ENCICLOPÉDIA
sobre o Desenvolvimento
na Primeira Infância

LICENÇA PARENTAL

Pesquisas sobre políticas de licença parental e implicações no desenvolvimento da criança para formuladores de políticas e provedores de serviços

Donna S. Lero, PhD

University of Guelph, Canadá

Fevereiro 2003

Introdução e relevância da questão

As políticas de licença maternidade e licença parental datam de mais de 100 anos, e atualmente são instrumentos consolidados de políticas em mais de 120 nações. Tipicamente, as políticas nacionais incluem um período de licença sem perda do emprego (em média, 44 semanas nos países da OCDE) e algum nível de reposição de renda (benefícios), de forma a possibilitar que mães e (cada vez mais) pais tenham um período de afastamento do trabalho depois do nascimento ou da adoção de uma criança. As licenças parentais e os benefícios são referidos de formas variáveis, como políticas da família que protegem a saúde materna e infantil; como

políticas de emprego que promovem a equidade de gênero e respeitam o direito do trabalhador de combinar responsabilidades familiares e do trabalho; e como “um ingrediente essencial de políticas de educação e cuidados na primeira infância.”[1-4] As tendências atuais incluem a extensão do período disponível de licença – como em mudanças recentes no Canadá, que permitem que os pais elegíveis compartilhem até um ano inteiro de benefícios da licença parental –, a promoção da licença paternidade, e o acréscimo de opções mais flexíveis. Até recentemente, grande parte da pesquisa nessa área focalizou basicamente padrões de uso e consequências econômicas das políticas de licença. No entanto, existe agora muito interesse nos efeitos das políticas de licença e da duração da licença sobre a saúde física e mental das mães e o desenvolvimento da criança.

Nos Estados Unidos e no Canadá, a maioria dos homens e mulheres está na força de trabalho quando nasce seu primeiro filho, e cerca de 60% das mulheres que têm um filho menor de 3 anos de idade estão empregadas.[5] As preocupações com o estresse parental – causado pelas dificuldades de equilibrar responsabilidades familiares e do trabalho – e sobre o bem-estar da criança (nos primeiros anos de vida) estimularam novas considerações sobre a forma pela qual as políticas de licença parental e de benefícios podem ser aprimoradas, e quais políticas, programas e serviços complementares podem promover melhor o bem-estar da criança e da família. Cuidados infantis acessíveis e de alta qualidade e práticas flexíveis no local de trabalho são fatores contextuais críticos. São esses fatores que podem ampliar ou restringir as opções dos pais e, em última instância, afetar as experiências das crianças pequenas em casa e em arranjos de cuidados não parentais.[6-8]

O objetivo desta revisão é apontar o que sabemos e o que não sabemos sobre as políticas de licença parental como fatores que afetam as interações pais-filhos e o desenvolvimento da criança; e identificar abordagens, serviços e mudanças em políticas complementares potencialmente úteis.

Problemas, limitações e contexto atual de pesquisa

Nossa revisão da literatura empírica trouxe à luz diversos problemas metodológicos e conceituais:

1. Ainda há relativamente poucos estudos centrados nessas preocupações, e os resultados não são nem consistentes nem generalizáveis fora dos Estados Unidos, onde políticas de licença maternidade e de licença parental, de atenção à saúde e de cuidados infantis são atípicas

em relação às demais nações industrializadas do mundo. Até 1993, os Estados Unidos não tinham nenhuma política de licença parental, embora algumas mães conseguissem obter assistência financeira depois do parto a título de incapacitação temporária. O *Family and Medical Leave Act* – FMLA (Decreto sobre licença médica e familiar) de 1993 exige que empregadores que têm no mínimo 50 trabalhadores ofereçam até 12 semanas de licença *não remunerada* sem perda do emprego a empregados que trabalharam pelo menos 1.250 horas durante o ano anterior. Esse provimento de licenças tem vários objetivos. Além de promover o cuidado a crianças recém-nascidas ou adotadas, permite um afastamento para a prestação de cuidados quando um empregado, ou seu filho, cônjuge ou pais idosos estão doentes. Os estudos de avaliação indicam que menos de 50% dos empregados do setor privado norte-americano estão cobertos e são elegíveis para esse tipo de licença. Certamente, a inexistência de qualquer dispositivo relacionado à reposição de renda é uma desvantagem grave para os trabalhadores.[7] Entre todos aqueles que tiraram licença em 2000 pelo FMLA e que foram pesquisados, mais de um terço não recebeu nenhum pagamento durante seu período mais longo de licença; mais de 50% relataram preocupação com a falta de dinheiro suficiente para os gastos, e pouco mais de 50% afirmaram que teriam tirado uma licença mais longa se dispusessem de algum pagamento adicional.[8]

Em resumo, a interpretação de pesquisas sobre licença parental baseadas, em grande parte, em experiências nos Estados Unidos precisam levar em conta um contexto de políticas que, comparado ao de muitos outros países, resulta em opções mais restritas para pais recentes. Em muitos casos, esses fatores também tornam mais difíceis e mais conflituosos para as mães o retorno ao trabalho e a utilização de arranjos alternativos de cuidados infantis.

2. Uma série de estudos recentes tentou determinar se o emprego materno no primeiro ano de vida de uma criança tem efeitos posteriores sobre a prontidão para a escola, a realização acadêmica e o ajustamento comportamental. Os critérios de amostragem, a consideração de um número limitado de variáveis intervenientes entre a infância e os anos posteriores, e o fato de que o *National Longitudinal Survey of Youth* – NLSY (Pesquisa longitudinal nacional sobre a juventude) – o banco de dados longitudinais mais amplamente utilizado – não tem informações sobre a qualidade e a continuidade dos arranjos de cuidados infantis limitam muito nossa capacidade de tirar conclusões significativas. (Ver referência 9 para uma revisão crítica das dificuldades metodológicas em relação à maioria desses estudos).

3. Um terceiro conjunto de estudos, que contém mais informações sobre variáveis referentes aos pais e aos cuidados infantis, foi realizado utilizando o *Longitudinal Study of Early Child Care and Youth Development* (Estudo longitudinal sobre cuidados na primeira infância e desenvolvimento juvenil), patrocinado pelo *National Institute of Child Health and Human Development* – NICHD (Instituto Nacional de Saúde Infantil e Desenvolvimento Humano). Até o momento, essa pesquisa (iniciada em 1991) confirmou a importância de cuidados parentais responsivos e estimulantes e de serviços de cuidados infantis de boa qualidade para o melhor desenvolvimento de crianças pequenas – um equilíbrio difícil de ser obtido. A maioria das mães que voltaram ao trabalho antes que seus filhos tivessem 12 semanas de idade provinha frequentemente de famílias de baixa renda ou nas quais o salário das mães era crítico para a segurança econômica.[6]

4. Outro conjunto de estudos longitudinais particularmente úteis para nossos objetivos atuais focalizou diretamente a duração da licença como fator que afeta a saúde física e mental da mãe e as relações mãe-filho. Alguns resultados sobre este tópico são discutidos detalhadamente a seguir. Entre outras coisas, os pesquisadores notaram que é necessário levar em conta um conjunto complexo de fatores ao interpretar de que forma são tomadas as decisões sobre a duração da licença e os arranjos alternativos de cuidados infantis.[10, 11]

Questões-chave de pesquisa

Nos últimos 20 anos, as pesquisas sobre desenvolvimento da criança revelaram uma ecologia de influências rica e de muitos níveis. Estudos longitudinais confirmaram o fato de que muitas crianças e famílias passam por mudanças importantes na estrutura familiar, em recursos econômicos e no emprego parental. Por esses motivos, a pesquisa inevitavelmente torna-se difícil e resulta insatisfatória quando tenta apreender de que forma o momento de retorno da mãe ao trabalho depois do nascimento contribui (por si só) para resultados posteriores de desenvolvimento da criança. Evidentemente, precisam ser considerados também outros aspectos que afetam os cuidados parentais – entre os quais o envolvimento dos pais na vida de seus filhos, as fontes de estresse parental e de apoio familiar, fatores do local de trabalho e a qualidade de experiências de cuidados infantis e de educação das crianças.

Pesquisas mais descritivas e explanatórias que focalizam mais especificamente os cuidados parentais durante e depois da licença parental podem oferecer pontos de partida mais úteis.

Essas pesquisas abordam as seguintes questões:

a. O que determina a duração da licença para as mães? Que fatores determinam a licença para os pais?
b. De que forma um período mais longo ou mais curto de licença afeta a saúde física e mental da mãe, a saúde do bebê e a qualidade das relações pais-filhos?
c. Como podem ser adaptadas as políticas públicas, os serviços comunitários e as práticas no local de trabalho de forma a oferecer mais apoio e flexibilidade aos pais e garantir o melhor desenvolvimento da criança?

Resultados de pesquisas recentes

O que determina a duração da licença dos pais?

Muitos fatores afetam a duração combinada da licença-maternidade e da licença parental tirada pelas mães, mas os predominantes são as políticas de licença e de benefícios existentes. Especificamente, períodos mais longos de licença sem perda do emprego e coberturas mais amplas oferecem mais escolhas e normatizam a utilização de licenças em um país. Como foi evidenciado nos Estados Unidos, a reposição salarial inadequada parece ser uma limitação fundamental para a duração de licenças tiradas pelas mães. No Canadá, pesquisas realizadas entre 1993 e 1996 revelaram que mulheres que trabalhavam como autônomas, que não eram elegíveis para licenças maternidade e parentais com benefícios, tendiam a voltar ao trabalho um mês depois do parto, ao passo que outras mães recentes tiravam, em média, 6,4 meses – uma duração de licença que se aproximava muito do período então disponível para a licença-maternidade e a licença parental com benefícios oferecidas pelo governo.[12] Além dos dispositivos previstos nas políticas existentes, as mães eram afetadas por fatores específicos de emprego, entre os quais a natureza de sua ocupação e de suas responsabilidades, a disponibilidade de benefícios e de opções de retorno ao trabalho oferecidos pelo empregador, e suas percepções sobre a forma pela qual a licença afetaria sua segurança no emprego e seu progresso na carreira. Em última instância, as decisões sobre a licença eram questões pessoais, e envolviam a ponderação de questões de emprego, necessidades financeiras, preocupações com a saúde da mãe, a saúde da criança, a prontidão da criança para ser exposta a outros cuidadores, e preferências individuais.

Há muito menos informações sobre a licença-paternidade. O que se sabe é que os pais podem tirar alguns dias de licença, mas frequentemente sob a forma de férias, e não de licença-paternidade. Os principais fatores da decisão de tirar a licença parecem ser tanto financeiros quanto relativos ao emprego. Foi sugerido[13] que alguns pais que podem querer tirar licença-paternidade (mais longa) precisam reconciliar seu desejo de ser bons provedores e, ao mesmo tempo, pais presentes com culturas trabalhistas que não dão suporte à licença-paternidade.

Licença parental e saúde física e mental da mãe

As políticas de licença maternidade basearam-se originalmente em legislações que visavam à proteção da saúde da mãe e do bebê. Atualmente, as pesquisas confirmam que ambas são afetadas pela duração da licença-maternidade e da licença parental. Alguns autores[14] estimaram que a recuperação completa de um parto pode levar até seis meses, ou mais, incluído o tempo necessário para que as mães recuperem seus níveis de força e energia e se adaptem às novas demandas de cuidados de um bebê. Outros[15] refletiram sobre a importância de dispor de tempo para estabelecer ritmos biológicos regulares e padrões de interação recíproca entre mães e bebês, por meio dos quais ambos se sintonizam e se apegam. As complicações no estabelecimento de padrões saudáveis e de autoconfiança materna ficaram evidentes quando as mães apresentavam depressão e/ou ansiedade pós-parto, quando tinham pouco apoio conjugal e social, e quando voltavam ao trabalho mais cedo do que gostariam. O temperamento da criança também era um fator que parecia afetar a confiança e as preocupações da mãe quanto ao retorno ao trabalho, e também o ajustamento de seu filho a serviços de cuidados infantis.[16,10]

Diversos estudos longitudinais indicaram que o retorno a um trabalho em tempo integral depois de uma licença maternidade curta era um fator de risco que comprometia a saúde mental da mãe (depressão e ansiedade), especialmente quando licenças mais curtas coincidiam com cansaço, saúde geral precária, pouco apoio social, preocupações conjugais e outros fatores de risco da mãe.[17,18] No *Wisconsin Maternity Leave and Health Study* (Estudo sobre licença-maternidade e saúde de Wisconsin), quando as mães foram procuradas um ano depois do parto, não foram observadas diferenças significativas em medidas de saúde mental, tais como depressão, ansiedade e autoestima entre mulheres que não trabalhavam, que trabalhavam em tempo parcial ou em tempo integral. Além disso, a duração da licença não contribuíu, por si só, para a saúde mental das mães. É interessante notar que esses e diversos outros autores notaram maior ocorrência de depressão entre mulheres que preferiram voltar ao trabalho, mas que tiraram licenças muito mais longas; ou em mães que (por alguma outra razão) preferiram parar de

trabalhar.[10,18,19]

Em resumo, como sugeriram Klein e colegas,[20] as pesquisas sobre licença-maternidade e saúde mental normalmente demonstram que, seja trabalhando ou em casa, a qualidade do papel da mãe – o ajuste entre seu papel atual e o que gostaria de desempenhar, sua satisfação com o papel e o apoio que recebe do cônjuge e da sociedade – é um fator mais importante de saúde mental do que considerações centradas apenas na licença. Estão em risco tanto as mulheres que voltam ao trabalho, sofrem de sobrecarga e de falta de flexibilidade e de apoio, e que vivenciam raiva, angústia e depressão, quanto aquelas que ficam em casa, mas se preocupam com a limitação de seu papel e entram em depressão. Além disso, quando o bebê está aflito, tem temperamento difícil ou está doente, as mães são afetadas, assim como sua capacidade de se ajustar a demandas, tanto em casa quanto no trabalho.

Licença parental e saúde do bebê

Os poucos estudos com mães que tiraram licenças mais prolongadas (ou que deixaram de trabalhar) porque seus bebês tinham problemas de saúde confirmaram que licenças mais longas tendem a ter impacto positivo. Com base em dados nacionais de 16 países europeus, obtidos entre 1969 e 1994, Ruhm[21,22] sugeriu que períodos mais longos de licença parental remunerada (mas não licenças sem remuneração) estão associadas a taxas mais baixas de mortalidade de bebês.

Um dos motivos dessa associação talvez seja o fato de que períodos mais longos de licença podem resultar em períodos mais longos de aleitamento materno, bem como em maior investimento de tempo da mãe nos cuidados do bebê. As pesquisas confirmaram que as mulheres tendem mais a interromper a amamentação no mês em que voltam a trabalhar. Da mesma forma, a volta ao trabalho é uma das razões mais comuns para a interrupção do aleitamento materno. Mulheres que voltam a trabalhar em tempo parcial e cujos locais de trabalho são mais flexíveis e oferecem mais apoio podem conseguir manter a amamentação por um tempo um pouco maior.[23]

Licença parental e cuidados parentais iniciais, utilização de serviços de cuidados infantis e resultados de desenvolvimento no longo prazo

A pesquisa sobre emprego materno, cuidados infantis e resultados de desenvolvimento no longo prazo é muito complexa, como seria de esperar diante das múltiplas influências em jogo. Clark e colegas deram uma contribuição particularmente útil[16] ao salientar que a qualidade das interações

mãe-filho é o fator explanatório que intervém entre o emprego materno e os resultados de desenvolvimento da criança. Por outro lado, a qualidade das interações mãe-bebê é afetada por características individuais da mãe e do bebê, pela qualidade e o apoio das relações conjugais, e pela combinação de estresssores e de fatores de proteção que afetam a saúde mental da mãe. Portanto, a volta ao trabalho depois de um tempo curto é apenas um dos fatores a considerar, uma vez que interage com muitos outros. Por exemplo, Clark e colegas[16] verificaram que mães mais deprimidas ou que achavam que seus filhos tinham temperamento difícil e que tiveram licenças mais curtas tendiam a ser menos positivas, menos sensíveis e menos responsivas em relação a seus bebês.

Outras pesquisas longitudinais sobre emprego materno e qualidade dos serviços de cuidados infantis confirmam que *ambos* os fatores são importantes em diversos resultados cognitivos e comportamentais iniciais. Dito isto, as influências dos pais predominam no longo prazo como preditores de apego e de ajustamento emocional, e os fatores relacionados aos serviços de cuidados infantis talvez contribuam mais criticamente para o desenvolvimento cognitivo e de linguagem, particularmente entre crianças de famílias de baixa renda.[6] Arranjos deficientes ou instáveis de cuidados infantis também podem comprometer a qualidade dos cuidados parentais no lar e a qualidade dos cuidados recebidos de outros cuidadores nos primeiros anos de vida.

Por fim, diversos estudos recentes tentaram decifrar os impactos de longo prazo do emprego materno sobre o desenvolvimento das crianças utilizando pesquisas longitudinais nacionais. Como já foi descrito acima, apesar dos resultados inconsistentes e dos efeitos relativamente pequenos, os estudos sugerem que o emprego materno no início da vida do bebê – isto é, a volta ao trabalho em até um ano depois do nascimento, e especialmente com mais de 20 horas semanais de trabalho – resulta em uma ligeira redução nos escores em medidas de desenvolvimento cognitivo e de linguagem aos 7 e aos 9 anos de idade.[20,21, 24-30] Padrões um pouco diferentes surgiram no caso de crianças de diferentes grupos raciais e de renda, e as interpretações usuais sugerem que o emprego materno no início da vida do bebê pode ser benéfico para crianças de famílias de baixa renda e de mães solteiras, e desvantajoso para filhos de mães com nível educacional mais alto, em famílias de renda média e alta. Essas pesquisas são limitadas pela escassez de informações disponíveis sobre arranjos alternativos de cuidados infantis e, até o momento, não conseguiram levar em conta outros fatores importantes que atuam entre os primeiros meses e fases posteriores da vida da criança.

Conclusões e implicações

À medida que evoluem as políticas de licença parental, aumenta o interesse pela investigação de seus impactos no curto e longo prazo sobre a mulher, a criança e a família. Pesquisas de opinião sugerem que os pais valorizam a existência da opção de tirar períodos mais longos de licença remunerada para passar mais tempo com seus bebês. O provimento de licenças e benefícios são aspectos importantes dessas políticas. Alguns estudos sugerem que licenças mais longas permitem às mães uma recuperação pós-parto mais completa e mais tempo para o estabelecimento de padrões regulares e responsivos, e de apegos íntimos com o bebê. Períodos mais prolongados de aleitamento materno podem ser um benefício adicional para a saúde. No entanto, há atualmente fortes evidências de que a duração da licença, em si e por si (acima de um período mínimo de talvez quatro meses) não é um fator determinante tão crítico de saúde mental materna ou de resultados de desenvolvimento da criança quanto o conjunto de estresses, recursos e apoios pessoais, familiares e do local de trabalho que operam conjuntamente e interagem com as experiências de licença. Em conjunto, esses fatores afetam a qualidade de vida de mães, pais e bebês durante um período crucial. Novas pesquisas podem oferecer um quadro mais claro sobre esse conjunto complexo de fatores interagentes, e ajudar a identificar de que forma os locais de trabalho e as comunidades podem atuar para promover o desenvolvimento de famílias e crianças saudáveis no longo prazo.

Ao longo da última década, tendências como aumentos mínimos de renda de famílias jovens, maior volatilidade do emprego e iniciativas de reforma dos serviços de assistência social criaram pressões econômicas sobre os pais para sua participação na força de trabalho, mesmo enquanto seus filhos são bem pequenos. À medida que aumenta nosso conhecimento sobre a importância das experiências na primeira infância, aumenta nosso ímpeto em favor do desenvolvimento de políticas, programas e serviços mais responsivos, para dar apoio a todos os pais e promover uma integração mais saudável entre o trabalho e a vida familiar. Políticas de licença-maternidade, de licença parental e de benefícios são apenas um dos componentes de um conjunto de políticas e apoios públicos e dos locais de trabalho que podem ajudar os pais a reconciliar as demandas concorrentes do trabalho e da vida familiar depois do nascimento ou da adoção de uma criança. Até o momento, poucas pesquisas focalizaram efetivamente o que os novos pais fazem quando estão de licença, ou de que forma apoios baseados na comunidade podem melhorar sua experiência e prepará-los melhor para o retorno ao trabalho. São igualmente necessárias mais pesquisas sobre o apoio dos locais de trabalho que possam tornar o retorno ao trabalho menos estressante e “amigo da família”. Exemplos específicos podem incluir a flexibilidade de horários e a reintegração gradual ao trabalho, a promoção do aleitamento materno e o provimento de

serviços de cuidados de bebês confiáveis e de alta qualidade.

Recursos baseados na comunidade podem oferecer diversos programas de cuidados parentais que sejam sensíveis à diversidade de necessidades e de preocupações, incluindo informações e apoio para pais novos no planejamento de seu retorno ao trabalho e na escolha de arranjos de cuidados infantis. Além disso, é imperativo que as políticas cuidem da necessidade de expandir a disponibilidade e a acessibilidade financeira de serviços de cuidados infantis de boa qualidade (tanto baseados no lar como em instituições), para que os pais tenham paz de espírito ao voltar ao trabalho, e para que as crianças se beneficiem de arranjos estimulantes e sensíveis de cuidados não parentais.

Referências

1. Gauthier AH. Historical trends in state support for families in Europe (post 1945). *Children and Youth Services Review* 1999;21(11-12):937-965.
2. *International Labour Conference (87th). Maternity Protection at Work: Revision of the Maternity Protection Convention (revised), 1952, (No. 103), and the Recommendation, 1952, (No. 95*). Geneva, Switzerland: International Labour Office; 1999.
3. Kamerman SB. From maternity to parental leave policies: Women's health, employment and child and family well-being. *Journal of the American Medical Womens Association* 2000;55(2):96-99.
4. Kamerman SB. Parental leave policies: An essential ingredient in early childhood education and care policies. Society for Research in Child Development. *Social Policy Report* 2000;14 (2):3-15.
5. Statistics Canada. *Women in Canada 2000: A gender-based statistical report* : *Target Groups Project.* Ottawa: Statistics Canada, Housing, Family and Social Statistics Division; 2000.
6. Phillips D, Adams G. Child care and our youngest children. *The Future of Children* 2001;11(1):35-51.
7. Waldfogel J. International policies toward parental leave and child care. *The Future of Children* 2001;11(1):99-111.
8. Waldfogel J. *Family and medical leave: Evidence from the 2000 surveys* . New York, NY: Mimeo, Columbia University; 2001.
9. Harvey E. Short-term and long-term effects of early parental employment on children of the National Longitudinal Survey of Youth. *Developmental Psychology* 1999;35(2):445-459.
10. McKim MK, Cramer KM, Stuart B, O'Connor DL. Infant care decisions and attachment security: The Canadian Transition to Child Care Study. *Canadian Journal of Behavioural Science- Revue canadienne des sciences du comportement* 1999;31(2):92-106.
11. Lyness KS, Thompson CA, Francesco AM, Judiesch MK. Work and pregnancy: Individual and organizational factors influencing organizational commitment, time of maternity leave and return to work. *Sex Roles* 1999;41(7-8):485-508.
12. Marshall K. Employment after childbirth. *Perspectives on Labour and Income* 1999;11(3):18-25.
13. Hyde JS, Essex MJ, Horton F. Fathers and parental leave: Attitudes and experiences. *Journal of Family Issues* 1993;14(4):616-638.
14. Tulman L, Fawcett J. Factors influencing recovery from childbirth. In: Hyde JS, Essex MJ, eds. *Parental Leave and Child Care: Setting a Research and Policy Agenda* . Philadelphia, PA: Temple University Press; 1991:294-304.

15. Weinraub M, Jaeger J. Timing the return to the workplace: Effects on the developing mother–infant relationship. In: Hyde JS, Essex MJ, eds. *Parental Leave and Child Care: Setting a Research and Policy Agenda* . Philadelphia, PA: Temple University Press; 1991:307-322.

16. Clark R, Hyde JS, Essex MJ, Klein MH. Length of maternity leave and quality of mother-infant interactions. *Child Development* 1997;68(2):364-383.

17. Gjerdingen DK, Chaloner KM. The relationship of women's postpartum mental health to employment, childbirth, and social support. *Journal of Family Practice* 1994;38(5):465-472.

18. Hyde JS, Klein MH, Essex MJ, Clark R. Maternity leave and women's mental health. *Psychology of Women Quarterly* 1995;19(2):257-285.

19. Hock E, DeMeis DK. Depression in mothers of infants: The role of maternal employment. *Developmental Psychology* 1990;26(2):285-291.

20. Klein MH, Hyde JS, Essex MJ, Clark R. Maternity leave, role quality, work involvement, and mental health one year after delivery. *Psychology of Women Quarterly* 1998;22(2):239-266.

21. Ruhm CJ. Parental leave and child health. *Journal of Health Economics* 2000;19(6):931-960.

22. Ruhm CJ. *Parental Employment and Child Cognitive Development.* Cambridge MA: National Bureau of Economic Research; 2000. Working Paper 7666.

23. Lindberg LD. Women's decisions about breastfeeding and maternal employment. *Journal of Marriage and the Family* 1996;58(1):239-251.

24. Baydar N, Brooks-Gunn J. Effects of maternal employment and child-care arrangements on preschoolers' cognitive and behavioral outcomes: Evidence from the children of the National Longitudinal Survey of Youth. *Developmental Psychology* 1991;27(6):932-945.

25. Belsky J, Eggebeen D. Early and extensive maternal employment and young children's socioemotional development: Children of the National Longitudinal Survey of Youth. *Journal of Marriage and the Family* 1991;53(4):1083-1098.

26. Desai S, Chase-Lansdale PL, Michael RT. Mother or market? Effects of maternal employment on the intellectual ability of 4-year old children. *Demography* 1989;26(4):545-561.

27. Greenstein TN. Are the "most advantaged" children truly disadvantaged by early maternal employment? Effects on child cognitive outcomes. *Journal of Family Issues* 1995;16(2):149-169.

28. Han WJ, Waldfogel J, Brooks-Gunn J. The effects of early maternal employment on later cognitive and behavioral outcomes. *Journal of Marriage and the Family* 2001;63(2):336-354.

29. Parcel TL, Menaghan EG. Early parental work, family social capital, and early childhood outcomes. *American Journal of Sociology* 1994;99(4):972-1009.

30. Vandell DL, Ramanan J. Effects of early and recent maternal employment on children from low-income families. *Child Development* 1992;63(4):938-949.