

# Projeção Econômico-demográfica da ampliação da licença-paternidade no Brasil\*

Sergio Almeida<sup>†</sup>, Rafael Ferreira<sup>†</sup>, Eduardo Marino<sup>††</sup>, Paula Pereda<sup>†</sup> e Gabriela Pluciennik<sup>††</sup>

<sup>†</sup>Departamento de Economia, FEA - USP

<sup>††</sup>Fundação Maria Cecília Souto Vidigal (FMCSV)

5 de agosto de 2015

## Resumo

Os cuidados com a primeira infância tem se tornado uma preocupação dos formuladores de políticas públicas. Ao longo das últimas décadas, os governos de vários países promoveram mudanças nas suas leis trabalhistas visando suporte financeiro e legal (proteção do emprego) para mães com crianças recém-nascidas. Há um movimento, liderado por países europeus, para estender esse tipo de suporte para os pais. No Brasil, os pais gozam de cinco dias remunerados de licença desde 1988, mas tramita um projeto de lei no Senado Federal ampliando essa licença em 15 dias. Pouco se sabe sobre os custos desse tipo de política pública. O objetivo desse artigo é estimar os custos dessa extensão da licença-paternidade. Utilizando uma série de projeções populacionais e indicadores do mercado de trabalho brasileiro, computamos os custos da extensão proposta ao longo do tempo para uma série de cenários estáticos para as taxas de *take-up* do benefício pós-reforma. Os resultados indicam que a extensão proposta tem baixo custo, R\$98,9 milhões por ano no cenário mais provável, representando 0,009% da arrecadação federal em 2014.

**Códigos JEL:** J83, J13, D10.

---

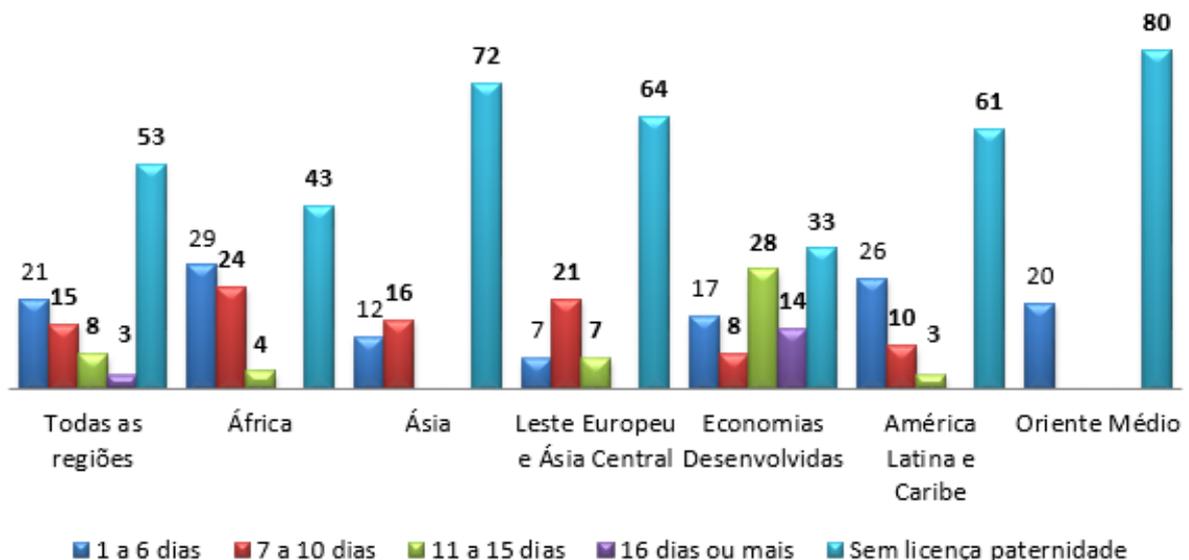
\*Os autores gostariam de agradecer o apoio institucional da FMCSV e o apoio na coleta dos dados de Raí Chicoli. O *disclaimer* usual se aplica.

## 1. Introdução

Desde há muito se defende que pais tenham a possibilidade de um convívio mais próximo nos primeiros dias que se seguem ao nascimento de seus filhos. Como motivação para a concessão desse benefício, argumenta-se frequentemente que a presença paterna é importante para garantir a plena recuperação da mãe no período pós-parto. Alguns estudos também destacam que a interação inicial dos pais com o recém-nascido aumenta o envolvimento deles na educação dos filhos, o que gera efeitos positivos no desenvolvimento sócio-cognitivo das crianças.

Segundo o relatório sobre maternidade e paternidade da Organização Internacional do Trabalho (Addati et al., 2014), o número de países que concedem o direito à licença-paternidade aumentou de 41 para 79 nas últimas duas décadas. Na maior parte desses países (71), o benefício é remunerado, sendo majoritariamente pago, nesses casos, pelo empregador. A duração da licença varia de 1 a 90 dias, com as licenças relativamente mais extensas (i.e., mais de duas semanas) sendo observadas em países europeus como Finlândia, Islândia, Lituânia, Portugal e Eslovênia. A figura 1 apresenta o percentual de países, por região, em várias "classes" de duração da licença.

Figura 1: Provisão e duração de licença-paternidade por grupos de países (167 países, dados de 2013), em %

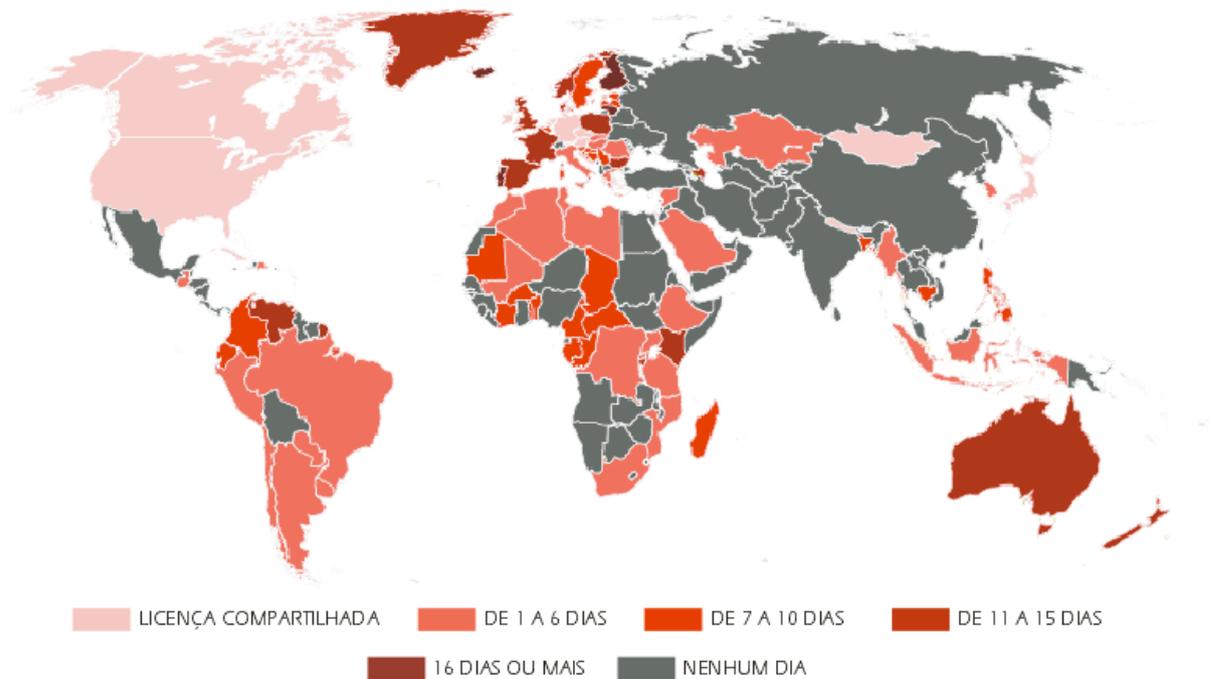


Fonte: Addati et al. (2014)

Outro tipo de licença bastante comum em outros países é a licença compartilhada entre os pais (chamada de *parental leave*). Nesse tipo de licença, tanto a mãe quanto o pai tem a possibilidade de se licenciar do trabalho tendo os seus direitos trabalhistas resguardados. Segundo a OIT, o objetivo desse tipo de licença é reduzir a necessidade de serviços de cuidados

com as crianças, que podem ser bastante custosos em alguns países. No entanto, argumenta-se que licenças compartilhadas longas poderiam aumentar ainda mais o gap entre homens e mulheres no mercado de trabalho, caso a divisão seja desproporcional em favor das mulheres.

Figura 2: Dias de licença-paternidade e licença compartilhada, por país (2013)



Fonte: Addati et al. (2014)

O mapa na Figura 2 acima mostra a distribuição espacial das licenças-paternidades e compartilhadas no mundo. As informações no mapa refletem a situação da licença-paternidade nos países em 2013.

## O caso brasileiro

No Brasil, os homens adquiriram o direito a cinco dias de licença-paternidade a partir do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias na Constituição Federal de 1988:

Art. 10. § 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Atualmente, considera-se a possibilidade de estender esse benefício por meio do Projeto de Lei 6.988/2013, que tramita no Senado Federal (PL 14/2015). Chamado de "Marco Legal da Primeira Infância". O projeto prevê, entre outras medidas, a ampliação opcional da licença-paternidade por 15 dias:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

(...) II - **por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade** nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

(...) II - ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa (...) após comprovada **participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável**.(grifos nossos)

Conquanto haja evidências de que a extensão da licença poderia ter uma série de benefícios (mais sobre isso adiante), o aumento da duração da licença tem custos diretos e indiretos. Os custos diretos dizem respeito ao montante pecuniário a ser desembolsado pelo governo, ou pelos empregadores, para cobrir os rendimentos do trabalhador durante o período da licença. Os custos indiretos dizem respeito aos potenciais impactos sobre o mercado de trabalho (salário e nível de emprego). Em teoria, a ampliação dos dias de licença-paternidade aumentaria o custo do trabalhador, já que a produtividade média do empregado diminuiria por conta dos dias em que ficaria ausente do trabalho - além dos custos adicionais de transação que a reposição desse empregado pode trazer para a empresa.

Conhecer esses custos é de vital importância para uma avaliação mais rigorosa e informada da custo-efetividade do projeto proposto. Embora seja uma informação de clara utilidade para informar os legisladores e agentes públicos interessados no tema, muito pouco se sabe sobre os reais custos que a extensão do benefício teria.

O objetivo desse estudo é estimar os custos diretos até 2030 da ampliação em quinze dias - ou seja, de cinco para vinte dias - na licença-paternidade para os principais setores da atividade econômica brasileira afetados pela mudança. Supondo que o custo direto da política seja dado pela perda de produtividade das empresas na ausência temporária dos homens que pleitearam tal benefício, construímos uma série de cenários nos quais calculamos o impacto monetário dessa política. Não consideramos aqui os efeitos indiretos sobre salário e nível de emprego no mercado de trabalho. No entanto, dada a magnitude relativamente pequena dos custos encontrados, tudo indica que esses seriam pouco significativos.

## 2. Impacto da licença-paternidade

### 2.1. Custos e benefícios da licença-paternidade: teoria

A ampliação da licença-paternidade pode ser vista, em essência, como uma provisão de benefício ao trabalhador pelo empregador. Conquanto seja uma ferramenta interessante de política social – porque financiada sem aumento de receita tributária e a conseqüente perda de peso-morto da taxa<sup>1</sup> –, seus efeitos são diversos, em direções nem todas desejáveis, não sendo exatamente óbvio que a ampliação do benefício seja, em termos líquidos, custo-efetiva. Do ponto de vista teórico, é possível conjecturar que a ampliação da licença-paternidade pode ter pelo menos duas conseqüências.

A primeira é sobre o nível de emprego e salário. Considerando que o empregado valoriza o benefício recebido, é possível mostrar que o salário se reduziria para compensar o custo do benefício para o empregador. O custo de eficiência seria tanto menor quanto mais próximo do tamanho do benefício fosse o ajuste no salário. Esse efeito sobre o salário, todavia, pode não ser observado quando o benefício é dispensado para um grupo demográfico muito específico dentro do ambiente de trabalho e/ou quando há barreiras para que os salários se ajustem para refletir o valor do benefício para o grupo. Se os custos para o empregador da extensão do benefício não podem ser compensados por ajustes nos salários relativos, a extensão do benefício (mesmo que seu uso seja opcional) pode ter um efeito negativo na oferta de trabalho e, por conseguinte, no nível de emprego. Como as leis trabalhistas brasileiras impedem a discriminação salarial e a redução de salários, a extensão do benefício pode afetar o nível de emprego da economia. No entanto, a transmissão desses efeitos para o nível de emprego dependerá do tamanho do custo direto da política, objeto desse da investigação proposta por esse estudo.

A segunda conseqüência é sobre os resultados futuros dos filhos em várias dimensões. Esses são efeitos dinâmicos que podem se manifestar através de dois mecanismos causais. Um mecanismo causal através do qual uma expansão na licença-paternidade pode afetar os filhos é o tempo adicional que o pai gastará com a criança. A ideia aqui é que a interação com os pais tem efeitos positivos no desenvolvimento sócio-cognitivo da criança (ver, e.g., Huerta et al., 2013). O outro mecanismo causal é o efeito que o tempo adicional dispendido pelo pai ajudando a mãe com os primeiros cuidados com o filho terá sobre a probabilidade de dissolução da união durante a fase pré-adulta da criança. É compreensível, todavia, um certo agnosticismo com os efeitos esperados da extensão da licença através do primeiro canal. Conquanto haja evidência de que interações entre pais e filhos são importantes para o desenvolvimento cognitivo da criança, uma extensão modesta da licença-paternidade provavelmente não seria suficiente para esse tipo de efeito surja. A extensão proposta, contudo, tornaria o prazo da licença similar ao de alguns países onde a literatura acadêmica encontrou evidências de que a interação entre

---

<sup>1</sup>O "peso-morto da taxa<sup>1</sup>" está relacionado à redução no volume de transações no mercado de um bem ou serviço qualquer – incluso aí o mercado de trabalho – produzidas pelo aumento do preço do bem/serviço que a imposição de um imposto engendra.

pais e filhos trouxe benefícios que persistiram ao longo da adolescência e da vida adulta dos filhos.<sup>2</sup>

O foco da nossa análise empírica recairá sobre o cômputo dos potenciais efeitos diretos do primeiro conjunto de consequências (custos) para os próximos 15 anos.

## 2.2. Custos e benefícios da licença-paternidade: evidência

Muito embora nossa análise concentre-se na estimação dos custos monetários diretos que a extensão da licença-paternidade traria, é informativo – e útil para fins de referência – fazer um apanhado da literatura empírica existente voltada para a investigação dos efeitos da licença-paternidade. Nessa subseção, faremos um sumário dessa literatura. A subseção logo abaixo focará em alguns efeitos sobre o mercado de trabalho, com a subseção subsequente tratando de discutir o segmento da literatura empírica que tem investigado os benefícios da licença nos países onde ela é relativamente mais generosa (sobretudo em termos de extensão) e/ou foi implementada há mais tempo.

### 2.2.1 Custos da licença-paternidade: Impacto sobre mercado de trabalho

Apesar de haver uma extensa literatura sobre os impactos da licença-maternidade sobre mercado de trabalho, ainda é escassa a literatura avaliando o impacto do benefício homólogo para os pais.<sup>3</sup> Não obstante, é de se esperar que o impacto da licença-paternidade sobre a performance dos homens no mercado de trabalho seja análogo ao da licença-maternidade sobre o desempenho das mulheres, com a ressalva, obviamente, de que a magnitude do custo imposto às mulheres tende a ser maior, dada a diferença entre os benefícios previstos em lei.

Desse modo, analisar os impactos da licença-maternidade sobre o mercado de trabalho feminino pode ser informativo quanto aos efeitos esperados da ampliação da licença-paternidade.

Quanto a esses impactos, Lequien (2012), por exemplo, estuda a relação entre a duração do afastamento parcial de mães recentes do mercado de trabalho e o salário que recebem após retornarem. O autor faz uso de uma mudança nas regras de concessão de incentivos financeiros que a França oferece para pais de filhos recém-nascidos. Utilizando variações de estimativas de diferenças-em-diferenças, o estudo encontra evidências de que a adoção da política induziu as mães a se retirarem do mercado trabalho nos três anos após o nascimento do filho, e que a duração do período tem um impacto negativo no salário após o retorno ao trabalho. Parte desta redução está associada ao menor número de horas trabalhadas por dia.

Já Ruhm (1996) encontra resultados diferentes. O autor verifica o efeito da licença para as mulheres no mercado de trabalho, em 16 países europeus, para os períodos entre 1969 e 1988, utilizando homens como grupo de comparação para verificar como a licença afeta a diferença entre os retornos para homem e mulher no mercado de trabalho. O autor observa que o direito

---

<sup>2</sup>Ver, por exemplo, Huerta et al. (2013).

<sup>3</sup>Ver, e.g., Gruber (1994), Baum (2003), Baker and Milligan (2008) e Lequien (2012).

à licença paga para as mulheres faz com que aumente a porcentagem de mulheres empregadas (mesmo no caso em que a licença máxima seja de três meses) em torno de 4% para todas as mulheres e 9% para aquelas com recém-nascidos. Para licenças curtas, o efeito sobre o salário é quase nulo. Porém, conforme o período da licença aumenta para seis meses ou mais, o salário se reduz entre 1,5% e 3%. Baker and Milligan (2008) examinam o impacto da licença-maternidade no Canadá (onde os usuários da licença gozam de estabilidade empregatícia) sobre a oferta de trabalho das mães. Os resultados mostram que mesmo quando a duração da licença é relativamente curta (até 17-18 semanas), ela contribui para diminuir o abandono do emprego e aumentar a proporção de mães que retornam para o mesmo emprego ocupado antes do parto.

Han et al. (2009) analisam como a adoção do *Family and Medical Leave Act* de 1993 nos Estados Unidos, que estabeleceu a licença compartilhada e garantiu estabilidade no emprego, alterou os pedidos de licença. Reportando estimativas de um modelo de diferenças-em-diferenças, o artigo observa que os pedidos de licença variam com o sexo, educação e estrutura familiar. Para as mulheres, houve um aumento nas licenças de 5% para 9%; para os homens as faltas aumentaram em 4%, mas o resultado é significativo somente para o mês de nascimento. O aumento nos pedidos de licença só é significativo para pais com maior nível educacional e é superior para mulheres casadas.

Com relação às evidências sobre a licença-paternidade, Haataja et al. (2009) verifica qual a frequência com que os homens residentes nos países nórdicos requisitam a licença-paternidade e qual é a participação do pai na licença compartilhada. Os resultados mostram que pais finlandeses são os que mais requisitam, mas também os que utilizam o menor tempo na licença compartilhada, sendo que a Islândia é onde a participação é maior<sup>4</sup>.

Cools et al. (2015) utilizam dados da Noruega para identificar efeitos causais da licença-paternidade nos retornos dos filhos e do próprio pai. Eles não encontram evidências que a licença afete o salário e as horas trabalhadas dos pais, nem efeito nas horas trabalhadas da mulher, apesar do aumento da participação do homem em casa.

Rege and Solli (2013) utilizam dados da Noruega para investigar o efeito da licença-paternidade sobre os rendimentos de longo prazo dos pais. Os autores partem da lei que instituiu em 1993 que o pai teria direito a quatro semanas de licença remunerada para cuidar de seu filho. A adoção da lei levou a um grande aumento nas requisições de licença-paternidade. A estimação é realizada por meio de um modelo de diferenças em diferenças. Os resultados indicam que a licença-paternidade de 4 semanas durante o primeiro ano da criança reduz os rendimentos futuros dos pais (redução de 1% a 3%). Esse efeito persiste até o último ano do período de observação quando a criança atinge 5 anos. Além disso, não foi encontrado um aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, dada uma licença-paternidade maior para o pai, como indicava a literatura. Para o Brasil, o estudo de Carvalho (2005) verifica o impacto da mudança da licença-maternidade, que passou de 12 semanas para 120 dias na Constituição Federal de 1988, sobre o mercado de trabalho das mulheres. Utilizando dados da Pesquisa

---

<sup>4</sup>Com base em dados de 2007.

Mensal de Empregos (PME) de 1986 a 1991, o autor verificou que a licença não impôs impactos significativos sobre salários. Não houve, também, indícios de que tenha havido um aumento na retenção das mulheres no mercado de trabalho, mesmo para o grupo das mais escolarizadas.

### 2.2.2 Benefícios da licença-paternidade

Conforme destacado na introdução desse estudo, um número crescente de países tem feito alterações na legislação trabalhista no sentido de estender para os pais benefícios pecuniários e proteção de emprego de que já gozam as mulheres para cuidarem de filhos recém-nascidos. Já existe uma relativamente extensa literatura acadêmica indicando os benefícios da licença-maternidade, que torna possível que as mulheres possam dedicar-se exclusivamente ao cuidado de seus filhos recém-nascidos sem prejuízo de remuneração e segurança de emprego. A legislação sobre o benefício para as mulheres vem sendo experimentada em vários países desde o fim dos anos 70.

Embora a intenção primária desse tipo de política fosse a de facilitar o alinhamento das demandas da maternidade com o retorno ao mercado de trabalho e o desenvolvimento de um plano de carreira, a avaliação de muitas dessas experiências indicou que os benefícios extrapolavam o contexto do trabalho e impactam positivamente o desenvolvimento cognitivo, a saúde e o desempenho escolar (mais tarde) das crianças.<sup>5</sup> Parece natural, portanto, conjecturar que esses ganhos seriam amplificados se pudessem os pais também gozar desse tipo de benefício podendo, portanto, sem prejuízo remuneratório e do emprego, estarem também presentes nos primeiros cuidados dos filhos recém-nascidos.

Os benefícios da licença-paternidade, todavia, ainda não são tão extensamente documentados como no caso materno. Isso ocorre, essencialmente, por duas razões. Primeiro porque os efeitos desse tipo de mudança estatutária podem não ser ainda completamente visíveis. A julgar pela evidência para o caso materno, há razões para acreditar que alguns dos benefícios dependem da extensão do período de licença, que é ainda relativamente curto na maioria dos países vis-à-vis a extensão do benefício materno. Segundo porque a mensuração "limpa" desses efeitos envolve o uso de dados que incluem informação de influências concorrentes (chamados na literatura de "confounding effects") sobre as variáveis de interesse que nem sempre estão disponíveis. Ainda que a literatura seja escassa, há um conjunto de estudos que procuram avaliar o impacto do envolvimento paterno no cuidado do recém-nascido. Esses estudos oferecem, portanto, uma ideia preliminar do tipo de benefício esperado da extensão da licença-paternidade. Ainda que focados em uma variedade de aspectos, a literatura empírica sobre os benefícios da licença-paternidade pode ser dividida em torno de dois grandes tópicos, quais sejam: (1) desenvolvimento infantil e (2) igualdade de gênero.

---

<sup>5</sup>Para uma revisão da literatura, veja Staehelin et al. (2007). Evidência dos benefícios da licença maternidade pode ser visto em Berger et al. (2005).

## Desenvolvimento infantil

Flacking et al. (2010) investiga a relação entre o uso da licença-paternidade e a duração da amamentação no primeiro ano de vida das crianças. O estudo utiliza dados de quase 52 mil crianças de duas municipalidades suecas (na Suécia, dados de amamentação são coletados nacionalmente desde os anos 80). Os dados referem-se ao período de 1993-2001. Os autores encontram que as crianças dos pais que não fizeram uso da licença-paternidade tinham uma maior probabilidade de não serem amamentadas no primeiro ano, *vis-à-vis* as crianças dos pais que utilizaram a licença. O mecanismo subjacente a essa associação, todavia, não é claro. Os autores conjecturam que a licença facilitaria a divisão das responsabilidades entre o casal e, por conseguinte, o trabalho de amamentação por parte da mãe. Pesquisas adicionais, como os próprios autores reconhecem, precisariam ser feitas para investigar esse e outros mecanismos de causação bem como a própria robustez do resultado.

Os benefícios da amamentação são hoje conhecidos e bem documentados na literatura médica. No Brasil, Victora (2005) verificam o efeito da duração da amamentação no nível educacional dos indivíduos homens. A base de dados é uma amostra da cidade de Pelotas, que acompanha os indivíduos nascidos em 1982 até atualmente. Os autores encontraram uma relação significativa entre o maior nível educacional e duração da amamentação. Aqueles indivíduos que foram amamentados por 9 meses ou mais estavam de 0,5 a 0,8 ano a frente daqueles que foram amamentados menos de um mês. Essa diferença, segundo os autores, corresponde a uma diferença de 10% a 15% na renda futura dos adultos.

Em estudo mais atual, Victora (2015) investiga os efeitos da amamentação no longo prazo, verificando se a duração da amamentação tem associação com o coeficiente de inteligência (QI), anos de escolaridade, e renda aos 30 anos de idade dos indivíduos. Utilizando os mesmos dados para a cidade de Pelotas, os resultados evidenciaram que a duração do período de amamentação é positivamente correlacionada com QI, com a continuidade dos estudos e com a renda dos indivíduos. As pessoas que foram amamentadas 12 meses ou mais possuíam maior QI (diferença de 3,76 pontos), mais anos de educação (0,91 anos) e maior renda (R\$ 341) do que aqueles que foram amamentadas por um mês ou menos.

Há estudos com evidência dos benefícios mais diretos do envolvimento paterno no desenvolvimento infantil. Huerta et al. (2013), por exemplo, investigam a relação entre envolvimento paterno e desenvolvimento cognitivo e comportamental da criança. Utilizando dados de quatro países (EUA, Reino Unido, Dinamarca e Austrália), eles encontram uma associação positiva entre envolvimento paterno e a performance das crianças em alguns testes cognitivos. Essa associação, todavia, foi apenas observada de forma mais clara e consistente no Reino Unido. Vale a pena destacar que a evidência de ligação entre cuidado paterno no cuidado da criança e sua performance em testes cognitivos não se refere a qualquer tipo de envolvimento. A relação positiva surge apenas quando esse envolvimento do pai diz respeito às atividades de leitura e brincadeira com a criança e é mais forte quando a interação paterna ocorre no segundo e no

terceiro ano de vida da criança. Essa associação positiva todavia, não é encontrada quando a interação com o pai inclui apenas os cuidados mais comuns com a criança – troca de fraldas, alimentação e colocar a criança para dormir.

Há mesmo evidência de que esses efeitos da interação com os pais no desenvolvimento infantil podem ser modulados por uma série de aspectos. Em estudo com dados censitários da Noruega, focado primariamente na investigação do impacto da licença remunerada (por quatro meses) sobre os rendimentos dos pais, Cools et al. (2015) encontram evidência de que a performance escolar de filhos de pais que fazem uso da licença-paternidade é melhor, mas apenas se a escolaridade do pai for maior que a da mãe. O efeito observado sobre a performance escolar, vale mencionar, varia de acordo com o gênero da criança – um resultado que é consistente com a literatura acadêmica empírica em economia da família, que indica que a produtividade do tempo do pai com a criança e envolvimento paterno não são os mesmos para filhos e filhas.

Dito isso, a evidência sugere sem ambiguidade que a licença-paternidade, sobretudo quando atraente<sup>6</sup> para os pais e quando não pode ser transferida para a esposa, promove o maior envolvimento dos pais no cuidado dos filhos. A evidência existente sugere que esse envolvimento do pai com a criança é duradouro, se estendendo para além dos cuidados dispensados durante o período de licença. Utilizando um survey com os pais de mais de 10.000 mil crianças nascidas nos Estados Unidos em 2001, Nepomnyaschy and Waldfogel (2007), por exemplo, encontraram uma correlação positiva entre a duração do afastamento do trabalho após o nascimento ou adoção da criança e o envolvimento e interesse paterno no cuidado com a criança nove meses depois.

### **Igualdade de gênero**

De acordo com a teoria econômica, a concessão de benefícios trabalhistas que sejam fonte de custos aos empregadores tenderia, tudo mais constante, a reduzir o nível de emprego e o salário dos trabalhadores. Seria razoável esperar, portanto, que a possibilidade de afastamento remunerado do trabalho após o nascimento de um filho ou de uma filha tenha impacto negativo sobre a renda do trabalhador. O problema emerge da assimetria entre mulheres e homens quanto aos benefícios a que têm direito: a licença-maternidade permite o afastamento remunerado do trabalho por seis meses, ao passo que a licença-paternidade permite o afastamento remunerado – no momento – por apenas cinco dias. O diferencial de gênero na extensão da licença tende a prejudicar mulheres no mercado de trabalho, ao diminuir a sua empregabilidade e contribuir para a ampliação do diferencial de salário em relação aos homens.

O aumento da duração da licença-paternidade ajudaria, portanto, a diminuir a diferença entre homens e mulheres nesse particular, mesmo que marginalmente. Existe, de fato, algum

---

<sup>6</sup>Dados mostrando que o aumento do benefício (tanto em termos de extensão da licença quanto do grau de compensação salarial) e a redução das restrições de elegibilidade aumentaram sistematicamente a taxa de pais elegíveis invocando o benefício podem ser encontrados em Marshall (2008), Philips (2004) e O'Brien (2009).

suporte empírico para esse efeito na literatura científica. Rege and Solli (2013), por exemplo, usam dados censitários da Noruega para avaliar o impacto da mudança legislativa de 1993 que aumentou a duração da licença. Por meio de uma análise de diferenças-em-diferenças, os autores concluem que os pais que fazem uso da licença-paternidade observam uma redução nos seus rendimentos que pode variar entre 1% e 3% ou entre 1,8% e 4,8%, a depender da especificação do modelo econométrico estimado. Esses resultados são persistentes, de modo que permanecem durante todo o período analisado (os cinco primeiros anos após o nascimento da criança). Entretanto, os autores não encontraram efeitos significativos sobre a oferta de trabalho das mulheres. Cools et al. (2015) também analisam o efeito da licença-paternidade norueguesa sobre o mercado de trabalho. Embora empreguem uma estratégia de identificação diferente daquela utilizada por Rege and Solli (2013), os autores obtêm resultados semelhantes. O estudo de Cools et al. (2015) encontra um efeito negativo – porém não significativo – da licença-paternidade sobre o rendimento dos homens. Mais surpreendente, contudo, é o efeito negativo – e significativo – da licença-paternidade sobre o rendimento das mães.

Os efeitos da licença-paternidade sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres são também evidenciados em Gíslason (2007). No artigo, o autor faz uma avaliação mais extensa dos benefícios da licença-paternidade na Islândia. No ano 2000, o país introduziu reformas na licença compartilhada ("parental") que estenderam o benefício para as mães (de seis para nove meses), incluíram o uso mandatório de 1/3 desse período pelos pais, e garantiram ao menos 80% do salário médio durante o período de licença. Embora faça uma análise com base em estatísticas descritivas e respostas de questionários apenas, Gíslason (2007) enumera uma série de indícios de que a mudança na lei: (a) aumentou o tempo de envolvimento do pai com os filhos recém-nascidos; (b) promoveu uma divisão mais equilibrada de responsabilidades entre o casal; (c) aumentou a taxa de fertilidade; e (d) ajudou a mitigar o "gap" salarial entre homens e mulheres (sobretudo as casadas) causados pela percepção de que as demandas da maternidade cairiam mais pesadamente sobre as mulheres, tornando-as, portanto, menos disponíveis para os compromissos do trabalho. Analisando os mesmos dados da Islândia, evidência similar, de redução nas diferenças salariais ente gênero, foi encontrada por Thor Arnarson and Mitra (2010).

Conjecturou-se também que uma licença-paternidade relativamente extensa, como é o caso nos países escandinavos, contribuiria para a performance das mulheres no mercado de trabalho de outras formas.

Uma delas seria sobre a frequência no trabalho. Explorando mudanças na duração do período de licença-paternidade na Noruega, Ugreninov (2013), por exemplo, investiga se a extensão do benefício teve impacto sobre a taxa de absenteísmo por doença das mulheres no trabalho. A hipótese aqui era a de que ao menos parte desse absenteísmo estaria relacionado ao ônus, sobre as mulheres, de combinarem trabalho com as obrigações do início da maternidade. Os resultados do artigo, todavia, não aceitam essa hipótese – a extensão da licença para 7 semanas, com cota de 4 para os pais, não afetou o absenteísmo das mulheres por doença.

Uma outra forma seria na dinâmica do casal na administração das tarefas familiares e domésticas. Argumenta-se, por exemplo, que uma maior presença do pai nos primeiros dias de vida da criança poderia mudar o comportamento das famílias quanto à divisão de tarefas domésticas. Alguns trabalhos empíricos trazem evidências que dão suporte a esse argumento. Kotsadam and Finseraas (2011) também estudaram a licença-paternidade na Noruega, mas com foco no comportamento das famílias. Partindo de um survey com quase 26.000 respondentes e supondo que a lei não alterou a taxa de natalidade da Noruega, os autores usam a reforma legislativa como um experimento natural e encontram indícios de que a reforma diminuiu a desigualdade de gênero no ambiente familiar. Dentre os principais resultados do estudo, encontra-se que pais que tiveram filhos depois da reforma têm um nível 11% menor de conflitos por questões relacionadas à divisão do trabalho doméstico e uma têm probabilidade 50% maior de dividir as tarefas de lavar as roupas, em comparação com pais que tiveram filhos antes da reforma. Os autores não encontraram diferenças significativas entre os dois grupos, no entanto, nos efeitos de longo prazo sobre a atitude geral quanto à igualdade de gênero.

### 3. Metodologia para o cálculo do custo direto

#### 3.1. Base de dados

Esta seção descreve a estratégia de estimação utilizada para computar o custo direto da ampliação da licença-paternidade de 5 para 20 dias. Nossa estimativa de custo direto mede o valor total da produtividade perdida pela empresa durante o período em que o trabalhador goza da licença paternidade. Sob a suposição, comum em economia, de que o salário é uma boa aproximação da produtividade do trabalhador, essa perda será portanto aproximada pela massa salarial que seria percebida durante o período de licença. Essa é, pois, uma estimativa do ônus monetário que recairá sobre o governo federal dado que as empresas, cujo regime tributário é de lucro real, podem deduzir do imposto de renda devido exatamente o total da remuneração paga aos empregados usuários da licença.

No cômputo das nossas estimativas, utilizamos cinco principais fontes de dados:

1. Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílio (PNAD) do IBGE <sup>7</sup>;
2. Projeções Populacionais do IBGE <sup>8</sup>;
3. Síntese dos Indicadores Sociais (SIS) do IBGE<sup>9</sup>;
4. Dados do Ministério do Trabalho.
5. Informações Setoriais, Receita Federal do Brasil.

Duas informações são cruciais para computar os custos da extensão do benefício de forma precisa. Uma é o percentual adicional da força de trabalho masculina que requisitaria o benefício caso ele fosse ampliado. Como esse é um número de difícil estimação com os dados existentes, construímos estimativas de custos para todos os cenários possíveis. A outra informação é a distribuição de salários dos pais elegíveis a receberem o benefício. Utilizamos dados da PNAD e salário mínimo para estimar esta distribuição.

Dito isto, nossas estimativas do custo da extensão da licença-paternidade para o Brasil envolveram, em essência, as seguintes etapas:

1. Cálculo da proporção histórica de homens, por faixa etária, que tiveram filhos, por ano;
2. Projeção da população de homens elegíveis ao benefício – homens pertencentes à População Economicamente Ativa (PEA), ocupados no setor formal, que terão filhos;

<sup>7</sup>A PNAD é uma pesquisa sobre características demográficas e socioeconômicas da população.

<sup>8</sup>As Projeções Populacionais mostram o tamanho da população ao longo do tempo por idade e gênero. O tamanho projetado da população leva em consideração as taxas de natalidade e mortalidade, as imigrações e as emigrações para fora do país. A SIS é uma publicação que reúne múltiplas informações sobre a ampla realidade social do país.

<sup>9</sup>A SIS é uma publicação que reúne múltiplas informações sobre a ampla realidade social do país.

3. Cálculo do custo da ampliação da licença-paternidade considerando que os dias de licença configurem em perda de produtividade da empresa (em termos de salários dos seus funcionários), a ser compensado pela Receita Federal nos termos da Lei nº 11.770 de 2008.

Na Tabela 1, apresentamos as principais informações e premissas feitas nas estimativas de custos computadas.

Tabela 1: Resumo das premissas

<b>Variável</b>	<b>Premissa</b>
Licença-paternidade	Ampliação de 5 para 20 dias
População Elegível	Homens pertencentes à PEA, que tiveram filho no ano de referência e estão ocupados no setor formal da economia por faixa etária.
Taxa de Desemprego dos Homens	Taxa = 7,5%, conforme divulgado pela PNAD contínua para o ano de 2015. Foi considerada constante para todos os anos da projeção
Taxa de Formalização dos Homens	Taxa = 58,5%, conforme divulgação pela Síntese dos Indicadores Sociais (SIS) do IBGE para o ano de 2013. Foi considerada constante para todos os anos da projeção.
Trabalhadores de Empresas com incentivos	Taxa = 63,56%. Trabalhadores pertencentes a empresas cujo regime tributário seja Lucro Real (que recebem incentivo fiscal ao participar do Programa Empresa Cidadã) ou trabalhadores da administração pública.
Evolução Etária da População	Evolução etária elaborada pelo IBGE com base nas projeções do instituto de taxas de natalidade, mortalidade, imigração e emigração do Brasil.
Produtividade do Trabalhador	Produtividade do trabalho = renda do trabalho principal média entre 2008 e 2013, em termos de salários mínimos, de acordo com as PNADs.
Valor do Salário Mínimo	Adota-se o salário mínimo de 2015 como referência do salário para o cálculo do custo para a projeção.

### 3.2. Glossário das variáveis

A tabela 2 apresenta: (1) a descrição das principais variáveis utilizadas; (2) equações descrevendo de forma algébrica como cada variável é produzida; e (3) a fonte dos dados utilizados na construção de cada variável.

Tabela 2: Glossário das Variáveis (1)

Variável	Nome da Variável	Descrição	Fórmula	Fonte	Anos Utilizados
A	População Total no ano t ( $PT_t$ )	População total em um ano t.	$PT_{t2} = PT_{t1} + B_{t1,t2}$ $D_{t1,t2} + I_{t1,t2} - E_{t1,t2}$	Projeções populacionais IBGE	2014 a 2030
B	População de homens no ano t ( $PTH_t$ )	População total de homens em um ano t	Idem para a fórmula de A, mas somente para pessoas do sexo masculino.	Projeções populacionais IBGE	2014 a 2030
C	População Economicamente Ativa (PEA)	População entre 10 e 65 anos que foram classificadas como ocupadas ou desocupadas na semana de referência.	$PEA = \frac{PO_{15,65} + PD_{15,65}}{PT_{15,65}}$	PNAD	2008 a 2013
D	Taxa de Desemprego (TD)	Porcentagem das pessoas desocupadas, em relação às pessoas economicamente ativas.	TD=PD/PEA	PNAD Contínua	2015
E	Taxa de Formalização (PSF)	Porcentagem da população ocupada no setor formal da economia.	PSF=POF/PO	SIS	2008 a 2013
F	Probabilidade de ter filho no ano t ( $PF_i^t$ e $PF_i$ )	Probabilidade de um homem em uma determinada faixa etária (i) ter um filho.	$PF_i^t = \frac{PopF_i^t}{PopTot_i^t} e$ $PF_i = \frac{\sum_{t=2008}^{2013} PF_i^t}{5}$	PNAD	2008 a 2013
G	População Elegível ( $PE_i$ )	População de interesse no estudo, logo homem na PEA, ocupado no setor formal da economia e que tenha um filho no ano t para a faixa etária i.	$PE_i = B * C * D * E * F$		2014 a 2030
H	Salário Nominal Diário Médio para a faixa etária i no ano t ( $SalNom_i^t$ )	Salário médio recebido pela população elegível para cada faixa etária i.	$SalNom_i^t = \frac{\sum SN_i}{PE_i}$	PNAD	2008 a 2013

Tabela 3: Glossário das Variáveis (2)

Variável	Nome da Variável	Descrição	Fórmula	Fonte	Anos Utilizados
I	Salário Nominal em relação ao salário mínimo ( $SMM_i^t$ )	Razão entre o salário nominal e o salário mínimo.	$SMM_i^t = \frac{SalNom_i^t}{SalMin^t}$	PNAD e Ministério do Trabalho	2008 a 2013
J	Salário Médio diário em valores reais de 2015 $SM_i$	Salário médio diário em valores reais do salário de 2015, após aplicar o valor do salário mínimo de 2015. Este será o utilizado como referência para o cálculo do custo direto.	$SM_i = \frac{\sum_{i=2008}^{2013} SMM_i^t}{5} * 788$	PNAD e Ministério do Trabalho	2008 a 2013
K	Probabilidade Licença (PL)	Probabilidade de alguém na população elegível solicitar a licença paternidade. Calculado a partir da diferença entre a proporção de homens elegíveis que solicitaram licença remunerada (grupo de tratamento) e a proporção de homens não elegíveis que solicitaram licença remunerada (grupo de controle). Acredita-se que a diferença exclua os casos de licença remunerada por outros motivos que não sejam o nascimento do filho (como motivos de doença própria ou na família, etc.)	$PL = PL_{tratamento} - PL_{controle}$	PNAD	2013
L	Custo Direto (CD)	Custo que terá a economia devido à ampliação da licença-paternidade de 5 para 20 dias ( $\Delta = 15$ ).	$CD = PL * (\sum_{i=1}^{10} PF_i * POF_i^t * SM_i * 15 * 0,635)$	PNAD	2014 a 2030

em que:

$P_{t2}$ : Número de pessoas na população total final

$P_{t1}$ : Número de pessoas na população total inicial

$B_{t1,t2}$ : Número de nascimento na população entre os tempos  $t1$  e  $t2$

$D_{t1,t2}$ : Número de óbitos na população entre os tempos  $t1$  e  $t2$

$I_{t1,t2}$ : Número de imigrações na população entre os tempos  $t1$  e  $t2$

$E_{t1,t2}$ : Número de emigrações na população entre os tempos  $t1$  e  $t2$

$PO_{15,65}$ : População ocupada entre 15 e 65 anos

$PD_{15,65}$ : População desocupada entre 15 e 65 anos

$PT_{15,65}$ : População total entre 15 e 65 anos

$POF$ : População Ocupada no Setor Formal

$PF_i^t$ : Probabilidade de ter um filho na faixa etária  $i$  no ano  $t$

$PopF_i^t$ : População da amostra da PNAD que teve filho na faixa etária  $i$

$PopTot_i^t$ : População total da amostra da PNAD na faixa etária  $i$  no ano  $t$

$PF_i$ : Probabilidade de ter um filho na faixa etária  $i$

$SN_i$ : Salário Nominal na faixa etária  $i$

$SalMin^t$ : Salário mínimo diário no ano  $t$

$POF_i^t$ : População Ocupada no setor formal na faixa etária  $i$

### 3.3. Paternidade, ocupação e requisição do benefício: Principais componentes das estimativas de custo

Conforme descrito anteriormente, a estimativa do custo que a extensão da licença-paternidade terá em um dado ano envolve essencialmente três passos. Primeiro, determinar o número de indivíduos na população economicamente ativa do sexo masculino formalmente ocupados. Segundo, determinar dentro desse grupo os indivíduos que serão pais com alguma probabilidade positiva. Esse subgrupo demográfico constituiria o grupo de indivíduos elegíveis à licença-paternidade. Terceiro, determinar a probabilidade dos indivíduos nesse subgrupo demográfico requisitarem o benefício. A partir dessa informação, é possível computar o número de benefícios a serem concedidos em um dado ano. Então, com informações sobre o salário desses indivíduos, é possível produzir estimativas confiáveis sobre o impacto, em termos de custos, que a extensão do benefício teria.

Em nossa análise serão utilizadas as informações sobre a pessoa de referência da família, e as relações de parentesco (cônjuge, filho, etc.) serão sempre relacionadas a esta pessoa de referência. Devido ao desenho amostral da pesquisa, todos os resultados aqui apresentados foram ponderados pelo peso amostral disponibilizado pelo IBGE. Para realizar os cálculos com base nos dados da PNAD, foram necessários alguns ajustes, conforme detalhados a seguir.

### 3.3.1 Cálculo da probabilidade de ter filho em um determinado ano

Nossa estratégia para obter a probabilidade de ter um filho/filha em um dado ano segue, essencialmente, dois passos. Primeiro, verificou-se a distribuição das idades em que os homens foram pais na população brasileira a partir da informação da data de nascimento dos filhos que moram na mesma residência que seus respectivos pais. Para tal, foi construída uma base de dados combinando os filhos com seus respectivos pais e subtraiu-se a idade do pai da idade do filho de cada par pai e filho. A partir desses dados é possível obter a idade em que o homem foi pai, possibilitando a criação de toda a distribuição dessa estatística a partir da qual podemos estimar o número desejado. Assim, para o cálculo da probabilidade de ter um filho em um determinado ano, usa-se a seguinte fórmula:

$$PF_i^t = \frac{PopF_i^t}{PopTot_i^t}$$

Em que:

$PF_i^t$ : É a probabilidade de ter um filho na faixa etária  $i$  no ano  $t$ ;

$PopF_i^t$ : É a população da amostra da PNAD que teve filho na faixa etária  $i$ ;

$PopTot_i^t$ : É a população total da amostra da PNAD na faixa etária  $i$  no ano  $t$ .

Após a combinação dos filhos com seus respectivos pais para gerar a distribuição de idade em que os homens tiveram filhos, o segundo passo envolveu verificar, dentro desse universo, os homens que têm filhos e estão na PEA e que a idade do filho seja igual a 0. Essa conjunção de dados significa que o homem selecionado foi pai no ano daquela pesquisa. Logo seu filho nasceu no ano em que a pesquisa foi realizada. Além de ter tido filho no ano daquela pesquisa, é necessário que o homem faça parte da PEA. Com isso, é possível montar a distribuição, por faixa etária, dos pais que tiveram filhos naquele período e que estão na força de trabalho.

Um problema que pode ser decorrente do cálculo realizado acima pode ser a sub-representação dos homens de 15 a 19 anos que podem ter tido um filho, mas não são a pessoa de referência na família, pois ainda moram com seus pais. Para minimizar este problema, utiliza-se o total de pais com filhos de 0 anos no ano da pesquisa, obtida na amostra da PNAD, e realiza-se uma nova distribuição com base na distribuição da idade que os homens são pais no Brasil.

Os exercícios explicados acima foram realizados para as PNADs de 2008 a 2013.<sup>10</sup> Considerou-se a média de todos os anos como a probabilidade final dos homens terem filho em todos os anos da projeção por faixa de idade. Logo, a fórmula final para a obtenção da probabilidade de ter filho (PF) que será utilizada para o cálculo do custo direto é dada por:

$$PF_i = \frac{\sum_{t=2008}^{2013} PF_i^t}{5}$$

<sup>10</sup>As PNADs utilizadas foram as de 2008, 2009, 2011, 2012 e 2013. Como em 2010 houve o Censo Demográfico, o IBGE não realizou a PNAD. Isto explica o fato de a fórmula da probabilidade de ter filho ser dividida por 5.

Ao final, para verificar a qualidade dos resultados obtidos, comparou-se quanto seria a população de 1 ano de idade em 2014 com base na probabilidade de ter um filho em 2013 e qual a projeção da população de 2014 realizada pelo IBGE. Pela probabilidade de ter um filho calculada neste exercício, deveriam existir 2.934.263 crianças com um ano de idade no Brasil em 2014. Pela projeção populacional calculada pelo IBGE, em 2014 existiam 2.946.747 crianças com um ano de idade em 2014. Portanto, o erro existente entre a probabilidade estimada e a projeção do IBGE foi de 0,5%. Logo, é provável a probabilidade obtida deva estar muito próxima do seu valor verdadeiro.

### 3.3.2 Cálculo da projeção da população ocupada no setor formal da economia

Para obter a população ocupada no setor formal da economia em cada ano, é preciso obter informações sobre a taxa de desemprego e sobre o percentual de trabalhadores da PEA que trabalham no setor formal, assim como o total de pessoas do sexo masculino em cada faixa etária (i). Logo, a fórmula utilizada para o cálculo foi:

$$POF_i^t = (1 - TD) \times PSF \times PT_i^t$$

Em que:

$POF_i^t$ : População ocupada masculina no setor formal na faixa etária  $i$  no ano  $t$ ;

$(1 - TD)$ : um menos a taxa de desemprego<sup>11</sup>, portanto o percentual de ocupados;

$PSF$ : Porcentagem de pessoas no setor formal da economia;

$PT_i^t$ : População total masculina estimada pelo IBGE na faixa etária  $i$  no ano  $t$ .

### 3.3.3 Cálculo da probabilidade de requisição da licença

Com a probabilidade de ter um filho em um determinado ano e a população ocupada no setor formal da economia, chegou-se a um número de pessoas que poderão requerer o benefício da licença paternidade, a qual denominamos "população elegível".

Portanto, é necessário estimar qual a probabilidade de o indivíduo (da população elegível) requerer a licença paternidade. Na PNAD é possível identificar os trabalhadores que solicitaram licença remunerada na semana de referência, mas não é possível identificar o motivo da licença. Sendo assim, a estimação da proporção de pais que requereram a licença partiu da comparação da proporção de licenças remuneradas para dois grupos de trabalhadores:

- Grupo 1 (tratamento): Homens, na força de trabalho, formalizados, que tiveram filhos na semana de referência;

<sup>11</sup>A utilização de uma mesma taxa de desemprego para faixas etárias distintas deve-se ao fato que para as faixas etárias mais jovens, principalmente 15 a 19 anos, o fato de estar para ter um filho faz com que pessoas desta faixa procurem emprego com mais afinco do que pessoas da mesma faixa etária, mas que não terão filho, como indicado por Camarano (2014). Este fato faz com que a sua taxa de desemprego seja similar ao das outras faixas etárias.

- Grupo 2 (controle): Homens, na força de trabalho, formalizados, que não tiveram filhos no ano da pesquisa.

Para cada grupo de indivíduos por faixa de idade, comparou-se a probabilidade de tirar licença remunerada (pareamento na variável observada: idade do indivíduo). Considera-se que a diferença entre os dois grupos seja dada exclusivamente pelo fato de o indivíduo do grupo 1 ter filho, ou seja, representa os casos que solicitaram licença paternidade. Excluindo-se o percentual de licenças do grupo 1 espera-se controlar pelos outros motivos (que não sejam o filho recém-nascido) que levaram os indivíduos a tirar licença (tais como: doença, greve, etc.).<sup>12</sup>

Em termos práticos, realizou-se uma comparação entre a porcentagem de homens, pertencentes à PEA, que estão ocupados, no setor formal, não tiveram filhos no ano de 2013 e que se afastaram do trabalho na semana de referência contra o percentual total de homens pertencentes à PEA, que estão ocupados no setor formal e tiveram filho em agosto de 2013 e se afastaram do trabalho na semana de referência em agosto de 2013 (último mês da pesquisa da PNAD de 2013).

Para chegar ao primeiro valor, utilizou-se o total de homens, pertencentes à PEA, que estão ocupados, no setor formal, não tiveram filhos no ano de 2013 e que se afastaram do trabalho na semana de referência dividido pelo total de homens, pertencentes à PEA, que estão ocupados, no setor formal e não tiveram filhos no ano de 2013. O percentual levantado foi de 0,27%, ou seja, 0,27% dos trabalhadores do sexo masculino do setor formal que não tiveram filhos no ano da pesquisa solicitaram a licença remunerada na semana de referência (grupo de controle).

Para chegar ao segundo valor, utilizou-se o total de homens pertencentes à PEA, que estão ocupados, no setor formal, tiveram filho em agosto de 2013 e se afastaram do trabalho na semana de referência dividido pelo total de homens pertencentes à PEA, que estão ocupados, no setor formal e tiveram filho em agosto de 2013. Neste caso, o resultado foi de 2,174%, representando o percentual de homens que tiveram filho no mês de agosto e solicitaram a licença em alguma semana de agosto (grupo de tratamento).

Como o dado só observa a semana de referência para os pais que tiveram filhos no mês, foi necessário multiplicar ambos os percentuais por 4 para se chegar à probabilidade de os pais requererem o benefício. Logo, 1,08% para o grupo de controle e 8,7% para o grupo de tratamento. Ao final, subtraiu-se o segundo valor do primeiro valor, estimando que o percentual de homens que solicitam a licença remunerada pelo motivo de terem filho no período (o que consideraremos como um valor referencial para a probabilidade de requerer a licença) foi de 7,6%, que representa o impacto do filho na requisição da licença remunerada por parte do pai (i.e. a probabilidade de o pai requerer a licença remunerada por conta do nascimento do filho).

---

<sup>12</sup>Como para os homens pertencentes à PEA, que estão ocupados, no setor formal, tiveram filho em agosto de 2013 e se afastaram do trabalho na semana de referência só conseguimos obter dados para as pessoas entre 20 e 29 anos, toda nossa análise de solicitação da licença paternidade será para essa faixa etária e assumiremos a hipótese que esta probabilidade será válida para todas as outras faixas etárias de interesse.

### 3.3.4 Cálculo do salário médio diário

Para o cálculo do salário, utilizou-se essa medida em termos de salários mínimos:

$$SMM_i^t = \frac{SalNom_i^t}{SalMin_i^t}$$

Em que:

$SMM_i^t$ : Salário médio diário em relação ao salário mínimo na faixa etária  $i$  no ano  $t$

$SalNom_i^t$ : Salário nominal médio diário recebido pela faixa etária  $i$  no ano  $t$

$SalMin_i^t$ : Salário mínimo diário no ano  $t$

Realizou-se este cálculo utilizando as PNADs de 2008 a 2013 sempre com base na população elegível. Na Tabela 4, é apresentado o cálculo para cada um dos anos da pesquisa, assim como a média mensal e a média diária.

Tabela 4: Cálculo do salário médio com base no valor do salário mínimo

	2008	2009	2011	2012	2013	Média mensal	Média diária
<b>15 - 19 anos</b>	1,66	1,77	1,76	1,81	1,80	1,76	0,06
<b>20 - 24 anos</b>	1,95	1,88	2,03	2,18	1,98	2,01	0,07
<b>25 - 29 anos</b>	2,69	3,45	2,62	2,61	2,45	2,77	0,09
<b>30 - 34 anos</b>	3,66	3,61	3,74	3,66	3,62	3,66	0,12
<b>35 - 39 anos</b>	4,26	3,42	4,35	3,67	4,41	4,02	0,13
<b>40 - 44 anos</b>	3,62	4,04	5,03	3,42	4,82	4,18	0,14
<b>45 - 49 anos</b>	4,71	3,94	4,09	6,12	3,09	4,39	0,15
<b>50 - 54 anos</b>	4,92	4,23	3,75	2,24	5,98	4,22	0,14
<b>55 - 59 anos</b>	3,19	6,80	3,10	4,20	3,68	4,19	0,14
<b>60 - 64 anos</b>	3,08	5,47	3,95	5,26	7,09	4,97	0,17

Para o cálculo do salário diário em valores de reais de 2015, utiliza-se a média diária de cada faixa etária e salários mínimos e multiplica-se pelo salário mínimo de 2015 (R\$ 788,00).

Logo:

$$SM_i = \frac{\sum_{i=2008}^{2013} SMM_i^t}{5} \times 788$$

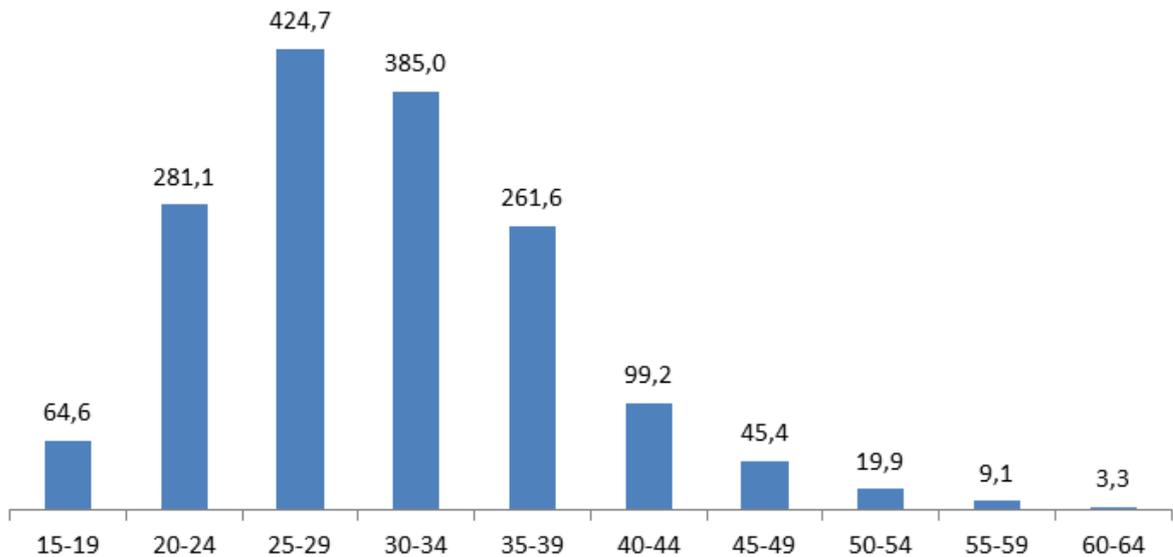
Em que  $SM_i$  é o salário médio diário na faixa etária  $i$  em valores reais de 2015.

### 3.3.5 Descrição dos dados

Nessa seção pretende-se mostrar uma série de estatísticas geradas a partir dos dados da PNAD combinados com a taxa de desemprego da PNAD contínua, com o dado de formalização da SIS e as projeções da pirâmide etária que permitirão entender a adesão atual à licença-paternidade e a potencial expansão da política. Inicialmente, apresenta-se a população elegível a solicitar a licença paternidade por idade para a PNAD de 2013 (considera-se elegível o homem, na PEA,

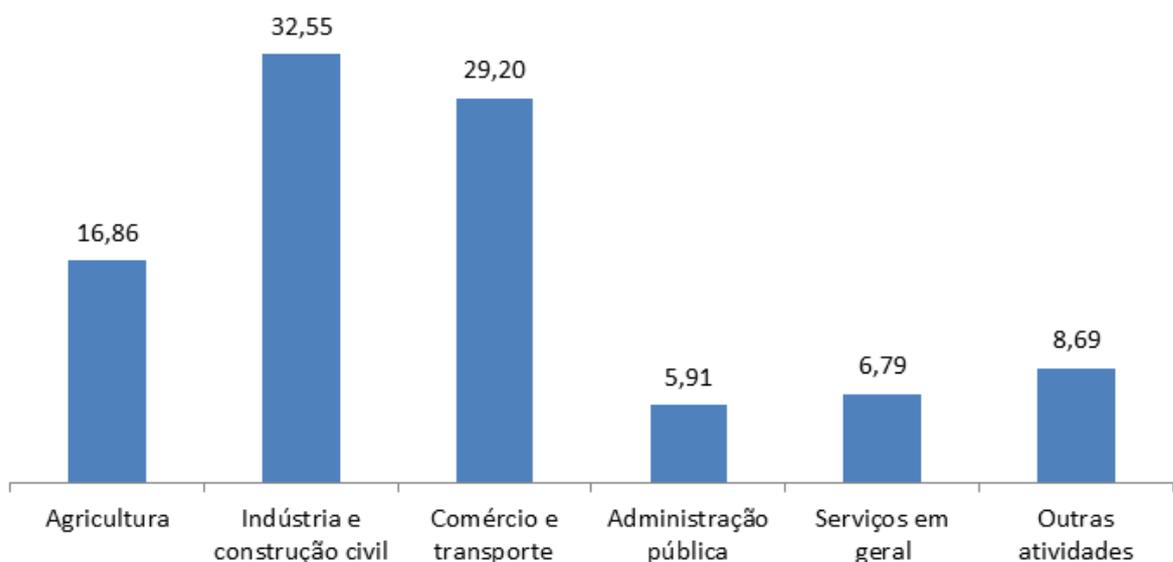
ocupado no setor formal da economia e que teve um filho no ano de 2013). Como é possível observar na Figura 3 logo abaixo, a maior parte da população elegível para solicitar a licença está entre 20-39 anos de idade, concentrando 84,8% dos pais.

Figura 3: População elegível a solicitar a licença paternidade por idade (em milhares de pessoas), 2013.



Como parte da análise está pautada nos custos para cada setor, é importante observar como as pessoas elegíveis estão distribuídas em cada setor de atividade (Figura 4).

Figura 4: Distribuição da população elegível por setor de atividade, média de 2008 a 2013.

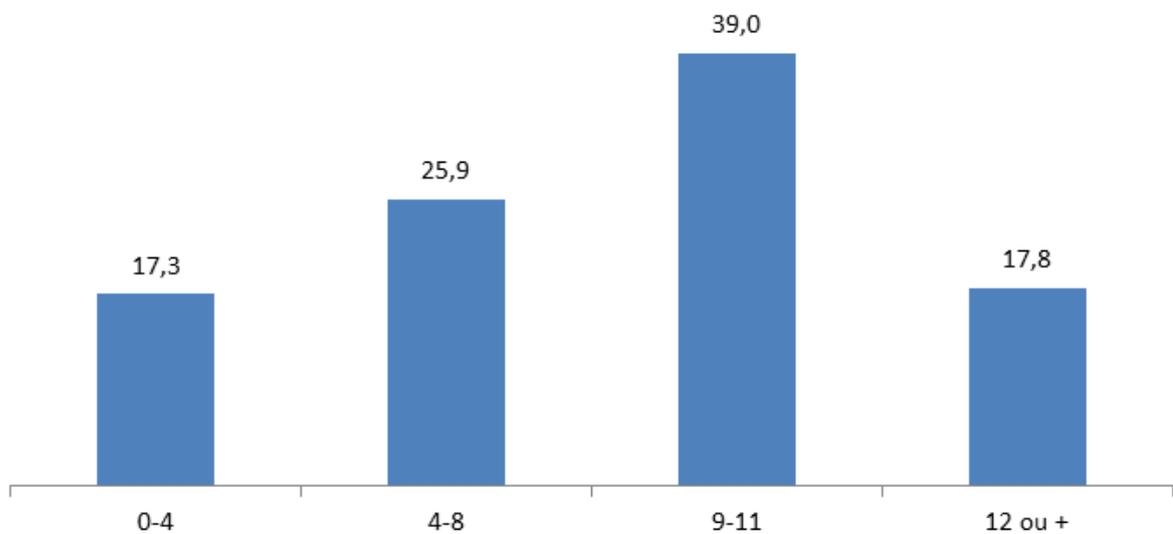


A partir da Figura 4 é possível observar que a maior parte da população elegível para solicitar a licença-paternidade está concentrada, primordialmente, nos setores de indústria

e construção civil e em comércio e transportes. Esse fator, como será visto adiante, será o principal responsável por esses dois setores serem os que possuirão o maior custo no caso da ampliação da licença paternidade.

Para verificar qual o nível de instrução que a população elegível possui, computamos a distribuição da população segundo os níveis de escolaridade. A Figura 5 apresenta esta distribuição.

Figura 5: Distribuição da população elegível por nível de escolaridade (anos de estudo), média de 2008 a 2013.

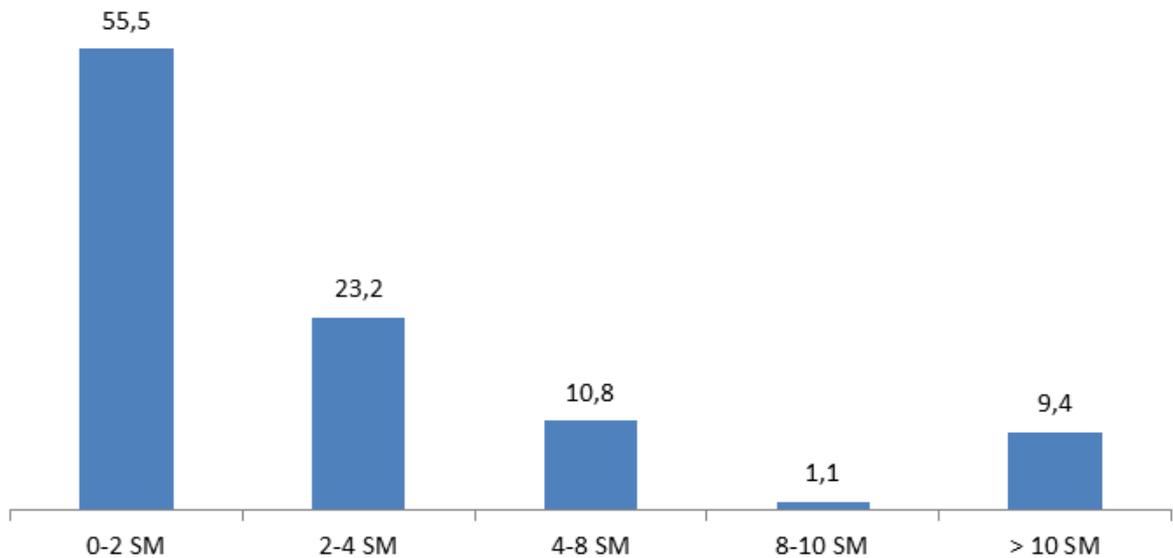


A Figura 5 nos revela que a população elegível para requisitar a licença-paternidade possui, em sua maioria, ensino fundamental completo ou incompleto (4 a 8 anos de estudo) e ensino médio completo e incompleto (9 a 11 anos de estudo). É interessante, também, notar que a distribuição entre os que não possuem estudo ou possuem ensino básico completo ou incompleto (0 a 4 anos de estudo) é muito próxima daqueles que possuem ensino superior completo ou incompleto (12 ou mais anos de estudo).

Para finalizar a análise sobre a população de interesse, a Figura 8 mostra que a grande maioria da população elegível é composta por pessoas que recebem entre 0 e 2 salários mínimos.<sup>13</sup> Logo, a população elegível possui, em sua maioria, baixo nível de renda. Isto fará com que o custo da licença-paternidade seja baixo, pois o salário recebido pelo indivíduo é a sua medida de produtividade.

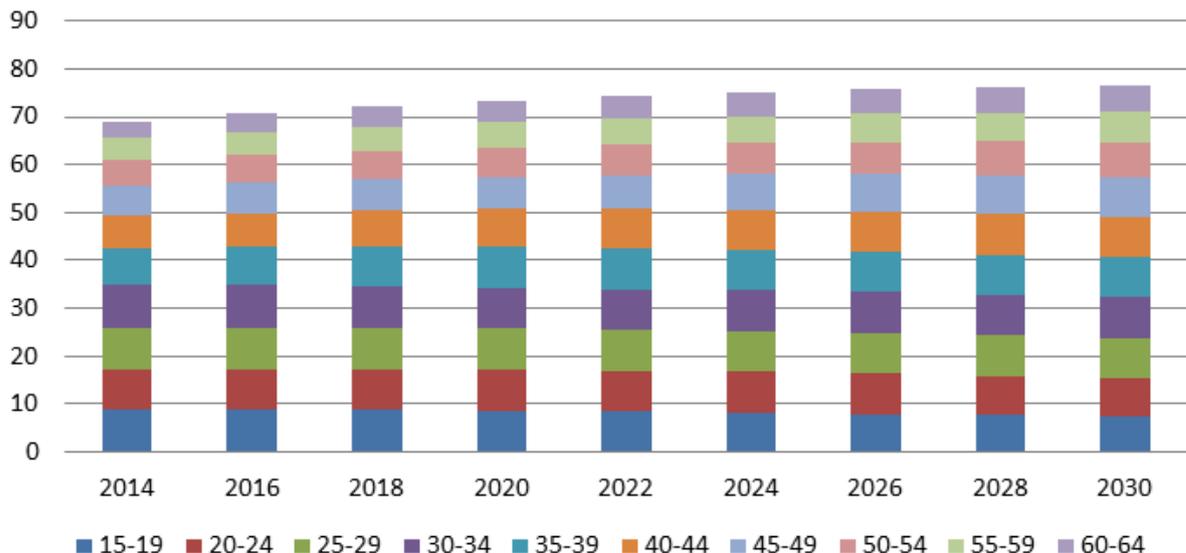
<sup>13</sup>Para calcular o salário mínimo, foi utilizado o salário mínimo nacional de cada ano da PNAD utilizada (ex. no ano de 2013 o valor utilizado foi de R\$678,00).

Figura 6: Distribuição da população elegível por nível de renda (em salários mínimos), média de 2008 a 2013.



Toda a projeção futura é feita com base nas projeções populacionais divulgadas pelo IBGE. A Figura 7 traz como a população evolui ao longo dos anos:

Figura 7: Projeções populacionais do sexo masculino para o período de 2014-2030 por faixa etária (em milhões de pessoas).



Como é possível observar, haverá uma redução absoluta da população mais jovem (consequência da redução na taxa de natalidade) e aumento da população mais velha (consequência do aumento da expectativa de vida). Esses fatores possuem efeitos contraditórios no custo da

licença-paternidade ao longo dos anos. Porém, como será observado abaixo, esses custos tendem a se contrabalançar. Assim, os efeitos do aumento da licença-paternidade no cenário de custo serão, praticamente, constantes ao longo dos anos.

### 3.4. Estimação do Custo-Salário

A partir dos cenários e cálculos descritos acima, o custo-salário (ou custo direto) foi calculado a partir da seguinte fórmula:

$$CustoDireto = PL \times \left( \sum_{i=1}^{10} PF_i \times POF_i^t \times SM_i \times 15 \times 63,56\% \right)$$

Em que:

$PF_i$ : Probabilidade de ter filho na faixa etária  $i$  no ano  $t$ ;

$POF_i$ : População ocupada no setor formal na faixa etária  $i$ ;

$SM_i$ : Salário Médio diário na faixa etária  $i$  em valores reais de 2015;

$PL$ : Probabilidade de requisitar a licença-paternidade.

A partir da probabilidade de ter um filho em um determinado ano, calcula-se a população elegível - um número de trabalhadores que poderão requerer o benefício da licença-paternidade para cada faixa etária. Para obter um valor monetário à perda de produtividade ocasionada por esses trabalhadores, adotou-se a premissa que sua produtividade/dia (o valor que uma pessoa acrescenta à economia) é igual ao seu salário/dia. Como medida de salário, utilizou-se do rendimento mensal de cada faixa etária, das pessoas que tiveram filhos em 2013. Como o rendimento é mensal, a ampliação de 15 dias da licença refere-se à perda de 50 % deste rendimento mensal (15/30).

Adicionalmente, esses valores foram multiplicados por 63,56%, referente ao total de trabalhadores de empresas cujo regime tributário é de lucro real (de acordo com dados da Receita Federal do Brasil para 2013) e para trabalhadores da Administração Pública. As empresas de lucro real podem deduzir o valor do benefício da licença-paternidade do montante devido de Imposto de Renda de Pessoa Jurídica. Assim sendo, esse incentivo fiscal é importante para a adesão dessas empresas ao Programa Empresa Cidadã e, portanto, para a futura solicitação do benefício pelos trabalhadores.

A estimativa obtida é, portanto, a medida de custo total, em termos de salário, caso todos os trabalhadores que tiverem filhos requeressem o benefício. Sobre esse valor, duas hipóteses foram relaxadas a seguir: I) Considerou-se diversos cenários de probabilidade de requerer a licença (com destaque para a probabilidade de 7,6%, a qual calculamos a partir dos dados da PNAD e cujos cálculos foram apresentados nessa seção); II) Considerou-se diversos cenários de probabilidade de as empresas de lucro real aderirem ao Programa Empresa Cidadã, o qual permite a dedução do benefício no imposto de renda das empresas de lucro real.

Todos os valores calculados para os custos nos itens seguintes são em valores reais de 2015. Logo, não são levados em consideração possíveis reajustes salariais e a taxa de inflação.

## 4. Estimativa do Custo-Salário

### 4.1. Custo Direto Total: Cenários de Solicitação da Licença

Abaixo serão apresentados os diversos cenários de custo para a economia com um todo ao longo dos anos. Estarão representadas as probabilidades de requisitar a licença paternidade nas linhas e nas colunas estarão os anos.

Tabela 5: Custo Direto por cenário e ano (em milhões de R\$)

<b>% Solicitação da LP</b>	<b>2016</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>	<b>2022</b>	<b>2024</b>	<b>2026</b>	<b>2028</b>	<b>2030</b>
<b>5%</b>	65,1	65,8	66,3	66,6	66,6	66,6	66,5	66,2
<b>7,6%</b>	<b>98,9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,8</b>	<b>101,2</b>	<b>101,3</b>	<b>101,2</b>	<b>101,0</b>	<b>100,6</b>
<b>10%</b>	130,1	131,6	132,6	133,2	133,3	133,2	132,9	132,3
<b>20%</b>	260,3	263,2	265,2	266,3	266,5	266,4	265,8	264,7
<b>30%</b>	390,4	394,9	397,8	399,5	399,8	399,6	398,8	397,0
<b>50%</b>	650,7	658,1	663,0	665,8	666,3	666,1	664,6	661,6
<b>70%</b>	911,0	921,4	928,2	932,1	932,9	932,5	930,5	926,3
<b>100%</b>	1301,4	1316,2	1326,1	1331,5	1332,7	1332,1	1329,2	1323,3

Como é possível observar na tabela, se o aumento de 5 para 20 dias da licença paternidade começasse a vigorar a partir de 2016, pela probabilidade de requisição calculada de 7,6%, o custo seria de R\$ 98,9 milhões. Se todos que pudessem requisitar a licença paternidade o fizessem, o custo total para a economia (num dado ano) seria de aproximadamente pouco mais de R\$ 1,3 bilhão. Em todos os cenários calculados, o custo seria crescente até 2024, a partir deste ano, devido à mudança demográfica do país, o custo começaria a decrescer até 2030.

### 4.2. Custo Direto Total: Cenários de Adesão ao Empresa Cidadã

Nesta seção, relaxou-se a hipótese feita anteriormente de que 100% das empresas de regime de lucro real adeririam ao Programa Empresa Cidadã. Para elaborar diversos cenários, considerou-se a probabilidade de requerer a licença, por parte dos pais, de 7,6%, de acordo como o calculado a partir dos dados da PNAD.

Tabela 6: Cenário para diferentes adesões ao empresa cidadã

	2016	2018	2020	2022	2024	2026	2028	2030
<b>5%</b>	4,9	5,0	5,0	5,1	5,1	5,1	5,1	5,0
<b>10%</b>	9,9	10,0	10,1	10,1	10,1	10,1	10,1	10,1
<b>20%</b>	19,8	20,0	20,2	20,2	20,3	20,2	20,2	20,1
<b>30%</b>	29,7	30,0	30,2	30,4	30,4	30,4	30,3	30,2
<b>40%</b>	39,6	40,0	40,3	40,5	40,5	40,5	40,4	40,2
<b>50%</b>	49,5	50,0	50,4	50,6	50,6	50,6	50,5	50,3
<b>60%</b>	59,3	60,0	60,5	60,7	60,8	60,7	60,6	60,3
<b>70%</b>	69,2	70,0	70,5	70,8	70,9	70,9	70,7	70,4
<b>80%</b>	79,1	80,0	80,6	81,0	81,0	81,0	80,8	80,5
<b>90%</b>	89,0	90,0	90,7	91,1	91,2	91,1	90,9	90,5
<b>100%</b>	98,9	100,0	100,8	101,2	101,3	101,2	101,0	100,6

Note-se que, para todos os cenários, os valores se mantêm relativamente estáveis ao longo do tempo, de modo que a variabilidade dos valores advém predominantemente da diferença entre as taxas de adesão. Desse modo, observa-se que um aumento de 10% na taxa de adesão ao Programa Empresa Cidadã resultaria em um aumento aproximado no custo direto total de aproximadamente R\$ 10 milhões.

#### 4.3. Comparação: Custo vs Arrecadação

O cenário mais provável de custo, em termos de salário, é aquele em que se considera a requisição da licença-paternidade por parte de 7,6% dos trabalhadores formais que terão filhos num determinado ano. Ainda assim, considerando a hipótese bastante conservadora de que 100% das empresas aderissem ao Programa Empresa Cidadã, viu-se que o custo anual estaria em torno de R\$ 100 milhões. Comparando-se esse custo com a arrecadação federal total, considerando que o governo federal renunciaria a parte do imposto de renda a ser recolhido pelas Empresas Cidadãs, tem-se que tal custo representa 0,009% do total arrecadado pelo governo federal em 2014. Em contrapartida, ao se assumir que as empresas absorveriam tal benefício, o custo estimado representaria 0,0002% do valor adicionado, a preços básicos, gerado pela economia brasileira no ano de 2014.

## 5. Considerações finais

Desde a Constituição Federal de 1988, os homens adquiriram o direito a cinco dias de licença paternidade no Brasil. Atualmente, o Projeto de Lei 6.988/2013, (no Senado, PL 14/2015) conhecido por "Marco Legal da Primeira Infância", considera, entre outras questões, a possibilidade de prorrogar por quinze dias adicionais a duração da licença-paternidade.

Mudanças na legislação trabalhistas dessa natureza comumente enfrentam dificuldades em serem aprovadas. Isso ocorre, em parte, porque pouco se sabe exatamente o impacto dessas medidas – seus custos e benefícios ao longo do tempo. De fato, existem poucos estudos tratando da identificação dos efeitos da licença paternidade na vida da família e no mercado de trabalho – a maior parte dos estudos ligados ao tema são focados na avaliação de impactos da licença maternidade. Os poucos estudos existentes sobre os potenciais benefícios da licença paternidade na vida da família e, especificamente, do recém-nascido – escassos e primordialmente internacionais – encontram, todavia, evidência de efeitos importantes. Foram identificados, mais precisamente, três efeitos. Primeiro, o aumento do período de amamentação dos bebês (cujos retornos no longo prazo já são bem conhecidos e documentados na literatura médica). Segundo, o maior envolvimento futuro dos pais no cuidado com as crianças, o que pode ter importantes consequências no desenvolvimento sócio-cognitivo dos filhos e filhas. Terceiro, mas não menos importante, há evidência que sugere que a extensão da licença-paternidade ajudará a promover igualdade de gêneros dentro das atividades familiares (a partir da maior inclusão dos pais nas tarefas domésticas, ainda fortemente dependente das mulheres).

Em que pese os benefícios, conjectura-se teoricamente que a concessão desse tipo de benefício ao trabalhador pode ter custos significativos, podendo – a depender da extensão do benefício – provocar uma redução no rendimento e nível de emprego. A investigação da literatura empírica sugere, entretanto, que esses custos seriam pequenos no caso da ampliação da licença paternidade em consideração no Brasil: esse tipo de efeito foi observado apenas em países onde a licença é relativamente extensa (i.e., de pelo menos 30 dias), como no caso da Noruega (ver, e.g. O'Brien, 2009; Rege and Solli, 2013). O fato é que pouco ou quase nada se sabe ainda sobre os custos da extensão da licença paternidade para o Brasil.

O objetivo desse estudo foi o de trazer alguns elementos para preencher essa lacuna. Mais precisamente, nesse estudo buscamos estimar o custo, em termos de salário, da ampliação de quinze dias na licença-paternidade. Nossas estimativas consideram os termos do projeto de lei proposto, segundo o qual o benefício seria facultado apenas para os trabalhadores das empresas que aderirem ao "Programa Empresa Cidadã". Em uma série de cenários que utiliza os parâmetros do mercado de trabalho atual e as projeções demográficas para os próximos anos, estimou-se que o custo direto da política pode variar de R\$ 4.9 milhões a pouco mais de R\$ 100 milhões, a depender do cenário considerado. O setor mais afetado seria Comércio e Transporte seguido por Indústria e Construção Civil.

Nosso estudo fornece, portanto, indicações de que a extensão da licença-paternidade nos

termos considerados seja uma política social custo-efetiva. O período de licença-paternidade ainda é pouco extenso na maior parte do mundo para que seus benefícios sejam adequadamente mensurados. Inexiste no Brasil, até onde sabemos, estudos sobre os benefícios da duração da licença-paternidade em voga. Assim, o pouco que se sabe é proveniente de países onde essas licenças são mais extensas e estão em funcionamento há mais tempo, caso no qual há evidência de benefícios importantes para a criança e para as mães. Como os custos estimados para a extensão da licença proposta são relativamente muito baixos, acredita-se que os benefícios – que devem ser similares, ao menos qualitativamente, aos informados pela evidência internacional existente – sejam suficientes para mais do que compensar seus custos.

Como parte desse estudo, elaborou-se um infográfico que resume as principais evidências encontradas.

Figura 8: Infográfico: Licença-paternidade, custos e benefícios.



## CUSTOS E BENEFÍCIOS

### BENEFÍCIOS DA LICENÇA-PATERNIDADE

- DESENVOLVIMENTO INFANTIL**  
 A participação do pai nos primeiros dias de vida tende a aumentar o vínculo entre pai e filho, trazendo consequências duradouras sobre o desenvolvimento de habilidades cognitivas e não-cognitivas da criança.
- IGUALDADE DE GÊNEROS**  
 Quanto maior a diferença entre a duração da licença maternidade e da licença paternidade, menor serão a empregabilidade e o salário das mulheres, em comparação aos dos homens.
- AMAMENTAÇÃO**  
 Crianças de pais que não fazem uso da licença paternidade têm uma menor probabilidade de serem amamentadas no primeiro ano, em comparação a filhos de pais que requerem a licença.

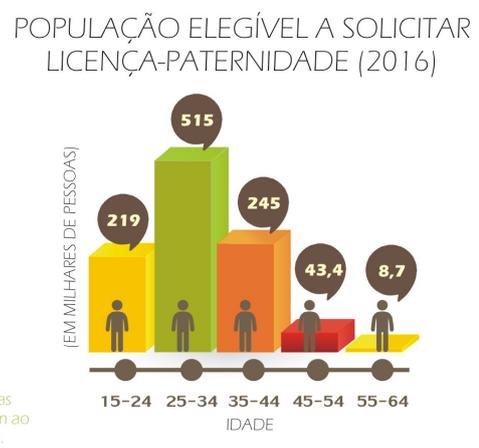


\$\$\$\$\$

Esse custo representa **0,009%** da arrecadação federal, ou **0,0002%** do valor adicionado, a preços básicos.\*

\$\$\$\$\$

\*No cenário em que todas as empresas de lucro real aderem ao programa Empresa Cidadã.



## Referências Bibliográficas

- Addati, L., Cassirer, N., Gilchrist, K., 2014. Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. International Labour Office.
- Baker, M., Milligan, K., 2008. How does job-protected maternity leave affect mothers' employment? *Journal of Labor Economics* 26 (4), 655–691.
- Baum, C. L., 2003. The effects of maternity leave legislation on mothers' labor supply after childbirth. *Southern Economic Journal*, 772–799.
- Berger, L. M., Hill, J., Waldfogel, J., 2005. Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the us\*. *The Economic Journal* 115 (501), F29–F47.
- Carvalho, S. S. d., 2005. Os efeitos da licença maternidade sobre salário e emprego da mulher no brasil. Ph.D. thesis, PUC-Rio.
- Cools, S., Fiva, J. H., Kirkebøen, L. J., 2015. Causal effects of paternity leave on children and parents. *The Scandinavian Journal of Economics*.
- Flacking, R., Dykes, F., Ewald, U., 2010. The influence of fathers' socioeconomic status and paternity leave on breastfeeding duration: A population based cohort study. *Scandinavian journal of public health*.
- Gíslason, I. V., 2007. Parental leave in iceland. bringing the fathers in. Ministry of Social Affair of Iceland Technical Report.
- Gruber, J., 1994. The incidence of mandated maternity benefits. *The American economic review*, 622–641.
- Haataja, A., et al., 2009. Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries. Anita Haataja and The Social Insurance Institution of Finland (Kela), Research Department.
- Han, W.-J., Ruhm, C., Waldfogel, J., 2009. Parental leave policies and parents' employment and leave-taking. *Journal of Policy Analysis and Management* 28 (1), 29–54.
- Huerta, M. d. C., Adema, W., Baxter, J., Han, W.-J., Lausten, M., Lee, R., Waldfogel, J., 2013. Fathers' leave, fathers' involvement and child development. OECD Social, Employment and Migration Working Paper N. 140.
- Kotsadam, A., Finseraas, H., 2011. The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research* 40 (6), 1611–1622.
- Lequien, L., 2012. The impact of parental leave duration on later wages. *Annals of Economics and Statistics/Annales D'Économie et de Statistique*, 267–285.

- Nepomnyaschy, L., Waldfogel, J., 2007. Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the american ecls-b. *Community, Work and Family* 10 (4), 427–453.
- O'Brien, M., 2009. Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 624 (1), 190–213.
- Rege, M., Solli, I. F., 2013. The impact of paternity leave on fathers' future earnings. *Demography* 50 (6), 2255–2277.
- Ruhm, C. J., 1996. The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from europe. Tech. rep., National Bureau of Economic Research.
- Stahelin, K., Berteau, P. C., Stutz, E. Z., 2007. Length of maternity leave and health of mother and child—a review. *International Journal of Public Health* 52 (4), 202–209.
- Thor Arnarson, B., Mitra, A., 2010. The paternity leave act in iceland: implications for gender equality in the labour market. *Applied Economics Letters* 17 (7), 677–680.
- Ugreninov, E., 2013. Can family policy reduce mothers' sick leave absence? a causal analysis of the norwegian paternity leave reform. *Journal of family and economic issues* 34 (4), 435–446.
- Victora, C. G. e. a., 2015. Association between breastfeeding and intelligence, educational attainment, and income at 30 years of age: a prospective birth cohort study from brazil. *The Lancet Global Health* 3 (4), 199–205.
- Victora, C. G., e. a., 2005. Breastfeeding and school achievement in brazilian adolescents. *Acta Paediatrica* 94 (11), 1656–1660.

Apêndice: Custo direto por setor de atividade, cenário e ano

Após apresentar o custo total na economia, é importante observar como cada setor de atividade econômica seria impactado caso a licença paternidade fosse ampliada de 5 para 20 dias. Portanto, nesta seção será apresentado o Custo Direto por Setor utilizando a estimação da probabilidade de requisição da licença e aplicando-a ao custo que cada Setor de Atividade possui. A classificação setorial segue a composição dos grupamentos de atividade domiciliar da CNAE-Domiciliar.

Como apresentado no caso anterior, as probabilidades de requisitar a licença-paternidade estarão nas linhas, e os anos estarão nas colunas para todas as tabelas de todos os setores. Em negrito estarão os custos com a probabilidade de requisição da licença-paternidade que foi calculada anteriormente (7,6%).

### **Adesão ao programa Empresa Cidadã**

Os valores são calculados sob a suposição de que a adesão ao programa *Empresa Cidadã* é de cem por cento. Sabemos que essa é uma hipótese inverídica, de modo que o custo direto da extensão da licença-paternidade para cada setor é uma fração dos valores apresentados nas tabelas abaixo. Essa fração depende do percentual da força de trabalho ocupado nas empresas do setor que aderem ao programa. Na subseção 3.5.2. desse relatório, calculamos os custos diretos da ampliação da licença-paternidade para vários cenários de adesão. Cada cenário representa uma possível taxa da força de trabalho masculina ocupada nas empresas que aderem ao programa e, portanto, elegíveis ao benefício. Considerando, por exemplo, o caso em que 10% da força de trabalho masculina está ocupada em empresas que aderiram ao programa, e sob a hipótese mais provável de que a taxa de solicitação do benefício é de 7,6%, o custo direto total da ampliação da licença-paternidade era de cerca de R\$ 10 milhões ao longo de todo o período simulado. O custo setorial seria portanto uma fração desse número. No ano de 2016 para o setor agrícola, por exemplo, e sob a hipótese de solicitação do benefício de 7,6%, nossa estimativa é de que a ampliação da licença teria um custo de cerca de R\$ 6 milhões para o setor. Esse número é apenas um limite superior. O real custo é bem menor, tanto menor quanto menor seja o percentual da força de trabalho masculina no setor ocupado em empresas participantes do programa. Fosse esse número 10%, por exemplo, o custo da ampliação da licença para o setor da agricultura seria de cerca de R\$ 600 mil.

### **Custos setoriais**

Pela Tabela 7, se houver um aumento de 5 para 20 dias da licença-paternidade a partir de 2016, o custo pela probabilidade de requisição de 7,6%, seria de R\$ 6,1 milhões para o setor agrícola. No caso em que todos que tivessem direito à licença a requisitassem, o custo seria de pouco mais de R\$ 80 milhões.

A Tabela 8 mostra que se houver um aumento de 5 para 20 dias da licença-paternidade a

Tabela 7: Custo Direto por cenário e ano no setor de Agricultura (em milhões de R\$)

	2016	2018	2020	2022	2024	2026	2028	2030
5%	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
7,6%	<b>6,1</b>	<b>6,2</b>	<b>6,2</b>	<b>6,2</b>	<b>6,3</b>	<b>6,3</b>	<b>6,2</b>	<b>6,2</b>
10%	8,0	8,1	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2
20%	16,1	16,3	16,4	16,4	16,5	16,4	16,4	16,3
30%	24,1	24,4	24,6	24,7	24,7	24,7	24,6	24,5
50%	40,2	40,6	40,9	41,1	41,1	41,1	41,0	40,9
70%	56,2	56,9	57,3	57,5	57,6	57,6	57,4	57,2
100%	80,3	81,3	81,9	82,2	82,3	82,2	82,1	81,7

Tabela 8: Custo direto por cenário e ano no setor de Indústria e Construção Civil (em milhões de R\$)

	2016	2018	2020	2022	2024	2026	2028	2030
5%	17,4	17,6	17,7	17,8	17,8	17,8	17,8	17,7
7,6%	<b>26,5</b>	<b>26,8</b>	<b>27,0</b>	<b>27,1</b>	<b>27,1</b>	<b>27,1</b>	<b>27,0</b>	<b>26,9</b>
10%	34,8	35,2	35,5	35,6	35,7	35,6	35,6	35,4
20%	69,6	70,4	71,0	71,2	71,3	71,3	71,1	70,8
30%	104,4	105,6	106,4	106,9	107,0	106,9	106,7	106,2
50%	174,1	176,1	177,4	178,1	178,3	178,2	177,8	177,0
70%	243,7	246,5	248,3	249,4	249,6	249,5	248,9	247,8
100%	348,2	352,1	354,8	356,2	356,5	356,4	355,6	354,0

partir de 2016, o custo para o setor de Indústria e Construção Civil – supondo que 7,6% dos trabalhadores elegíveis requisitariam o benefício – seria de R\$ 26,5 milhões. Sob a suposição de que todos os trabalhadores elegíveis viessem a requisitar o benefício, o custo seria de R\$ 348,2 milhões.

Tabela 9: Custo direto por cenário e ano no setor de Comércio e Transportes (em milhões de R\$)

	2016	2018	2020	2022	2024	2026	2028	2030
5%	19,0	19,2	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,3
7,6%	<b>28,9</b>	<b>29,2</b>	<b>29,4</b>	<b>29,5</b>	<b>29,5</b>	<b>29,5</b>	<b>29,5</b>	<b>29,3</b>
10%	38,0	38,4	38,7	38,8	38,9	38,9	38,8	38,6
20%	75,9	76,8	77,4	77,7	77,8	77,7	77,6	77,2
30%	113,9	115,2	116,1	116,5	116,6	116,6	116,3	115,8
50%	189,8	192,0	193,4	194,2	194,4	194,3	193,9	193,0
70%	265,7	268,8	270,8	271,9	272,1	272,0	271,4	270,2
100%	379,6	384,0	386,8	388,4	388,8	388,6	387,8	386,0

Já a Tabela 9 mostra que se houver um aumento de 5 para 20 dias da licença-paternidade a partir de 2016, o custo para o setor de Comércio e Transportes seria de pouco mais de R\$ 28 milhões para o caso em que 7,6% do grupo de trabalhadores elegíveis solicitarão o benefício. No caso polar em que todos os trabalhadores elegíveis solicitam o benefício, o custo seria de

pouco mais de R\$ 379 milhões.

Tabela 10: Custo direto por cenário e ano no setor de Administração Pública (em milhões de R\$)

	2016	2018	2020	2022	2024	2026	2028	2030
5%	7,6	7,7	7,8	7,8	7,8	7,8	7,8	7,8
<b>7,6%</b>	<b>11,6</b>	<b>11,7</b>	<b>11,8</b>	<b>11,9</b>	<b>11,9</b>	<b>11,9</b>	<b>11,9</b>	<b>11,8</b>
10%	15,3	15,5	15,6	15,6	15,7	15,6	15,6	15,5
20%	30,6	30,9	31,1	31,3	31,3	31,3	31,2	31,1
30%	45,9	46,4	46,7	46,9	47,0	46,9	46,8	46,6
50%	76,4	77,3	77,9	78,2	78,3	78,2	78,1	77,7
70%	107,0	108,2	109,0	109,5	109,6	109,5	109,3	108,8
100%	152,8	154,6	155,7	156,4	156,5	156,4	156,1	155,4

A Tabela 10 indica que, na Administração Pública, a extensão da licença-paternidade teria um custo de menos de R\$ 12 milhões em 2016, no cenário em que 7,6% do grupo de trabalhadores elegíveis solicitariam o benefício. No cenário em que todos os trabalhadores elegíveis do setor solicitam o benefício, o custo seria de R\$ 155,09 milhões. Note que apesar de o número de pessoas elegíveis para solicitar a licença-paternidade no setor de Administração Pública ser inferior ao da Agricultura, seu custo é mais elevado pelo fato do salário médio dos trabalhadores desse setor ser maior.

Tabela 11: Custo direto por cenário e ano no setor de Serviços em Geral (em milhões de R\$)

	2016	2018	2020	2022	2024	2026	2028	2030
5%	7,8	7,9	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,9
<b>7,6%</b>	<b>11,9</b>	<b>12,0</b>	<b>12,1</b>	<b>12,1</b>	<b>12,2</b>	<b>12,1</b>	<b>12,1</b>	<b>12,1</b>
10%	15,6	15,8	15,9	16,0	16,0	16,0	15,9	15,9
20%	31,2	31,6	31,8	31,9	32,0	32,0	31,9	31,8
30%	46,8	47,4	47,7	47,9	48,0	47,9	47,8	47,6
50%	78,1	79,0	79,5	79,9	79,9	79,9	79,7	79,4
70%	109,3	110,5	111,4	111,8	111,9	111,9	111,6	111,1
100%	156,1	157,9	159,1	159,7	159,9	159,8	159,5	158,8

Pela Tabela 11, se houver um aumento de 5 para 20 dias da licença-paternidade a partir de 2016, o custo para o setor de Serviços, pela probabilidade de requisição de 7,6%, seria de menos de R\$ 12 milhões. No caso em que todos que tivessem direito à licença a requisitassem, o custo seria de cerca de R\$ 155 milhões e não mais do que R\$ 160 milhões nos anos subsequentes.

Pela Tabela 12, se houver um aumento de 5 para 20 dias da licença-paternidade a partir de 2016, o custo para outras atividades não contempladas pelas tabelas anteriores seria, pela probabilidade de requisição de 7,6%, de R\$ 14 milhões. No caso em que todos que tivessem direito à licença a requisitassem, o custo seria de R\$ 184,3 milhões.

O gráfico na Figura 9 exibe a distribuição dos custos da extensão proposta da licença-paternidade, por setor de atividade.

Tabela 12: Custo direto por cenário e ano no setor de Outras Atividades (em milhões de R\$)

	2016	2018	2020	2022	2024	2026	2028	2030
5%	9,2	9,3	9,4	9,4	9,4	9,4	9,4	9,4
<b>7,6%</b>	<b>14,0</b>	<b>14,2</b>	<b>14,3</b>	<b>14,3</b>	<b>14,3</b>	<b>14,3</b>	<b>14,3</b>	<b>14,2</b>
10%	18,4	18,6	18,8	18,9	18,9	18,9	18,8	18,7
20%	36,9	37,3	37,6	37,7	37,7	37,7	37,6	37,5
30%	55,3	55,9	56,3	56,6	56,6	56,6	56,5	56,2
50%	92,1	93,2	93,9	94,3	94,3	94,3	94,1	93,7
70%	129,0	130,5	131,4	132,0	132,1	132,0	131,7	131,1
100%	184,3	186,4	187,8	188,5	188,7	188,6	188,2	187,4

Figura 9: Distribuição do custo por setor para o ano de 2030 (para probabilidade de requisição de licença de 7,6%)

