informações de afastamentos para o ano de 2011, foram excluídas da análise todas as licenças iniciadas a partir de 01 de julho de 2010 e finalizadas até 30 de junho de 2012.
7. Também foram excluídas as mulheres que ficaram mais de 210 dias afastadas no ano, que representavam 1.3% da base original. Nesses casos, podem existir mais fatores não observáveis que podem influir nos resultados e poluir a análise, como doenças (tanto maternas quanto infantis), nascimento filho prematuro, gestação de risco.
8. Foram excluídas mulheres que tiraram mais de uma licença-maternidade naquele ano.
9. Foram excluídas mulheres que faleceram no ano em que saíram de licença-maternidade (foram apenas 4 e nenhuma dessas mortes foi classificada como decorrente de acidente de trabalho ou de doença profissional).
10. Permaneceram apenas trabalhadoras de empresas cidadãs urbanas vinculadas a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT por prazo indeterminado e trabalhadoras rurais vinculadas a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/73, por prazo indeterminado. Elas representavam 99,0% da base original. Esse filtro foi aplicado para retirar da base todos as mulheres que estavam vinculadas às empresas por tempo determinado (trabalhadoras temporárias, aprendizes, trabalho por obra ou trabalho por tempo determinado) e diretoras sem vínculo empregatício.
11. Foram excluídos todos os casos em que o CPF que constava na RAIS era 0 ou 99.
12. A informação do dia do desligamento não estava disponível para os anos de 2009, 2010, 2012 e 2013. Nesses anos, o dia 30 foi imputado para todas as funcionárias (28 para demissões ocorridas em fevereiro).
13. Para a informação de renda, foi considerada a renda média referente ao ano. Quando a mulher estava empregada em mais de um emprego, foi feita a soma dos salários médios.
14. Para a criação da variável que identifica se a mulher exerce cargo de gestão, foram consideradas todas as categorias da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) que continham as palavras "gerente" e "diretor" (não há classificação para coordenador e superintendente).
15. Para identificar se a empresa é do setor financeiro, foram utilizadas as informações da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

Após todas as restrições, a base contou com 84.365 licenças-maternidade de mulheres empregadas em empresas participantes do programa EC de 2007 a 2016. Dessas, 50.658 eram elegíveis à licença de 180 dias e 33.707 tinham direito a 120 dias.

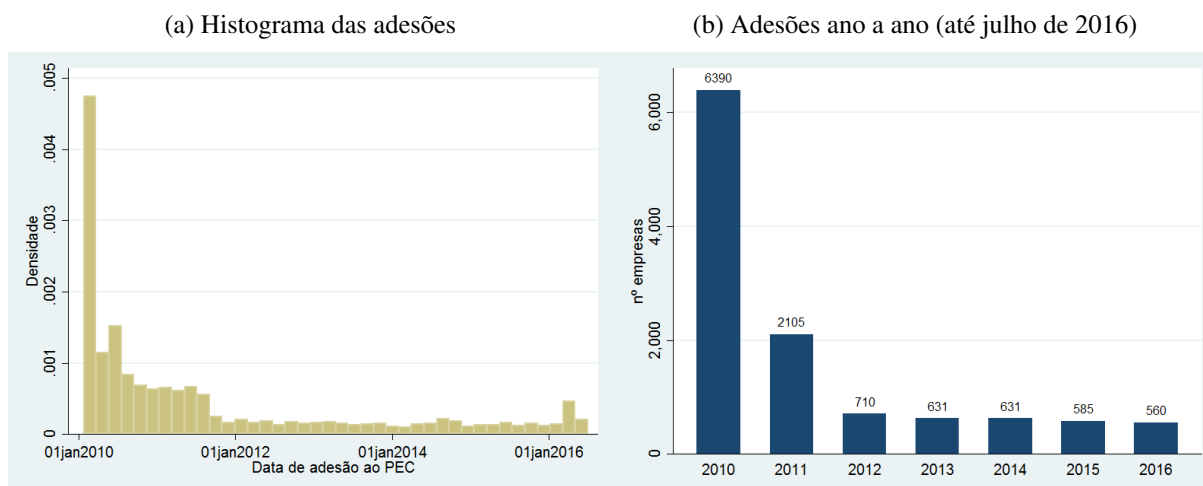
## 5 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

Para facilitar a apresentação das estatísticas descritivas, este capítulo conta com duas seções, uma destinada à caracterização das empresas participantes no programa EC e outra à caracterização das mulheres que saíram em licença-maternidade nas empresas do programa, de 2007 a 2016. Na primeira parte do capítulo, foi feito um esforço para compreender quem são as empresas cidadãs e quais são suas principais características, localização geográfica e evolução de indicadores ao longo de dez anos. Na segunda parte, maior empenho foi empregado em apresentar o balanceamento entre os grupos de tratamento e controle.

### 5.1 Empresas participantes

Após a realização de todas as restrições (detalhadas na seção "Dados"), 11.612 firmas permaneceram na base; delas, apenas 5.542 tiveram mulheres em licença-maternidade de 2007 a 2016. O grande pico de adesão ao programa EC foi no início de 2010, quando o programa começou; esse ano registrou 55% das adesões, como revela o gráfico na figura 4b. Analisando o histograma na figura 4a, é possível notar um ligeiro aumento nas adesões em 2016, provavelmente provocado pela ampliação da licença-paternidade nas empresas do programa EC.

Figura 4 – Adesão ao programa EC



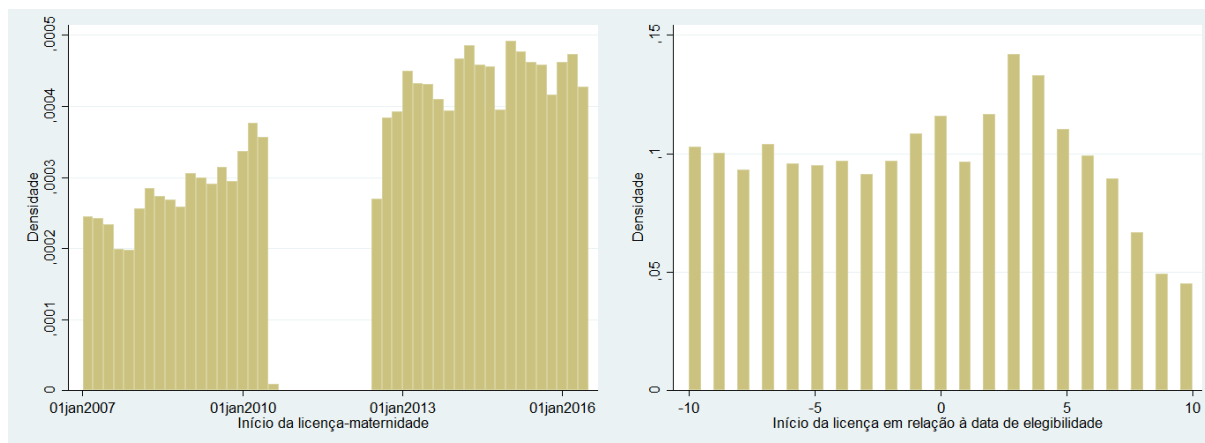
Para investigar a possibilidade de manipulação da data de nascimento das crianças pelas mães para que pudessem ser elegíveis aos 180 dias de licença-maternidade, é importante visualizar a distribuição do início do afastamento das mães. Na figura 5, apresentamos o histograma da data de início da licença-maternidade (5a) e do início da licença em relação à data de início do programa EC (5b). Analisando a figura 5, é visível a ausência de informações sobre afastamentos de 2011, que produz efeitos a partir de julho de 2010 até junho de 2011. Além disso, nota-se que

o número de nascimentos vem aumentando, que provavelmente se deve ao aumento de número de mulheres nas empresas estudadas. Na figura 5b, observamos o início das licenças-maternidade ao redor do *cutoff*, dez meses antes e depois da elegibilidade a 180 dias de afastamento após o parto. Nos primeiros meses após a elegibilidade, no mês zero, três e quatro, há maior densidade do que antes do *cutoff*, mas que podem ser sinal de sazonalidade.

Figura 5 – Início das licenças-maternidade

(a) Histograma da data de início da licença-maternidade

(b) Histograma em relação à data de elegibilidade



Com relação à distribuição geográfica, o mapa da figura 6 mostra que há empresas cidadãs em todas as regiões do Brasil, porém, a maior concentração se dá nas capitais. A distribuição de firmas por estados fica mais evidente no gráfico da figura 7, que revela que mais de metade das empresas do programa EC estão concentradas em SP, RJ e MG.

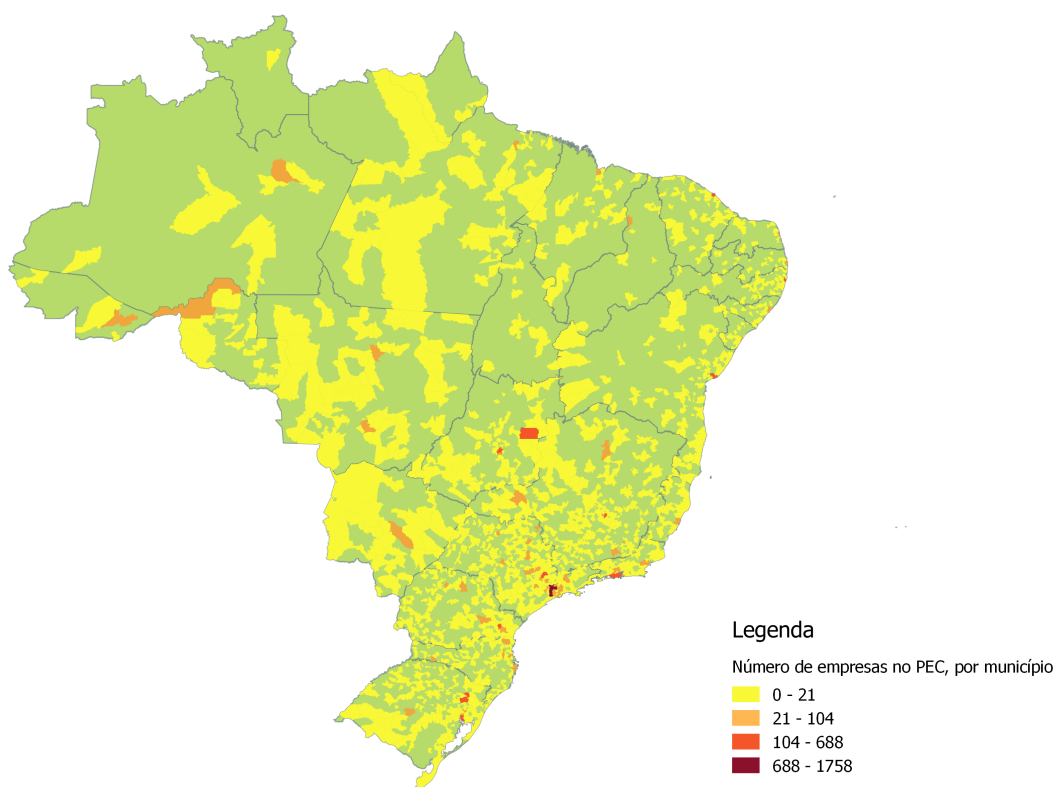
A tabela 2 mostra que 33,7% das empresas do programa são optantes pelo Simples Nacional e que 3% são do setor financeiro. Porém, em número de funcionários, as empresas do Simples representam 3,4%, ao passo que 7,3% trabalham no setor financeiro. Considerando apenas as mulheres de empresas cidadãs, 2,5% estão em firmas do Simples e 13,1% estão no setor financeiro.

Tabela 2 – Distribuição de firmas e funcionários do programa EC em Simples e setor financeiro

	% empresas	% funcionários	% mulheres
Simples	33,7%	3,4%	2,5%
Setor financeiro	3,0%	7,3%	13,1%
N	11.612	1.554.511	84.365

Das empresas do programa EC, 81,1% emprega até 100 pessoas e 5,5% tem mais de 500 trabalhadores. Isso significa que a maioria dos funcionários de empresas cidadãs trabalha em firmas grandes. O grande número de empresas com poucos empregados explica a ausência de mulheres em licença-maternidade em quase metade das firmas do programa no período de 2007 a 2016.

Figura 6 – Número de empresas do programa EC, por município



A tabela 3 apresenta a evolução de indicadores nas empresas cidadãs, de 2007 a 2016. Nela, estão contemplados número de funcionários, proporção de mulheres nas empresas, no total de desligamentos, no total de novos funcionários e no total de gestores, bem como a evolução salarial de homens e mulheres em idade fértil, separadas em remuneração média e inicial. Em seguida, a tabela 4 investiga a evolução salarial por gênero e nível de escolaridade, sendo que estão classificados em superior completo todos os indivíduos que completaram o terceiro grau, incluindo também os pós-graduandos e pós-graduados.

O número médio de funcionários nas empresas cidadãs cresceu em 31,3% de 2007 a 2016, porém, o aumento não foi contínuo e quedas foram registradas nos anos de 2009, 2015 e 2016. A participação das mulheres é bastante similar em relação ao total de empregados, ao total de desligados e ao total de novos funcionários, e em 2016 essas proporções giraram em torno de 39%. Por outro lado, a presença feminina em cargos de gestão é mais tímida, foi de 32,9% em 2016, apesar de estar em ascensão.

O percentual de mulheres nas empresas cidadãs cresceu em 3,7 pontos percentuais de 2007 a 2016, sendo que aumentos foram registrados em todos os períodos, mais expressivamente em 2008, 2009 e 2010. Na média, a participação feminina cresceu tanto no número de desligamentos quanto no número de contratações, mas o aumento foi maior nas demissões. Apenas em



Tabela 3 – Estatísticas descritivas das empresas cidadãs

Variáveis	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Número médio de funcionários</b>	130	143	141	154	162	174	180	184	175	170
variação percentual	-	10,6%	-1,5%	9,4%	4,7%	7,5%	3,8%	1,8%	-4,5%	-3,1%
<b>% Mulheres</b>	36,2%	36,8%	37,5%	38,0%	38,4%	38,7%	39,1%	39,2%	39,6%	39,9%
variação percentual	-	1,7%	1,8%	1,5%	0,9%	0,9%	0,9%	0,4%	0,9%	0,8%
<b>% Mulheres/total desligamentos</b>	33,6%	34,2%	35,1%	35,7%	36,5%	36,7%	38,0%	37,9%	38,0%	38,7%
variação percentual	-	1,6%	2,8%	1,7%	2,1%	0,5%	3,6%	-0,5%	0,3%	2,0%
<b>% Mulheres/total contratados</b>	34,8%	35,8%	36,9%	36,9%	37,9%	28,8%	38,7%	38,9%	39,1%	38,5%
variação percentual	-	2,7%	3,2%	-0,1%	2,9%	-24,2%	34,6%	0,4%	0,6%	-1,7%
<b>% Mulheres/total gestores</b>	27,1%	28,4%	28,7%	29,6%	30,8%	31,4%	32,1%	32,6%	32,9%	32,9%
variação percentual	-	4,7%	1,0%	3,0%	4,2%	2,0%	2,0%	1,6%	1,1%	-0,1%
<b>Salário médio - mulheres</b>	R\$ 1.321	R\$ 1.444	R\$ 1.572	R\$ 1.717	R\$ 1.875	R\$ 2.084	R\$ 2.318	R\$ 2.516	R\$ 2.732	R\$ 2.993
<b>Salário médio - homens</b>	R\$ 1.732	R\$ 1.846	R\$ 2.015	R\$ 2.185	R\$ 2.386	R\$ 2.672	R\$ 2.951	R\$ 3.178	R\$ 3.446	R\$ 3.759
dif. salarial (1-SMM/SMH)	23,7%	21,8%	22,0%	21,4%	21,4%	22,0%	21,5%	20,8%	20,7%	20,4%
variação percentual	-	-8,2%	0,7%	-2,5%	0,0%	2,6%	-2,4%	-3,0%	-0,5%	-1,7%
<b>Salário inicial - mulheres</b>	R\$ 1.221	R\$ 1.335	R\$ 1.392	R\$ 1.516	R\$ 1.661	R\$ 1.698	R\$ 2.038	R\$ 2.190	R\$ 2.411	R\$ 2.702
<b>Salário inicial - homens</b>	R\$ 1.519	R\$ 1.631	R\$ 1.837	R\$ 1.880	R\$ 2.140	R\$ 2.174	R\$ 2.612	R\$ 2.744	R\$ 3.080	R\$ 3.515
dif. salarial (1-SMM/SMH)	19,6%	18,1%	24,2%	19,3%	22,4%	21,9%	22,0%	20,2%	21,7%	23,1%
variação percentual	-	-7,6%	33,6%	-20,2%	15,8%	-2,3%	0,3%	-8,1%	7,5%	6,6%
<b>Número de empresas</b>	8.188	8.440	8.636	8.846	8.909	8.926	8.656	8.492	8.144	7.728
<b>Empresas Cidadãs</b>	-	-	-	5.045	6.467	6.950	7.142	7.421	7.636	7.728

Tabela 4 – Evolução salarial, por gênero e nível de escolaridade

Variáveis	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Salário médio</b>										
básico incompleto - mulheres	R\$ 744	R\$ 805	R\$ 851	R\$ 906	R\$ 992	R\$ 1.078	R\$ 1.196	R\$ 1.270	R\$ 1.330	R\$ 1.413
básico incompleto - homens	R\$ 979	R\$ 1.059	R\$ 1.143	R\$ 1.231	R\$ 1.353	R\$ 1.494	R\$ 1.627	R\$ 1.740	R\$ 1.829	R\$ 1.992
dif. salarial	24,0%	24,0%	25,6%	26,4%	26,7%	27,8%	26,5%	27,0%	27,3%	29,1%
básico completo - mulheres	R\$ 1.012	R\$ 1.090	R\$ 1.162	R\$ 1.233	R\$ 1.338	R\$ 1.481	R\$ 1.613	R\$ 1.724	R\$ 1.833	R\$ 1.973
básico completo - homens	R\$ 1.293	R\$ 1.366	R\$ 1.484	R\$ 1.591	R\$ 1.738	R\$ 1.935	R\$ 2.090	R\$ 2.212	R\$ 2.377	R\$ 2.532
dif. salarial	21,7%	20,2%	21,7%	22,5%	23,0%	23,5%	22,9%	22,0%	22,9%	22,1%
superior incompleto - mulheres	R\$ 1.543	R\$ 1.640	R\$ 1.755	R\$ 1.854	R\$ 2.030	R\$ 2.188	R\$ 2.322	R\$ 2.483	R\$ 2.579	R\$ 2.744
superior incompleto - homens	R\$ 2.126	R\$ 2.241	R\$ 2.386	R\$ 2.538	R\$ 2.749	R\$ 3.042	R\$ 3.335	R\$ 3.494	R\$ 3.561	R\$ 3.794
dif. salarial	27,4%	26,8%	26,5%	27,0%	26,2%	28,1%	30,4%	28,9%	27,6%	27,7%
superior completo - mulheres	R\$ 2.608	R\$ 2.806	R\$ 2.991	R\$ 3.215	R\$ 3.422	R\$ 3.715	R\$ 4.002	R\$ 4.279	R\$ 4.547	R\$ 4.854
superior completo - homens	R\$ 4.362	R\$ 4.485	R\$ 4.834	R\$ 5.020	R\$ 5.369	R\$ 5.835	R\$ 6.247	R\$ 6.523	R\$ 6.960	R\$ 7.371
dif. salarial	40,2%	37,4%	38,1%	35,9%	36,3%	36,3%	35,9%	34,4%	34,7%	34,1%
<b>Salário inicial</b>										
básico incompleto - mulheres	R\$ 595	R\$ 652	R\$ 674	R\$ 759	R\$ 800	R\$ 816	R\$ 951	R\$ 1.009	R\$ 1.076	R\$ 1.121
básico incompleto - homens	R\$ 766	R\$ 850	R\$ 904	R\$ 980	R\$ 1.065	R\$ 1.103	R\$ 1.282	R\$ 1.329	R\$ 1.408	R\$ 1.498
dif. salarial	22,3%	23,2%	25,5%	22,6%	24,9%	26,1%	25,8%	24,1%	23,6%	25,2%
básico completo - mulheres	R\$ 807	R\$ 872	R\$ 905	R\$ 999	R\$ 1.088	R\$ 1.095	R\$ 1.282	R\$ 1.382	R\$ 1.462	R\$ 1.582
básico completo - homens	R\$ 1.036	R\$ 1.130	R\$ 1.198	R\$ 1.277	R\$ 1.388	R\$ 1.454	R\$ 1.650	R\$ 1.732	R\$ 1.868	R\$ 2.002
dif. salarial	22,2%	22,9%	24,5%	21,7%	21,6%	24,7%	22,3%	20,2%	21,7%	21,0%
superior incompleto - mulheres	R\$ 1.271	R\$ 1.350	R\$ 1.360	R\$ 1.470	R\$ 1.655	R\$ 1.595	R\$ 1.835	R\$ 1.950	R\$ 2.029	R\$ 2.132
superior incompleto - homens	R\$ 1.682	R\$ 1.795	R\$ 1.836	R\$ 1.975	R\$ 2.169	R\$ 2.171	R\$ 2.479	R\$ 2.513	R\$ 2.670	R\$ 2.783
dif. salarial	24,4%	24,8%	25,9%	25,6%	23,7%	26,5%	26,0%	22,4%	24,0%	23,4%
superior completo - mulheres	R\$ 2.407	R\$ 2.602	R\$ 2.726	R\$ 2.889	R\$ 3.088	R\$ 3.199	R\$ 3.675	R\$ 3.846	R\$ 4.180	R\$ 4.445
superior completo - homens	R\$ 3.927	R\$ 4.082	R\$ 4.545	R\$ 4.547	R\$ 4.984	R\$ 5.078	R\$ 5.745	R\$ 5.899	R\$ 6.446	R\$ 7.058
dif. salarial	38,7%	36,2%	40,0%	36,5%	38,0%	37,0%	36,0%	34,8%	35,2%	37,0%
<b>Número de empresas</b>	8.188	8.440	8.636	8.846	8.909	8.926	8.656	8.492	8.144	7.728
<b>Empresas Cidadãs</b>	-	-	-	5.045	6.467	6.950	7.142	7.421	7.636	7.728

Figura 7 – Número de empresas do programa EC, por UF

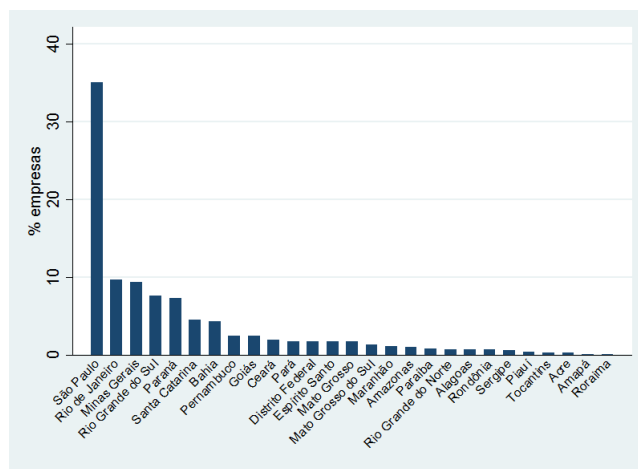
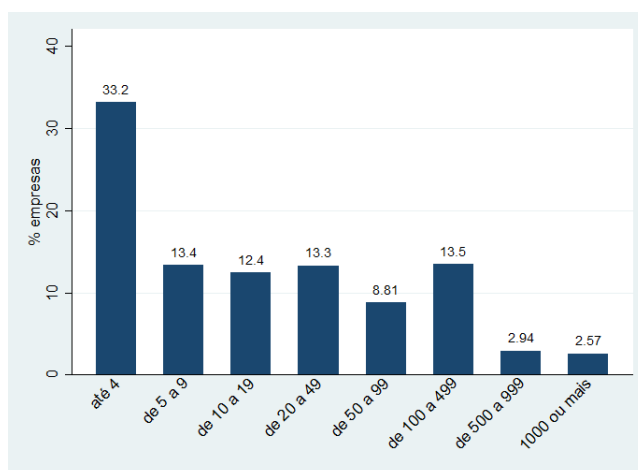


Figura 8 – Tamanho das empresas do programa EC, por número de funcionários



2014 houve queda na participação de mulheres nos desligamentos.

Sobre a participação feminina no número de novos funcionários, chamam atenção os períodos de 2012 e 2013, por uma queda de 24,2% seguida de um aumento de 34,6%. Também é interessante observar que a participação de mulheres em cargos de gestão vem aumentando sucessivamente, à exceção do período de 2016, e cresceu 5,7 pontos percentuais no período analisado.

Na média, as mulheres em empresas cidadãs são mais bem remuneradas do que a média das trabalhadoras brasileiras; em 2016, a diferença foi de R\$1.240, segundo dados da PNAD Contínua. Ainda assim, o salário das mulheres é inferior à dos homens nas firmas do programa EC para todos os níveis de escolaridade (ver tabela 4). Em 2016, o salário médio das mulheres do programa EC era 20,4% menor e o salário inicial, 23,1% inferior. Essa diferença aumenta com o nível de escolarização, em que homens com nível superior completo ganham, em média,

salário inicial 37% maior do que mulheres (ver ano de 2016, na tabela 4).

A diferença na remuneração média entre homens e mulheres vem reduzindo e está sendo puxada por um aumento da remuneração de mulheres mais escolarizadas, que era 40,2% menor que o dos homens em 2007 e passou a ser 34,1% menor em 2016. Ao passo que o *gap* no salário médio de homens e mulheres vem reduzindo nas empresas cidadãs, o *gap* na remuneração inicial vem aumentando, principalmente para nível de escolarização baixo, de ensino básico incompleto.

As mesmas estatísticas foram desenvolvidas para empresas cidadãs optantes pelo Simples e para as do setor financeiro. As tabelas referentes a esse exercício estão nos apêndices deste trabalho (tabelas 15, 16, 17 e 18) e as principais considerações estão apresentadas abaixo.

As empresas optantes pelo Simples são bem menores do que a média do programa EC. Em 2016, essas firmas tinham em média 12 funcionários, sendo que a participação de mulheres no total de trabalhadores era de 45,6%. Esse percentual se mantém para a proporção de mulheres no total de desligados, contratados e gestores. A participação de mulheres em todas as categorias cresceu bastante nos últimos 10 anos.

A diferença na remuneração média entre homens e mulheres é pequena em comparação com a diferença considerando todas as empresas do programa EC, e caiu de 12,7% em 2007 para 7,8% em 2016. Essa diminuição do *gap* foi observada em todas os níveis de escolaridade, exceto para as trabalhadoras que não concluíram o ensino básico, em que a diferença salarial entre os gêneros aumentou em 2,6 pontos percentuais.

O salário inicial das mulheres das empresas do Simples também se aproximou mais do salário inicial dos homens, e a diferença caiu em 3,6 pontos percentuais. Essa queda na diferença da remuneração de entrada foi bastante acentuada para mulheres com ensino superior incompleto e completo.

As empresas cidadãs do setor financeiro empregam mais do que a média das firmas do programa. Em 2016, elas apresentavam média de 421 funcionários, mais do que o dobro do mesmo indicador para todas as firmas do programa EC. Usando como base dados de 2016, do total de funcionários, em média 47,6% são mulheres, e a participação feminina é similar no total de desligamentos e contratações. Por outro lado, apenas 30,2% dos cargos de gestão são ocupados por mulheres, sendo que essa proporção cresceu em 4,2 pontos percentuais de 2007 a 2016.

Com relação ao salário médio do setor financeiro, a diferença entre homens e mulheres é superior à média das firmas do programa EC. Embora venha caindo de 37,8% em 2007 para 34,5% em 2016, esse *gap* só se reduziu para mulheres com ensino superior completo e aumentou expressivamente para mulheres com até ensino básico completo. A diferença no salário de entrada de homens e mulheres cresceu nos últimos 10 anos, e esse aumento foi verificado em todas as categorias, à exceção de mulheres com ensino básico completo.

Esse aumento da diferença na remuneração de entrada por gênero observado nas empresas

do programa EC, especialmente no setor financeiro, pode indicar que os gastos com aumento da licença-maternidade estão sendo repassados de maneira indireta para as mulheres. Apesar disso, parece haver um esforço nas empresas do programa EC em aumentar a participação de mulheres no quadro de empregados, principalmente nos cargos de gestão.

## 5.2 Mulheres em licença-maternidade

Nesta seção, estão as estatísticas descritivas de todas as mulheres empregadas em empresas cidadãs e que saíram em licença-maternidade de 2007 a 2016. Primeiro são expostas as características gerais da amostra e em seguida realizamos os testes de balanceamento, entre grupo de tratamento e controle.

A tabela 5 apresenta os valores médios, desvios-padrão, mínimos e máximos das variáveis analisadas. A média salarial das mulheres na amostra é de R\$ 3.728,42 e a remuneração mínima e máxima é de R\$ 168,88 e R\$ 92.758,26, respectivamente. O valor mínimo é menor que o salário mínimo de 2007, mas provavelmente se refere a uma jornada parcial de trabalho. A idade média é de 30,8 anos e as trabalhadoras da base de dados estão em média há quatro anos na empresa no momento em que saíram em licença-maternidade.

Apenas 0,4% da amostra exerce trabalho rural, 3,6% é negra, enquanto 72,5% é branca. Apenas 7,9% das mulheres analisadas são gestoras. Com relação à escolaridade, 10,7% não completou o ensino básico, 37,4% concluiu o ensino médio, 8% têm ensino superior incompleto e 43,9% concluiu o ensino superior (nessa última categoria, estão todas aquelas que pelo menos completaram o ensino superior, incluindo também as pós-graduadas). Do total de mulheres, 13,1% está empregada no setor financeiro e 2,5% em empresas do Simples. Em relação à região, 2,7% trabalham em empresas no Norte do país, 4,6% no Nordeste, 71,9% no Sudeste e 16% no Sul.

Todos os resultados desta pesquisa foram calculados com cinco amostras diferentes: a base completa, com todas as mulheres de 2007 a 2016 (amostra completa), a base contendo apenas as mulheres que saíram em licença-maternidade até 12 meses antes e 12 meses depois de se tornarem elegíveis à prorrogação do afastamento (amostra  $\pm 12$ ), até 6 meses antes e depois (amostra  $\pm 6$ ), até 4 meses antes e depois (amostra  $\pm 4$ ) e até 3 meses antes e depois da elegibilidade ao programa EC (amostra  $\pm 3$ ).

Por isso, aqui serão apresentados os testes de balanceamento para os cinco níveis de proximidade do *cutoff*. Como as amostras são razoavelmente grandes, é difícil rejeitar a hipótese nula de que tratamento e controle são iguais, mesmo quando a diferença é pequena; por essa razão, também foram calculadas as diferenças percentuais entre os dois grupos (dada pela diferença entre tratamento e controle dividida pela média amostral da variável). Os melhores resultados dos testes de balanceamento são os da amostra  $\pm 3$ .

Tabela 5 – Número de observações, média, desvio padrão, mínimos e máximos das variáveis

Variável	Obs.	Média	Des. Pad.	Min.	Máx.
Remuneração média	84.323	R\$ 3.728,42	R\$ 4.640,46	R\$ 168,88	R\$ 92.758,26
Idade	84.365	30,81	5,25	15	49
Tempo na empresa (meses)	84.365	55,01	45,21	0,1	365,2
Trabalho rural	84.365	0,4%	0,065	0	1
Negra	84.365	3,6%	0,186	0	1
Branca	84.365	72,5%	0,447	0	1
Gestora	84.365	7,9%	0,270	0	1
Básico incompleto	84.365	10,7%	0,309	0	1
Básico completo	84.365	37,4%	0,484	0	1
Superior incompleto	84.365	8,0%	0,272	0	1
Superior completo	84.365	43,9%	0,496	0	1
Setor financeiro	84.365	13,1%	0,337	0	1
Simples	84.365	2,5%	0,156	0	1
Norte	84.365	2,7%	0,162	0	1
Nordeste	84.365	4,6%	0,208	0	1
Sudeste	84.365	71,9%	0,450	0	1
Sul	84.365	16,0%	0,367	0	1
Centro Oeste	84.365	4,8%	0,215	0	1

Tabela 6 – Teste de balanceamento entre tratamento e controle, amostra completa

	Controle	Tratamento	dif.		dif. (%)
Remuneração média	R\$ 2.861,20	R\$ 4.305,45	-1444,25	***	39%
Idade	30,4	31,1	-0,721	***	2%
Tempo na empresa (meses)	54,5	55,4	-0,895	***	2%
Trabalho rural	0,5%	0,4%	0,001	*	18%
Negra	3,5%	3,6%	-0,001		4%
Branca	74,9%	70,9%	0,040	***	6%
Gestora	6,7%	8,7%	-0,020	***	26%
Básico incompleto	12,6%	9,4%	0,032	***	30%
Básico completo	40,5%	35,3%	0,052	***	14%
Superior incompleto	8,8%	7,5%	0,013	***	17%
Superior completo	38,1%	47,8%	-0,097	***	22%
Setor financeiro	9,0%	15,8%	-0,068	***	52%
Simples	2,3%	2,6%	-0,003	**	10%
Norte	3,2%	2,4%	0,009	***	32%
Nordeste	3,8%	5,1%	-0,013	***	29%
Sudeste	72,9%	71,2%	0,018	***	2%
Sul	15,8%	16,2%	-0,005	*	3%
Centro Oeste	4,3%	5,2%	-0,009	***	18%
N por grupo	33707	50658			
N total	84365				

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Considerando a amostra completa (tabela 6), apenas a variável que identifica se a trabalhadora é negra está balanceada entre os grupos de tratamento e controle. Porém, também são próximas entre os grupos, com diferença menor do que 10%, as médias de idade, tempo na empresa, funcionárias brancas, trabalhadoras nas regiões Sudeste e Sul e funcionárias de empresas do Simples. A remuneração média é bastante diferente entre os grupos e é consideravelmente superior no tratamento. A média de gestoras e de mulheres com ensino superior completo também é maior no grupo tratado. Apesar de haver diferença na média de trabalhadoras rurais, ela é bastante baixa em ambos os grupos.

Tabela 7 – Teste de balanceamento entre tratamento e controle, amostra  $\pm 12$ 

	Controle	Tratamento	dif.		dif. (%)
Remuneração média	R\$ 3.193,10	R\$ 3.597,61	-404,51	***	12%
Idade	30,5	30,8	-0,317	***	1%
Tempo na empresa (meses)	53,9	51,0	2,841	***	5%
Trabalho rural	0,4%	0,4%	0,000		5%
Negra	0,033	0,035	-0,001		4%
Branca	72,7%	71,6%	0,011	*	2%
Gestora	7,5%	9,0%	-0,015	***	19%
Básico incompleto	11,6%	9,9%	0,017	***	16%
Básico completo	38,3%	37,6%	0,007		2%
Superior incompleto	8,6%	8,6%	0,000		0%
Superior completo	41,5%	44,0%	-0,025	***	6%
Setor financeiro	13,7%	14,3%	-0,007		5%
Simples	2,6%	4,1%	-0,016	***	47%
Norte	3,3%	3,5%	-0,002		5%
Nordeste	4,9%	5,1%	-0,002		4%
Sudeste	71,8%	72,3%	-0,005		1%
Sul	15,9%	15,8%	0,002		1%
Centro Oeste	4,1%	3,4%	0,007	**	18%
N por grupo	8750	8253			
N total	17003				

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Para a amostra com as mulheres que saíram 12 meses antes e 12 meses depois de suas empresas aderirem ao programa EC (tabela 7), estão balanceadas entre tratamento e controle as médias de trabalhadoras rurais, funcionárias negras, mulheres com ensino básico completo, superior incompleto, do setor financeiro e das regiões Norte, Nordeste, Sudeste e Sul. Em relação à diferença percentual entre tratamento e controle, ela é pequena para as variáveis balanceadas e também para idade, tempo na empresa, cor branca e superior completo. Apenas para as médias de gestora, básico incompleto, remuneração, Simples e Centro Oeste a diferença é maior do que 10% entre tratamento e controle, sendo que no tratamento há mais gestoras, menos mulheres com ensino básico incompleto, mas trabalhadoras de empresas do Simples e menos do Centro Oeste.

Para a amostra  $\pm 6$ , são estatisticamente iguais entre tratamento e controle as médias de tempo na empresa, trabalho rural, funcionárias negras e brancas, ensino básico incompleto, básico completo e superior completo, mulheres empregadas no setor financeiro e nas regiões

Tabela 8 – Teste de balanceamento entre tratamento e controle, amostra  $\pm 6$ 

	Controle	Tratamento	dif.		diff%
Remuneração média	R\$ 3.216,13	R\$ 3.418,21	-202,08	**	6%
Idade	30,4	30,9	-0,466	***	2%
Tempo na empresa (meses)	52,0	51,7	0,326		1%
Trabalho rural	0,4%	0,3%	0,000		9%
Negra	0,033	0,033	0,000		1%
Branca	72,0%	72,8%	-0,008		1%
Gestora	7,6%	9,0%	-0,015	***	18%
Básico incompleto	10,7%	9,8%	0,009		9%
Básico completo	37,6%	38,2%	-0,006		2%
Superior incompleto	9,1%	8,1%	0,010	*	11%
Superior completo	42,6%	43,9%	-0,013		3%
Setor financeiro	15,3%	14,4%	0,009		6%
Simplex	2,9%	4,7%	-0,018	***	46%
Norte	3,5%	3,2%	0,003		8%
Nordeste	4,7%	5,6%	-0,009	**	18%
Sudeste	72,0%	70,3%	0,018	*	3%
Sul	15,4%	17,0%	-0,017	**	10%
Centro Oeste	4,3%	3,8%	0,005		12%
N por grupo	4332	5297			
N total	9629				

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Norte e Centro Oeste. Para as demais variáveis, a diferença percentual entre os grupos é maior do que 10% apenas para as médias de gestoras, de mulheres com superior incompleto, funcionárias do Simplex e das regiões Nordeste e Sul. O grupo de tratamento conta com mais gestoras, menos mulheres com ensino superior incompleto, mais funcionárias de empresas do Simplex e mais trabalhadoras no Nordeste e Sul.

A tabela 9 apresenta os testes de média das variáveis entre tratamento e controle considerando apenas as mulheres 4 meses antes e depois do *cutoff*. Para essa amostra, não estão balanceadas as variáveis de renda, idade, trabalhadoras do setor financeiro, de empresas do Simplex e das regiões Nordeste, Sudeste e Sul. Dessas variáveis, a diferença percentual entre tratamento e controle é pequena (menor do que 10%) para renda, idade e média de funcionárias na região Sudeste. Há mais mulheres empregadas no setor financeiro no grupo de controle e em empresas do Simplex no grupo de tratamento. O grupo de controle apresenta menos trabalhadoras no Nordeste e Sul.

Os testes de balanceamento da amostra  $\pm 3$  estão na tabela 10. Para esse recorte, apenas cinco variáveis não estão balanceadas entre os grupos: idade média, média de funcionárias do setor financeiro e das regiões Norte, Nordeste e Sudeste. Há mais mulheres empregadas no setor financeiro no grupo de controle e o grupo de tratamento conta com mais mulheres no Norte e Nordeste. Para a região Sudeste e idade, apesar de haver diferença estatística entre os grupos, a média é bastante próxima em ambos.



Tabela 9 – Teste de balanceamento entre tratamento e controle, amostra  $\pm 4$ 

	Controle	Tratamento	dif.		diff%
Remuneração média	R\$ 3.164,83	R\$ 3.357,54	-192,71	**	6%
Idade	30,3	30,8	-0,409	***	1%
Tempo na empresa (meses)	50,5	50,4	0,102		0%
Trabalho rural	0,3%	0,4%	0,000		8%
Negra	0,033	0,032	0,002		5%
Branca	72,1%	72,2%	-0,002		0%
Gestora	7,7%	8,4%	-0,007		9%
Básico incompleto	10,4%	10,1%	0,003		3%
Básico completo	38,0%	39,3%	-0,013		3%
Superior incompleto	9,0%	8,1%	0,010		11%
Superior completo	42,5%	42,5%	0,000		0%
Setor financeiro	15,8%	12,9%	0,029	***	20%
Simples	3,1%	4,9%	-0,018	***	44%
Norte	3,2%	3,6%	-0,004		13%
Nordeste	4,3%	5,9%	-0,016	***	31%
Sudeste	72,5%	69,3%	0,032	***	5%
Sul	15,4%	17,1%	-0,017	*	11%
Centro Oeste	4,7%	4,2%	0,005		12%
N por grupo	2918	3492			
N total	6410				

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 10 – Teste de balanceamento entre tratamento e controle, amostra  $\pm 3$ 

	Controle	Tratamento	dif.		diff%
Remuneração média	R\$ 3.198,46	R\$ 3.379,84	-181,38		6%
Idade	30,4	30,7	-0,374	**	1%
Tempo na empresa (meses)	49,8	49,5	0,320		1%
Trabalho rural	0,3%	0,5%	-0,002		44%
Negra	0,032	0,027	0,006		19%
Branca	71,9%	71,7%	0,002		0%
Gestora	8,0%	8,3%	-0,003		4%
Básico incompleto	10,6%	10,6%	0,000		0%
Básico completo	37,8%	38,6%	-0,008		2%
Superior incompleto	8,7%	7,7%	0,011		13%
Superior completo	42,8%	43,1%	-0,003		1%
Setor financeiro	16,1%	13,4%	0,028	***	19%
Simples	3,6%	4,4%	-0,008		19%
Norte	2,9%	4,0%	-0,011	**	32%
Nordeste	4,5%	5,9%	-0,014	**	27%
Sudeste	73,2%	70,3%	0,029	**	4%
Sul	14,7%	15,6%	-0,009		6%
Centro Oeste	4,8%	4,3%	0,005		10%
N por grupo	2199	2439			
N total	4638				

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

## 6 RESULTADOS

O objetivo deste trabalho é investigar três variáveis de interesse, por isso, os resultados serão apresentados em três seções separadas. A primeira é destinada a mostrar o que ocorre com a duração da licença-maternidade após a elegibilidade aos 180 dias de afastamento. Na segunda parte do capítulo, são explorados os resultados do programa EC sobre nível de emprego, e a terceira seção é destinada a apresentar os impactos do programa sobre salário. Para as variáveis de emprego e renda, os resultados investigam o impacto do programa 12, 24, 36, 48 e 60 meses após o início da licença-maternidade.

Para todos os resultados, apresentamos os resultados das regressões que utilizam a amostra completa e subamostras mais próximas do *cutoff*, de mulheres que tiraram licença-maternidade 12, 6, 4 e 3 meses antes e depois da vigência do programa EC. Dessa forma, foi possível analisar a sensibilidade dos resultados, observando se resistem em amostras mais próximas do *cutoff*. Conduzimos testes de efeito "placebo", considerando que o programa tivesse se iniciado um ano antes de sua implementação. Conforme o esperado, não foram aferidos impactos nessas especificações, e os testes de placebo encontram-se nos apêndices deste trabalho.

Para emprego e renda, apresentamos neste capítulo uma tabela resumo, que contém apenas os resultados dos coeficientes de interesse; as regressões completas podem ser analisadas nos apêndices. Adicionalmente, investigamos os impactos do programa EC para dois subgrupos, o de mulheres empregadas no mercado financeiro e o de trabalhadoras com ensino superior completo. Em nenhuma das especificações, o programa EC apresenta resultados estatisticamente significantes para esses subgrupos. Por essa razão, as tabelas não foram apresentadas neste capítulo, mas encontram-se nos apêndices.

### 6.1 Impacto sobre a duração da licença-maternidade

A duração da licença-maternidade pode ser medida em dias de duração do afastamento ou na forma de variável binária, que assume valor 1 quando a mulher usa a prorrogação da licença proposta pelo programa EC e 0 quando a mulher não usa a licença estendida. A forma binária corresponde ao primeiro estágio da regressão de impacto do programa sobre emprego e salário, apresentada no capítulo 4. O propósito em se estudar o que ocorre com a duração da licença-maternidade é saber se as mulheres estão usando os benefícios do programa depois de se tornarem elegíveis a ele.

As tabelas 11 e 12 mostram os fatores que contribuem para que uma mulher utilize a licença-maternidade estendida, a primeira utiliza a especificação binária e a segunda, em dias. Os resultados de ambas as especificações são muito similares e a significância estatística segue o mesmo padrão tanto em 11 quanto em 12.

A elegibilidade explica o uso da licença estendida quando se leva em conta a regressão com a amostra completa, amostra 12 meses antes e depois da elegibilidade e com o RDD utilizando a especificação de CCT. Isso ocorre para as duas especificações da variável de interesse - binária e em quantidade de dias. Quando se leva em conta a amostra completa, a elegibilidade aumenta em 32,8% a probabilidade de as mulheres utilizarem o programa EC, e aumenta a duração da licença em 19 dias. Quando a amostra fica restrita a 12 meses antes e depois da vigência do programa, esse percentual cai para 8,4% e o aumento na duração do afastamento é de quase 5 dias. Utilizando a especificação de RDD à maneira de CCT, há um aumento de 11,4% na probabilidade de uso da licença estendida, e um aumento na licença de 57 dias para aquelas que utilizam o período adicional de afastamento, número impressionantemente próximo dos 60 dias a mais de licença promovidos pelo programa EC.

O resultado secundário mais relevante que as tabelas 11 e 12 mostram é que as mulheres que trabalham em empresas do Simples têm menos chances de tirar a licença estendida, o que pode ser reflexo da falta de incentivo fiscal do programa EC para essas empresas. Esse resultado é significativo para as especificações usando amostra completa,  $\pm 12$  e  $\pm 6$ , e a chance de mulheres dessas firmas usufruir da licença estendida é 24,3%, 11,8% e 9.1% menor do que as outras trabalhadoras do programa, respectivamente.

Tanto na tabela 11 quanto na 12, a quantidade de meses na empresa no início da licença-maternidade está relacionada a uma duração maior do afastamento, porém este é um resultado fraco, que não se mantém quando a amostra se aproxima do *cutoff*, e também de pequena magnitude. O mesmo ocorre com a idade, que é significativa para explicar a duração da licença apenas quando levamos em conta a amostra completa, também nas duas formas de expressar a variável de licença estendida. Mulheres mais velhas têm mais chances de usar o afastamento estendido, mas esse uso decresce conforme a idade aumenta, conforme o mostra o coeficiente de *idade*<sup>2</sup> nas tabelas 11 e 12, e passa a ser negativo quando a mulher atinge 56 anos, idade fora do período fértil.

O fato de a mulher trabalhar no setor financeiro ou de ter concluído o ensino superior não altera em nada a duração da licença-maternidade. Mulheres brancas estão fracamente associadas a uma maior probabilidade de usufruírem uma licença mais longa, porém esse resultado é de pequena magnitude (3,5% de probabilidade e 2 dias a mais de afastamento) e não sobrevive quando a amostra se aproxima do *cutoff*.

A variável *tempo* é estatisticamente significativa para todas as amostras, exceto a que leva em conta as mulheres três meses antes e depois do momento de elegibilidade. Em todos os casos em que a hipótese nula é rejeitada, quanto mais distante do *cutoff*, maior a chance de se usufruir a licença estendida. Para a amostra  $\pm 4$ , um mês acima do ponto de corte aumenta em 3,9% a chance de se usar uma licença mais longa, e aumenta em 2 dias a duração do afastamento.

Tabela 11 – Uso da licença-maternidade estendida

	(1) amostra pleta	(2) com- amostra $\pm 12$	(3) amostra $\pm 6$	(4) amostra $\pm 4$	(5) amostra $\pm 3$	(6) Kernel - 1º estágio
Elegível	0,328*** (0,0272)	0,0844*** (0,0241)	-0,0132 (0,0286)	0,0239 (0,0328)	0,0503 (0,0421)	0,114*** (0,0308)
Meses na empresa	0,0006** (0,0002)	0,0001 (0,0002)	0,0001 (0,0003)	0,0001 (0,0003)	0,0000 (0,0003)	
Idade	0,0167* (0,0071)	0,0087 (0,0069)	0,0000 (0,009)	0,0057 (0,0105)	-0,0029 (0,0123)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,0003** (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	0,0000 (0,0001)	-0,0001 (0,0002)	0,0000 (0,0002)	
Setor financeiro	-0,113 (0,079)	-0,126 (0,073)	-0,107 (0,0793)	-0,0622 (0,0747)	-0,0522 (0,0754)	
Simplex	-0,243*** (0,0208)	-0,118*** (0,0352)	-0,0915* (0,0396)	-0,0422 (0,0453)	-0,0079 (0,0496)	
Superior completo	0,0232 (0,0153)	-0,0154 (0,0203)	-0,0117 (0,0224)	-0,023 (0,0244)	-0,0164 (0,0276)	
Branca	0,0346** (0,0126)	0,0121 (0,0162)	0,0111 (0,0182)	0,0191 (0,0215)	0,0106 (0,025)	
Tempo	0,0016* -0,0008	0,0303*** -0,0053	0,0637*** -0,0080	0,0387* -0,0151	-0,0013 -0,0260	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,00000 (0,0000)	0,0015** (0,0005)	0,0047** (0,0017)	0,0042 (0,0044)	-0,0083 (0,0102)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	0,0000 (0,0000)	-0,0001*** (0,0000)	-0,001*** (0,0002)	0,0015 (0,0013)	0,0114* (0,0049)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	0,0000 (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	-0,0001** (0,0001)	0,0002 (0,0004)	0,0036* (0,0017)	
Constante	-0,154 (0,119)	0,125 (0,111)	0,302* (0,14)	0,172 (0,164)	0,292 (0,193)	
N	84365	17003	9629	6410	4638	15192
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,206	0,141	0,114	0,078	0,04	0,41
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,206	0,141	0,113	0,077	0,038	
Nº de clusters	5542	3423	2712	2127	1649	5910
Obs à esquerda						7302
Obs à direita						7890

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0,05, \*\* p&lt;0,01, \*\*\* p&lt;0,001

Tabela 12 – Duração da licença-maternidade

	(1) amostra pleta	(2) com- amostra $\pm 12$	(3) amostra $\pm 6$	(4) amostra $\pm 4$	(5) amostra $\pm 3$	(6) Kernel
Elegível	19,13*** (1,656)	4,751*** (1,429)	-0,908 (1,67)	1,584 (1,903)	4,19 (2,439)	57,20*** (2,134)
Meses na empresa	0,0348*** (0,0103)	0,0042 (0,0133)	0,0085 (0,0144)	0,0097 (0,0141)	0,0005 (0,0145)	
Idade	1,091* (0,425)	0,607 (0,4)	0,0417 (0,513)	0,298 (0,603)	-0,23 (0,707)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,0182** (0,00621)	-0,0104 (0,00619)	-0,0018 (0,00825)	-0,0054 (0,00971)	0,0031 (0,0116)	
Setor financeiro	-6,973 (4,705)	-7,575 (4,286)	-6,383 (4,648)	-3,898 (4,328)	-3,149 (4,265)	
Simplex	-14,01*** (1,239)	-6,737** (2,088)	-5,333* (2,349)	-2,621 (2,687)	-0,917 (2,932)	
Superior completo	1,66 (0,911)	-0,639 (1,2)	-0,541 (1,339)	-1,118 (1,458)	-0,526 (1,643)	
Branca	2,015** (0,756)	0,657 (0,957)	0,661 (1,082)	1,036 (1,29)	0,656 (1,506)	
Tempo	0,0957* (0,0451)	1,785*** (0,314)	3,738*** (0,473)	2,042* (0,859)	-1,289 (1,479)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,0001 (0,0005)	0,0808** (0,0299)	0,301** (0,098)	0,238 (0,249)	-0,508 (0,586)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	0,0000 (0,000)	-0,0083*** (0,0024)	-0,0574*** (0,0136)	0,107 (0,0748)	0,881** (0,277)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	0,0000 (0,000)	-0,0006* (0,0002)	-0,0087** (0,003)	0,0153 (0,0213)	0,254* (0,0994)	
Constante	109,4*** (7,096)	126,3*** (6,427)	137,2*** (8,011)	130,5*** (9,415)	137,1*** (11,07)	
N	84365	17003	9629	6410	4638	15192
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,213	0,145	0,118	0,08	0,041	0,41
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,213	0,144	0,117	0,078	0,039	
Nº de clusters	5542	3423	2712	2127	1649	5910
Obs à esquerda						7302
Obs à direita						7890

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0,05, \*\* p&lt;0,01, \*\*\* p&lt;0,001

## 6.2 Impacto sobre nível de emprego

Comparando as mulheres do grupo de tratamento e controle, a probabilidade de estar empregada no mercado formal 12 meses após o início da licença-maternidade não se alterou com o programa. Apesar de não apresentarem significância estatística, os coeficientes reportados nas colunas 1, 4, 6 e 8 apresentam a licença estendida como positivas para a chance de a mulher estar empregada no mercado formal, e as demais estão associadas a coeficientes negativos.

Dois anos após o início da licença-maternidade, a licença estendida não altera de maneira estatisticamente significativa o nível de emprego. Apenas as regressões da coluna 1 e 5 apresentam resultados positivos para a prorrogação da licença, o que significa que, na média, as mulheres que usufruíram da licença ampliada têm nível de emprego menor do que as demais. Contudo, nenhum resultado para a variável de licença estendida é estatisticamente diferente de zero.

Para três anos após o nascimento de um filho, a elegibilidade ao programa EC está relacionada à uma probabilidade 3,3% menor de emprego no mercado formal, como mostra a intenção de tratamento na coluna 2. Além disso, usando a especificação do RDD com um LATE na amostra completa, a probabilidade de emprego é 10,4% menor para mulheres que participaram do programa. Entretanto, esse resultado não é confiável e não se sustenta quando a amostra é restrita a pontos mais próximos do *cutoff* ou quando se usa a especificação de CCT do RDD.

O impacto do programa EC para o nível de emprego 48 meses após o início da licença-maternidade é, mais uma vez, negativo, embora fraco. A regressão da intenção de tratamento apresenta coeficiente de -2,8% e a regressão usando LATE para a amostra completa relaciona a licença estendida a -9,57% na probabilidade de estar no mercado de trabalho formal. Porém, para as demais especificações, ainda que os coeficientes em muitos casos sejam negativos, não há significância estatística.

Cinco anos após o início da licença-maternidade, o programa EC não apresenta impactos sobre o nível de emprego, embora todos os coeficientes de licença estendida (e elegibilidade no caso da regressão na coluna 2) sejam negativos. Isso indica que 60 meses após o nascimento de um filho, dois meses a mais de licença não alteram a probabilidade de a mulher estar no mercado de trabalho formal.

Para as covariadas, presentes nas regressões no apêndice B, o tempo de experiência na empresa no momento da licença está positivamente associado à presença na força de trabalho formal, e é relevante para explicar presença no mercado de trabalho formal em todos os períodos analisados. Quanto maior a idade, maior a probabilidade de emprego formal da mulher, mas a níveis decrescentes. Ter completado o ensino superior e trabalhar no setor financeiro no momento de início da licença-maternidade estão forte e positivamente correlacionados à probabilidade de emprego formal, ao contrário de trabalhar em empresas do Simples. Trabalhadoras brancas têm probabilidade um pouco maior de estarem no mercado formal 2, 3 e 4 anos após o início da

Tabela 13 – Emprego após o início da licença-maternidade

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE $\pm 12$ (4)	LATE $\pm 6$ (5)	LATE $\pm 4$ (6)	LATE $\pm 3$ (7)	Kernel (8)
12 meses	0,00687 (0,00736)	-0,0125 (0,00940)	-0,0398 (0,0295)	0,233 (0,237)	-0,442 (2,820)	0,321 (0,661)	-0,249 (0,614)	0,147 (0,173)
N	77751	77751	77751	16315	9155	6114	4444	77751
Obs à esquerda								7279
Obs à direita								7267
24 meses	0,0026 (0,0082)	-0,0177 (0,0102)	-0,0551 (0,0315)	-0,0615 (0,177)	1,7620 (54,96)	-0,0457 (1,001)	-0,6440 (1,258)	-0,0010 (0,167)
N	63711	63711	63711	13956	7881	5254	3819	63711
Obs à esquerda								5645
Obs à direita								5870
36 meses	-0,00633 (0,0101)	-0,0328** (0,0109)	-0,104** (0,0358)	-0,207 (0,170)	-5,624 (27,76)	-0,845 (1,475)	-0,624 (1,326)	-0,177 (0,187)
N	50003	50003	50003	11745	6684	4463	3230	50003
Obs à esquerda								4345
Obs à direita								4657
48 meses	-0,0203 (0,0126)	-0,0281* (0,0112)	-0,0957* (0,0406)	-0,205 (0,209)	1,742 (13,86)	0,100 (1,668)	-0,380 (1,008)	-0,0423 (0,219)
N	37053	37053	37053	9968	5841	3880	2809	37053
Obs à esquerda								3786
Obs à direita								3981
60 meses	-0,0127 (0,0210)	-0,0261 (0,0149)	-0,109 (0,0640)	-0,853 (0,800)	-7,776 (58,66)	-0,949 (1,132)	-0,363 (0,717)	-0,222 (0,800)
N	30099	30099	30099	9115	5443	3621	2632	30099
Obs à esquerda								892
Obs à direita								1323

licença-maternidade.

### 6.3 Impacto sobre salário

O programa EC apresenta efeito significativo e positivo sobre salário 12 meses após o início da licença maternidade nas três primeiras regressões da tabela 14, que são o MQO (coluna 1), a intenção de tratamento (coluna 2) e o RDD usando LATE para a amostra completa (coluna 3). No MQO, a licença estendida está correlacionada a um aumento de 7,7% no salário, na intenção de tratamento, a um aumento de 5,7%, e no LATE com a amostra completa, o impacto é de 18% de aumento no salário.

Embora estatisticamente significantes, esses resultados são fracos, porque nessas amostras, os grupos de tratamento e controle são bastante diferentes entre si, além de as duas primeiras regressões oferecerem um resultado enviesado por conta de endogeneidade. Conforme a amostra

vai se aproximando do *cutoff*, o resultado desaparece, e o mesmo ocorre com a especificação do RDD à maneira de CCT.

O programa EC não teve nenhum impacto sobre salário das mulheres dois, três, quatro e cinco anos após o início da licença-maternidade, conforme exposto na tabela 14. Esse é um bom resultado para o programa EC, pois indica que aumentar a licença-maternidade em 60 dias não traz consequências para a remuneração das mulheres que optarem pelo benefício.

Tabela 14 – Salário após o início da licença-maternidade

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE $\pm 12$ (4)	LATE $\pm 6$ (5)	LATE $\pm 4$ (6)	LATE $\pm 3$ (7)	Kernel (8)
12 meses	0,0774** (0,0259)	0,0567* (0,0256)	0,180* (0,0819)	0,279 (0,444)	-2,210 (22,60)	-0,385 (1,029)	-0,639 (1,323)	0,296 (0,421)
N	62199	62199	62199	13053	7333	4881	3523	62199
Obs à esquerda								5282
Obs à direita								5546
24 meses	0,0514 (0,0268)	0,0221 (0,0272)	0,0684 (0,0830)	0,2220 (0,348)	1,1490 (14,97)	-0,9170 (2,049)	-1,7820 (2,588)	0,315 (0,391)
N	49000	49000	49000	10859	6169	4077	2938	49000
Obs à esquerda								4455
Obs à direita								4563
36 meses	0,0208 (0,0279)	-0,0260 (0,0284)	-0,0845 (0,0970)	0,196 (0,313)	0,619 (2,961)	0,418 (1,144)	0,542 (1,492)	0,363 (0,422)
N	37749	37749	37749	9040	5148	3406	2442	37749
Obs à esquerda								3420
Obs à direita								3552
48 meses	0,0236 (0,0338)	-0,0314 (0,0244)	-0,108 (0,0865)	-0,103 (0,329)	-2,786 (7,712)	-0,746 (1,734)	0,420 (1,467)	-0,195 (0,764)
N	27764	27764	27764	7598	4422	2894	2070	27764
Obs à esquerda								2156
Obs à direita								2581
60 meses	-0,0196 (0,0452)	-0,0464 (0,0367)	-0,184 (0,145)	0,352 (0,856)	3,577 (17,19)	1,013 (1,749)	1,385 (2,105)	-
N	22168	22168	22168	6730	3984	2618	1888	-
Obs à esquerda								-
Obs à direita								-

Sobre as demais variáveis, disponíveis nas tabelas do apêndice B, são relevantes para explicar o salário após o nascimento de um filho a idade da mulher, trabalhar em empresas do Simples no momento de início da licença-maternidade, o nível de escolaridade e a cor da trabalhadora. Trabalhadoras brancas de empresas do programa EC ganham de 23,1 a 25,4% mais do que as trabalhadoras de outras cores nessas firmas. Um ano após o afastamento, as mulheres empregadas em empresas cidadãos do Simples recebem em torno de 42% menos do que nas demais firmas do programa EC, e as com ensino superior completo ganham o dobro



das mulheres que não alcançaram este nível de escolaridade. Trabalhar em empresa do Simples no momento do licença-maternidade tem menor importância no salário dois e três anos após o nascimento do filho. Para quatro e cinco anos, o coeficiente volta a aumentar. Os salários de mães com maior escolaridade tendem a se distanciar cada ano mais da remuneração de mães com menores níveis educacionais.

## 7 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As hipóteses testadas na pesquisa foram que o programa EC aumentaria a duração média da licença-maternidade, ao passo que nível de emprego e salário diminuiriam. A única hipótese comprovada foi a primeira. O programa EC impõe custos para os empregadores e, ainda assim, os níveis de emprego e salário não se alteram com uma duração maior da licença-maternidade. Além disso, embora o período de proteção ao emprego não tenha se alterado, o tempo de afastamento aumentou com o programa EC. Esses resultados são robustos e resistem a testes de sensibilidade e de efeito placebo.

Os resultados encontrados não são inéditos, embora esta seja a primeira pesquisa a estudar especificamente os efeitos do programa EC para o setor privado. Aqui, reportamos resultados muito similares aos observados para a ampliação de 1988, que ampliou a licença-maternidade de 12 semanas para 120 dias (CARVALHO; FIRPO; GONZAGA, 2006), embora no programa EC a prorrogação da licença seja voluntária, mais extensa do que a alteração de 1988 e que não tenha alterado o período de proteção ao emprego, de cinco meses após o parto.

Machado e Neto (2016) mostram que o programa EC aumenta a probabilidade de retenção no emprego seis meses após o início do afastamento, indicando que há menos desligamentos quando as mulheres estão usando o afastamento, mesmo quando se esgota o período de proteção ao emprego. No médio prazo, porém, os resultados das mulheres de empresas cidadãs são iguais aos das demais trabalhadoras, o que vai ao encontro do exposto nesta pesquisa.

O uso de dias adicionais de licença-maternidade por mulheres elegíveis é bastante reportado na literatura, e foi verificado para o FMLA, nos EUA, para reformas no Canadá, Áustria, Alemanha e Noruega (KLIERMAN; LEIBOWITZ, 1999; WALDFOGEL, 1999; BAKER; MILLIGAN, 2008; LALIVE; SCHLOSSER; STEINHAEUER, 2014; SCHÖNBERG; LUDSTECK, 2014; DAHL et al., 2016). No caso austríaco, quando a licença-maternidade e a proteção do emprego aumentam em um ano, as mulheres usam 65% da duração permitida. No programa EC, mesmo sem a ampliação do período de proteção ao emprego, quando a licença-maternidade aumenta em 60 dias, a duração média do afastamento para as mulheres que optaram pela prorrogação é de 57 dias além da licença regular, 95% do tempo adicional, no resultado utilizando o RDD com especificação de CCT. Talvez essa diferença na taxa de uso da licença ampliada ocorra por conta da cobertura do benefício, que é oferecido para todo o mercado de trabalho formal austríaco, e também pela duração da prorrogação do afastamento, que é seis vezes maior na Áustria do que nas empresas cidadãs.

Uma crítica ao programa EC é que as mulheres empregadas em firmas participantes recebem salários superiores à média das trabalhadoras do país, o que torna o programa ruim pela ótica da distribuição de renda. O governo beneficiou 7.021 mulheres com o programa EC e

deixou de arrecadar aproximadamente 69,9 milhões de reais em 2016 por conta das deduções fiscais promovidas pelo programa<sup>1</sup>, desconsiderando o gasto em empresas cidadãs públicas e de capital misto.

Ainda que não seja um gasto exorbitante, o programa EC privilegia mulheres que não são o público preferencial para investimentos do governo. Nesse sentido, uma sugestão seria alterar os moldes em que o programa opera, impondo um teto ao salário das mães no período adicional de licença. Assim, uma mãe remunerada acima do limite, ao optar pelo período mais extenso de afastamento após o parto, receberá menos no período adicional, mas, se desejar retornar ao trabalho ao final dos 120 dias, receberá o salário anterior à licença. Essa proposta amenizaria os efeitos redistributivos negativos do programa.

O programa EC é bem sucedido, uma vez que possibilita que as mulheres se ausentem por um período mais extenso após o parto sem prejuízo para sua carreira em relação à licença regular. Contudo, tanto para 120 quanto para 180 dias de afastamento, a licença-maternidade se mostra insuficiente para reter a mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro após o nascimento de um filho (MACHADO; NETO, 2016). Além disso, a literatura internacional aponta que no longo prazo, as ampliações da licença-maternidade em geral não apresentam impactos para o sucesso escolar ou profissional das crianças beneficiadas, e que quando existem impactos, eles beneficiam filhos de mulheres mais escolarizadas (LIU; SKANS, 2010; RASMUSSEN, 2010; DUSTMANN; SCHÖNBERG, 2012; CARNEIRO; LØKEN; SALVANES, 2015; DANZER; LAVY, 2017).

Dessa forma, uma sugestão para melhorar os níveis de retenção no mercado de trabalho de mães seria investir em outros tipos de políticas, como aumentar a oferta de creches próximas aos postos de trabalho, permitir um retorno gradual às atividades laborais e tentar compatibilizar o horário de trabalho com o escolar. Além disso, sem uma melhor divisão das atividades domésticas e do cuidado com os filhos entre homens e mulheres, o trabalho feminino terá mais barreiras a serem superadas.

---

<sup>1</sup> Para o cálculo, utilizamos a alíquota de pagamento de IRPJ de 15%, assumindo que as empresas deduziram todos os gastos com o programa EC e excluindo as firmas tributadas pelo Simples.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, exploramos os impactos da ampliação da licença-maternidade promovida pelo programa EC para a duração do afastamento após o parto, retenção no mercado de trabalho e renda. Foram comparadas trabalhadoras que tiraram a licença estendida e mulheres que utilizaram a licença regular, de 120 dias. Os resultados indicam que a prorrogação do período de afastamento introduzida pelo programa EC está sendo utilizada, e não há consequências para o mercado de trabalho. Por outro lado, as estatísticas descritivas apontam para uma possível redução no salário de entrada das mulheres das empresas, que dessa forma repassariam o custo do programa para as potenciais beneficiadas.

As políticas de licença-maternidade e de proteção ao emprego são importantes para promover a estabilidade de emprego de mães, e, por isso, podem ser relevantes para a redução do *gap* salarial entre homens e mulheres. A ampliação da licença-maternidade promovida pelo programa EC não altera a retenção de mães no mercado de trabalho ou seus salários, até cinco anos após o nascimento do filho. O impacto nulo do programa sobre retenção de mulheres no emprego é um resultado positivo e verificado mesmo para as trabalhadoras mais escolarizadas e do setor financeiro, que tende a ser mais competitivo que os demais. Entretanto, não pode ser entendido como uma vitória, já que não alterar o nível de emprego significa que, 36 meses após o nascimento de um filho, 41,6% das mulheres não está no mercado de trabalho formal (MACHADO; NETO, 2016).

Atualmente, o programa opera de maneira prejudicial para a arrecadação do Estado e tem propriedades redistributivas negativas, pois as mulheres empregadas em empresas cidadãs apresentam remuneração média superior às demais trabalhadoras do país. Como o governo custeia indiretamente parte do salário dessas trabalhadoras no período adicional de afastamento, ele está beneficiando um público que não constitui alvo preferencial de investimentos do Estado.

A recomendação de que o programa se amplie é de difícil concretização para a realidade brasileira, uma vez que as empresas participantes são bastante diferentes em relação à média das firmas brasileiras. Além disso, o fato de haver custo para a empresa pode prejudicar a empregabilidade de mulheres, caso o programa seja expandido para todo o mercado de trabalho formal. Por outro lado, se o Estado passar a arcar com todos os custos relativos à remuneração dos 60 dias adicionais de afastamento, será preciso avaliar cuidadosamente todos os benefícios da política.

É possível que o programa EC tenha impactos para o desenvolvimento cognitivo das crianças que se beneficiam de mais tempo com a mãe. No entanto, essa questão já foi explorada, e os impactos de longo prazo de ampliações da licença-maternidade são inexistentes ou privilegiam apenas filhos de mulheres mais escolarizadas (LIU; SKANS, 2010; RASMUSSEN, 2010;

DUSTMANN; SCHÖNBERG, 2012; CARNEIRO; LØKEN; SALVANES, 2015; DANZER; LAVY, 2017). Também, o programa tem potencial de atrair a mão de obra feminina para o mercado de trabalho formal, o que pode ser investigado em trabalho futuro.

As limitações desta pesquisa incluem a dificuldade na generalização e predição do que ocorreria se o programa EC fosse oferecido a todas as trabalhadoras do mercado formal. Outra limitação é a impossibilidade de se verificar as mães que evadem e passam a ser parte do mercado informal. Além disso, não foi possível explorar os mecanismos presentes nas empresas cidadãs que culminam na estabilidade de emprego e renda das mulheres beneficiadas. Adicionalmente, não está disponível informação de número de filhos, que poderia ser usada como variável de interesse e de controle nas regressões. As informações disponibilizadas pela RAIS, ainda que muito ricas, não são completamente acuradas, e muitas vezes estão defasadas. Nível de escolaridade e cargo do trabalhador, por exemplo, muitas vezes são reportados apenas no momento de entrada na empresa e nunca são atualizados.

Para o futuro, uma proposta é utilizar a mesma pergunta de pesquisa deste trabalho tomando como referência outro grupo de controle, composto por homens. Aplicando diferenças-em-diferenças, seria possível comparar nível de emprego e salário dos homens em idade fértil com o das mulheres em mesma faixa etária para as empresas do programa EC. Os resultados da pesquisa proposta seriam mais abrangentes do que os deste trabalho, pois indicariam o que ocorre com o salário e emprego de mulheres que não necessariamente se tornaram mães, mas estão em idade fértil. A desvantagem dessa análise é que ela pode dificultar a diferenciação de tendências para o *gap* salarial entre homens e mulheres com o efeito da ampliação da licença. Adicionalmente, é relevante estudar o que ocorre com as empresas após a adesão do programa EC e, assim, compreender o impacto do programa sobre as finanças das empresas e sobre o orçamento público, permitindo inferir a viabilidade de reprodução do modelo para outras empresas.

## REFERÊNCIAS

- ADDATI, L.; CASSIRER, N.; GILCHRIST, K. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office, 2014.
- ALMEIDA, S.; PEREDA, P.; FERREIRA, R. Custos da ampliação da licença-paternidade no brasil. *Revista Brasileira de Estudos de População*, SciELO Brasil, v. 33, n. 3, p. 495–516, 2016.
- ANGRIST, J. D.; IMBENS, G. W.; RUBIN, D. B. Identification of causal effects using instrumental variables. *Journal of the American statistical Association*, Taylor & Francis, v. 91, n. 434, p. 444–455, 1996.
- ANGRIST, J. D.; PISCHKE, J.-S. *Mostly harmless econometrics: An empiricist's companion*. Princeton: Princeton University Press, 2008.
- AVENDANO, M. et al. The long-run effect of maternity leave benefits on mental health: evidence from european countries. *Social Science & Medicine*, Elsevier, v. 132, p. 45–53, 2015.
- BAKER, M.; MILLIGAN, K. Maternal employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates. *Journal of health economics*, Elsevier, v. 27, n. 4, p. 871–887, 2008.
- BAUM, C. L. The effect of state maternity leave legislation and the 1993 family and medical leave act on employment and wages. *Labour Economics*, Elsevier, v. 10, n. 5, p. 573–596, 2003.
- BERGER, L. M.; HILL, J.; WALDFOGEL, J. Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the us. *The Economic Journal*, Wiley Online Library, v. 115, n. 501, 2005.
- BOYNE, G. A. Sources of public service improvement: A critical review and research agenda. *Journal of public administration research and theory*, Oxford University Press, v. 13, n. 3, p. 367–394, 2003.
- CALONICO, S.; CATTANEO, M. D.; TITIUNIK, R. Robust nonparametric confidence intervals for regression-discontinuity designs. *Econometrica*, v. 82, n. 6, p. 2295–2326, 2014.
- CARNEIRO, P.; LØKEN, K. V.; SALVANES, K. G. A flying start? maternity leave benefits and long-run outcomes of children. *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press Chicago, IL, v. 123, n. 2, p. 365–412, 2015.
- CARVALHO, S. S. de; FIRPO, S.; GONZAGA, G. Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 36, n. 3, 2006.
- DAHL, G. B. et al. What is the case for paid maternity leave? *Review of Economics and Statistics*, MIT Press, v. 98, n. 4, p. 655–670, 2016.
- DANZER, N.; LAVY, V. Paid parental leave and children's schooling outcomes. *The Economic Journal*, Wiley Online Library, 2017.
- DUSTMANN, C.; SCHÖNBERG, U. Expansions in maternity leave coverage and children's long-term outcomes. *American Economic Journal: Applied Economics*, American Economic Association, v. 4, n. 3, p. 190–224, 2012.

- EJRNAES, M.; KUNZE, A. What is driving the family gap in women's wages. 2006.
- GUPTA, N. D.; SMITH, N.; VERNER, M. The impact of nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children. *Review of Economics of the Household*, Springer, v. 6, n. 1, p. 65–89, 2008.
- HAHN, J.; TODD, P.; KLAAUW, W. Van der. Identification and estimation of treatment effects with a regression-discontinuity design. *Econometrica*, Wiley Online Library, v. 69, n. 1, p. 201–209, 2001.
- HASHIMOTO, M. et al. The long and short of it: maternity leave coverage and women's labor market outcomes. *Discussion Paper n. 1207*.
- HYDE, J. S. et al. Maternity leave and women's mental health. *Psychology of Women Quarterly*, Wiley Online Library, v. 19, n. 2, p. 257–285, 1995.
- IMBENS, G. W.; LEMIEUX, T. Regression discontinuity designs: A guide to practice. *Journal of econometrics*, Elsevier, v. 142, n. 2, p. 615–635, 2008.
- KLERMAN, J. A.; LEIBOWITZ, A. Job continuity among new mothers. *Demography*, Springer, v. 36, n. 2, p. 145–155, 1999.
- LALIVE, R.; SCHLOSSER, A.; STEINHAEUER, A. Parental leave and mothers' careers: The relative importance of job protection and cash benefits. *The Review of Economic Studies*, v. 81, 2014.
- LALIVE, R.; ZWEIMÜLLER, J. How does parental leave affect fertility and return to work? evidence from two natural experiments. *The Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, v. 124, n. 3, p. 1363–1402, 2009.
- LEIBOWITZ, A. A. An economic perspective on work, family, and well-being. *Work, family, health, and well-being*, Erlbaum Mahwah, NJ, p. 187–200, 2005.
- LIU, Q.; SKANS, O. N. The duration of paid parental leave and children's scholastic performance. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, v. 10, n. 1, 2010.
- MACHADO, C.; NETO, V. R. d. P. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from brazil. Working Paper. 2016.
- MALAFIA, V. M. B. d. *The Effect of Changes in Maternity Leave Policy on Labor Market Outcomes For Females in Brazil*. Tese (Doutorado) — Georgia State University, 2008.
- MANCHESTER, C. F.; LESLIE, L. M.; KRAMER, A. Stop the clock policies and career success in academia. *American Economic Review*, v. 100, n. 2, p. 219–23, 2010.
- MELLO, E. Pereira Goncalves de. *Essays in applied microeconomics*. Tese (Doutorado) — University of Illinois at Urbana-Champaign, Estados Unidos, 2013.
- MENDES, V. V. *Investimentos precoces nas crianças: uma análise dos efeitos da licença maternidade*. Dissertação (Mestrado) — Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.
- PETTIT, B.; HOOK, J. The structure of women's employment in comparative perspective. *Social Forces*, The University of North Carolina Press, v. 84, n. 2, p. 779–801, 2005.

- RASMUSSEN, A. W. Increasing the length of parents' birth-related leave: The effect on children's long-term educational outcomes. *Labour Economics*, Elsevier, v. 17, n. 1, p. 91–100, 2010.
- ROSSIN-SLATER, M.; RUHM, C. J.; WALDFOGEL, J. The effects of california's paid family leave program on mothers' leave-taking and subsequent labor market outcomes. *Journal of Policy Analysis and Management*, Wiley Online Library, v. 32, n. 2, p. 224–245, 2013.
- RUHM, C. J. The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from europe. *The quarterly journal of economics*, MIT Press, v. 113, n. 1, p. 285–317, 1998.
- RUHM, C. J. Parental leave and child health. *Journal of health economics*, Elsevier, v. 19, n. 6, p. 931–960, 2000.
- SANTOS, R. d. *Maternity leave extension, maternal employment and school enrollment: is there a link?* Dissertação (Mestrado) — Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2017.
- SCHÖNBERG, U.; LUDSTECK, J. Expansions in maternity leave coverage and mothers' labor market outcomes after childbirth. *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press Chicago, IL, v. 32, n. 3, p. 469–505, 2014.
- SHONKOFF, J. P.; GARNER, A. S. The lifelong effects of early childhood adversity and toxic stress. *Pediatrics*, Am Acad Pediatrics, v. 129, n. 1, p. e232–e246, 2012.
- SPIESS, C. K.; WROHLICH, K. The parental leave benefit reform in germany: costs and labour market outcomes of moving towards the nordic model. *Population Research and Policy Review*, Springer, v. 27, n. 5, p. 575, 2008.
- STAEHELIN, K.; BERTEA, P. C.; STUTZ, E. Z. Length of maternity leave and health of mother and child-a review. *International Journal of Public Health*, Springer Science & Business Media, v. 52, n. 4, p. 202, 2007.
- TANAKA, S. Parental leave and child health across oecd countries. *The Economic Journal*, Wiley Online Library, v. 115, n. 501, 2005.
- TOMINAGA, P. Conciliação família e trabalho: o processo de formulação da política de licença maternidade no brasil. Brasília: Senado Federal, Instituto Legislativo Brasileiro, 2015.
- WALDFOGEL, J. The effect of children on women's wages. *American sociological review*, JSTOR, p. 209–217, 1997.
- WALDFOGEL, J. Understanding the "family gap" in pay for women with children. *The Journal of Economic Perspectives*, JSTOR, v. 12, n. 1, p. 137–156, 1998.
- WALDFOGEL, J. The impact of the family and medical leave act. *Journal of Policy Analysis and Management*, JSTOR, p. 281–302, 1999.



## Apêndices

## APÊNDICE A – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS ADICIONAIS

A.1 Empresas do Simples

A.2 Empresas do setor financeiro

Tabela 15 – Estatísticas descritivas das empresas cidadãs do Simples

Variáveis	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Número médio de funcionários</b>	12	15	15	19	15	15	16	17	13	12
variação percentual	-	23,5%	-2,4%	25,5%	-17,3%	-4,6%	5,3%	8,1%	-23,3%	-8,4%
<b>% Mulheres</b>	23,8%	38,7%	39,7%	40,1%	40,9%	41,4%	42,0%	43,4%	45,3%	45,6%
variação percentual	-	62,9%	2,6%	1,1%	1,9%	1,3%	1,5%	3,3%	4,3%	0,6%
<b>% Mulheres/total desligamentos</b>	36,9%	36,2%	37,6%	39,7%	39,8%	40,9%	41,7%	42,8%	43,3%	44,0%
variação percentual	-	-1,8%	3,8%	5,5%	0,4%	2,6%	2,0%	2,7%	1,2%	1,6%
<b>% Mulheres/total contratados</b>	38,5%	38,1%	39,3%	39,5%	41,8%	33,4%	42,6%	43,6%	45,2%	43,7%
variação percentual	-	-0,9%	3,2%	0,4%	5,8%	-20,0%	27,3%	2,5%	3,7%	-3,4%
<b>% Mulheres/total gestores</b>	38,9%	39,5%	37,7%	38,3%	41,4%	42,5%	44,8%	46,8%	47,3%	48,1%
variação percentual	-	1,7%	-4,7%	1,6%	8,2%	2,7%	5,3%	4,4%	1,2%	1,7%
<b>Salário médio - mulheres</b>	R\$ 591	R\$ 659	R\$ 710	R\$ 802	R\$ 884	R\$ 950	R\$ 1.068	R\$ 1.166	R\$ 1.216	R\$ 1.351
<b>Salário médio - homens</b>	R\$ 677	R\$ 734	R\$ 790	R\$ 865	R\$ 959	R\$ 1.053	R\$ 1.168	R\$ 1.290	R\$ 1.339	R\$ 1.465
dif. salarial (1-SMM/SMH)	12,7%	10,2%	10,1%	7,2%	7,9%	9,8%	8,6%	9,6%	9,2%	7,8%
variação percentual	-	-19,3%	-1,2%	-28,4%	8,7%	25,1%	-12,8%	12,1%	-4,3%	-15,2%
<b>Salário inicial - mulheres</b>	R\$ 561	R\$ 633	R\$ 672	R\$ 759	R\$ 816	R\$ 866	R\$ 1.014	R\$ 1.095	R\$ 1.155	R\$ 1.269
<b>Salário inicial - homens</b>	R\$ 637	R\$ 699	R\$ 784	R\$ 825	R\$ 911	R\$ 990	R\$ 1.129	R\$ 1.184	R\$ 1.301	R\$ 1.385
dif. salarial (1-SMM/SMH)	12,0%	9,4%	14,3%	8,0%	10,5%	12,5%	10,3%	7,5%	11,2%	8,4%
variação percentual	-	-21,5%	52,5%	-44,0%	30,6%	19,3%	-17,9%	-26,6%	49,1%	-25,4%
<b>Número de empresas</b>	2.422	2.464	2.462	2.556	2.627	2.555	2.458	2.398	2.321	2.134
<b>Empresas Cidadãs</b>	-	-	-	1.591	2.126	2.161	2.168	2.211	2.231	2.134

Tabela 16 – Evolução salarial no Simples, por gênero e nível de escolaridade

Variáveis	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Salário médio</b>										
básico incompleto - mulheres	R\$ 534	R\$ 591	R\$ 628	R\$ 690	R\$ 754	R\$ 817	R\$ 889	R\$ 970	R\$ 1.044	R\$ 1.149
básico incompleto - homens	R\$ 636	R\$ 677	R\$ 730	R\$ 783	R\$ 880	R\$ 973	R\$ 1.082	R\$ 1.199	R\$ 1.252	R\$ 1.414
dif. salarial	16,1%	12,7%	14,0%	11,8%	14,4%	16,0%	17,9%	19,1%	16,6%	18,7%
básico completo - mulheres	R\$ 574	R\$ 641	R\$ 696	R\$ 783	R\$ 855	R\$ 917	R\$ 1.021	R\$ 1.115	R\$ 1.185	R\$ 1.308
básico completo - homens	R\$ 681	R\$ 746	R\$ 808	R\$ 899	R\$ 959	R\$ 1.062	R\$ 1.169	R\$ 1.248	R\$ 1.341	R\$ 1.435
dif. salarial	15,8%	14,1%	13,8%	12,9%	10,9%	13,7%	12,7%	10,6%	11,6%	8,9%
superior incompleto - mulheres	R\$ 666	R\$ 803	R\$ 832	R\$ 974	R\$ 1.096	R\$ 1.177	R\$ 1.373	R\$ 1.502	R\$ 1.421	R\$ 1.524
superior incompleto - homens	R\$ 993	R\$ 971	R\$ 1.062	R\$ 1.258	R\$ 1.245	R\$ 1.388	R\$ 1.504	R\$ 1.580	R\$ 1.636	R\$ 1.757
dif. salarial	32,9%	17,3%	21,7%	22,6%	11,9%	15,3%	8,7%	4,9%	13,1%	13,2%
superior completo - mulheres	R\$ 1.050	R\$ 1.180	R\$ 1.217	R\$ 1.353	R\$ 1.403	R\$ 1.489	R\$ 1.690	R\$ 1.827	R\$ 1.846	R\$ 2.049
superior completo - homens	R\$ 1.405	R\$ 1.496	R\$ 1.603	R\$ 1.620	R\$ 1.858	R\$ 2.071	R\$ 2.192	R\$ 2.298	R\$ 2.254	R\$ 2.409
dif. salarial	25,3%	21,1%	24,1%	16,5%	24,5%	28,1%	22,9%	20,5%	18,1%	14,9%
<b>Salário inicial</b>										
básico incompleto - mulheres	R\$ 494	R\$ 551	R\$ 593	R\$ 656	R\$ 726	R\$ 765	R\$ 846	R\$ 906	R\$ 1.019	R\$ 1.098
básico incompleto - homens	R\$ 584	R\$ 643	R\$ 709	R\$ 759	R\$ 838	R\$ 927	R\$ 1.021	R\$ 1.147	R\$ 1.222	R\$ 1.287
dif. salarial	15,5%	14,4%	16,3%	13,6%	13,3%	17,4%	17,2%	21,0%	16,6%	14,7%
básico completo - mulheres	R\$ 539	R\$ 608	R\$ 651	R\$ 737	R\$ 777	R\$ 828	R\$ 956	R\$ 1.022	R\$ 1.093	R\$ 1.200
básico completo - homens	R\$ 642	R\$ 722	R\$ 776	R\$ 828	R\$ 903	R\$ 977	R\$ 1.112	R\$ 1.165	R\$ 1.290	R\$ 1.365
dif. salarial	16,1%	15,9%	16,1%	11,0%	14,0%	15,2%	14,1%	12,3%	15,3%	12,1%
superior incompleto - mulheres	R\$ 622	R\$ 795	R\$ 804	R\$ 871	R\$ 998	R\$ 996	R\$ 1.150	R\$ 1.251	R\$ 1.207	R\$ 1.296
superior incompleto - homens	R\$ 940	R\$ 969	R\$ 931	R\$ 1.105	R\$ 1.144	R\$ 1.287	R\$ 1.410	R\$ 1.385	R\$ 1.435	R\$ 1.462
dif. salarial	33,9%	17,9%	13,7%	21,1%	12,8%	22,6%	18,4%	9,7%	15,9%	11,3%
superior completo - mulheres	R\$ 963	R\$ 1.217	R\$ 1.061	R\$ 1.211	R\$ 1.246	R\$ 1.346	R\$ 1.613	R\$ 1.637	R\$ 1.641	R\$ 1.767
superior completo - homens	R\$ 1.309	R\$ 1.457	R\$ 1.768	R\$ 1.579	R\$ 1.691	R\$ 1.842	R\$ 2.159	R\$ 2.030	R\$ 1.980	R\$ 2.040
dif. salarial	26,4%	16,5%	40,0%	23,3%	26,3%	27,0%	25,3%	19,4%	17,1%	13,4%
<b>Número de empresas</b>	2.422	2.464	2.462	2.556	2.627	2.555	2.458	2.398	2.321	2.134
<b>Empresas Cidadãs</b>	-	-	-	1.591	2.126	2.161	2.168	2.211	2.231	2.134

Tabela 17 – Estatísticas descritivas das empresas cidadãs do setor financeiro

Variáveis	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Número médio de funcionários</b>	286	295	331	361	382	413	403	417	418	421
variação percentual	-	3,1%	12,1%	9,0%	5,8%	8,3%	-2,4%	3,5%	0,1%	0,7%
<b>% Mulheres</b>	50,0%	43,8%	44,4%	45,9%	46,2%	45,8%	47,0%	46,8%	47,2%	47,6%
variação percentual	-	-12,4%	1,4%	3,3%	0,6%	-0,7%	2,6%	-0,4%	0,7%	0,9%
<b>% Mulheres/total desligamentos</b>	39,9%	41,6%	45,5%	41,3%	43,8%	43,8%	45,3%	45,8%	44,8%	46,0%
variação percentual	-	4,2%	9,4%	-9,2%	6,0%	0,0%	3,5%	1,0%	-2,0%	2,6%
<b>% Mulheres/total contratados</b>	44,0%	44,8%	43,2%	44,8%	45,6%	31,4%	48,1%	48,0%	44,9%	47,4%
variação percentual	-	1,9%	-3,5%	3,5%	1,9%	-31,1%	53,1%	-0,2%	-6,5%	5,6%
<b>% Mulheres/total gestores</b>	26,0%	26,0%	25,3%	25,0%	27,3%	28,5%	29,0%	32,1%	31,9%	30,2%
variação percentual	-	0,0%	-2,6%	-1,3%	9,2%	4,4%	1,8%	10,5%	-0,6%	-5,5%
<b>Salário médio - mulheres</b>	R\$ 4.043	R\$ 4.014	R\$ 4.447	R\$ 5.020	R\$ 5.389	R\$ 6.243	R\$ 6.666	R\$ 7.135	R\$ 7.835	R\$ 8.510
<b>Salário médio - homens</b>	R\$ 6.498	R\$ 6.370	R\$ 7.137	R\$ 7.944	R\$ 8.784	R\$ 9.797	R\$ 10.522	R\$ 10.792	R\$ 12.126	R\$ 13.002
dif. salarial (1-SMM/SMH)	37,8%	37,0%	37,7%	36,8%	38,7%	36,3%	36,6%	33,9%	35,4%	34,5%
variação percentual	-	-2,1%	1,9%	-2,3%	5,0%	-6,1%	1,0%	-7,5%	4,4%	-2,4%
<b>Salário inicial - mulheres</b>	R\$ 3.541	R\$ 3.440	R\$ 3.639	R\$ 4.296	R\$ 4.371	R\$ 4.276	R\$ 5.285	R\$ 5.302	R\$ 5.552	R\$ 6.724
<b>Salário inicial - homens</b>	R\$ 5.400	R\$ 5.387	R\$ 6.795	R\$ 6.590	R\$ 7.249	R\$ 6.380	R\$ 8.360	R\$ 8.416	R\$ 8.847	R\$ 11.180
dif. salarial (1-SMM/SMH)	34,4%	36,1%	46,4%	34,8%	39,7%	33,0%	36,8%	37,0%	37,3%	39,9%
variação percentual	-	5,0%	28,5%	-25,0%	14,1%	-17,0%	11,5%	0,6%	0,7%	7,0%
<b>Número de empresas</b>	262	276	276	286	286	288	287	278	265	266
<b>Empresas Cidadãs</b>	-	-	-	169	192	214	233	247	249	266

Tabela 18 – Evolução salarial no setor financeiro, por gênero e nível de escolaridade

Variáveis	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Salário médio</b>										
básico incompleto - mulheres	R\$ 1.885	R\$ 1.710	R\$ 1.488	R\$ 1.553	R\$ 1.634	R\$ 2.040	R\$ 2.138	R\$ 2.366	R\$ 2.100	R\$ 2.624
básico incompleto - homens	R\$ 2.224	R\$ 2.368	R\$ 2.437	R\$ 2.887	R\$ 3.150	R\$ 3.447	R\$ 3.444	R\$ 3.159	R\$ 3.263	R\$ 3.626
dif. salarial	15,3%	27,8%	39,0%	46,2%	48,1%	40,8%	37,9%	25,1%	35,6%	27,6%
básico completo - mulheres	R\$ 2.337	R\$ 2.534	R\$ 2.551	R\$ 2.649	R\$ 2.986	R\$ 3.514	R\$ 3.414	R\$ 3.440	R\$ 3.394	R\$ 3.835
básico completo - homens	R\$ 3.008	R\$ 3.246	R\$ 3.797	R\$ 4.240	R\$ 4.544	R\$ 5.147	R\$ 5.450	R\$ 5.013	R\$ 5.354	R\$ 5.890
dif. salarial	22,3%	21,9%	32,8%	37,5%	34,3%	31,7%	37,4%	31,4%	36,6%	34,9%
superior incompleto - mulheres	R\$ 2.715	R\$ 2.748	R\$ 3.040	R\$ 3.026	R\$ 3.306	R\$ 3.785	R\$ 3.933	R\$ 4.187	R\$ 4.455	R\$ 4.511
superior incompleto - homens	R\$ 3.873	R\$ 3.865	R\$ 3.968	R\$ 4.379	R\$ 4.832	R\$ 5.369	R\$ 6.220	R\$ 6.089	R\$ 5.765	R\$ 6.369
dif. salarial	29,9%	28,9%	23,4%	30,9%	31,6%	29,5%	36,8%	31,2%	22,7%	29,2%
superior completo - mulheres	R\$ 4.864	R\$ 4.865	R\$ 5.256	R\$ 6.020	R\$ 6.398	R\$ 7.206	R\$ 7.627	R\$ 8.245	R\$ 8.810	R\$ 9.639
superior completo - homens	R\$ 8.048	R\$ 7.835	R\$ 8.658	R\$ 9.752	R\$ 10.663	R\$ 11.519	R\$ 12.300	R\$ 12.642	R\$ 14.186	R\$ 15.271
dif. salarial	39,6%	37,9%	39,3%	38,3%	40,0%	37,4%	38,0%	34,8%	37,9%	36,9%
<b>Salário inicial</b>										
básico incompleto - mulheres	R\$ 1.293	R\$ 875	R\$ 904	R\$ 1.140	R\$ 1.043	R\$ 1.049	R\$ 1.430	R\$ 1.617	R\$ 869	R\$ 1.338
básico incompleto - homens	R\$ 1.415	R\$ 1.947	R\$ 1.646	R\$ 1.560	R\$ 1.478	R\$ 1.362	R\$ 2.567	R\$ 1.578	R\$ 1.968	R\$ 1.892
dif. salarial	8,6%	55,1%	45,1%	26,9%	29,4%	23,0%	44,3%	-2,4%	55,8%	29,3%
básico completo - mulheres	R\$ 1.527	R\$ 1.775	R\$ 1.553	R\$ 2.098	R\$ 2.181	R\$ 2.999	R\$ 2.030	R\$ 2.310	R\$ 2.070	R\$ 2.972
básico completo - homens	R\$ 2.171	R\$ 2.616	R\$ 2.474	R\$ 3.002	R\$ 3.003	R\$ 3.397	R\$ 2.832	R\$ 3.369	R\$ 3.066	R\$ 4.165
dif. salarial	29,7%	32,1%	37,2%	30,1%	27,4%	11,7%	28,3%	31,4%	32,5%	28,6%
superior incompleto - mulheres	R\$ 2.242	R\$ 2.194	R\$ 1.999	R\$ 2.133	R\$ 2.574	R\$ 2.401	R\$ 2.883	R\$ 3.053	R\$ 3.228	R\$ 3.181
superior incompleto - homens	R\$ 2.658	R\$ 2.942	R\$ 2.867	R\$ 3.068	R\$ 3.287	R\$ 3.149	R\$ 4.011	R\$ 4.078	R\$ 3.560	R\$ 4.669
dif. salarial	15,6%	25,4%	30,3%	30,5%	21,7%	23,8%	28,1%	25,1%	9,3%	31,9%
superior completo - mulheres	R\$ 4.454	R\$ 4.328	R\$ 4.724	R\$ 5.173	R\$ 5.488	R\$ 5.114	R\$ 6.342	R\$ 6.188	R\$ 6.623	R\$ 8.033
superior completo - homens	R\$ 6.882	R\$ 6.538	R\$ 8.383	R\$ 8.553	R\$ 9.047	R\$ 8.254	R\$ 9.807	R\$ 10.272	R\$ 10.658	R\$ 13.222
dif. salarial	35,3%	33,8%	43,6%	39,5%	39,3%	38,0%	35,3%	39,8%	37,9%	39,2%
<b>Número de empresas</b>	262	276	276	286	286	288	287	278	265	266
<b>Empresas Cidadãs</b>	-	-	-	169	192	214	233	247	249	266

## APÊNDICE B – REGRESSÕES COMPLETAS

B.1 Emprego

B.2 Salário

Tabela 19 – Emprego - 12 meses

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0125 (0,00940)						
Licença estendida	0,00687 (0,00736)		-0,0398 (0,0295)	0,233 (0,237)	-0,442 (2,820)	0,321 (0,661)	-0,249 (0,614)	0,147 (0,173)
Meses na empresa	0,0009*** (0,0001)	0,0009*** (0,0001)	0,0009*** (0,0001)	0,0009*** (0,0001)	0,001* (0,0005)	0,001*** (0,0002)	0,001*** (0,0002)	
Idade	0,0213*** (0,003)	0,0214*** (0,003)	0,0221*** (0,003)	0,0146* (0,0067)	0,0209 (0,0110)	0,0131 (0,0102)	0,0127 (0,0130)	
Idade <sup>2</sup>	-0,0003*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0002* (0,0001)	-0,0003* (0,0001)	-0,0002 (0,0002)	-0,0002 (0,0002)	
Setor financeiro	0,0656*** (0,0115)	0,0645*** (0,0114)	0,0594*** (0,0107)	0,0965* (0,0401)	0,0362 (0,279)	0,0849 (0,0526)	0,0493 (0,0348)	
Simples	-0,104*** (0,0129)	-0,105*** (0,0128)	-0,114*** (0,0141)	-0,065 (0,0343)	-0,122 (0,186)	-0,0872* (0,0353)	-0,102* (0,0437)	
Superior completo	0,0894*** (0,0061)	0,0896*** (0,0061)	0,0904*** (0,0062)	0,0916*** (0,0113)	0,0788*** (0,0159)	0,101*** (0,0154)	0,114*** (0,0175)	
Branca	0,0057 (0,0053)	0,0060 (0,0053)	0,0073 (0,0053)	0,0130 (0,0113)	0,0260 (0,0368)	0,0090 (0,0264)	0,0211 (0,0271)	
Tempo	-0,000674*** (0,0001)	-0,000399* (0,0002)	-0,0003 (0,0002)	-0,0102 (0,0095)	0,0282 (0,160)	-0,0170 (0,0255)	0,0182 (0,0198)	
Tempo <sup>2</sup>	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0001 (0,0005)	0,0037 (0,0146)	-0,0049 (0,0041)	-0,0040 (0,0123)	
Tempo <sup>3</sup>	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0001)	-0,0006 (0,0023)	0,0004 (0,0016)	-0,0025 (0,0058)	
Tempo <sup>4</sup>	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0000 (0,0000)	-0,0001 (0,0004)	0,0003 (0,0005)	-0,0002 (0,0026)	
Constante	0,353*** (0,0464)	0,357*** (0,0468)	0,352*** (0,0467)	0,383*** (0,108)	0,474 (0,912)	0,403 (0,235)	0,550 (0,312)	
N	77751	77751	77751	16315	9155	6114	4444	77751
R <sup>2</sup>	0,047	0,047	0,045	.	.	.	.	
R <sup>2</sup> ajustado	0,047	0,047	0,044	.	.	.	.	
Nº de clusters	5386	5386	5386	3316	2615	2061	1607	
Obs à esquerda								7279
Obs à direita								7267

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001



Tabela 20 – Emprego - 24 meses

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0177 (0,0102)						
Licença estendida	0,0026 (0,0082)		-0,0551 (0,0315)	-0,0615 (0,177)	1,7620 (54,96)	-0,0457 (1,001)	-0,6440 (1,258)	-0,0010 (0,167)
Meses na empresa	0,000899*** (0,0000755)	0,000899*** (0,0000749)	0,000921*** (0,0000726)	0,000985*** (0,000129)	0,000533 (0,0134)	0,00105*** (0,000264)	0,00110*** (0,000280)	
Idade	0,0102** (0,00359)	0,0103** (0,00360)	0,0111** (0,00364)	0,0065 (0,00673)	0,0019 (0,273)	0,0107 (0,0127)	0,0057 (0,0150)	
Idade <sup>2</sup>	-0,000171** (0,0000562)	-0,000172** (0,0000564)	-0,000185** (0,0000570)	-0,000132 (0,000108)	0,0000128 (0,00669)	-0,000205 (0,000227)	-0,000144 (0,000229)	
Setor financeiro	0,0616*** (0,00827)	0,0612*** (0,00819)	0,0527*** (0,00907)	0,0556** (0,0208)	0,207 (4,519)	0,0550 (0,0439)	0,0399 (0,0646)	
Simplex	-0,0811*** (0,0134)	-0,0811*** (0,0133)	-0,0916*** (0,0149)	-0,0736* (0,0299)	0,0174 (2,968)	-0,0890* (0,0426)	-0,0531 (0,0596)	
Superior completo	0,0941*** (0,00619)	0,0941*** (0,00617)	0,0947*** (0,00615)	0,0904*** (0,0101)	0,0684 (0,429)	0,0978*** (0,0155)	0,120*** (0,0221)	
Branca	0,0167** (0,00627)	0,0169** (0,00636)	0,0188** (0,00640)	0,0373* (0,0153)	-0,0132 (1,593)	0,0442 (0,0439)	0,0541 (0,0481)	
Tempo	-0,000858*** (0,000147)	-0,000466* (0,000219)	-0,000350 (0,000277)	0,00259 (0,00788)	-0,118 (3,600)	-0,00174 (0,0528)	0,0321 (0,0609)	
Tempo <sup>2</sup>	0,000000838 (0,00000323)	0,00000250 (0,00000317)	0,00000332 (0,00000323)	0,000640 (0,000352)	-0,00444 (0,196)	-0,00137 (0,00442)	-0,00818 (0,0158)	
Tempo <sup>3</sup>	0,000000108* (4,74e-08)	3,93e-08 (5,42e-08)	2,30e-08 (6,13e-08)	-0,0000406 (0,0000432)	0,00197 (0,0580)	0,000629 (0,00159)	0,000947 (0,00682)	
Tempo <sup>4</sup>	2,12e-10 (6,80e-10)	-3,23e-10 (6,46e-10)	-4,83e-10 (6,74e-10)	-0,00000768** (0,00000292)	0,000181 (0,00641)	0,000322 (0,000623)	0,00138 (0,00320)	
Constante	0,514*** (0,0562)	0,521*** (0,0560)	0,515*** (0,0558)	0,592*** (0,102)	0,192 (9,981)	0,514* (0,201)	0,739 (0,443)	
N	63711	63711	63711	13956	7881	5254	3819	63711
R <sup>2</sup>	0,037	0,038	0,034	0,041	.	0,045	.	
R <sup>2</sup> ajustado	0,037	0,037	0,034	0,040	.	0,043	.	
Nº de clusters	5008	5008	5008	2916	2221	1744	1362	
Obs à esquerda								5645
Obs à direita								5870

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 21 – Emprego - 36 meses

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0328** (0,0109)						
Licença estendida	-0,00633 (0,0101)		-0,104** (0,0358)	-0,207 (0,170)	-5,624 (27,76)	-0,845 (1,475)	-0,624 (1,326)	-0,177 (0,187)
Meses na empresa	0,000857*** (0,0000697)	0,000853*** (0,0000694)	0,000889*** (0,0000676)	0,000918*** (0,000145)	0,00224 (0,00625)	0,00106** (0,000381)	0,000922** (0,000311)	
Idade	0,00585 (0,00426)	0,00586 (0,00427)	0,00696 (0,00428)	0,00278 (0,00742)	0,0353 (0,130)	0,0130 (0,0166)	-0,00186 (0,0189)	
Idade <sup>2</sup>	-0,000121 (0,0000678)	-0,000121 (0,0000679)	-0,000140* (0,0000678)	-0,0000825 (0,000119)	-0,000833 (0,00316)	-0,000262 (0,000282)	-0,0000191 (0,000296)	
Setor financeiro	0,0442*** (0,00915)	0,0455*** (0,00917)	0,0298* (0,0128)	0,0143 (0,0262)	-0,402 (2,394)	-0,00404 (0,101)	0,0251 (0,0742)	
Simplex	-0,0763*** (0,0150)	-0,0745*** (0,0149)	-0,0911*** (0,0164)	-0,113*** (0,0334)	-0,485 (1,842)	-0,122 (0,0790)	-0,103 (0,0684)	
Superior completo	0,0819*** (0,00623)	0,0817*** (0,00623)	0,0823*** (0,00606)	0,0738*** (0,0108)	0,0744 (0,119)	0,0734** (0,0233)	0,0886*** (0,0226)	
Branca	0,0204** (0,00628)	0,0203** (0,00634)	0,0233*** (0,00649)	0,0208 (0,0125)	0,223 (1,025)	0,0348 (0,0700)	0,0151 (0,0660)	
Tempo	-0,00103*** (0,000225)	-0,000302 (0,000289)	0,0000424 (0,000400)	0,00746 (0,00755)	0,395 (1,943)	0,0404 (0,0901)	0,0198 (0,0795)	
Tempo <sup>2</sup>	-0,00000795** (0,00000300)	-0,00000544 (0,00000307)	-0,00000376 (0,00000326)	0,000990* (0,000444)	0,0289 (0,138)	0,00335 (0,00731)	-0,000525 (0,0140)	
Tempo <sup>3</sup>	0,000000170 (9,73e-08)	-6,98e-09 (0,000000103)	-0,000000115 (0,000000129)	-0,0000589 (0,0000402)	-0,00731 (0,0360)	0,00157 (0,00184)	0,00375 (0,00629)	
Tempo <sup>4</sup>	1,86e-09 (9,81e-10)	4,26e-10 (9,70e-10)	-5,54e-10 (1,15e-09)	-0,0000102** (0,00000355)	-0,000991 (0,00491)	0,000411 (0,000693)	0,00120 (0,00294)	
Constante	0,595*** (0,0650)	0,609*** (0,0645)	0,604*** (0,0636)	0,709*** (0,113)	1,542 (5,088)	0,688* (0,309)	0,869 (0,495)	
N	50003	50003	50003	11745	6684	4463	3230	50003
R <sup>2</sup>	0,028	0,028	0,020	.	.	.	.	
R <sup>2</sup> ajustado	0,027	0,028	0,020	.	.	.	.	
Nº de clusters	4602	4602	4602	2548	1942	1533	1187	
Obs à esquerda								4345
Obs à direita								4657

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 22 – Emprego - 48 meses

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0281* (0,0112)						
Licença estendida	-0,0203 (0,0126)		-0,0957* (0,0406)	-0,205 (0,209)	1,742 (13,86)	0,100 (1,668)	-0,380 (1,008)	-0,0423 (0,219)
Meses na empresa	0,000744*** (0,0000696)	0,000740*** (0,0000691)	0,000754*** (0,0000704)	0,000826*** (0,000140)	0,000372 (0,00383)	0,000839 (0,000444)	0,000863*** (0,000251)	
Idade	0,00275 (0,00435)	0,00277 (0,00434)	0,00303 (0,00436)	-0,00282 (0,00795)	0,0143 (0,128)	-0,000407 (0,0191)	-0,0179 (0,0254)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,0000805 (0,0000699)	-0,0000804 (0,0000699)	-0,0000856 (0,0000699)	-0,0000135 (0,000126)	-0,000183 (0,00133)	-0,0000546 (0,000255)	0,000221 (0,000393)	
Setor financeiro	0,0317** (0,0108)	0,0338** (0,0105)	0,0239 (0,0138)	0,00154 (0,0324)	0,151 (0,954)	0,0188 (0,0532)	0,0288 (0,0513)	
Simplex	-0,0578*** (0,0165)	-0,0553*** (0,0164)	-0,0650*** (0,0174)	-0,114** (0,0401)	0,0264 (1,027)	-0,0788 (0,0726)	-0,0582 (0,0640)	
Superior completo	0,0714*** (0,00681)	0,0715*** (0,00680)	0,0711*** (0,00686)	0,0729*** (0,0130)	0,0700 (0,0465)	0,0890*** (0,0228)	0,0896** (0,0312)	
Branca	0,0135* (0,00649)	0,0130* (0,00652)	0,0154* (0,00664)	0,0121 (0,0132)	-0,0438 (0,462)	0,00425 (0,0766)	0,0314 (0,0516)	
Tempo	-0,000860** (0,000267)	-0,000365 (0,000360)	-0,0000229 (0,000495)	0,00821 (0,00899)	-0,126 (0,992)	-0,0135 (0,0994)	0,0416 (0,0497)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,0000182*** (0,00000465)	-0,0000174*** (0,00000472)	-0,0000153** (0,00000493)	0,00137** (0,000442)	-0,00501 (0,0758)	0,00217 (0,00848)	0,0202 (0,0137)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	1,31e-08 (0,000000160)	-0,000000124 (0,000000169)	-0,000000232 (0,000000199)	-0,0000656 (0,0000516)	0,00232 (0,0186)	0,000643 (0,00152)	-0,00741 (0,00739)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	1,45e-09 (1,31e-09)	3,75e-10 (1,34e-09)	-6,20e-10 (1,58e-09)	-0,0000121** (0,00000379)	0,000223 (0,00256)	0,0000852 (0,000594)	-0,00339 (0,00300)	
Constante	0,665*** (0,0654)	0,673*** (0,0653)	0,679*** (0,0655)	0,807*** (0,132)	0,0390 (5,317)	0,683 (0,613)	1,023 (0,563)	
N	37053	37053	37053	9968	5841	3880	2809	37053
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,019	0,019	0,016	.	.	0,015	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,019	0,019	0,015	.	.	0,012	.	
Nº de clusters	3964	3964	3964	2112	1607	1269	995	
Obs à esquerda								3786
Obs à direita								3981

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 23 – Emprego - 60 meses

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0261 (0,0149)						
Licença estendida	-0,0127 (0,0210)		-0,109 (0,0640)	-0,853 (0,800)	-7,776 (58,66)	-0,949 (1,132)	-0,363 (0,717)	-0,222 (0,800)
Meses na empresa	0,000775*** (0,0000724)	0,000773*** (0,0000718)	0,000780*** (0,0000764)	0,000930** (0,000283)	0,00311 (0,0162)	0,00106* (0,000424)	0,000793*** (0,000221)	
Idade	0,00111 (0,00497)	0,00116 (0,00498)	0,00121 (0,00500)	0,00101 (0,0134)	-0,00477 (0,0778)	-0,000535 (0,0174)	0,00167 (0,0170)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,0000660 (0,0000784)	-0,0000666 (0,0000784)	-0,0000677 (0,0000783)	-0,0000897 (0,000216)	-0,000262 (0,00207)	-0,0000658 (0,000274)	-0,0000637 (0,000267)	
Setor financeiro	0,00766 (0,0122)	0,00804 (0,0119)	0,00285 (0,0150)	-0,0581 (0,102)	-0,495 (4,181)	-0,00591 (0,0893)	0,0209 (0,0392)	
Simplex	-0,0573** (0,0179)	-0,0566** (0,0179)	-0,0606** (0,0185)	-0,133 (0,0740)	-0,503 (3,222)	-0,0847 (0,0897)	-0,0542 (0,0587)	
Superior completo	0,0581*** (0,00760)	0,0582*** (0,00764)	0,0568*** (0,00760)	0,0484* (0,0208)	0,0401 (0,159)	0,0486 (0,0323)	0,0650* (0,0253)	
Branca	0,00985 (0,00673)	0,00966 (0,00681)	0,0121 (0,00703)	0,0312 (0,0271)	0,291 (2,176)	0,0532 (0,0661)	0,0245 (0,0466)	
Tempo	-0,000197 (0,00104)	0,00125 (0,00126)	0,00194 (0,00165)	0,0504 (0,0456)	0,578 (4,362)	0,0476 (0,0679)	0,0153 (0,0456)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,00000436 (0,0000498)	0,0000495 (0,0000552)	0,0000649 (0,0000661)	0,00292 (0,00194)	0,0552 (0,408)	0,00285 (0,00959)	0,0154 (0,0141)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	5,87e-08 (0,000000806)	0,000000799 (0,000000862)	0,000000871 (0,000000980)	-0,000577 (0,000537)	-0,0119 (0,0917)	0,00164 (0,00219)	-0,000790 (0,00645)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	1,03e-09 (3,97e-09)	4,38e-09 (4,22e-09)	4,20e-09 (4,63e-09)	-0,0000476 (0,0000387)	-0,00187 (0,0142)	0,000543 (0,000649)	-0,00194 (0,00263)	
Constante	0,695*** (0,0774)	0,705*** (0,0763)	0,715*** (0,0778)	0,885*** (0,196)	2,421 (12,81)	0,874* (0,356)	0,696* (0,326)	
N	30099	30099	30099	9115	5443	3621	2632	30099
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,012	0,012	0,009	.	.	.	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,012	0,012	0,008	.	.	.	.	
Nº de clusters	3507	3507	3507	1737	1380	1111	882	
Obs à esquerda								892
Obs à direita								1323

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 24 – Salário - 12 meses

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		0,0567* (0,0256)						0,296 (0,421)
Licença estendida	0,0774** (0,0259)		0,180* (0,0819)	0,279 (0,444)	-2,210 (22,60)	-0,385 (1,029)	-0,639 (1,323)	
Meses na empresa	0,0007 (0,0004)	0,0007* (0,0004)	0,0006 (0,0004)	0,0002 (0,0004)	0,0004 (0,0026)	0,0002 (0,0005)	0,0003 (0,0005)	
Idade	0,0626*** (0,0077)	0,0636*** (0,0077)	0,0609*** (0,0081)	0,0707*** (0,0126)	0,0666 (0,0674)	0,0720*** (0,0199)	0,0553* (0,0273)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,0005*** (0,0001)	-0,0005*** (0,0001)	-0,0005*** (0,0001)	-0,0007** (0,0002)	-0,0007 (0,0005)	-0,0007* (0,0003)	-0,0004 (0,0004)	
Setor financeiro	0,092 (0,0576)	0,081 (0,0564)	0,106 (0,0615)	0,063 (0,0794)	-0,176 (2,323)	0,031 (0,0962)	0,001 (0,115)	
Simplex	-0,426*** (0,0312)	-0,444*** (0,0309)	-0,405*** (0,0359)	-0,443*** (0,0595)	-0,631 (1,350)	-0,462*** (0,0863)	-0,417*** (0,107)	
Superior completo	1,026*** (0,0293)	1,027*** (0,0294)	1,024*** (0,0290)	1,024*** (0,0373)	1,011*** (0,0673)	1,000*** (0,0434)	1,028*** (0,0501)	
Branca	0,238*** (0,0172)	0,240*** (0,0170)	0,234*** (0,0182)	0,237*** (0,0220)	0,231** (0,0714)	0,254*** (0,0344)	0,250*** (0,0459)	
Tempo	0,0012** (0,000417)	0,0008 (0,000543)	0,0004 (0,000764)	-0,0060 (0,0179)	0,1400 (1,306)	0,0454 (0,0427)	0,0665 (0,0406)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,0000* (0,0000110)	0,0000* (0,0000110)	0,0000 (0,0000121)	0,0005 (0,00101)	0,0144 (0,121)	0,0123 (0,00834)	0,0155 (0,0372)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	-0,0000** (7,82e-08)	0,0000 (7,78e-08)	0,0000 (0,000000107)	0,0000 (0,0000907)	-0,0024 (0,0199)	-0,0019 (0,00255)	-0,0050 (0,0145)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-0,0000** (0,0000)	-0,0000** (0,0000)	-0,0000* (0,0000)	0,0000 (0,0000)	-0,0004 (0,0036)	-0,0006 (0,0008)	-0,0015 (0,0008)	
Constante	5,882*** (0,119)	5,860*** (0,117)	5,883*** (0,121)	5,768*** (0,217)	6,580 (7,629)	5,932*** (0,404)	6,242*** (0,700)	
N	62199	62199	62199	13053	7333	4881	3523	62199
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,474	0,473	0,472	0,432	.	0,403	0,361	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,474	0,473	0,472	0,431	.	0,401	0,359	
Nº de clusters	4704	4704	4704	2805	2146	1677	1298	
Obs à esquerda								5282
Obs à direita								5546

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 25 – Salário - 24 meses

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		0,0221 (0,0272)						0,315 (0,391)
Licença estendida	0,0514 (0,0268)		0,0684 (0,0830)	0,2220 (0,348)	1,1490 (14,97)	-0,9170 (2,049)	-1,7820 (2,588)	
Meses na empresa	0,0003 (0,000365)	0,0004 (0,000362)	0,0003 (0,000373)	-0,0003 (0,000371)	-0,0005 (0,00441)	0,0000 (0,000747)	0,0003 (0,000931)	
Idade	0,0698*** (0,00863)	0,0705*** (0,00862)	0,0695*** (0,00890)	0,0754*** (0,0152)	0,0681 (0,130)	0,0825* (0,0359)	0,0580 (0,0392)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000626*** (0,000133)	-0,000638*** (0,000133)	-0,000622*** (0,000137)	-0,000701** (0,000247)	-0,000532 (0,00282)	-0,000869 (0,000646)	-0,000529 (0,000618)	
Setor financeiro	0,0967 (0,0581)	0,0886 (0,0562)	0,0993 (0,0606)	0,0376 (0,0740)	0,133 (1,210)	0,0123 (0,137)	0,000547 (0,183)	
Simplex	-0,421*** (0,0321)	-0,430*** (0,0317)	-0,418*** (0,0348)	-0,451*** (0,0514)	-0,425 (0,550)	-0,390*** (0,116)	-0,364* (0,180)	
Superior completo	1,048*** (0,0308)	1,049*** (0,0310)	1,048*** (0,0306)	1,028*** (0,0416)	1,003*** (0,161)	1,009*** (0,0514)	1,032*** (0,0668)	
Branca	0,228*** (0,0166)	0,229*** (0,0166)	0,227*** (0,0171)	0,230*** (0,0243)	0,215 (0,310)	0,277*** (0,0658)	0,290*** (0,0799)	
Tempo	0,00173** (0,000541)	0,00174* (0,000758)	0,00157 (0,000969)	-0,00523 (0,0157)	-0,0650 (1,025)	0,0764 (0,110)	0,134 (0,0951)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,0000291* (0,0000123)	0,0000295* (0,0000125)	0,0000283* (0,0000137)	0,000808 (0,000888)	-0,00244 (0,0568)	0,00292 (0,0113)	-0,00521 (0,0690)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	-0,000000471** (0,000000148)	-0,000000469** (0,000000166)	-0,000000445* (0,000000194)	0,0000418 (0,0000869)	0,000871 (0,0177)	-0,000898 (0,00359)	-0,00231 (0,0269)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-7,07e-09** (2,26e-09)	-7,08e-09** (2,28e-09)	-6,86e-09** (2,55e-09)	-0,00000459 (0,00000703)	0,000113 (0,00199)	0,000296 (0,00149)	0,00119 (0,0136)	
Constante	5,920*** (0,133)	5,913*** (0,131)	5,920*** (0,133)	5,834*** (0,227)	5,687** (2,038)	6,009*** (0,402)	6,610*** (1,014)	
N	49000	49000	49000	10859	6169	4077	2938	49000
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,454	0,453	0,453	0,418	0,208	0,258	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,453	0,453	0,453	0,417	0,207	0,255	.	
Nº de clusters	4355	4355	4355	2453	1823	1417	1097	
Obs à esquerda								4455
Obs à direita								4563

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 26 – Salário - 36 meses

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0260 (0,0284)						
Licença estendida	0,0208 (0,0279)		-0,0845 (0,0970)	0,196 (0,313)	0,619 (2,961)	0,418 (1,144)	0,542 (1,492)	0,363 (0,422)
Meses na empresa	0,0000289 (0,000346)	0,0000342 (0,000347)	0,0000658 (0,000339)	-0,000451 (0,000386)	-0,000603 (0,000978)	-0,000599 (0,000536)	-0,000338 (0,000593)	
Idade	0,0640*** (0,00907)	0,0644*** (0,00909)	0,0654*** (0,00915)	0,0724*** (0,0158)	0,0529 (0,0314)	0,0453 (0,0247)	0,0492 (0,0324)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000589*** (0,000141)	-0,000596*** (0,000142)	-0,000613*** (0,000142)	-0,000707** (0,000254)	-0,000369 (0,000603)	-0,000287 (0,000408)	-0,000391 (0,000509)	
Setor financeiro	0,0800 (0,0614)	0,0772 (0,0603)	0,0644 (0,0678)	0,0347 (0,0763)	0,0768 (0,248)	0,0278 (0,0766)	0,0120 (0,0910)	
Simplex	-0,414*** (0,0343)	-0,417*** (0,0341)	-0,428*** (0,0372)	-0,402*** (0,0553)	-0,359*** (0,0961)	-0,366*** (0,0729)	-0,356*** (0,0874)	
Superior completo	1,068*** (0,0334)	1,068*** (0,0335)	1,068*** (0,0337)	1,044*** (0,0488)	1,026*** (0,0547)	1,047*** (0,0550)	1,080*** (0,0594)	
Branca	0,225*** (0,0179)	0,226*** (0,0180)	0,228*** (0,0184)	0,253*** (0,0263)	0,236 (0,130)	0,249*** (0,0671)	0,217* (0,0930)	
Tempo	0,00291*** (0,000629)	0,00378*** (0,000906)	0,00411** (0,00127)	-0,00816 (0,0140)	-0,0354 (0,214)	-0,0161 (0,0743)	0,00847 (0,102)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,0000260* (0,0000114)	0,0000293* (0,0000118)	0,0000310* (0,0000123)	0,00140 (0,000864)	-0,000221 (0,0149)	0,00342 (0,0102)	0,0316 (0,0255)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	-0,00000132*** (0,000000269)	-0,00000154*** (0,000000308)	-0,00000164*** (0,000000398)	0,0000763 (0,0000746)	0,000443 (0,00404)	-0,000481 (0,00236)	-0,0112 (0,00997)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-1,44e-08*** (3,24e-09)	-1,62e-08*** (3,45e-09)	-1,72e-08*** (4,09e-09)	-0,00000791 (0,00000678)	0,0000765 (0,000536)	-0,000191 (0,000870)	-0,00583 (0,00487)	
Constante	6,189*** (0,138)	6,200*** (0,138)	6,195*** (0,137)	6,007*** (0,240)	6,192*** (0,458)	6,377*** (0,395)	6,316*** (0,680)	
N	37749	37749	37749	9040	5148	3406	2442	37749
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,430	0,430	0,428	0,406	0,347	0,381	0,367	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,430	0,430	0,428	0,405	0,346	0,379	0,363	
Nº de clusters	3938	3938	3938	2102	1562	1222	941	
Obs à esquerda								3420
Obs à direita								3552

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 27 – Salário - 48 meses

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0314 (0,0244)						
Licença estendida	0,0236 (0,0338)		-0,108 (0,0865)	-0,103 (0,329)	-2,786 (7,712)	-0,746 (1,734)	0,420 (1,467)	-0,195 (0,764)
Meses na empresa	-0,000255 (0,000336)	-0,000253 (0,000336)	-0,000234 (0,000326)	-0,000556 (0,000353)	0,000193 (0,00192)	-0,000445 (0,000591)	-0,000726 (0,000565)	
Idade	0,0697*** (0,0104)	0,0700*** (0,0104)	0,0703*** (0,0104)	0,0678*** (0,0165)	0,0488 (0,0427)	0,0427 (0,0311)	0,0552 (0,0407)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000713*** (0,000163)	-0,000717*** (0,000163)	-0,000722*** (0,000162)	-0,000701** (0,000262)	-0,000506 (0,000578)	-0,000336 (0,000477)	-0,000517 (0,000646)	
Setor financeiro	0,0627 (0,0705)	0,0602 (0,0709)	0,0487 (0,0751)	0,0155 (0,0734)	-0,147 (0,632)	0,0303 (0,0979)	0,0422 (0,0824)	
Simplex	-0,402*** (0,0387)	-0,402*** (0,0389)	-0,409*** (0,0400)	-0,403*** (0,0641)	-0,416 (0,258)	-0,389** (0,148)	-0,441*** (0,0840)	
Superior completo	1,093*** (0,0384)	1,093*** (0,0384)	1,093*** (0,0387)	1,055*** (0,0551)	1,032*** (0,0885)	1,030*** (0,0602)	1,045*** (0,0637)	
Branca	0,227*** (0,0196)	0,227*** (0,0197)	0,230*** (0,0198)	0,251*** (0,0282)	0,344 (0,335)	0,294** (0,103)	0,206* (0,0990)	
Tempo	0,00220** (0,000830)	0,00327*** (0,000903)	0,00370** (0,00113)	0,00375 (0,0154)	0,211 (0,564)	0,0440 (0,120)	-0,0207 (0,0895)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,0000105 (0,0000116)	0,0000135 (0,0000114)	0,0000163 (0,0000116)	0,000643 (0,00108)	0,0158 (0,0458)	0,00259 (0,0136)	0,0330 (0,0271)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	-0,00000157*** (0,000000459)	-0,00000188*** (0,000000446)	-0,00000200*** (0,000000468)	0,0000328 (0,0000940)	-0,00431 (0,0115)	0,00149 (0,00278)	-0,00414 (0,0120)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-1,59e-08*** (4,27e-09)	-1,84e-08*** (4,06e-09)	-1,95e-08*** (4,18e-09)	-0,00000162 (0,00000893)	-0,000504 (0,00159)	0,000552 (0,00100)	-0,00509 (0,00575)	
Constante	6,229*** (0,159)	6,245*** (0,158)	6,251*** (0,158)	6,324*** (0,268)	7,211*** (2,037)	6,829*** (0,663)	6,428*** (0,823)	
N	27764	27764	27764	7598	4422	2894	2070	27764
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,414	0,414	0,412	0,395	.	0,299	0,368	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,414	0,414	0,412	0,394	.	0,296	0,365	
Nº de clusters	3388	3388	3388	1720	1287	1005	784	
Obs à esquerda								2156
Obs à direita								2581

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001



Tabela 28 – Salário - 60 meses

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0464 (0,0367)						
Licença estendida	-0,0196 (0,0452)		-0,184 (0,145)	0,352 (0,856)	3,577 (17,19)	1,013 (1,749)	1,385 (2,105)	- -
Meses na empresa	-0,000376 (0,000346)	-0,000378 (0,000348)	-0,000363 (0,000336)	-0,000566 (0,000552)	-0,00147 (0,00464)	-0,000710 (0,000709)	-0,000574 (0,000780)	
Idade	0,0821*** (0,0117)	0,0824*** (0,0117)	0,0822*** (0,0116)	0,0717*** (0,0184)	0,0831 (0,0849)	0,0667 (0,0350)	0,0858 (0,0650)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000958*** (0,000181)	-0,000961*** (0,000181)	-0,000959*** (0,000180)	-0,000819** (0,000286)	-0,000839 (0,000799)	-0,000715 (0,000530)	-0,00108 (0,00103)	
Setor financeiro	0,0756 (0,0623)	0,0763 (0,0618)	0,0670 (0,0613)	0,122 (0,0933)	0,346 (1,352)	0,0743 (0,117)	0,0324 (0,148)	
Simplex	-0,389*** (0,0418)	-0,388*** (0,0418)	-0,392*** (0,0429)	-0,400*** (0,0663)	-0,309 (0,558)	-0,423*** (0,0890)	-0,435*** (0,106)	
Superior completo	1,115*** (0,0399)	1,115*** (0,0398)	1,114*** (0,0400)	1,080*** (0,0598)	1,039*** (0,138)	1,045*** (0,0654)	1,081*** (0,0800)	
Branca	0,228*** (0,0208)	0,228*** (0,0209)	0,232*** (0,0212)	0,237*** (0,0339)	0,0898 (0,680)	0,199 (0,104)	0,143 (0,135)	
Tempo	0,00757* (0,00324)	0,0102** (0,00381)	0,0112** (0,00423)	-0,0192 (0,0531)	-0,274 (1,331)	-0,0528 (0,118)	-0,0399 (0,144)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,000261 (0,000155)	0,000359* (0,000176)	0,000378* (0,000177)	0,00122 (0,00232)	-0,0199 (0,115)	0,00607 (0,0124)	0,0445 (0,0292)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	0,00000215 (0,00000240)	0,00000349 (0,00000268)	0,00000349 (0,00000253)	0,000425 (0,000580)	0,00619 (0,0290)	-0,00172 (0,00314)	-0,0146 (0,0126)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	1,54e-09 (1,17e-08)	7,61e-09 (1,30e-08)	6,65e-09 (1,17e-08)	0,0000180 (0,0000412)	0,000878 (0,00411)	-0,000870 (0,00115)	-0,00829 (0,00568)	
Constante	6,194*** (0,178)	6,210*** (0,179)	6,231*** (0,183)	6,266*** (0,344)	5,385 (4,939)	6,231*** (0,785)	5,924*** (1,313)	
N	22168	22168	22168	6730	3984	2618	1888	
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,406	0,406	0,405	0,391	.	0,256	0,128	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,406	0,406	0,404	0,390	.	0,252	0,123	
Nº de clusters	2988	2988	2988	1414	1104	876	693	
Obs à esquerda								
Obs à direita								

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

## APÊNDICE C – RESULTADOS ADICIONAIS

### C.1 Mulheres com ensino superior completo

Tabela 29 – Uso da licença-maternidade estendida - Superior Completo

	(1) amostra completa	(2) amostra ±12	(3) amostra ±6	(4) amostra ±4	(5) amostra ±3	(6) Kernel
Elegível	0,200*** (0,0229)	0,0447** (0,0162)	-0,0234 (0,0207)	-0,00147 (0,0247)	0,0245 (0,0311)	
Elegível*Sup. Comp.	0,885*** (0,0161)	0,913*** (0,0134)	0,932*** (0,00924)	0,954*** (0,00664)	0,978*** (0,00524)	0,188*** (0,0492)
Meses na empresa	0,000246*** (0,0000693)	0,000102 (0,000104)	0,000163 (0,000107)	0,000158 (0,000119)	0,0000262 (0,000134)	
Idade	0,0159* (0,00642)	0,0115 (0,00640)	0,00581 (0,00790)	0,00851 (0,00913)	0,00523 (0,0103)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000251** (0,0000940)	-0,000186 (0,0000963)	-0,0000946 (0,000121)	-0,000125 (0,000140)	-0,0000770 (0,000159)	
Setor financeiro	-0,0481 (0,0266)	-0,0323 (0,0200)	-0,0239 (0,0191)	-0,0126 (0,0160)	-0,00853 (0,0145)	
Simplex	-0,209*** (0,0167)	-0,0999*** (0,0293)	-0,0805** (0,0290)	-0,0439 (0,0326)	-0,0247 (0,0370)	
Superior completo	-0,312*** (0,0148)	-0,280*** (0,0228)	-0,290*** (0,0231)	-0,288*** (0,0244)	-0,267*** (0,0268)	
Branca	0,0214* (0,0105)	0,00851 (0,0146)	0,00740 (0,0156)	0,0190 (0,0188)	0,0112 (0,0218)	
Tempo	0,00109** (0,000370)	0,0186*** (0,00397)	0,0430*** (0,00661)	0,0238* (0,0110)	-0,00846 (0,0194)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,00000510 (0,00000589)	0,000831* (0,000349)	0,00366** (0,00140)	0,000152 (0,00331)	-0,00613 (0,00857)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	-0,000000101 (6,42e-08)	-0,0000845** (0,0000266)	-0,000810*** (0,000175)	0,00118 (0,000931)	0,00834* (0,00376)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-2,05e-10 (7,79e-10)	-0,00000600* (0,00000270)	-0,000129** (0,0000408)	0,000317 (0,000266)	0,00243 (0,00145)	
Constante	-0,0415 (0,106)	0,0940 (0,104)	0,210 (0,124)	0,132 (0,145)	0,167 (0,165)	
N	84365	17003	9629	6410	4638	
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,528	0,461	0,457	0,434	0,426	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,528	0,460	0,456	0,433	0,424	
Nº de clusters	5542	3423	2712	2127	1649	
Obs à esquerda						12828
Obs à direita						24213

Erros-padrão em parênteses

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

Tabela 30 – Duração da licença-maternidade - Superior Completo

	(1) amostra completa	(2) amostra ±12	(3) amostra ±6	(4) amostra ±4	(5) amostra ±3	(6) Kernel
Elegível	11,77*** (1,396)	2,517** (0,973)	-1,483 (1,246)	0,150 (1,463)	2,726 (1,829)	
Elegível*Sup. Comp.	50,66*** (0,981)	51,34*** (0,886)	52,60*** (0,647)	53,84*** (0,558)	55,44*** (0,540)	56,73*** (1,604)
Meses na empresa	0,0165*** (0,00430)	0,00617 (0,00657)	0,00992 (0,00669)	0,0104 (0,00706)	0,00202 (0,00786)	
Idade	1,044** (0,384)	0,769* (0,372)	0,371 (0,450)	0,457 (0,523)	0,233 (0,597)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,0167** (0,00560)	-0,0125* (0,00559)	-0,00614 (0,00689)	-0,00666 (0,00804)	-0,00355 (0,00922)	
Setor financeiro	-3,233 (1,706)	-2,299 (1,312)	-1,715 (1,264)	-1,101 (1,027)	-0,672 (0,815)	
Simples	-12,05*** (1,001)	-5,742** (1,747)	-4,717** (1,725)	-2,717 (1,930)	-1,869 (2,167)	
Superior completo	-17,52*** (0,898)	-15,51*** (1,376)	-16,22*** (1,393)	-16,06*** (1,470)	-14,77*** (1,601)	
Branca	1,259* (0,638)	0,454 (0,868)	0,452 (0,940)	1,030 (1,141)	0,693 (1,328)	
Tempo	0,0694** (0,0228)	1,131*** (0,238)	2,567*** (0,413)	1,197 (0,640)	-1,698 (1,104)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,000315 (0,000361)	0,0456* (0,0212)	0,240** (0,0827)	0,00687 (0,193)	-0,387 (0,500)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	-0,00000604 (0,00000412)	-0,00518** (0,00161)	-0,0476*** (0,0109)	0,0916 (0,0540)	0,710*** (0,215)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-3,21e-09 (4,98e-08)	-0,000332* (0,000164)	-0,00821*** (0,00242)	0,0221 (0,0157)	0,186* (0,0838)	
Constante	115,8*** (6,344)	124,5*** (6,029)	132,0*** (7,077)	128,2*** (8,313)	130,1*** (9,516)	
N	84365	17003	9629	6410	4638	
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,526	0,449	0,444	0,422	0,418	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,526	0,449	0,443	0,421	0,416	
Nº de clusters	5542	3423	2712	2127	1649	
Obs à esquerda						12828
Obs à direita						24213

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 31 – Emprego 12 meses - Superior Completo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0143 (0,0106)						
Elegível*Sup. Comp.		0,00428 (0,00779)						
Licença estendida	0,0108 (0,0106)		-0,0477 (0,0342)	0,255 (0,256)	-0,405 (2,446)	0,358 (0,762)	-0,257 (0,681)	
Lic. Est.*Sup. Comp.	-0,00870 (0,0100)		0,0174 (0,0202)	-0,0369 (0,0724)	0,0400 (0,320)	-0,0606 (0,203)	0,0220 (0,261)	0,0677 (0,111)
Meses na empresa	0,000927*** (0,0000778)	0,000927*** (0,0000775)	0,000946*** (0,0000787)	0,000900*** (0,000139)	0,000974* (0,000400)	0,000981*** (0,000210)	0,000966*** (0,000175)	
Idade	0,0212*** (0,00303)	0,0214*** (0,00301)	0,0221*** (0,00302)	0,0144* (0,00679)	0,0211* (0,00979)	0,0129 (0,0103)	0,0128 (0,0126)	
Idade <sup>2</sup>	-0,000316*** (0,0000469)	-0,000319*** (0,0000467)	-0,000331*** (0,0000469)	-0,000208 (0,000109)	-0,000324* (0,000134)	-0,000199 (0,000164)	-0,000198 (0,000196)	
Setor financeiro	0,0653*** (0,0114)	0,0643*** (0,0114)	0,0598*** (0,0108)	0,0954* (0,0396)	0,0434 (0,218)	0,0840 (0,0507)	0,0499 (0,0321)	
Simplex	-0,104*** (0,0129)	-0,105*** (0,0128)	-0,116*** (0,0143)	-0,0635 (0,0355)	-0,119 (0,161)	-0,0863* (0,0364)	-0,102* (0,0433)	
Superior completo	0,0924*** (0,00642)	0,0872*** (0,00654)	0,0843*** (0,00771)	0,102*** (0,0228)	0,0674 (0,0963)	0,118 (0,0612)	0,109 (0,0679)	
Branca	0,00572 (0,00529)	0,00591 (0,00535)	0,00732 (0,00555)	0,0128 (0,0114)	0,0254 (0,0318)	0,00821 (0,0276)	0,0213 (0,0278)	
Tempo	-0,000676*** (0,000124)	-0,000398* (0,000181)	-0,000323 (0,000226)	-0,0104 (0,00968)	0,0251 (0,131)	-0,0170 (0,0255)	0,0179 (0,0185)	
Tempo <sup>2</sup>	0,00000341 (0,00000296)	0,00000406 (0,00000300)	0,00000412 (0,00000298)	0,0000469 (0,000540)	0,00344 (0,0123)	-0,00473 (0,00405)	-0,00399 (0,0123)	
Tempo <sup>3</sup>	5,94e-08 (3,10e-08)	2,51e-08 (3,50e-08)	2,02e-08 (3,66e-08)	0,0000329 (0,0000521)	-0,000578 (0,00196)	0,000374 (0,00177)	-0,00248 (0,00600)	
Tempo <sup>4</sup>	-1,05e-10 (4,40e-10)	-2,92e-10 (4,47e-10)	-2,97e-10 (4,40e-10)	-0,00000256 (0,00000427)	-0,000112 (0,000346)	0,000327 (0,000499)	-0,000153 (0,00260)	
Constante	0,352*** (0,0464)	0,358*** (0,0469)	0,353*** (0,0469)	0,381*** (0,109)	0,459 (0,774)	0,397 (0,248)	0,550 (0,311)	
N	77751	77751	77751	16315	9155	6114	4444	33765
R <sup>2</sup>	0,047	0,047	0,044	.	.	.	.	
R <sup>2</sup> ajustado	0,047	0,047	0,044	.	.	.	.	
Nº de clusters	5386	5386	5386	3316	2615	2061	1607	
Obs à esquerda								3923
Obs à direita								3620

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 32 – Emprego 24meses - Superior Completo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0234 (0,0120)						
Elegível*Sup. Comp.		0,0128 (0,00868)						
Licença estendida	-0,00117 (0,0107)		-0,0712* (0,0359)	-0,0496 (0,176)	1,769 (53,96)	-0,0420 (1,036)	-0,674 (1,262)	
Lic. Est.*Sup. Comp.	0,00861 (0,0104)		0,0370 (0,0222)	-0,0225 (0,0560)	-0,000947 (0,321)	-0,00596 (0,117)	0,128 (0,233)	0,0301 (0,113)
Meses na empresa	0,000898*** (0,0000756)	0,000898*** (0,0000744)	0,000917*** (0,0000724)	0,000984*** (0,000131)	0,000531 (0,0131)	0,00105*** (0,000265)	0,00109*** (0,000264)	
Idade	0,0103** (0,00359)	0,0103** (0,00361)	0,0112** (0,00363)	0,00643 (0,00671)	0,00189 (0,269)	0,0107 (0,0127)	0,00601 (0,0149)	
Idade <sup>2</sup>	-0,000171** (0,0000561)	-0,000172** (0,0000564)	-0,000186** (0,0000570)	-0,000131 (0,000108)	0,0000136 (0,00658)	-0,000205 (0,000228)	-0,000149 (0,000227)	
Setor financeiro	0,0620*** (0,00844)	0,0605*** (0,00820)	0,0543*** (0,00881)	0,0549** (0,0210)	0,208 (4,445)	0,0549 (0,0430)	0,0433 (0,0600)	
Simplex	-0,0816*** (0,0134)	-0,0810*** (0,0133)	-0,0937*** (0,0151)	-0,0728* (0,0298)	0,0178 (2,913)	-0,0889* (0,0433)	-0,0566 (0,0582)	
Superior completo	0,0915*** (0,00677)	0,0879*** (0,00684)	0,0836*** (0,00789)	0,0959*** (0,0152)	0,0686 (0,464)	0,0993** (0,0319)	0,0907 (0,0533)	
Branca	0,0167** (0,00627)	0,0168** (0,00640)	0,0189** (0,00643)	0,0370* (0,0151)	-0,0134 (1,565)	0,0440 (0,0446)	0,0548 (0,0482)	
Tempo	-0,000856*** (0,000147)	-0,000457* (0,000219)	-0,000346 (0,000278)	0,00250 (0,00785)	-0,118 (3,538)	-0,00178 (0,0532)	0,0303 (0,0593)	
Tempo <sup>2</sup>	0,000000803 (0,00000324)	0,00000240 (0,00000318)	0,00000316 (0,00000324)	0,000637 (0,000352)	-0,00447 (0,192)	-0,00138 (0,00441)	-0,00756 (0,0155)	
Tempo <sup>3</sup>	0,000000107* (4,71e-08)	3,68e-08 (5,42e-08)	1,87e-08 (6,11e-08)	-0,0000404 (0,0000431)	0,00198 (0,0570)	0,000627 (0,00160)	0,000929 (0,00672)	
Tempo <sup>4</sup>	2,02e-10 (6,81e-10)	-3,41e-10 (6,46e-10)	-5,23e-10 (6,72e-10)	-0,00000768** (0,00000292)	0,000181 (0,00629)	0,000322 (0,000626)	0,00129 (0,00314)	
Constante	0,515*** (0,0562)	0,524*** (0,0564)	0,518*** (0,0560)	0,590*** (0,102)	0,191 (9,797)	0,513* (0,205)	0,738 (0,437)	
N	63711	63711	63711	13956	7881	5254	3819	27138
R <sup>2</sup>	0,038	0,038	0,034	0,040	.	0,045	.	
R <sup>2</sup> ajustado	0,037	0,037	0,034	0,040	.	0,043	.	
Nº de clusters	5008	5008	5008	2916	2221	1744	1362	
Obs à esquerda								3921
Obs à direita								3088

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 33 – Emprego 36 meses - Superior Completo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0373** (0,0122)						
Elegível*Sup. Comp.		0,00978 (0,00932)						
Licença estendida	-0,00772 (0,0125)		-0,116** (0,0368)	-0,179 (0,160)	-5,223 (24,04)	-0,861 (1,481)	-0,626 (1,324)	
Lic. Est.*Sup. Comp.	0,00326 (0,0114)		0,0298 (0,0254)	-0,0574 (0,0781)	-0,273 (1,912)	0,0326 (0,199)	0,0315 (0,250)	-0,147 (0,160)
Meses na empresa	0,000857*** (0,0000697)	0,000853*** (0,0000691)	0,000885*** (0,0000666)	0,000913*** (0,000150)	0,00215 (0,00547)	0,00106** (0,000382)	0,000920** (0,000300)	
Idade	0,00585 (0,00426)	0,00583 (0,00427)	0,00700 (0,00428)	0,00266 (0,00737)	0,0334 (0,114)	0,0132 (0,0167)	-0,00162 (0,0189)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000121 (0,0000678)	-0,000120 (0,0000679)	-0,000140* (0,0000679)	-0,0000806 (0,000118)	-0,000792 (0,00278)	-0,000264 (0,000284)	-0,0000229 (0,000295)	
Setor financeiro	0,0444*** (0,00923)	0,0448*** (0,00917)	0,0311* (0,0125)	0,0129 (0,0280)	-0,389 (2,203)	-0,00333 (0,102)	0,0259 (0,0742)	
Simplex	-0,0764*** (0,0150)	-0,0745*** (0,0149)	-0,0923*** (0,0163)	-0,111*** (0,0330)	-0,458 (1,594)	-0,123 (0,0785)	-0,104 (0,0678)	
Superior completo	0,0811*** (0,00687)	0,0780*** (0,00705)	0,0751*** (0,00800)	0,0869*** (0,0175)	0,142 (0,513)	0,0653 (0,0462)	0,0817 (0,0535)	
Branca	0,0204** (0,00628)	0,0203** (0,00635)	0,0233*** (0,00651)	0,0204 (0,0125)	0,211 (0,902)	0,0354 (0,0703)	0,0150 (0,0655)	
Tempo	-0,00103*** (0,000225)	-0,000290 (0,000288)	0,0000325 (0,000400)	0,00730 (0,00751)	0,375 (1,731)	0,0404 (0,0902)	0,0189 (0,0775)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,00000797** (0,00000300)	-0,00000555 (0,00000307)	-0,00000395 (0,00000327)	0,000978* (0,000445)	0,0271 (0,121)	0,00335 (0,00731)	-0,000475 (0,0140)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	0,000000169 (9,71e-08)	-1,20e-08 (0,000000102)	-0,000000114 (0,000000128)	-0,0000589 (0,0000401)	-0,00692 (0,0319)	0,00159 (0,00182)	0,00379 (0,00626)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	1,86e-09 (9,81e-10)	3,90e-10 (9,66e-10)	-5,51e-10 (1,15e-09)	-0,0000102** (0,00000355)	-0,000929 (0,00431)	0,000414 (0,000689)	0,00119 (0,00292)	
Constante	0,596*** (0,0650)	0,611*** (0,0646)	0,606*** (0,0638)	0,705*** (0,112)	1,477 (4,460)	0,689* (0,310)	0,865 (0,489)	
N	50003	50003	50003	11745	6684	4463	3230	20836
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,028	0,028	0,020	.	.	.	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,027	0,028	0,020	.	.	.	.	
Nº de clusters	4602	4602	4602	2548	1942	1533	1187	
Obs à esquerda								2723
Obs à direita								2315

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 34 – Emprego 48 meses - Superior Completo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0303* (0,0133)						
Elegível*Sup. Comp.		0,00468 (0,0118)						
Licença estendida	-0,0308* (0,0150)		-0,101* (0,0414)	-0,216 (0,193)	1,950 (17,22)	0,0754 (1,696)	-0,384 (1,011)	
Lic. Est.*Sup. Comp.	0,0256 (0,0148)		0,0112 (0,0359)	0,0215 (0,0876)	0,290 (1,710)	0,0362 (0,124)	0,0145 (0,227)	-0,0727 (0,237)
Meses na empresa	0,000742*** (0,0000693)	0,000740*** (0,0000690)	0,000753*** (0,0000697)	0,000828*** (0,000144)	0,000308 (0,00483)	0,000842 (0,000447)	0,000863*** (0,000248)	
Idade	0,00275 (0,00435)	0,00277 (0,00434)	0,00303 (0,00437)	-0,00278 (0,00793)	0,0174 (0,165)	-0,000469 (0,0191)	-0,0179 (0,0254)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,0000804 (0,0000700)	-0,0000804 (0,0000699)	-0,0000855 (0,0000700)	-0,0000140 (0,000126)	-0,000213 (0,00170)	-0,0000536 (0,000255)	0,000220 (0,000393)	
Setor financeiro	0,0323** (0,0108)	0,0335** (0,0105)	0,0241 (0,0138)	0,00199 (0,0332)	0,182 (1,278)	0,0191 (0,0527)	0,0289 (0,0515)	
Simple	-0,0585*** (0,0165)	-0,0552*** (0,0164)	-0,0653*** (0,0173)	-0,115** (0,0391)	0,0399 (1,263)	-0,0804 (0,0740)	-0,0588 (0,0635)	
Superior completo	0,0673*** (0,00727)	0,0704*** (0,00699)	0,0693*** (0,00783)	0,0684*** (0,0192)	0,00159 (0,366)	0,0806* (0,0399)	0,0867 (0,0495)	
Branca	0,0135* (0,00649)	0,0130* (0,00651)	0,0154* (0,00665)	0,0122 (0,0133)	-0,0545 (0,595)	0,00511 (0,0775)	0,0314 (0,0516)	
Tempo	-0,000867** (0,000268)	-0,000360 (0,000361)	-0,0000220 (0,000495)	0,00827 (0,00890)	-0,150 (1,286)	-0,0131 (0,0996)	0,0413 (0,0499)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,0000184*** (0,00000467)	-0,0000174*** (0,00000473)	-0,0000154** (0,00000498)	0,00137** (0,000440)	-0,00675 (0,0976)	0,00214 (0,00844)	0,0201 (0,0138)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	1,13e-08 (0,000000161)	-0,000000127 (0,000000170)	-0,000000234 (0,000000199)	-0,0000660 (0,0000512)	0,00278 (0,0242)	0,000662 (0,00153)	-0,00738 (0,00743)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	1,44e-09 (1,31e-09)	3,55e-10 (1,34e-09)	-6,35e-10 (1,58e-09)	-0,0000121** (0,00000379)	0,000281 (0,00329)	0,0000915 (0,000599)	-0,00339 (0,00302)	
Constante	0,666*** (0,0655)	0,673*** (0,0654)	0,680*** (0,0658)	0,808*** (0,131)	-0,0607 (6,718)	0,689 (0,618)	1,023 (0,562)	
N	37053	37053	37053	9968	5841	3880	2809	15123
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,019	0,019	0,016	.	.	0,017	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,019	0,019	0,015	.	.	0,014	.	
Nº de clusters	3964	3964	3964	2112	1607	1269	995	
Obs à esquerda								1912
Obs à direita								1967

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 35 – Emprego 60 meses - Superior Completo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE $\pm 12$ (4)	LATE $\pm 6$ (5)	LATE $\pm 4$ (6)	LATE $\pm 3$ (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0287 (0,0184)						
Elegível*Sup. Comp.		0,00550 (0,0200)						
Licença estendida	-0,0247 (0,0247)		-0,113 (0,0702)	-0,841 (0,733)	-6,997 (45,31)	-1,101 (1,124)	-0,507 (0,745)	
Lic. Est.*Sup. Comp.	0,0308 (0,0224)		0,00943 (0,0755)	-0,0239 (0,255)	-0,338 (4,110)	0,290 (0,237)	0,393 (0,218)	0,119 (0,622)
Meses na empresa	0,000775*** (0,0000719)	0,000773*** (0,0000719)	0,000780*** (0,0000770)	0,000928** (0,000292)	0,00289 (0,0126)	0,00108** (0,000416)	0,000796*** (0,000217)	
Idade	0,00119 (0,00497)	0,00117 (0,00498)	0,00124 (0,00499)	0,000893 (0,0128)	-0,00545 (0,0741)	0,000472 (0,0178)	0,00423 (0,0172)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,0000672 (0,0000783)	-0,0000668 (0,0000784)	-0,0000681 (0,0000781)	-0,0000879 (0,000206)	-0,000230 (0,00162)	-0,0000787 (0,000281)	-0,000102 (0,000270)	
Setor financeiro	0,00775 (0,0121)	0,00774 (0,0118)	0,00284 (0,0149)	-0,0585 (0,106)	-0,463 (3,493)	-0,00113 (0,0846)	0,0232 (0,0283)	
Simplex	-0,0576** (0,0179)	-0,0565** (0,0179)	-0,0607** (0,0185)	-0,132 (0,0714)	-0,457 (2,463)	-0,0937 (0,0870)	-0,0681 (0,0546)	
Superior completo	0,0552*** (0,00746)	0,0576*** (0,00812)	0,0559*** (0,0104)	0,0530 (0,0406)	0,119 (0,914)	-0,0176 (0,0491)	-0,0117 (0,0483)	
Branca	0,00995 (0,00673)	0,00966 (0,00681)	0,0121 (0,00707)	0,0311 (0,0265)	0,266 (1,726)	0,0590 (0,0662)	0,0260 (0,0477)	
Tempo	-0,000252 (0,00103)	0,00124 (0,00125)	0,00194 (0,00165)	0,0503 (0,0453)	0,531 (3,496)	0,0470 (0,0687)	0,00867 (0,0461)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,00000636 (0,0000495)	0,0000488 (0,0000548)	0,0000648 (0,0000660)	0,00292 (0,00193)	0,0507 (0,325)	0,00242 (0,00982)	0,0139 (0,0142)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	3,18e-08 (0,000000801)	0,000000789 (0,000000856)	0,000000870 (0,000000977)	-0,000577 (0,000535)	-0,0109 (0,0735)	0,00190 (0,00217)	0,000102 (0,00638)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	9,11e-10 (3,95e-09)	4,33e-09 (4,19e-09)	4,19e-09 (4,61e-09)	-0,0000476 (0,0000385)	-0,00171 (0,0113)	0,000610 (0,000654)	-0,00168 (0,00261)	
Constante	0,695*** (0,0774)	0,705*** (0,0763)	0,715*** (0,0779)	0,884*** (0,196)	2,269 (10,13)	0,884* (0,365)	0,683* (0,330)	
N	30099	30099	30099	9115	5443	3621	2632	12160
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,012	0,012	0,009	.	.	.	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,012	0,012	0,008	.	.	.	.	
Nº de clusters	3507	3507	3507	1737	1380	1111	882	
Obs à esquerda								818
Obs à direita								1114

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001



Tabela 36 – Salário 12 meses - Superior Completo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		0,0666* (0,0295)						
Elegível*Sup. Comp.		-0,0211 (0,0255)						
Licença estendida	0,0767** (0,0272)		0,217* (0,0971)	0,386 (0,449)	-1,743 (13,63)	-0,531 (1,192)	-0,736 (1,500)	
Lic. Est.*Sup. Comp.	0,00134 (0,0376)		-0,0756 (0,0625)	-0,167 (0,0963)	0,133 (1,520)	0,247 (0,348)	0,241 (0,583)	0,157 (0,337)
Meses na empresa	0,000671 (0,000363)	0,000714* (0,000359)	0,000634 (0,000381)	0,000204 (0,000394)	0,000410 (0,00164)	0,000252 (0,000471)	0,000263 (0,000480)	
Idade	0,0626*** (0,00774)	0,0636*** (0,00769)	0,0604*** (0,00825)	0,0701*** (0,0128)	0,0681 (0,0414)	0,0726*** (0,0202)	0,0558* (0,0269)	
Idade <sup>2</sup>	-0,000492*** (0,000117)	-0,000511*** (0,000117)	-0,000458*** (0,000123)	-0,000650** (0,000204)	-0,000676 (0,000400)	-0,000712* (0,000328)	-0,000443 (0,000413)	
Setor financeiro	0,0917 (0,0579)	0,0824 (0,0567)	0,104 (0,0604)	0,0589 (0,0793)	-0,116 (1,283)	0,0344 (0,0910)	0,00546 (0,104)	
Simplex	-0,426*** (0,0312)	-0,444*** (0,0309)	-0,400*** (0,0370)	-0,436*** (0,0603)	-0,603 (0,810)	-0,467*** (0,0867)	-0,423*** (0,102)	
Superior completo	1,026*** (0,0344)	1,039*** (0,0332)	1,050*** (0,0380)	1,070*** (0,0517)	0,974* (0,424)	0,933*** (0,113)	0,969*** (0,167)	
Branca	0,238*** (0,0172)	0,240*** (0,0170)	0,235*** (0,0182)	0,238*** (0,0221)	0,229*** (0,0449)	0,256*** (0,0357)	0,250*** (0,0463)	
Tempo	0,00121** (0,000415)	0,000778 (0,000542)	0,000403 (0,000750)	-0,00698 (0,0179)	0,110 (0,745)	0,0447 (0,0424)	0,0623 (0,0370)	
Tempo <sup>2</sup>	0,0000255* (0,0000110)	0,0000246* (0,0000109)	0,0000236* (0,0000118)	0,000461 (0,00101)	0,0116 (0,0697)	0,0120 (0,00833)	0,0147 (0,0387)	
Tempo <sup>3</sup>	-0,000000218** (7,79e-08)	-0,000000152 (7,78e-08)	-0,000000128 (0,000000104)	0,0000524 (0,0000910)	-0,00192 (0,0114)	-0,00171 (0,00271)	-0,00436 (0,0155)	
Tempo <sup>4</sup>	-4,52e-09** (1,55e-09)	-4,11e-09** (1,47e-09)	-4,05e-09* (1,76e-09)	-0,000000455 (0,00000762)	-0,000353 (0,00209)	-0,000575 (0,000815)	-0,00138 (0,00780)	
Constante	5,882*** (0,118)	5,854*** (0,117)	5,877*** (0,121)	5,748*** (0,218)	6,416 (4,537)	5,960*** (0,427)	6,258*** (0,724)	
N	62199	62199	62199	13053	7333	4881	3523	29498
R <sup>2</sup>	0,474	0,473	0,472	0,428	.	0,392	0,359	
R <sup>2</sup> ajustado	0,474	0,473	0,472	0,427	.	0,390	0,357	
Nº de clusters	4704	4704	4704	2805	2146	1677	1298	
Obs à esquerda								3216
Obs à direita								3043

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 37 – Salário 24 meses - Superior Completo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		0,0387 (0,0325)						
Elegível*Sup. Comp.		-0,0341 (0,0280)						
Licença estendida	0,0526 (0,0275)		0,110 (0,0977)	0,282 (0,337)	1,110 (15,11)	-1,159 (2,239)	-1,901 (2,651)	
Lic. Est.*Sup. Comp.	-0,00262 (0,0381)		-0,0858 (0,0685)	-0,100 (0,0981)	0,00853 (0,238)	0,302 (0,327)	0,333 (0,606)	0,307 (0,365)
Meses na empresa	0,000349 (0,000364)	0,000371 (0,000363)	0,000350 (0,000370)	-0,000283 (0,000368)	-0,000469 (0,00446)	0,0000464 (0,000778)	0,000274 (0,000907)	
Idade	0,0698*** (0,00865)	0,0705*** (0,00863)	0,0692*** (0,00896)	0,0751*** (0,0153)	0,0685 (0,132)	0,0845* (0,0379)	0,0583 (0,0391)	
Idade <sup>2</sup>	-0,000626*** (0,000133)	-0,000639*** (0,000133)	-0,000618*** (0,000137)	-0,000694** (0,000247)	-0,000539 (0,00285)	-0,000903 (0,000680)	-0,000531 (0,000615)	
Setor financeiro	0,0966 (0,0586)	0,0904 (0,0568)	0,0961 (0,0595)	0,0353 (0,0743)	0,131 (1,213)	0,0155 (0,137)	0,00780 (0,174)	
Simples	-0,420*** (0,0320)	-0,430*** (0,0317)	-0,413*** (0,0355)	-0,447*** (0,0515)	-0,427 (0,556)	-0,396*** (0,117)	-0,374* (0,170)	
Superior completo	1,049*** (0,0342)	1,065*** (0,0351)	1,073*** (0,0391)	1,052*** (0,0500)	1,002*** (0,158)	0,934*** (0,0868)	0,958*** (0,136)	
Branca	0,228*** (0,0166)	0,230*** (0,0166)	0,227*** (0,0171)	0,229*** (0,0243)	0,216 (0,313)	0,282*** (0,0698)	0,292*** (0,0796)	
Tempo	0,00173** (0,000540)	0,00171* (0,000759)	0,00154 (0,000955)	-0,00575 (0,0155)	-0,0626 (1,033)	0,0805 (0,116)	0,129 (0,0899)	
Tempo <sup>2</sup>	0,0000291* (0,0000123)	0,0000298* (0,0000125)	0,0000285* (0,0000134)	0,000797 (0,000885)	-0,00230 (0,0573)	0,00301 (0,0116)	-0,00416 (0,0677)	
Tempo <sup>3</sup>	-0,000000471** (0,000000148)	-0,000000462** (0,000000166)	-0,000000430* (0,000000192)	0,0000436 (0,0000865)	0,000828 (0,0178)	-0,000684 (0,00376)	-0,00177 (0,0270)	
Tempo <sup>4</sup>	-7,07e-09** (2,27e-09)	-7,03e-09** (2,30e-09)	-6,72e-09** (2,52e-09)	-0,00000457 (0,00000703)	0,000107 (0,00201)	0,000338 (0,00154)	0,00115 (0,0134)	
Constante	5,920*** (0,132)	5,904*** (0,131)	5,914*** (0,133)	5,826*** (0,227)	5,692** (2,054)	6,032*** (0,421)	6,627*** (1,016)	
N	49000	49000	49000	10859	6169	4077	2938	22817
R <sup>2</sup>	0,454	0,453	0,453	0,417	0,222	0,220	.	
R <sup>2</sup> ajustado	0,453	0,453	0,453	0,416	0,220	0,218	.	
Nº de clusters	4355	4355	4355	2453	1823	1417	1097	
Obs à esquerda								2379
Obs à direita								2363

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 38 – Salário 36 meses - Superior Completo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,00489 (0,0329)						
Elegível*Sup. Comp.		-0,0428 (0,0269)						
Licença estendida	0,0290 (0,0289)		-0,0382 (0,103)	0,257 (0,296)	0,587 (2,787)	0,320 (1,159)	0,519 (1,539)	
Lic. Est.*Sup. Comp.	-0,0179 (0,0444)		-0,102 (0,0669)	-0,115 (0,112)	0,0226 (0,214)	0,192 (0,230)	0,105 (0,376)	0,277 (0,383)
Meses na empresa	0,0000308 (0,000343)	0,0000349 (0,000348)	0,0000768 (0,000335)	-0,000463 (0,000382)	-0,000594 (0,000941)	-0,000590 (0,000546)	-0,000346 (0,000596)	
Idade	0,0640*** (0,00908)	0,0645*** (0,00910)	0,0652*** (0,00917)	0,0718*** (0,0159)	0,0532 (0,0303)	0,0463 (0,0246)	0,0500 (0,0320)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000589*** (0,000141)	-0,000598*** (0,000141)	-0,000612*** (0,000142)	-0,000699** (0,000256)	-0,000375 (0,000579)	-0,000300 (0,000406)	-0,000405 (0,000505)	
Setor financeiro	0,0793 (0,0617)	0,0798 (0,0608)	0,0606 (0,0682)	0,0320 (0,0770)	0,0759 (0,242)	0,0320 (0,0774)	0,0145 (0,0924)	
Simplex	-0,414*** (0,0343)	-0,417*** (0,0341)	-0,424*** (0,0375)	-0,400*** (0,0561)	-0,359*** (0,0923)	-0,368*** (0,0711)	-0,359*** (0,0859)	
Superior completo	1,072*** (0,0371)	1,083*** (0,0357)	1,092*** (0,0365)	1,070*** (0,0557)	1,021*** (0,0870)	1,000*** (0,0829)	1,058*** (0,101)	
Branca	0,225*** (0,0179)	0,226*** (0,0179)	0,228*** (0,0184)	0,252*** (0,0262)	0,238 (0,124)	0,253*** (0,0677)	0,216* (0,0929)	
Tempo	0,00291*** (0,000628)	0,00372*** (0,000901)	0,00413** (0,00127)	-0,00847 (0,0139)	-0,0338 (0,205)	-0,0167 (0,0741)	0,00578 (0,0989)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,0000261* (0,0000114)	0,0000299* (0,0000118)	0,0000315* (0,0000123)	0,00139 (0,000859)	-0,0000885 (0,0142)	0,00373 (0,0102)	0,0320 (0,0253)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	-0,00000132*** (0,000000269)	-0,00000152*** (0,000000308)	-0,00000164*** (0,000000402)	0,0000761 (0,0000750)	0,000411 (0,00387)	-0,000343 (0,00235)	-0,0110 (0,00999)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-1,44e-08*** (3,24e-09)	-1,61e-08*** (3,44e-09)	-1,71e-08*** (4,11e-09)	-0,00000798 (0,00000682)	0,0000716 (0,000508)	-0,000191 (0,000872)	-0,00585 (0,00486)	
Constante	6,187*** (0,138)	6,189*** (0,138)	6,188*** (0,137)	6,004*** (0,240)	6,194*** (0,445)	6,380*** (0,392)	6,307*** (0,674)	
N	37749	37749	37749	9040	5148	3406	2442	16982
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,430	0,430	0,428	0,404	0,351	0,381	0,361	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,430	0,430	0,428	0,403	0,350	0,378	0,358	
Nº de clusters	3938	3938	3938	2102	1562	1222	941	
Obs à esquerda								2074
Obs à direita								1834

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 39 – Salário 48 meses - Superior Completo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		0,0168 (0,0305)						
Elegível*Sup. Comp.		-0,0953** (0,0317)						
Licença estendida	0,0275 (0,0349)		0,0127 (0,0936)	0,0231 (0,315)	-2,588 (6,816)	-0,831 (1,786)	0,440 (1,494)	
Lic. Est.*Sup. Comp.	-0,00890 (0,0514)		-0,250* (0,112)	-0,230 (0,125)	-0,176 (0,808)	0,136 (0,270)	-0,0417 (0,382)	0,0596 (0,497)
Meses na empresa	-0,000254 (0,000335)	-0,000254 (0,000338)	-0,000223 (0,000322)	-0,000573 (0,000345)	0,000157 (0,00177)	-0,000437 (0,000591)	-0,000724 (0,000562)	
Idade	0,0697*** (0,0104)	0,0698*** (0,0104)	0,0697*** (0,0104)	0,0664*** (0,0165)	0,0485 (0,0418)	0,0431 (0,0313)	0,0549 (0,0406)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000713*** (0,000163)	-0,000715*** (0,000163)	-0,000717*** (0,000162)	-0,000681** (0,000262)	-0,000498 (0,000562)	-0,000342 (0,000481)	-0,000513 (0,000644)	
Setor financeiro	0,0625 (0,0705)	0,0655 (0,0703)	0,0441 (0,0770)	0,0107 (0,0756)	-0,144 (0,606)	0,0317 (0,0963)	0,0420 (0,0819)	
Simples	-0,401*** (0,0387)	-0,403*** (0,0390)	-0,403*** (0,0402)	-0,395*** (0,0652)	-0,410 (0,248)	-0,391** (0,146)	-0,439*** (0,0855)	
Superior completo	1,094*** (0,0410)	1,115*** (0,0368)	1,132*** (0,0355)	1,103*** (0,0588)	1,074*** (0,187)	0,999*** (0,0868)	1,053*** (0,0995)	
Branca	0,227*** (0,0196)	0,228*** (0,0196)	0,229*** (0,0198)	0,249*** (0,0281)	0,338 (0,308)	0,296** (0,104)	0,206* (0,0991)	
Tempo	0,00221** (0,000835)	0,00317*** (0,000915)	0,00364** (0,00113)	0,00296 (0,0153)	0,202 (0,520)	0,0448 (0,120)	-0,0203 (0,0891)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,0000105 (0,0000116)	0,0000148 (0,0000117)	0,0000174 (0,0000117)	0,000604 (0,00108)	0,0151 (0,0421)	0,00259 (0,0136)	0,0330 (0,0271)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	-0,00000157*** (0,000000458)	-0,00000182*** (0,000000454)	-0,00000195*** (0,000000472)	0,0000373 (0,0000948)	-0,00415 (0,0106)	0,00154 (0,00277)	-0,00420 (0,0120)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-1,59e-08*** (4,26e-09)	-1,80e-08*** (4,08e-09)	-1,91e-08*** (4,22e-09)	-0,00000127 (0,00000899)	-0,000479 (0,00146)	0,000562 (0,00101)	-0,00510 (0,00575)	
Constante	6,229*** (0,159)	6,236*** (0,159)	6,243*** (0,158)	6,323*** (0,266)	7,175*** (1,867)	6,839*** (0,671)	6,428*** (0,823)	
N	27764	27764	27764	7598	4422	2894	2070	12090
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,414	0,414	0,410	0,393	.	0,294	0,369	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,414	0,414	0,410	0,392	.	0,291	0,365	
Nº de clusters	3388	3388	3388	1720	1287	1005	784	
Obs à esquerda								1558
Obs à direita								1580

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 40 – Salário 60 meses - Superior Completo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0143 (0,0398)						
Elegível*Sup. Comp.		-0,0645 (0,0477)						
Licença estendida	0,00915 (0,0518)		-0,0723 (0,145)	0,412 (0,842)	2,782 (12,73)	0,968 (1,782)	1,467 (2,203)	
Lic. Est.*Sup. Comp.	-0,0683 (0,0589)		-0,218 (0,150)	-0,0962 (0,215)	0,315 (1,055)	0,124 (0,336)	-0,208 (0,576)	2,727 (4,497)
Meses na empresa	-0,000377 (0,000345)	-0,000380 (0,000349)	-0,000369 (0,000332)	-0,000575 (0,000551)	-0,00125 (0,00352)	-0,000704 (0,000729)	-0,000573 (0,000759)	
Idade	0,0820*** (0,0117)	0,0821*** (0,0117)	0,0816*** (0,0116)	0,0712*** (0,0187)	0,0807 (0,0678)	0,0670 (0,0350)	0,0845 (0,0631)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000955*** (0,000181)	-0,000958*** (0,000181)	-0,000950*** (0,000180)	-0,000811** (0,000290)	-0,000833 (0,000684)	-0,000720 (0,000532)	-0,00106 (0,000998)	
Setor financeiro	0,0753 (0,0623)	0,0794 (0,0628)	0,0672 (0,0614)	0,121 (0,0934)	0,308 (1,044)	0,0763 (0,123)	0,0314 (0,142)	
Simplex	-0,389*** (0,0419)	-0,389*** (0,0419)	-0,390*** (0,0432)	-0,397*** (0,0670)	-0,340 (0,404)	-0,427*** (0,0879)	-0,427*** (0,107)	
Superior completo	1,122*** (0,0406)	1,123*** (0,0410)	1,135*** (0,0422)	1,098*** (0,0827)	0,970** (0,305)	1,018*** (0,0977)	1,121*** (0,138)	
Branca	0,228*** (0,0208)	0,228*** (0,0209)	0,231*** (0,0211)	0,236*** (0,0335)	0,117 (0,513)	0,199 (0,105)	0,144 (0,133)	
Tempo	0,00767* (0,00320)	0,0103** (0,00382)	0,0111** (0,00422)	-0,0200 (0,0531)	-0,223 (1,014)	-0,0549 (0,117)	-0,0360 (0,138)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,000264 (0,000154)	0,000364* (0,000177)	0,000375* (0,000177)	0,00118 (0,00232)	-0,0156 (0,0875)	0,00599 (0,0124)	0,0452 (0,0296)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	0,00000220 (0,00000239)	0,00000357 (0,00000269)	0,00000347 (0,00000253)	0,000432 (0,000579)	0,00511 (0,0221)	-0,00158 (0,00319)	-0,0150 (0,0127)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	1,75e-09 (1,17e-08)	8,00e-09 (1,30e-08)	6,68e-09 (1,18e-08)	0,0000186 (0,0000412)	0,000725 (0,00312)	-0,000861 (0,00116)	-0,00843 (0,00577)	
Constante	6,195*** (0,178)	6,211*** (0,179)	6,230*** (0,182)	6,263*** (0,342)	5,595 (3,708)	6,234*** (0,788)	5,928*** (1,294)	
N	22168	22168	22168	6730	3984	2618	1888	9433
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,407	0,407	0,405	0,389	.	0,251	0,136	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,406	0,406	0,404	0,388	.	0,247	0,130	
Nº de clusters	2988	2988	2988	1414	1104	876	693	
Obs à esquerda								323
Obs à direita								485

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

## C.2 Mulheres do setor financeiro

Tabela 41 – Uso da licença-maternidade estendida - Setor Financeiro

	(1) amostra completa	(2) amostra ±12	(3) amostra ±6	(4) amostra ±4	(5) amostra ±3	(6) Kernel
Elegível	0,278*** (0,0283)	0,0562** (0,0208)	-0,0273 (0,0260)	0,0170 (0,0311)	0,0251 (0,0393)	
Elegível*Set. Fin.	0,858*** (0,0361)	0,873*** (0,0328)	0,889*** (0,0282)	0,910*** (0,0182)	0,941*** (0,0159)	0,253* (0,1503)
Meses na empresa	0,000384*** (0,000102)	0,0000978 (0,000155)	0,000123 (0,000152)	0,000151 (0,000161)	0,0000120 (0,000181)	
Idade	0,0181** (0,00669)	0,00907 (0,00668)	0,00193 (0,00854)	0,00579 (0,00994)	-0,00139 (0,0114)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000288** (0,0000990)	-0,000155 (0,000103)	-0,0000503 (0,000134)	-0,000107 (0,000156)	0,00000971 (0,000180)	
Setor financeiro	-0,396*** (0,0318)	-0,289*** (0,0244)	-0,289*** (0,0224)	-0,256*** (0,0196)	-0,243*** (0,0200)	
Simples	-0,246*** (0,0203)	-0,111** (0,0355)	-0,0853* (0,0397)	-0,0371 (0,0455)	-0,00585 (0,0499)	
Superior completo	0,0216 (0,0149)	-0,00960 (0,0199)	-0,00614 (0,0219)	-0,0190 (0,0238)	-0,0124 (0,0271)	
Branca	0,0357** (0,0124)	0,0117 (0,0159)	0,0112 (0,0177)	0,0194 (0,0210)	0,0115 (0,0245)	
Tempo	0,00234*** (0,000489)	0,0287*** (0,00507)	0,0564*** (0,00792)	0,0254 (0,0137)	0,000828 (0,0241)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,00000308 (0,00000827)	0,00149** (0,000474)	0,00465** (0,00165)	0,00291 (0,00408)	-0,0107 (0,00984)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	-0,000000238** (8,62e-08)	-0,000124*** (0,0000369)	-0,000780*** (0,000234)	0,00220 (0,00119)	0,00920* (0,00449)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-5,52e-10 (1,06e-09)	-0,0000104** (0,00000384)	-0,000123* (0,0000510)	0,000334 (0,000340)	0,00336* (0,00165)	
Constante	-0,136 (0,112)	0,130 (0,107)	0,278* (0,134)	0,176 (0,157)	0,289 (0,180)	
N	84365	17003	9629	6410	4638	
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,297	0,219	0,204	0,173	0,146	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,297	0,218	0,203	0,172	0,144	
Nº de clusters	5542	3423	2712	2127	1649	
Obs à esquerda						1824
Obs à direita						1316

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 42 – Duração da licença-maternidade - Setor Financeiro

	(1) amostra completa	(2) amostra ±12	(3) amostra ±6	(4) amostra ±4	(5) amostra ±3	(6) Kernel
Elegível	16,23*** (1,701)	3,162* (1,238)	-1,699 (1,521)	1,200 (1,811)	2,791 (2,296)	
Elegível*Set. Fin.	49,45*** (1,899)	49,17*** (1,313)	49,93*** (0,997)	50,04*** (0,941)	52,28*** (1,191)	56.16*** (2,788)
Meses na empresa	0,0244*** (0,00609)	0,00596 (0,00866)	0,00765 (0,00881)	0,00996 (0,00956)	0,00121 (0,0106)	
Idade	1,170** (0,400)	0,630 (0,386)	0,151 (0,488)	0,303 (0,568)	-0,145 (0,653)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,0188** (0,00590)	-0,0108 (0,00596)	-0,00364 (0,00772)	-0,00562 (0,00897)	0,00140 (0,0104)	
Setor financeiro	-23,26*** (1,926)	-16,74*** (1,439)	-16,61*** (1,361)	-14,58*** (1,220)	-13,74*** (1,256)	
Simplex	-14,16*** (1,210)	-6,394** (2,102)	-4,990* (2,358)	-2,343 (2,697)	-0,802 (2,950)	
Superior completo	1,569 (0,886)	-0,312 (1,171)	-0,228 (1,305)	-0,896 (1,421)	-0,303 (1,607)	
Branca	2,078** (0,742)	0,635 (0,941)	0,664 (1,054)	1,050 (1,265)	0,710 (1,483)	
Tempo	0,141*** (0,0296)	1,695*** (0,300)	3,330*** (0,473)	1,311 (0,795)	-1,174 (1,381)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,000200 (0,000491)	0,0829** (0,0275)	0,296** (0,0968)	0,164 (0,239)	-0,642 (0,571)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	-0,0000140** (0,00000534)	-0,00739*** (0,00220)	-0,0460*** (0,0130)	0,148* (0,0694)	0,761** (0,257)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-2,35e-08 (6,47e-08)	-0,000581** (0,000222)	-0,00784** (0,00290)	0,0229 (0,0202)	0,239* (0,0952)	
Constante	110,4*** (6,730)	126,5*** (6,230)	135,9*** (7,642)	130,7*** (8,971)	136,9*** (10,36)	
N	84365	17003	9629	6410	4638	
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,303	0,219	0,202	0,167	0,141	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,303	0,218	0,201	0,165	0,138	
Nº de clusters	5542	3423	2712	2127	1649	
Obs à esquerda						1824
Obs à direita						1316

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 43 – Emprego 12 meses - Setor Financeiro

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0186* (0,00948)						
Elegível*Set. Fin.		0,0429*** (0,0113)						
Licença estendida	0,00905 (0,00769)		-0,0600* (0,0293)	0,174 (0,236)	-0,306 (2,164)	0,339 (0,704)	-0,317 (0,843)	
Lic. Est.*Set. Fin.	-0,0165 (0,0166)		0,108** (0,0357)	0,134 (0,139)	0,0885 (0,304)	-0,135 (0,331)	0,168 (0,559)	0,0611 (0,0798)
Meses na empresa	0,000928*** (0,0000773)	0,000932*** (0,0000747)	0,000936*** (0,0000843)	0,000910*** (0,000138)	0,000959** (0,000353)	0,000983*** (0,000203)	0,000969*** (0,000177)	
Idade	0,0212*** (0,00302)	0,0213*** (0,00301)	0,0225*** (0,00306)	0,0151* (0,00665)	0,0214* (0,00943)	0,0131 (0,0102)	0,0123 (0,0140)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000316*** (0,0000468)	-0,000317*** (0,0000466)	-0,000335*** (0,0000473)	-0,000221* (0,000107)	-0,000327* (0,000129)	-0,000201 (0,000162)	-0,000191 (0,000214)	
Setor financeiro	0,0707*** (0,0146)	0,0352*** (0,00926)	0,0248* (0,0105)	0,0646* (0,0296)	0,0319 (0,273)	0,114 (0,110)	0,0128 (0,148)	
Simple	-0,104*** (0,0129)	-0,105*** (0,0128)	-0,119*** (0,0143)	-0,0701* (0,0342)	-0,112 (0,142)	-0,0879* (0,0352)	-0,101* (0,0463)	
Superior completo	0,0894*** (0,00609)	0,0895*** (0,00605)	0,0907*** (0,00617)	0,0920*** (0,0107)	0,0796*** (0,0138)	0,101*** (0,0150)	0,115*** (0,0182)	
Branca	0,00562 (0,00529)	0,00596 (0,00536)	0,00812 (0,00557)	0,0136 (0,0110)	0,0243 (0,0292)	0,00861 (0,0270)	0,0227 (0,0312)	
Tempo	-0,000689*** (0,000121)	-0,000360* (0,000182)	-0,000186 (0,000227)	-0,00870 (0,00945)	0,0194 (0,119)	-0,0152 (0,0217)	0,0177 (0,0190)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,00000342 (0,00000297)	0,00000333 (0,00000300)	0,00000398 (0,00000298)	0,000163 (0,000531)	0,00297 (0,0113)	-0,00466 (0,00402)	-0,00505 (0,0151)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	6,24e-08* (3,05e-08)	2,03e-08 (3,51e-08)	-8,08e-09 (3,94e-08)	0,0000271 (0,0000508)	-0,000477 (0,00170)	0,000266 (0,00196)	-0,00216 (0,00681)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-8,66e-11 (4,38e-10)	-2,59e-10 (4,47e-10)	-4,77e-10 (4,51e-10)	-0,00000329 (0,00000417)	-0,0000961 (0,000304)	0,000313 (0,000516)	0,0000281 (0,00313)	
Constante	0,353*** (0,0464)	0,363*** (0,0466)	0,352*** (0,0471)	0,392*** (0,106)	0,427 (0,695)	0,397 (0,244)	0,575 (0,389)	
N	77751	77751	77751	16315	9155	6114	4444	10147
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,047	0,047	0,042	0,005	.	.	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,047	0,047	0,042	0,004	.	.	.	
Nº de clusters	5386	5386	5386	3316	2615	2061	1607	
Obs à esquerda								1502
Obs à direita								1249

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001



Tabela 44 – Emprego 24 meses - Setor Financeiro

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0227* (0,0106)						
Elegível*Set. Fin.		0,0300* (0,0128)						
Licença estendida	0,00261 (0,00897)		-0,0687* (0,0306)	-0,0604 (0,169)	1,985 (43,00)	-0,0345 (1,050)	-0,786 (1,949)	
Lic. Est.*Set. Fin.	0,000108 (0,0138)		0,0722 (0,0401)	-0,00317 (0,106)	-0,0139 (1,377)	-0,0684 (0,321)	0,217 (1,009)	-0,0812 (0,0964)
Meses na empresa	0,000899*** (0,0000754)	0,000903*** (0,0000728)	0,000916*** (0,0000740)	0,000984*** (0,000132)	0,000479 (0,0105)	0,00105*** (0,000269)	0,00112*** (0,000328)	
Idade	0,0102** (0,00359)	0,0102** (0,00361)	0,0114** (0,00361)	0,00648 (0,00668)	0,000836 (0,216)	0,0110 (0,0120)	0,00407 (0,0198)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000171** (0,0000562)	-0,000171** (0,0000565)	-0,000189*** (0,0000566)	-0,000132 (0,000107)	0,0000396 (0,00527)	-0,000210 (0,000213)	-0,000122 (0,000288)	
Setor financeiro	0,0616*** (0,00984)	0,0427*** (0,00942)	0,0342** (0,0108)	0,0562* (0,0253)	0,228 (3,317)	0,0696 (0,109)	-0,00653 (0,242)	
Simplex	-0,0811*** (0,0134)	-0,0808*** (0,0133)	-0,0942*** (0,0149)	-0,0735* (0,0296)	0,0294 (2,332)	-0,0892* (0,0420)	-0,0539 (0,0659)	
Superior completo	0,0941*** (0,00620)	0,0940*** (0,00617)	0,0951*** (0,00608)	0,0904*** (0,0103)	0,0665 (0,328)	0,0973*** (0,0164)	0,121*** (0,0255)	
Branca	0,0167** (0,00626)	0,0169** (0,00638)	0,0194** (0,00639)	0,0372* (0,0151)	-0,0197 (1,247)	0,0437 (0,0455)	0,0580 (0,0661)	
Tempo	-0,000858*** (0,000148)	-0,000419 (0,000221)	-0,000242 (0,000272)	0,00256 (0,00770)	-0,132 (2,832)	-0,000847 (0,0488)	0,0357 (0,0795)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,000000838 (0,00000323)	0,00000201 (0,00000320)	0,00000330 (0,00000323)	0,000639 (0,000347)	-0,00523 (0,154)	-0,00120 (0,00457)	-0,00968 (0,0211)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	0,000000108* (4,75e-08)	2,82e-08 (5,43e-08)	-6,80e-09 (6,04e-08)	-0,0000406 (0,0000428)	0,00220 (0,0457)	0,000528 (0,00197)	0,00121 (0,00790)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	2,12e-10 (6,86e-10)	-3,65e-10 (6,44e-10)	-7,08e-10 (6,54e-10)	-0,00000768** (0,00000290)	0,000206 (0,00504)	0,000299 (0,000710)	0,00159 (0,00404)	
Constante	0,514*** (0,0562)	0,525*** (0,0563)	0,515*** (0,0556)	0,591*** (0,102)	0,151 (7,793)	0,508* (0,219)	0,797 (0,702)	
N	63711	63711	63711	13956	7881	5254	3819	8410
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,037	0,038	0,033	0,041	.	0,045	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,037	0,037	0,033	0,040	.	0,042	.	
Nº de clusters	5008	5008	5008	2916	2221	1744	1362	
Obs à esquerda								1254
Obs à direita								1137

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 45 – Emprego 36 meses - Setor Financeiro

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0425*** (0,0110)						
Elegível*Set. Fin.		0,0470*** (0,0132)						
Licença estendida	-0,00678 (0,0106)		-0,121*** (0,0314)	-0,218 (0,152)	-4,584 (16,46)	-0,931 (1,608)	-0,996 (2,453)	
Lic. Est.*Set. Fin.	0,00378 (0,0240)		0,103 (0,0554)	0,0308 (0,169)	-0,324 (3,023)	0,260 (0,477)	0,399 (1,098)	-0,0141 (0,108)
Meses na empresa	0,000857*** (0,0000695)	0,000861*** (0,0000670)	0,000882*** (0,0000676)	0,000919*** (0,000148)	0,00200 (0,00388)	0,00107** (0,000386)	0,000959* (0,000424)	
Idade	0,00585 (0,00425)	0,00567 (0,00427)	0,00716 (0,00421)	0,00281 (0,00740)	0,0317 (0,0884)	0,0118 (0,0165)	-0,00671 (0,0306)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000121 (0,0000677)	-0,000118 (0,0000679)	-0,000143* (0,0000670)	-0,0000831 (0,000118)	-0,000732 (0,00203)	-0,000244 (0,000279)	0,0000543 (0,000467)	
Setor financeiro	0,0435*** (0,01000)	0,0208* (0,00936)	0,00938 (0,0104)	0,00823 (0,0238)	-0,258 (1,018)	-0,0597 (0,144)	-0,0612 (0,266)	
Simplex	-0,0763*** (0,0150)	-0,0742*** (0,0149)	-0,0937*** (0,0162)	-0,113*** (0,0331)	-0,420 (1,121)	-0,123 (0,0831)	-0,109 (0,0910)	
Superior completo	0,0819*** (0,00623)	0,0815*** (0,00622)	0,0828*** (0,00599)	0,0739*** (0,0110)	0,0684 (0,0994)	0,0753** (0,0244)	0,0908** (0,0285)	
Branca	0,0204** (0,00627)	0,0203** (0,00636)	0,0237*** (0,00652)	0,0212 (0,0126)	0,185 (0,616)	0,0384 (0,0756)	0,0314 (0,116)	
Tempo	-0,00103*** (0,000225)	-0,000176 (0,000288)	0,000147 (0,000373)	0,00766 (0,00727)	0,326 (1,181)	0,0397 (0,0913)	0,0354 (0,130)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,00000797** (0,00000300)	-0,00000640* (0,00000309)	-0,00000403 (0,00000333)	0,00100* (0,000438)	0,0238 (0,0832)	0,00295 (0,00720)	-0,00249 (0,0176)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	0,000000169 (9,71e-08)	-5,36e-08 (0,000000102)	-0,000000147 (0,000000123)	-0,0000588 (0,0000406)	-0,00608 (0,0220)	0,00195 (0,00193)	0,00400 (0,00729)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	1,86e-09 (9,82e-10)	1,30e-10 (9,65e-10)	-7,81e-10 (1,10e-09)	-0,0000103** (0,00000356)	-0,000818 (0,00296)	0,000499 (0,000751)	0,00157 (0,00383)	
Constante	0,595*** (0,0650)	0,617*** (0,0646)	0,605*** (0,0633)	0,710*** (0,114)	1,342 (2,977)	0,724* (0,351)	1,019 (0,922)	
N	50003	50003	50003	11745	6684	4463	3230	6627
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,028	0,028	0,019	.	.	.	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,027	0,028	0,018	.	.	.	.	
Nº de clusters	4602	4602	4602	2548	1942	1533	1187	
Obs à esquerda								1308
Obs à direita								1116

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 46 – Emprego 48 meses - Set. Fin

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE $\pm 12$ (4)	LATE $\pm 6$ (5)	LATE $\pm 4$ (6)	LATE $\pm 3$ (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0369** (0,0122)						
Elegível*Set. Fin.		0,0376* (0,0150)						
Licença estendida	-0,0205 (0,0136)		-0,111** (0,0361)	-0,188 (0,168)	3,494 (53,83)	0,152 (1,817)	-0,327 (1,389)	
Lic. Est.*Set. Fin.	0,00167 (0,0239)		0,0774 (0,0604)	-0,0445 (0,208)	0,377 (6,600)	-0,144 (0,413)	-0,0765 (0,660)	-0,258 (0,320)
Meses na empresa	0,000744*** (0,0000694)	0,000745*** (0,0000686)	0,000752*** (0,0000687)	0,000824*** (0,000148)	-0,000102 (0,0147)	0,000830 (0,000465)	0,000858** (0,000280)	
Idade	0,00274 (0,00435)	0,00267 (0,00434)	0,00302 (0,00436)	-0,00280 (0,00796)	0,0294 (0,479)	0,000919 (0,0221)	-0,0166 (0,0338)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,0000805 (0,0000699)	-0,0000788 (0,0000698)	-0,0000852 (0,0000699)	-0,0000134 (0,000126)	-0,000334 (0,00487)	-0,0000740 (0,000293)	0,000200 (0,000518)	
Setor financeiro	0,0315** (0,0101)	0,0195 (0,0110)	0,0124 (0,0119)	0,00994 (0,0207)	0,203 (2,608)	0,0483 (0,135)	0,0434 (0,130)	
Simplex	-0,0578*** (0,0165)	-0,0550*** (0,0164)	-0,0664*** (0,0174)	-0,113** (0,0383)	0,158 (4,015)	-0,0776 (0,0748)	-0,0571 (0,0654)	
Superior completo	0,0714*** (0,00682)	0,0714*** (0,00681)	0,0713*** (0,00681)	0,0727*** (0,0134)	0,0784 (0,214)	0,0882*** (0,0220)	0,0900** (0,0328)	
Branca	0,0135* (0,00649)	0,0130* (0,00653)	0,0157* (0,00665)	0,0116 (0,0134)	-0,104 (1,816)	0,00225 (0,0823)	0,0292 (0,0670)	
Tempo	-0,000859** (0,000268)	-0,000275 (0,000369)	0,0000697 (0,000470)	0,00786 (0,00820)	-0,257 (3,943)	-0,0129 (0,0981)	0,0403 (0,0581)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,0000182*** (0,00000467)	-0,0000187*** (0,00000476)	-0,0000156** (0,00000507)	0,00134** (0,000422)	-0,0147 (0,295)	0,00234 (0,00816)	0,0204 (0,0142)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	1,28e-08 (0,000000161)	-0,000000174 (0,000000173)	-0,000000269 (0,000000199)	-0,0000656 (0,0000515)	0,00482 (0,0748)	0,000399 (0,00205)	-0,00755 (0,00803)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	1,45e-09 (1,31e-09)	6,04e-11 (1,36e-09)	-8,95e-10 (1,56e-09)	-0,0000120** (0,00000371)	0,000557 (0,0101)	0,0000352 (0,000700)	-0,00345 (0,00331)	
Constante	0,665*** (0,0656)	0,678*** (0,0650)	0,682*** (0,0656)	0,803*** (0,131)	-0,619 (20,43)	0,652 (0,697)	0,992 (0,774)	
N	37053	37053	37053	9968	5841	3880	2809	4876
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,019	0,019	0,015	.	.	0,006	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,019	0,019	0,014	.	.	0,003	.	
Nº de clusters	3964	3964	3964	2112	1607	1269	995	
Obs à esquerda								817
Obs à direita								1027

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 47 – Emprego 60 meses - Setor Financeiro

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0314 (0,0161)						
Elegível*Set. Fin.		0,0252 (0,0271)						
Licença estendida	-0,0131 (0,0228)		-0,122 (0,0637)	-0,753 (0,558)	-4,656 (18,06)	-1,011 (1,152)	-0,421 (0,939)	
Lic. Est.*Set. Fin.	0,00334 (0,0382)		0,0536 (0,119)	-0,141 (0,601)	-0,542 (3,943)	0,272 (0,413)	0,101 (0,446)	-0,370 (0,748)
Meses na empresa	0,000775*** (0,0000724)	0,000775*** (0,0000729)	0,000781*** (0,0000763)	0,000911** (0,000310)	0,00223 (0,00517)	0,00107** (0,000414)	0,000801** (0,000244)	
Idade	0,00111 (0,00498)	0,00112 (0,00498)	0,00120 (0,00500)	0,000625 (0,0123)	-0,00141 (0,0481)	-0,00230 (0,0184)	0,000668 (0,0194)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,0000659 (0,0000784)	-0,0000659 (0,0000786)	-0,0000673 (0,0000784)	-0,0000820 (0,000194)	-0,000201 (0,00101)	-0,0000390 (0,000287)	-0,0000479 (0,000303)	
Setor financeiro	0,00736 (0,0112)	0,00234 (0,0122)	-0,00240 (0,0135)	-0,0291 (0,0389)	-0,188 (0,740)	-0,0609 (0,0763)	0,00200 (0,0814)	
Simples	-0,0573** (0,0179)	-0,0562** (0,0180)	-0,0608** (0,0186)	-0,129* (0,0638)	-0,338 (1,047)	-0,0845 (0,0934)	-0,0540 (0,0610)	
Superior completo	0,0581*** (0,00760)	0,0581*** (0,00765)	0,0567*** (0,00760)	0,0478* (0,0213)	0,0340 (0,121)	0,0510 (0,0332)	0,0651* (0,0256)	
Branca	0,00986 (0,00673)	0,00967 (0,00681)	0,0123 (0,00704)	0,0284 (0,0223)	0,176 (0,683)	0,0560 (0,0670)	0,0272 (0,0567)	
Tempo	-0,000203 (0,00104)	0,00113 (0,00123)	0,00199 (0,00167)	0,0462 (0,0354)	0,353 (1,392)	0,0440 (0,0668)	0,0171 (0,0521)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,00000463 (0,0000496)	0,0000432 (0,0000534)	0,0000653 (0,0000666)	0,00273 (0,00160)	0,0336 (0,127)	0,00255 (0,00961)	0,0155 (0,0142)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	5,44e-08 (0,000000802)	0,000000705 (0,000000837)	0,000000859 (0,000000982)	-0,000534 (0,000415)	-0,00723 (0,0295)	0,00213 (0,00226)	-0,000869 (0,00643)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	1,01e-09 (3,96e-09)	3,94e-09 (4,11e-09)	4,09e-09 (4,62e-09)	-0,0000442 (0,0000298)	-0,00113 (0,00446)	0,000633 (0,000679)	-0,00196 (0,00262)	
Constante	0,695*** (0,0775)	0,706*** (0,0764)	0,717*** (0,0784)	0,870*** (0,194)	1,712 (3,860)	0,911* (0,380)	0,721 (0,403)	
N	30099	30099	30099	9115	5443	3621	2632	3866
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,012	0,012	0,008	.	.	.	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,012	0,012	0,008	.	.	.	.	
Nº de clusters	3507	3507	3507	1737	1380	1111	882	
Obs à esquerda								427
Obs à direita								537

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 48 – Salário 12 meses - Setor Financeiro

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		0,0558* (0,0284)						
Elegível*Set. Fin.		0,00548 (0,0555)						
Licença estendida	0,0825** (0,0269)		0,172 (0,0932)	0,342 (0,409)	-1,876 (11,79)	-0,403 (1,123)	-0,820 (1,877)	
Lic. Est.*Set. Fin.	-0,0342 (0,0740)		0,0396 (0,119)	-0,123 (0,157)	0,0564 (1,583)	0,0899 (0,529)	0,418 (1,225)	-0,111 (0,285)
Meses na empresa	0,000676 (0,000356)	0,000714* (0,000354)	0,000620 (0,000391)	0,000210 (0,000394)	0,000416 (0,00135)	0,000232 (0,000466)	0,000273 (0,000479)	
Idade	0,0624*** (0,00773)	0,0636*** (0,00766)	0,0611*** (0,00831)	0,0703*** (0,0127)	0,0676 (0,0391)	0,0720*** (0,0199)	0,0541 (0,0297)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000490*** (0,000117)	-0,000510*** (0,000116)	-0,000467*** (0,000123)	-0,000652** (0,000202)	-0,000675 (0,000407)	-0,000706* (0,000324)	-0,000426 (0,000442)	
Setor financeiro	0,102 (0,0526)	0,0777 (0,0836)	0,0932 (0,0902)	0,0925 (0,0870)	-0,152 (1,496)	0,0113 (0,183)	-0,0888 (0,341)	
Simplex	-0,425*** (0,0309)	-0,444*** (0,0309)	-0,407*** (0,0377)	-0,439*** (0,0578)	-0,611 (0,693)	-0,461*** (0,0864)	-0,413*** (0,118)	
Superior completo	1,026*** (0,0292)	1,027*** (0,0294)	1,024*** (0,0290)	1,023*** (0,0374)	1,012*** (0,0649)	1,000*** (0,0430)	1,028*** (0,0522)	
Branca	0,238*** (0,0171)	0,240*** (0,0170)	0,235*** (0,0184)	0,237*** (0,0221)	0,230*** (0,0493)	0,255*** (0,0353)	0,254*** (0,0563)	
Tempo	0,00117** (0,000420)	0,000791 (0,000557)	0,000487 (0,000865)	-0,00768 (0,0168)	0,120 (0,664)	0,0444 (0,0378)	0,0633 (0,0379)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,0000256* (0,0000109)	0,0000243* (0,0000105)	0,0000231 (0,0000119)	0,000389 (0,000956)	0,0127 (0,0632)	0,0123 (0,00832)	0,0115 (0,0487)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	-0,000000208** (8,04e-08)	-0,000000153 (7,92e-08)	-0,000000149 (0,000000137)	0,0000552 (0,0000871)	-0,00207 (0,0100)	-0,00180 (0,00302)	-0,00341 (0,0190)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-4,46e-09** (1,56e-09)	-4,11e-09** (1,46e-09)	-4,20e-09* (1,99e-09)	9,03e-08 (0,00000722)	-0,000381 (0,00186)	-0,000601 (0,000832)	-0,000736 (0,00989)	
Constante	5,882*** (0,119)	5,861*** (0,116)	5,882*** (0,121)	5,756*** (0,215)	6,466 (3,959)	5,937*** (0,422)	6,312*** (0,892)	
N	62199	62199	62199	13053	7333	4881	3523	9199
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,474	0,473	0,472	0,426	.	0,402	0,324	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,474	0,473	0,472	0,425	.	0,400	0,322	
Nº de clusters	4704	4704	4704	2805	2146	1677	1298	
Obs à esquerda								1646
Obs à direita								1178

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 49 – Salário 24 meses - Setor Financeiro

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		0,0171 (0,0340)						
Elegível*Set. Fin.		0,0261 (0,0682)						
Licença estendida	0,0592* (0,0269)		0,0462 (0,105)	0,302 (0,311)	2,216 (15,23)	-0,908 (2,175)	-2,415 (4,402)	
Lic. Est.*Set. Fin.	-0,0547 (0,0780)		0,104 (0,196)	-0,218 (0,174)	-0,195 (1,354)	-0,0350 (0,684)	0,874 (2,266)	-0,147 (0,300)
Meses na empresa	0,000355 (0,000356)	0,000375 (0,000356)	0,000335 (0,000384)	-0,000292 (0,000360)	-0,000792 (0,00452)	0,00000211 (0,000773)	0,000447 (0,00133)	
Idade	0,0696*** (0,00865)	0,0704*** (0,00858)	0,0700*** (0,00919)	0,0751*** (0,0153)	0,0598 (0,139)	0,0826* (0,0345)	0,0504 (0,0529)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000624*** (0,000133)	-0,000637*** (0,000133)	-0,000629*** (0,000140)	-0,000694** (0,000248)	-0,000347 (0,00296)	-0,000871 (0,000622)	-0,000430 (0,000769)	
Setor financeiro	0,110* (0,0508)	0,0726 (0,0877)	0,0724 (0,0974)	0,0825 (0,0836)	0,257 (1,043)	0,0199 (0,204)	-0,185 (0,511)	
Simple	-0,419*** (0,0317)	-0,430*** (0,0316)	-0,422*** (0,0369)	-0,448*** (0,0501)	-0,388 (0,576)	-0,390*** (0,115)	-0,352 (0,229)	
Superior completo	1,048*** (0,0309)	1,049*** (0,0311)	1,049*** (0,0303)	1,026*** (0,0418)	0,990*** (0,154)	1,009*** (0,0530)	1,039*** (0,0788)	
Branca	0,227*** (0,0165)	0,229*** (0,0166)	0,228*** (0,0172)	0,228*** (0,0240)	0,193 (0,320)	0,277*** (0,0678)	0,301** (0,110)	
Tempo	0,00167** (0,000529)	0,00179* (0,000825)	0,00176 (0,00121)	-0,00698 (0,0148)	-0,135 (1,056)	0,0767 (0,107)	0,138 (0,117)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,0000292* (0,0000123)	0,0000290* (0,0000118)	0,0000283* (0,0000138)	0,000706 (0,000859)	-0,00652 (0,0580)	0,00298 (0,0116)	-0,0226 (0,116)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	-0,000000450** (0,000000146)	-0,000000481** (0,000000178)	-0,000000497 (0,000000268)	0,0000453 (0,0000853)	0,00206 (0,0184)	-0,000955 (0,00417)	0,00348 (0,0428)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-6,91e-09** (2,24e-09)	-7,13e-09** (2,33e-09)	-7,25e-09* (3,13e-09)	-0,00000411 (0,00000692)	0,000252 (0,00205)	0,000284 (0,00163)	0,00438 (0,0225)	
Constante	5,921*** (0,133)	5,917*** (0,129)	5,919*** (0,133)	5,821*** (0,227)	5,533** (2,024)	6,004*** (0,427)	6,889*** (1,736)	
N	49000	49000	49000	10859	6169	4077	2938	7294
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,454	0,453	0,453	0,414	.	0,259	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,453	0,453	0,453	0,413	.	0,256	.	
Nº de clusters	4355	4355	4355	2453	1823	1417	1097	
Obs à esquerda								1118
Obs à direita								996

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 50 – Salário 36 meses - Setor Financeiro

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0343 (0,0346)						
Elegível*Set. Fin.		0,0364 (0,0490)						
Licença estendida	0,0237 (0,0285)		-0,0980 (0,0979)	0,229 (0,278)	0,833 (2,674)	0,501 (1,279)	0,943 (2,511)	
Lic. Est.*Set. Fin.	-0,0224 (0,0858)		0,0712 (0,161)	-0,0931 (0,175)	-0,117 (0,408)	-0,202 (0,390)	-0,486 (1,199)	-0,0796 (0,236)
Meses na empresa	0,0000310 (0,000341)	0,0000414 (0,000340)	0,0000607 (0,000348)	-0,000456 (0,000381)	-0,000662 (0,000944)	-0,000611 (0,000539)	-0,000407 (0,000711)	
Idade	0,0639*** (0,00908)	0,0642*** (0,00907)	0,0656*** (0,00919)	0,0723*** (0,0158)	0,0518 (0,0314)	0,0464 (0,0246)	0,0550 (0,0409)	
Idade <sup>2</sup>	-0,000588*** (0,000141)	-0,000593*** (0,000141)	-0,000616*** (0,000142)	-0,000706** (0,000255)	-0,000343 (0,000590)	-0,000302 (0,000405)	-0,000478 (0,000623)	
Setor financeiro	0,0842 (0,0600)	0,0585 (0,0784)	0,0503 (0,0853)	0,0532 (0,0772)	0,116 (0,188)	0,0718 (0,129)	0,114 (0,287)	
Simplex	-0,414*** (0,0341)	-0,416*** (0,0340)	-0,430*** (0,0376)	-0,402*** (0,0548)	-0,354*** (0,0922)	-0,368*** (0,0740)	-0,368*** (0,108)	
Superior completo	1,068*** (0,0335)	1,068*** (0,0336)	1,069*** (0,0335)	1,044*** (0,0490)	1,023*** (0,0528)	1,045*** (0,0549)	1,076*** (0,0606)	
Branca	0,225*** (0,0179)	0,226*** (0,0180)	0,228*** (0,0183)	0,252*** (0,0260)	0,228 (0,119)	0,246*** (0,0722)	0,198 (0,138)	
Tempo	0,00289*** (0,000631)	0,00388*** (0,000998)	0,00421** (0,00129)	-0,00879 (0,0132)	-0,0491 (0,196)	-0,0164 (0,0754)	-0,00574 (0,139)	
Tempo <sup>2</sup>	0,0000262* (0,0000113)	0,0000285* (0,0000113)	0,0000308* (0,0000122)	0,00137 (0,000847)	-0,00130 (0,0134)	0,00330 (0,0104)	0,0356 (0,0318)	
Tempo <sup>3</sup>	-0,00000132*** (0,000000270)	-0,00000158*** (0,000000337)	-0,00000167*** (0,000000405)	0,0000757 (0,0000753)	0,000693 (0,00372)	-0,000790 (0,00253)	-0,0120 (0,0106)	
Tempo <sup>4</sup>	-1,44e-08*** (3,26e-09)	-1,65e-08*** (3,62e-09)	-1,74e-08*** (4,13e-09)	-0,00000788 (0,00000678)	0,000114 (0,000484)	-0,000241 (0,000913)	-0,00661 (0,00616)	
Constante	6,189*** (0,139)	6,206*** (0,137)	6,195*** (0,137)	6,001*** (0,239)	6,159*** (0,434)	6,346*** (0,416)	6,148*** (1,029)	
N	37749	37749	37749	9040	5148	3406	2442	5500
R <sup>2</sup>	0,430	0,430	0,428	0,404	0,304	0,373	0,293	
R <sup>2</sup> ajustado	0,430	0,430	0,428	0,404	0,302	0,371	0,289	
Nº de clusters	3938	3938	3938	2102	1562	1222	941	
Obs à esquerda								1107
Obs à direita								940

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

Tabela 51 – Salário 48 meses - Setor Financeiro

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0268 (0,0279)						
Elegível*Set. Fin.		-0,0184 (0,0475)						
Licença estendida	0,0219 (0,0331)		-0,0803 (0,0828)	-0,00880 (0,291)	-1,800 (4,459)	-0,873 (2,060)	0,594 (2,359)	
Lic. Est.*Set. Fin.	0,0132 (0,0963)		-0,126 (0,257)	-0,240 (0,218)	-0,361 (1,146)	0,231 (0,653)	-0,211 (1,138)	0,0203 (0,236)
Meses na empresa	-0,000255 (0,000336)	-0,000257 (0,000335)	-0,000233 (0,000323)	-0,000562 (0,000341)	-0,0000193 (0,00128)	-0,000423 (0,000634)	-0,000740 (0,000597)	
Idade	0,0697*** (0,0104)	0,0700*** (0,0104)	0,0702*** (0,0104)	0,0680*** (0,0166)	0,0541 (0,0343)	0,0401 (0,0349)	0,0594 (0,0584)	
Idade <sup>2</sup>	-0,000713*** (0,000163)	-0,000718*** (0,000163)	-0,000722*** (0,000162)	-0,000705** (0,000264)	-0,000556 (0,000479)	-0,000296 (0,000533)	-0,000585 (0,000922)	
Setor financeiro	0,0609 (0,0719)	0,0670 (0,0727)	0,0669 (0,0753)	0,0605 (0,0703)	-0,0144 (0,220)	-0,0176 (0,161)	0,0818 (0,226)	
Simple	-0,402*** (0,0387)	-0,402*** (0,0388)	-0,407*** (0,0398)	-0,402*** (0,0609)	-0,415* (0,189)	-0,383* (0,162)	-0,443*** (0,0843)	
Superior completo	1,093*** (0,0384)	1,093*** (0,0384)	1,092*** (0,0391)	1,053*** (0,0559)	1,027*** (0,0834)	1,031*** (0,0616)	1,045*** (0,0649)	
Branca	0,227*** (0,0195)	0,227*** (0,0197)	0,229*** (0,0198)	0,249*** (0,0280)	0,305 (0,201)	0,298** (0,114)	0,198 (0,137)	
Tempo	0,00221** (0,000817)	0,00323*** (0,000942)	0,00352** (0,00116)	0,00200 (0,0145)	0,144 (0,337)	0,0457 (0,125)	-0,0252 (0,111)	
Tempo <sup>2</sup>	0,0000104 (0,0000115)	0,0000141 (0,0000118)	0,0000165 (0,0000116)	0,000525 (0,00106)	0,0102 (0,0273)	0,00267 (0,0139)	0,0349 (0,0326)	
Tempo <sup>3</sup>	-0,00000158*** (0,000000453)	-0,00000185*** (0,000000468)	-0,00000193*** (0,000000490)	0,0000309 (0,0000939)	-0,00298 (0,00686)	0,00188 (0,00284)	-0,00492 (0,0145)	
Tempo <sup>4</sup>	-1,59e-08*** (4,24e-09)	-1,82e-08*** (4,15e-09)	-1,90e-08*** (4,32e-09)	-0,00000145 (0,00000884)	-0,000314 (0,000936)	0,000629 (0,00108)	-0,00553 (0,00736)	
Constante	6,230*** (0,159)	6,243*** (0,159)	6,247*** (0,159)	6,304*** (0,268)	6,922*** (1,253)	6,891*** (0,794)	6,332*** (1,265)	
N	27764	27764	27764	7598	4422	2894	2070	3949
R <sup>2</sup>	0,414	0,414	0,412	0,395	.	0,277	0,349	
R <sup>2</sup> ajustado	0,414	0,414	0,412	0,394	.	0,274	0,345	
Nº de clusters	3388	3388	3388	1720	1287	1005	784	
Obs à esquerda								1157
Obs à direita								847

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001



Tabela 52 – Salário 60 meses - Setor Financeiro

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível		-0,0588 (0,0408)						
Elegível*Set. Fin.		0,0555 (0,0806)						
Licença estendida	-0,00894 (0,0487)		-0,221 (0,150)	0,170 (0,839)	2,190 (8,369)	1,216 (2,136)	2,871 (5,493)	
Lic. Est.*Set. Fin.	-0,0815 (0,0758)		0,134 (0,263)	0,236 (0,397)	0,244 (1,358)	-0,297 (0,708)	-1,397 (2,811)	0,331 (0,684)
Meses na empresa	-0,000376 (0,000343)	-0,000374 (0,000345)	-0,000362 (0,000339)	-0,000533 (0,000573)	-0,00109 (0,00262)	-0,000754 (0,000771)	-0,000793 (0,00128)	
Idade	0,0822*** (0,0117)	0,0822*** (0,0116)	0,0821*** (0,0116)	0,0712*** (0,0180)	0,0757 (0,0462)	0,0714 (0,0416)	0,128 (0,152)	
Idade <sup>2</sup>	-0,000959*** (0,000181)	-0,000958*** (0,000181)	-0,000956*** (0,000180)	-0,000813** (0,000281)	-0,000788 (0,000529)	-0,000787 (0,000616)	-0,00173 (0,00235)	
Setor financeiro	0,0829 (0,0612)	0,0637 (0,0740)	0,0539 (0,0806)	0,0719 (0,105)	0,203 (0,496)	0,137 (0,159)	0,290 (0,487)	
Simplex	-0,390*** (0,0418)	-0,387*** (0,0417)	-0,392*** (0,0432)	-0,403*** (0,0685)	-0,349 (0,280)	-0,427*** (0,0962)	-0,440* (0,184)	
Superior completo	1,115*** (0,0400)	1,115*** (0,0400)	1,114*** (0,0399)	1,082*** (0,0588)	1,051*** (0,0852)	1,042*** (0,0671)	1,083*** (0,100)	
Branca	0,228*** (0,0208)	0,228*** (0,0209)	0,232*** (0,0211)	0,242*** (0,0332)	0,142 (0,334)	0,190 (0,121)	0,0700 (0,307)	
Tempo	0,00773* (0,00318)	0,00992** (0,00360)	0,0114** (0,00433)	-0,0115 (0,0522)	-0,170 (0,662)	-0,0575 (0,130)	-0,0979 (0,292)	
Tempo <sup>2</sup>	0,000269 (0,000153)	0,000345* (0,000165)	0,000378* (0,000178)	0,00157 (0,00231)	-0,0108 (0,0564)	0,00542 (0,0133)	0,0520 (0,0432)	
Tempo <sup>3</sup>	0,00000227 (0,00000237)	0,00000328 (0,00000250)	0,00000344 (0,00000250)	0,000343 (0,000559)	0,00394 (0,0143)	-0,00230 (0,00358)	-0,0180 (0,0190)	
Tempo <sup>4</sup>	2,15e-09 (1,16e-08)	6,63e-09 (1,22e-08)	6,24e-09 (1,14e-08)	0,0000118 (0,0000398)	0,000555 (0,00199)	-0,000972 (0,00127)	-0,0106 (0,00985)	
Constante	6,193*** (0,178)	6,213*** (0,178)	6,237*** (0,181)	6,311*** (0,319)	5,803* (2,400)	6,125*** (0,964)	5,037 (3,222)	
N	22168	22168	22168	6730	3984	2618	1888	3002
R <sup>2</sup>	0,407	0,407	0,404	0,397	.	0,212	.	
R <sup>2</sup> ajustado	0,406	0,406	0,403	0,396	.	0,208	.	
Nº de clusters	2988	2988	2988	1414	1104	876	693	
Obs à esquerda								408
Obs à direita								523

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

## APÊNDICE D – TESTES DE EFEITO PLACEBO

### D.1 Emprego

Tabela 53 – Emprego 12 meses - Placebo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível - placebo		-0,0183 (0,0139)						
Licença estendida	0,00687 (0,00736)		-0,264 (0,239)	0,353 (0,426)	-0,325 (1,569)	-0,359 (1,443)	1,008 (3,051)	0,147 (0,173)
Meses na empresa	0,000926*** (0,0000782)	0,000929*** (0,0000778)	0,00106*** (0,000148)	0,000953*** (0,000210)	0,00121** (0,000398)	0,00140* (0,000589)	0,00171** (0,000570)	
Idade	0,0213*** (0,00303)	0,0214*** (0,00302)	0,0259*** (0,00513)	0,00844 (0,0133)	0,0230 (0,0417)	0,0302 (0,0588)	-0,00960 (0,0941)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000316*** (0,0000469)	-0,000318*** (0,0000467)	-0,000392*** (0,0000820)	-0,000119 (0,000209)	-0,000366 (0,000636)	-0,000467 (0,000918)	0,000157 (0,00156)	
Setor financeiro	0,0656*** (0,0115)	0,0640*** (0,0113)	0,0295 (0,0316)	0,122 (0,0808)	-0,0111 (0,307)	0,00232 (0,219)	0,00927 (0,139)	
Simplex	-0,104*** (0,0129)	-0,106*** (0,0127)	-0,164** (0,0531)	0,00609 (0,0893)	-0,124 (0,473)	-0,255 (0,565)	0,255 (1,135)	
Superior completo	0,0894*** (0,00608)	0,0896*** (0,00608)	0,0950*** (0,00852)	0,0995*** (0,0190)	0,100 (0,0541)	0,0887 (0,0514)	0,132 (0,140)	
Branca	0,00572 (0,00530)	0,00602 (0,00535)	0,0150 (0,0107)	-0,00480 (0,0310)	0,0217 (0,0796)	0,0251 (0,0737)	-0,0326 (0,114)	
Tempo	-0,000569*** (0,000141)	-0,000139 (0,000288)	0,00146 (0,00183)	-0,00248 (0,00293)	0,00518 (0,0141)	0,0104 (0,0257)	-0,0191 (0,0553)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,00000538* (0,00000249)	0,00000699* (0,00000300)	0,00000174 (0,00000416)	0,000451 (0,000456)	-0,00371 (0,00695)	0,00456 (0,00829)	0,0141 (0,0331)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	5,30e-08 (4,66e-08)	-1,89e-08 (5,90e-08)	-0,000000205 (0,000000260)	-0,0000164 (0,0000461)	-0,000265 (0,000707)	-0,000798 (0,00317)	0,00322 (0,0100)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-1,13e-10 (4,42e-10)	-6,47e-10 (5,36e-10)	-1,09e-09 (1,22e-09)	6,28e-08 (0,00000365)	0,000116 (0,0000984)	-0,000458 (0,00115)	-0,000790 (0,00474)	
Constante	0,345*** (0,0463)	0,354*** (0,0464)	0,365*** (0,0602)	0,332* (0,158)	0,485 (0,358)	0,364 (0,310)	0,192 (0,687)	
N	77751	77751	77751	11383	4548	2581	1813	77751
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,047	0,047	.	.	.	.	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,047	0,047	.	.	.	.	.	
Nº de clusters	5386	5386	5386	2741	1208	753	579	

Erros-padrão em parênteses

\* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001

### D.2 Salário

Tabela 54 – Emprego 24 meses - Placebo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível - placebo		-0,0413** (0,0140)						
Licença estendida	0,00263 (0,00821)		-0,776 (0,762)	-0,0650 (0,284)	-0,266 (0,652)	-0,0251 (0,962)	-0,171 (0,594)	-0,00101 (0,167)
Meses na empresa	0,000899*** (0,0000755)	0,000901*** (0,0000749)	0,00119*** (0,000346)	0,000970*** (0,000179)	0,000974*** (0,000270)	0,00106** (0,000331)	0,00115* (0,000485)	
Idade	0,0102** (0,00359)	0,0102** (0,00360)	0,0219 (0,0131)	0,0134 (0,0121)	-0,00929 (0,0262)	-0,0193 (0,0429)	-0,00259 (0,0288)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000171** (0,0000562)	-0,000170** (0,0000563)	-0,000362 (0,000212)	-0,000245 (0,000194)	0,0000973 (0,000412)	0,000256 (0,000664)	0,0000162 (0,000463)	
Setor financeiro	0,0616*** (0,00827)	0,0594*** (0,00805)	-0,0584 (0,109)	0,0464 (0,0518)	-0,00898 (0,175)	0,0276 (0,303)	-0,0232 (0,156)	
Simples	-0,0811*** (0,0134)	-0,0828*** (0,0133)	-0,224 (0,138)	-0,0587 (0,0624)	-0,0988 (0,190)	-0,0675 (0,377)	-0,132 (0,244)	
Superior completo	0,0941*** (0,00619)	0,0940*** (0,00619)	0,102*** (0,0144)	0,0989*** (0,0150)	0,115*** (0,0322)	0,130*** (0,0313)	0,136** (0,0420)	
Branca	0,0167** (0,00627)	0,0169** (0,00634)	0,0452 (0,0304)	0,0295 (0,0297)	0,0350 (0,0755)	0,00630 (0,130)	-0,00235 (0,0883)	
Tempo	-0,000790*** (0,000164)	0,000151 (0,000314)	0,00630 (0,00708)	-0,00718** (0,00258)	-0,00241 (0,0136)	-0,0130 (0,0431)	0,0227 (0,0331)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	0,00000490 (0,00000291)	0,00000802* (0,00000321)	-0,0000109 (0,0000167)	0,000726 (0,000417)	-0,000544 (0,00445)	0,00390 (0,0107)	0,0258 (0,0197)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	0,000000118 (7,38e-08)	-8,16e-08 (8,48e-08)	-0,00000148 (0,00000163)	0,0000544 (0,0000282)	-0,0000842 (0,000605)	0,00163 (0,00484)	-0,00865 (0,00925)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	2,12e-10 (6,80e-10)	-1,30e-09 (7,37e-10)	-9,17e-09 (9,67e-09)	-0,00000358 (0,00000381)	0,0000252 (0,0000925)	0,000248 (0,00132)	-0,00439 (0,00374)	
Constante	0,504*** (0,0562)	0,525*** (0,0568)	0,595*** (0,126)	0,454*** (0,131)	0,927*** (0,234)	0,932** (0,314)	0,731 (0,399)	
N	63711	63711	63711	9078	3340	1762	1196	63711
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,037	0,038	.	0,034	.	0,037	0,005	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,037	0,038	.	0,033	.	0,030	-0,005	
Nº de clusters	5008	5008	5008	2334	965	559	410	

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0,05, \*\* p&lt;0,01, \*\*\* p&lt;0,001

Tabela 55 – Emprego 36 meses - Placebo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível - placebo		-0,0537** (0,0163)						
Licença estendida	-0,00633 (0,0101)		-1,218 (1,553)	-0,480 (0,464)	-1,084 (3,098)	-2,109 (4,745)	-0,319 (0,606)	-0,177 (0,187)
Meses na empresa	0,000857*** (0,0000697)	0,000855*** (0,0000693)	0,00125* (0,000559)	0,00117** (0,000371)	0,00102 (0,000610)	0,000891 (0,00203)	0,00173** (0,000574)	
Idade	0,00585 (0,00426)	0,00565 (0,00426)	0,0196 (0,0193)	0,0266 (0,0140)	0,0150 (0,0697)	0,0623 (0,160)	0,0171 (0,0292)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000121 (0,0000678)	-0,000118 (0,0000677)	-0,000356 (0,000323)	-0,000469* (0,000228)	-0,000309 (0,00115)	-0,00105 (0,00254)	-0,000295 (0,000471)	
Setor financeiro	0,0442*** (0,00915)	0,0417*** (0,00900)	-0,134 (0,217)	-0,0361 (0,107)	-0,253 (0,926)	-0,703 (1,658)	-0,0203 (0,196)	
Simples	-0,0763*** (0,0150)	-0,0769*** (0,0149)	-0,260 (0,232)	-0,188 (0,105)	-0,386 (0,855)	-1,048 (2,068)	-0,235 (0,294)	
Superior completo	0,0819*** (0,00623)	0,0818*** (0,00623)	0,0873*** (0,0170)	0,0597** (0,0219)	0,0330 (0,142)	0,00343 (0,210)	0,0874 (0,0541)	
Branca	0,0204** (0,00628)	0,0202** (0,00629)	0,0565 (0,0490)	0,0549 (0,0455)	0,0825 (0,248)	0,183 (0,396)	0,0441 (0,0577)	
Tempo	-0,00114*** (0,000210)	-0,0000389 (0,000387)	0,0117 (0,0164)	-0,00753 (0,00438)	-0,00577 (0,0358)	0,0455 (0,166)	-0,0290 (0,0397)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,000000237 (0,00000481)	0,00000570 (0,00000533)	-0,000101 (0,000118)	0,000819 (0,000656)	-0,00850 (0,0300)	0,0130 (0,0592)	0,0134 (0,0265)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	0,000000259 (0,000000141)	7,43e-08 (0,000000139)	-0,00000469 (0,00000608)	0,0000957* (0,0000454)	-0,000143 (0,00219)	-0,00799 (0,0248)	0,00407 (0,0125)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	1,86e-09 (9,81e-10)	3,48e-10 (9,65e-10)	-2,80e-08 (3,68e-08)	-0,00000653 (0,00000518)	0,000161 (0,000355)	-0,00249 (0,00880)	-0,00148 (0,00517)	
Constante	0,582*** (0,0653)	0,607*** (0,0655)	0,845* (0,349)	0,465 (0,240)	1,091 (1,107)	0,961 (1,207)	0,459 (0,486)	
N	50003	50003	50003	7117	2424	1205	776	50003
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,028	0,028	.	.	.	.	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,027	0,028	.	.	.	.	.	
Nº de clusters	4602	4602	4602	1985	744	394	273	

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0,05, \*\* p&lt;0,01, \*\*\* p&lt;0,001

Tabela 56 – Emprego 48 meses - Placebo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível - placebo		-0,0766*** (0,0216)						
Licença estendida	-0,0203 (0,0126)		-1,313 (1,896)	-0,239 (0,190)	-1,052 (2,121)	0,939 (1,418)	-3,679 (7,947)	-0,0423 (0,219)
Meses na empresa	0,000744*** (0,0000696)	0,000742*** (0,0000690)	0,000912** (0,000328)	0,000777** (0,000239)	0,000601 (0,000825)	0,00231 (0,00172)	-0,00103 (0,00713)	
Idade	0,00275 (0,00435)	0,00263 (0,00435)	0,00763 (0,00995)	0,0174 (0,0126)	0,0241 (0,0420)	0,0208 (0,0498)	0,0519 (0,169)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,0000805 (0,0000699)	-0,0000787 (0,0000700)	-0,000167 (0,000163)	-0,000332 (0,000198)	-0,000463 (0,000642)	-0,000512 (0,000708)	-0,000269 (0,00283)	
Sector financeiro	0,0317** (0,0108)	0,0292** (0,0107)	-0,103 (0,173)	-0,0139 (0,0523)	-0,300 (0,699)	0,374 (0,644)	-1,249 (3,135)	
Simples	-0,0578*** (0,0165)	-0,0571*** (0,0163)	-0,181 (0,180)	-0,123 (0,0690)	-0,425 (0,676)	0,400 (0,730)	-2,575 (5,584)	
Superior completo	0,0714*** (0,00681)	0,0715*** (0,00677)	0,0655*** (0,0150)	0,0734*** (0,0175)	0,0886 (0,0622)	0,0851 (0,0972)	0,375 (0,594)	
Branca	0,0135* (0,00649)	0,0130* (0,00650)	0,0465 (0,0515)	0,0239 (0,0231)	0,0580 (0,122)	-0,0642 (0,120)	0,229 (0,498)	
Tempo	-0,00128*** (0,000254)	0,000128 (0,000518)	0,0122 (0,0203)	-0,0102** (0,00359)	0,0194 (0,0736)	-0,0827 (0,121)	0,0225 (0,209)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,0000165 (0,00000991)	0,0000186 (0,0000140)	-0,000149 (0,000178)	0,000344 (0,000763)	-0,00738 (0,0218)	0,00132 (0,0329)	0,0493 (0,158)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	8,27e-08 (0,000000220)	0,000000419 (0,000000229)	-0,00000583 (0,00000843)	0,0000926* (0,0000416)	-0,00138 (0,00349)	0,00713 (0,0134)	0,0453 (0,145)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	1,45e-09 (1,31e-09)	2,53e-09* (1,25e-09)	-3,40e-08 (5,10e-08)	-0,00000304 (0,00000544)	0,0000195 (0,000217)	0,00155 (0,00369)	0,00565 (0,0409)	
Constante	0,652*** (0,0654)	0,670*** (0,0655)	1,066 (0,616)	0,522* (0,221)	0,987 (1,205)	-0,244 (0,710)	1,501 (4,449)	
N	37053	37053	37053	5165	1622	663	384	37053
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,019	0,019	.	.	.	.	.	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,019	0,019	.	.	.	.	.	
Nº de clusters	3964	3964	3964	1546	522	226	137	

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0,05, \*\* p&lt;0,01, \*\*\* p&lt;0,001

Tabela 57 – Salário 12 meses - Placebo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível - placebo		-0,00937 (0,0335)						
Licença estendida	0,0774** (0,0259)		-0,128 (0,487)	-0,0502 (0,535)	0,423 (0,896)	0,534 (1,515)	-2,082 (6,070)	0,146 (0,519)
Meses na empresa	0,000671 (0,000365)	0,000705* (0,000359)	0,000761* (0,000386)	0,000847* (0,000409)	0,000971 (0,000533)	0,00166* (0,000833)	0,00206 (0,00133)	
Idade	0,0626*** (0,00772)	0,0639*** (0,00767)	0,0660*** (0,0118)	0,0709*** (0,0168)	0,0610 (0,0316)	0,0261 (0,0711)	0,113 (0,235)	
Idade <sup>2</sup>	-0,000492*** (0,000116)	-0,000514*** (0,000116)	-0,000549** (0,000188)	-0,000647* (0,000268)	-0,000490 (0,000502)	0,0000996 (0,00114)	-0,00140 (0,00396)	
Setor financeiro	0,0917 (0,0576)	0,0806 (0,0567)	0,0632 (0,0941)	0,0314 (0,111)	0,101 (0,216)	0,121 (0,316)	0,344 (0,299)	
Simplex	-0,426*** (0,0312)	-0,442*** (0,0311)	-0,468*** (0,107)	-0,469*** (0,103)	-0,263 (0,258)	-0,0532 (0,656)	-1,033 (2,451)	
Superior completo	1,026*** (0,0293)	1,027*** (0,0294)	1,030*** (0,0295)	0,996*** (0,0332)	1,000*** (0,0510)	1,051*** (0,0761)	0,951** (0,301)	
Branca	0,238*** (0,0172)	0,240*** (0,0170)	0,244*** (0,0230)	0,240*** (0,0359)	0,256*** (0,0555)	0,219** (0,0669)	0,253 (0,131)	
Tempo	0,00170*** (0,000511)	0,00249** (0,000763)	0,00330 (0,00374)	0,00106 (0,00445)	-0,0103 (0,0132)	-0,00893 (0,0345)	0,121 (0,246)	
Tempo <sup>2</sup>	0,0000138 (0,00000879)	0,0000139 (0,00000976)	0,0000119 (0,0000105)	-0,000834 (0,000707)	0,00163 (0,00452)	0,00948 (0,0174)	-0,00689 (0,0649)	
Tempo <sup>3</sup>	-0,000000434** (0,000000135)	-0,000000543*** (0,000000127)	-0,000000635 (0,000000426)	0,0000277 (0,0000691)	0,000506 (0,000678)	0,000108 (0,00344)	-0,0284 (0,0514)	
Tempo <sup>4</sup>	-4,52e-09** (1,55e-09)	-5,08e-09*** (1,45e-09)	-5,32e-09** (1,82e-09)	0,00000348 (0,00000514)	-0,0000427 (0,000116)	-0,000620 (0,00103)	-0,00628 (0,0124)	
Constante	5,900*** (0,119)	5,910*** (0,118)	5,917*** (0,123)	5,929*** (0,284)	5,791*** (0,405)	6,181*** (0,475)	6,543*** (1,242)	
N	62199	62199	62199	8893	3518	1958	1366	62199
R <sup>2</sup>	0,474	0,473	0,466	0,457	0,462	0,466	.	
R <sup>2</sup> ajustado	0,474	0,473	0,466	0,456	0,460	0,463	.	
Nº de clusters	4704	4704	4704	2275	1009	626	478	

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0,05, \*\* p&lt;0,01, \*\*\* p&lt;0,001

Tabela 58 – Salário 24 meses - Placebo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível - placebo		-0,0802 (0,0459)						
Licença estendida	0,0514 (0,0268)		-1,712 (2,488)	-0,148 (0,456)	-0,0851 (0,703)	-0,683 (1,620)	-0,620 (0,784)	-0,502 (1,157)
Meses na empresa	0,000349 (0,000365)	0,000368 (0,000362)	0,000982 (0,000920)	0,000369 (0,000442)	-0,0000266 (0,000475)	0,000964 (0,000825)	0,00230* (0,00102)	
Idade	0,0698*** (0,00863)	0,0704*** (0,00858)	0,0974* (0,0430)	0,0872*** (0,0207)	0,0967** (0,0327)	0,0809 (0,0810)	0,0931 (0,0538)	
Idade <sup>2</sup>	-0,000626*** (0,000133)	-0,000637*** (0,000133)	-0,00108 (0,000709)	-0,000904** (0,000346)	-0,00106* (0,000533)	-0,000808 (0,00133)	-0,00107 (0,000903)	
Setor financeiro	0,0967 (0,0581)	0,0851 (0,0565)	-0,178 (0,354)	-0,00943 (0,121)	-0,0198 (0,229)	-0,194 (0,582)	0,341 (0,239)	
Simplex	-0,421*** (0,0321)	-0,431*** (0,0318)	-0,713 (0,409)	-0,457*** (0,0962)	-0,381 (0,200)	-0,675 (0,718)	-0,544 (0,331)	
Superior completo	1,048*** (0,0308)	1,049*** (0,0310)	1,068*** (0,0504)	1,010*** (0,0382)	0,985*** (0,0508)	1,056*** (0,0749)	1,036*** (0,0856)	
Branca	0,228*** (0,0166)	0,229*** (0,0166)	0,278*** (0,0759)	0,238*** (0,0435)	0,251** (0,0783)	0,271 (0,218)	0,301* (0,138)	
Tempo	0,00217** (0,000687)	0,00443*** (0,000985)	0,0190 (0,0239)	-0,00140 (0,00582)	-0,00257 (0,0209)	0,0352 (0,0852)	0,0662 (0,0670)	
Tempo <sup>2</sup>	0,00000599 (0,00000873)	0,0000115 (0,00000973)	-0,0000267 (0,0000497)	-0,000290 (0,000906)	0,0000847 (0,00557)	-0,00272 (0,0247)	0,0157 (0,0396)	
Tempo <sup>3</sup>	-0,000000811*** (0,000000244)	-0,00000129*** (0,000000233)	-0,00000457 (0,00000537)	0,0000417 (0,0000618)	-0,000198 (0,000999)	-0,00378 (0,00815)	-0,0142 (0,0162)	
Tempo <sup>4</sup>	-7,07e-09** (2,26e-09)	-1,06e-08*** (2,16e-09)	-2,92e-08 (3,17e-08)	-0,000000392 (0,00000683)	-0,0000689 (0,000156)	-0,000494 (0,00163)	-0,00531 (0,00687)	
Constante	5,944*** (0,132)	5,990*** (0,133)	6,151*** (0,345)	5,837*** (0,254)	5,693*** (0,405)	6,224*** (0,657)	5,962*** (0,798)	
N	49000	49000	49000	6812	2439	1259	825	49000
R <sup>2</sup>	0,454	0,453	.	0,418	0,426	0,293	0,349	
R <sup>2</sup> ajustado	0,453	0,453	.	0,417	0,424	0,286	0,339	
Nº de clusters	4355	4355	4355	1916	811	474	344	

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0,05, \*\* p&lt;0,01, \*\*\* p&lt;0,001

Tabela 59 – Salário 36 meses - Placebo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível - placebo		-0,0400 (0,0629)						
Licença estendida	0,0208 (0,0279)		-0,898 (2,180)	0,564 (0,717)	-0,0143 (3,166)	-0,0643 (6,128)	0,261 (1,245)	0,520 (2,558)
Meses na empresa	0,0000289 (0,000346)	0,0000362 (0,000346)	0,000350 (0,000776)	-0,0000318 (0,000624)	-0,0000472 (0,000665)	0,00131 (0,00133)	0,00170 (0,00139)	
Idade	0,0640*** (0,00907)	0,0642*** (0,00909)	0,0760* (0,0311)	0,0633* (0,0259)	0,0899** (0,0290)	0,0561 (0,157)	0,0349 (0,0557)	
Idade <sup>2</sup>	-0,000589*** (0,000141)	-0,000592*** (0,000141)	-0,000798 (0,000538)	-0,000561 (0,000422)	-0,00109* (0,000553)	-0,000576 (0,00278)	-0,000204 (0,000937)	
Setor financeiro	0,0800 (0,0614)	0,0743 (0,0597)	-0,0557 (0,285)	0,128 (0,159)	0,0420 (0,935)	0,0554 (2,193)	0,398 (0,441)	
Simples	-0,414*** (0,0343)	-0,418*** (0,0340)	-0,532 (0,278)	-0,341** (0,108)	-0,470 (0,600)	-0,537 (2,864)	-0,313 (0,536)	
Superior completo	1,068*** (0,0334)	1,068*** (0,0335)	1,071*** (0,0394)	1,035*** (0,0431)	1,023*** (0,0690)	1,102*** (0,168)	1,138*** (0,100)	
Branca	0,225*** (0,0179)	0,226*** (0,0180)	0,249*** (0,0602)	0,202** (0,0673)	0,246 (0,183)	0,234 (0,251)	0,258** (0,0812)	
Tempo	0,00286*** (0,000686)	0,00394** (0,00123)	0,0131 (0,0241)	-0,00448 (0,00703)	0,00608 (0,0443)	0,0386 (0,241)	0,0170 (0,0692)	
Tempo <sup>2</sup>	-0,0000340** (0,0000115)	-0,0000313* (0,0000139)	-0,000112 (0,000174)	-0,00170 (0,00104)	-0,00890 (0,0255)	0,0332 (0,0248)	0,0256 (0,0562)	
Tempo <sup>3</sup>	-0,00000201*** (0,000000415)	-0,00000225*** (0,000000355)	-0,00000596 (0,00000907)	-0,00000882 (0,0000733)	-0,000450 (0,00261)	-0,00591 (0,0322)	-0,00143 (0,0174)	
Tempo <sup>4</sup>	-1,44e-08*** (3,24e-09)	-1,61e-08*** (2,91e-09)	-3,83e-08 (5,49e-08)	0,0000107 (0,00000800)	0,000138 (0,000201)	-0,00356 (0,00765)	-0,00215 (0,00893)	
Constante	6,225*** (0,139)	6,248*** (0,142)	6,408*** (0,449)	6,001*** (0,382)	6,052** (1,951)	6,477** (2,080)	6,488*** (1,126)	
N	37749	37749	37749	5219	1733	826	505	37749
R <sup>2</sup>	0,430	0,430	0,313	0,372	0,432	0,467	0,514	
R <sup>2</sup> ajustado	0,430	0,430	0,313	0,371	0,428	0,459	0,503	
Nº de clusters	3938	3938	3938	1574	611	319	218	

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0,05, \*\* p&lt;0,01, \*\*\* p&lt;0,001



Tabela 60 – Salário 48 meses - Placebo

	MQO completa (1)	ITT completa (2)	LATE completa (3)	LATE ±12 (4)	LATE ±6 (5)	LATE ±4 (6)	LATE ±3 (7)	Kernel (8)
Elegível - placebo		-0,0573 (0,0687)						
Licença estendida	0,0236 (0,0338)		-1,401 (4,179)	-0,0283 (0,328)	-2,876 (6,075)	0,757 (1,297)	0,0108 (6,543)	-0,564 (1,103)
Meses na empresa	-0,000255 (0,000336)	-0,000250 (0,000334)	-0,0000335 (0,000686)	-0,0000455 (0,000446)	-0,00108 (0,00238)	0,00175 (0,00207)	0,00210 (0,00609)	
Idade	0,0697*** (0,0104)	0,0698*** (0,0104)	0,0758*** (0,0218)	0,0695** (0,0225)	-0,0105 (0,209)	0,00989 (0,0793)	-0,0500 (0,260)	
<i>Idade</i> <sup>2</sup>	-0,000713*** (0,000163)	-0,000714*** (0,000163)	-0,000814* (0,000359)	-0,000715* (0,000363)	0,000606 (0,00343)	0,000151 (0,00140)	0,00112 (0,00516)	
Setor financeiro	0,0627 (0,0705)	0,0570 (0,0704)	-0,0896 (0,394)	0,0125 (0,0948)	-0,861 (1,953)	0,321 (0,612)	0,0805 (2,726)	
Simples	-0,402*** (0,0387)	-0,404*** (0,0388)	-0,481* (0,232)	-0,370*** (0,0945)	-1,034 (1,702)	0,130 (0,843)	0,192 (4,849)	
Superior completo	1,093*** (0,0384)	1,093*** (0,0385)	1,092*** (0,0429)	1,011*** (0,0492)	1,012*** (0,227)	1,020*** (0,0978)	1,105* (0,441)	
Branca	0,227*** (0,0196)	0,227*** (0,0196)	0,261* (0,102)	0,205*** (0,0381)	0,331 (0,214)	0,156 (0,0869)	0,144 (0,314)	
Tempo	0,00167* (0,000692)	0,00312 (0,00165)	0,0171 (0,0462)	-0,00561 (0,00782)	0,102 (0,244)	-0,0850 (0,154)	-0,106 (0,348)	
<i>Tempo</i> <sup>2</sup>	-0,0000600* (0,0000239)	-0,0000366 (0,0000316)	-0,000196 (0,000382)	-0,00157 (0,00148)	-0,0257 (0,0497)	0,0235 (0,0541)	-0,00589 (0,328)	
<i>Tempo</i> <sup>3</sup>	-0,00000234*** (0,000000655)	-0,00000224*** (0,000000565)	-0,00000880 (0,0000188)	0,00000823 (0,0000898)	-0,00512 (0,0118)	0,00705 (0,0175)	0,0297 (0,0297)	
<i>Tempo</i> <sup>4</sup>	-1,59e-08*** (4,27e-09)	-1,60e-08*** (3,71e-09)	-5,48e-08 (0,000000114)	0,00000436 (0,0000102)	-0,000117 (0,000769)	-0,000825 (0,00552)	0,00803 (0,0277)	
Constante	6,254*** (0,162)	6,279*** (0,162)	6,688*** (1,288)	6,360*** (0,407)	9,535 (7,142)	6,716*** (1,710)	8,101 (7,481)	
N	27764	27764	27764	3806	1181	476	257	27764
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,414	0,414	0,206	0,388	.	0,340	0,479	
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	0,414	0,414	0,206	0,386	.	0,323	0,454	
Nº de clusters	3388	3388	3388	1214	422	189	115	

Erros-padrão em parênteses

\* p&lt;0,05, \*\* p&lt;0,01, \*\*\* p&lt;0,001