



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

Jean Ismael Agripino Ferreira Dos Santos

Orientador: José Guilherme Lara De Resende

**PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA SOB A PERSPECTIVA
DA IGUALDADE DE GÊNERO**

Brasília – DF

1º/2018



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**

Jean Ismael Agripino Ferreira Dos Santos

**PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA SOB A PERSPECTIVA
DA IGUALDADE DE GÊNERO**

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Econômicas apresentada ao Departamento de Economia da Universidade de Brasília, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharelado em Economia.

Orientador: José Guilherme Lara De Resende

1º/2018

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador Prof. José Guilherme de Lara Resende, pela disposição em contribuir para a realização deste trabalho.

À minha família, em especial meus pais Maria e Janival, por estarem presentes em todos os momentos da minha vida, por serem meus maiores exemplos e por terem me ajudado e me apoiado durante todo o processo de elaboração dessa monografia, pois sempre foram minha maior fonte de inspiração e força.

Á minha irmã, Yasmin Agripino, por acreditar e apoiar meu sonho.

Á minha Madrinha, Cida, que nunca esteve ausente, agradeço a amizade e o carinho que sempre me disponibilizou.

Aos meus amigos, Amanda e Alice, por ter me ajudado nesse processo e pela disposição em me ajudar com eventuais dúvidas.

À Cynthia, pela disponibilidade de sempre me ajudar com ideias e sugestões com paciência e companheirismo nesses meses de muito trabalho.

Por fim, agradeço a todos que participam comigo da UnB e que me apoiaram durante esse processo.

Muito obrigado!

Sumário

Introdução	5
1. Previdência Social do Brasil	6
1.1 Importância da Previdência Social.....	6
1.2 Estrutura da Previdência Social.....	8
1.2.1 Regime Geral de Previdência Social – RGPS	11
1.2.2 Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS	16
1.2.3 Regime de Previdência Complementar	19
2. Proposta de Emenda a Constituição 287/2016.....	22
3. Principais argumentos pró-igualdade e os pró-não-igualdade na previdência social	27
3.1 Igualdade de Gênero	27
3.2 Fatores contrários à igualdade de gênero	28
3.3 Fatores favoráveis à igualdade de gênero.....	32
4. Experiência Internacional	44
Considerações Finais	57
Referências Bibliográficas	59

Introdução

Faz alguns anos que discussões e debates sobre igualdade de gênero, envelhecimento populacional, problemas econômico-financeiros, e mudanças no perfil dos participantes dos sistemas de aposentadorias têm merecido atenção de diversos países, constituindo-se em desafio para a sustentabilidade dos sistemas previdenciários no mundo.

Um dos principais problemas, nesse contexto, enfrentados pelos sistemas previdenciários está associado ao fato de que a quantidade de participantes em idade ativa não tem conseguido ser suficiente para atingir um nível desejado de recursos para constituição de um sistema financeiramente equilibrado.

A ocorrência desses problemas tem estimulado a realização de mudanças na estruturação dos principais planos de previdência, com o objetivo de permitir que sejam capazes de suportar os compromissos previdenciários assumidos. No Brasil, além do aumento da idade mínima para aposentadoria, discute-se uma isonomia entre homens e mulheres na idade mínima.

O objetivo deste trabalho é analisar a igualdade de gênero na previdência social brasileira e verificar se existe uma impropriedade do quadro atual e a consequente disparidade na outorga das aposentadorias a homens e mulheres. O presente estudo está dividido em quatro capítulos. No primeiro capítulo é exposta a importância da previdência social e os principais regimes previdenciários do Brasil. Na sequência, o capítulo dois sintetiza os principais pontos abordados na Proposta de Emenda à Constituição 287/2016. No terceiro capítulo os principais argumentos favoráveis e contrários à igualdade de gênero na previdência social. Por fim, o quarto capítulo analisa e compara o Brasil com as principais experiências internacionais e indica parâmetros de alguns países sobre o tema.

1. Previdência Social do Brasil

Este capítulo está dividido em duas seções. A primeira analisa a importância da previdência social. A segunda seção descreve a legislação vigente e a situação econômica da previdência do Brasil em relação aos servidores públicos, inclusive aos das Forças Armadas, e da aposentadoria geral e complementar.

1.1 Importância da Previdência Social

Considerando o PIB de 2017, a despesa com benefícios da previdência social representou naquele ano, 8,4% do PIB¹. O IPEA mostra uma relação direta entre a arrecadação previdenciária e o crescimento da economia:

“A receita previdenciária depende diretamente da dinâmica da população coberta contribuinte e da massa de rendimentos paga na economia. Em última instância, a variação do PIB está correlacionada com a receita previdenciária, pois afeta tanto a população coberta quanto a massa de rendimentos paga ao longo do ano.” (Políticas sociais: acompanhamento e análise, pág. 17, 2015)

Dessa forma, com um crescimento baixo nos últimos anos a arrecadação líquida foi responsável por 5,7% do PIB e o déficit chegou a 2,8%². Esse déficit indica como necessária uma reforma no sistema para que ele entre no caminho da solvência e assim garantir sua prevenção e manutenção às gerações futuras.

Claramente a estabilização do sistema previdenciário nacional em todas as esferas federal, estadual e municipal é considerada de importância fundamental para a economia como um todo. A previdência social é o maior programa de gastos

¹ O valor leva em conta o pagamento de sentenças judiciais e a Compensação Previdenciária (Comprev) entre o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) de estados e municípios.

² Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2018/01/rgps-previdencia-social-fecha-2017-com-deficit-de-r-1824-bilhoes/>>. Portal da transparência acessado em 10/03/2018.

domésticos do governo federal³. Álvaro Solon de França⁴ (2011), em seu estudo sobre política previdenciária, a previdência social brasileira é caracterizada como um direito social, deixando de ser um simples seguro.

Em resumo, a previdência social brasileira funciona da seguinte forma: durante sua vida profissional, os trabalhadores do sistema fazem contribuições que incidem sobre as folhas de pagamento. Após a aposentadoria, os membros estão qualificados para receber pagamentos mensais com base, em parte, nas contribuições que fizeram. Os pagamentos são fixados em termos reais e duram o período em que o destinatário vive. Segundo Barr e Diamond (2010, p.26) “[...] o sistema de previdência pode ser visto como um mecanismo de suavização de consumo ao longo do ciclo de vida e seguro contra determinadas contingências.”

O art. 3º da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, disciplina:

“Art 3º A Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente”. (BRASIL, 1991).

A previdência social tem a função básica de permitir que as pessoas mantenham o padrão de renda e consumo, isto é, reduzam o consumo em anos de ganhos altos, a fim de aumentar o consumo em anos de rendimentos menores. Uma pessoa avessa ao risco está disposta a reduzir o seu consumo por meio da previdência social, assim garantindo uma renda ao longo da sua aposentadoria.

Existem ainda várias outras considerações para justificar a previdência social. Rosen e Gayer (2015, p.219) explicitam: “Alguns desses motivos são a falta de previsão sobre o futuro, o risco moral, a economia na tomada de decisão, os custos administrativos, a redistribuição de renda e a melhoria da situação econômica”.

Segundo esses autores se deixadas à própria sorte, a maioria das pessoas não acumularia bens suficientes para financiar um nível adequado de consumo durante a

³ Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2018/01/rgps-previdencia-social-fecha-2017-com-deficit-de-r-1824-bilhoes/>>. Portal da transparência acessado em 10/03/2018.

⁴ Fonte: SOLON, Álvaro. A previdência social e a economia dos municípios, pág. 17, 2011.

aposentadoria, mesmo que não vivessem mais tempo do que o esperado. Isso poderia acontecer porque as pessoas não têm a prevenção de planejarem de forma adequada, ou porque mesmo que tenham uma visão muito clara do futuro, mas dada as suas preferências, poupam menos do que a sociedade considera adequado.

O ideal é que ao longo da vida, uma poupança seja formada para garantir a queda de renda que ocorre no momento da aposentadoria, já que existe um teto para os benefícios⁵.

A previdência é uma forma de proteger o trabalhador, de sua falta de visão estratégica de longo prazo, principalmente para os jovens que possuem um maior risco moral. Sendo assim é importante ressaltar que:

“[...] o risco moral pressupõe que os indivíduos mais jovens possam descuidar-se de poupar adequadamente durante os anos de trabalho, sabendo que o governo vai socorrê-los na velhice. Isso ajuda a explicar porque a previdência social é obrigatória. Caso contrário, os agentes tenderiam a ter poupanças ineficientemente baixas. (Finanças públicas, 2015, p.220.)

Portanto, existe uma série de razões para que exista um sistema de previdência social financiado por contribuições compulsórias da população.

1.2 Estrutura da Previdência Social

Neste tópico é descrita a legislação vigente e a situação econômica da previdência do Brasil em relação aos servidores públicos, inclusive das Forças Armadas, e da aposentadoria geral e complementar.

A proteção previdenciária é prestada de acordo com a previsão legal onde estão determinados os respectivos beneficiários, a forma de financiamento e as prestações a que fazem jus os segurados. Assim, por exemplo, as regras da aposentadoria dos servidores públicos são distintas das regras da iniciativa privada. Enquanto para os servidores públicos o benefício é concedido a partir da combinação de vários

⁵ O teto, que é o valor máximo do INSS, é reajustado anualmente e para o ano 2018 é de R\$ 5.645,80, de acordo com o artigo 2º da portaria nº 15 de 2018 do Ministério da Fazenda.

requisitos como tempo de serviço, de contribuição, tempo no cargo e idade, para a iniciativa privada ou se aposenta por tempo de contribuição ou se aposenta por idade, sem que haja a combinação dos dois requisitos. Sendo diferentes os sistemas, é preciso entender a forma de organização de cada um.

Praticamente todos os que trabalham formalmente no Brasil são abrangidos por algum outro programa de aposentadoria do governo. Dados divulgados pelo IPEA, apontam que a cobertura do regime previdenciário é abrangente:

“[...] em 2014 existiam no país 90 milhões de ocupados com idade entre 16 e 59 anos. Esse contingente, quando contraposto ao subgrupo de 58,31 milhões que se declaravam contribuintes da previdência social, resulta em uma taxa de cobertura de 64,4% de ocupados contribuintes por população economicamente ativa (PEA) ocupada.” (Cobertura e Padrão de Inserção Previdenciária dos trabalhadores Autônomos no Regime Geral de Previdência Social, 2017, p. 17)

No Brasil é adotado o sistema de repartição simples ou “Pay As You Go” caracterizado por ser um regime de financiamento de seguridade em que não há formação de reservas. Faz-se a divisão entre os contribuintes das despesas com o pagamento dos benefícios em manutenção. Trata-se de calcular as contribuições necessárias e suficientes, que serão arrecadadas para atender, apenas e tão somente, ao pagamento das parcelas dos benefícios nesse mesmo período. O sistema foi criado por Otto von Bismarck, em 1889, na Alemanha, onde cada geração passa a conta para a geração seguinte⁶. Portanto cada geração de aposentados é sustentada pelos pagamentos efetuados pela geração de trabalhadores do presente e não de fundos recolhidos ao longo dos anos pela poupança. Nesse sistema as contribuições ao INSS vão todas para um fundo comum, de onde sai a renda de cada beneficiário, ou seja, as contribuições dos que estão na ativa ajudam a manter quem está aposentado.

O sistema previdenciário brasileiro está inserido em um contexto maior que é a seguridade social. Na Constituição Federal de 1988 o artigo 194 estabelece que a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos

⁶ Fonte: Ferreira, S. G. Sistemas previdenciários no mundo: Sem "almoço grátis", pág. 67, 2007.

poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos à saúde, à previdência e à assistência social. O artigo 40 da Constituição Federal trata da previdência dos servidores públicos titulares de cargos efetivos dos entes federados, incluindo as respectivas autarquias e fundações. Guarda certa semelhança com o Regime Geral de Previdência do art. 201, já que também é organizado com base no sistema de *pay-as-you-go*, é de caráter contributivo e solidário e deve buscar a preservação do equilíbrio financeiro e atuarial. A solidariedade significa a contribuição de certos segurados, com capacidade contributiva, em benefício dos despossuídos. É esta solidariedade social que autoriza a obrigatoriedade da filiação ao sistema previdenciário e, ainda, o pagamento da contribuição financeira que o alimenta. Todos esses regimes são conteúdos dos próximos tópicos.

A Lei 8.121/91 organiza as normas gerais da seguridade social, incluindo assim a previdência social. Especificadamente na área previdenciária a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social. Este dispositivo regulamenta a atuação, princípios dos planos e benefícios concedidos em relação aos concedidos aos trabalhadores. A elaboração dessa lei deriva do artigo 201 da Constituição Federal, que solicita a criação de tal regulamento, determinando seu caráter contributivo, a filiação obrigatória, observando os equilíbrios financeiro e atuarial e dispondo as modalidades em que é garantido o livre acesso à previdência social. Segundo essa lei o sistema de previdência social brasileiro está estruturado em três pilares, o Regime Geral de Previdência Social – RGPS, os Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS, organizados pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios e o Regime de Previdência Complementar, organizado por entidades abertas, de livre acesso, e fechadas, destinado aos segurados já filiados ao RGPS e aos RPPS.

1.2.1 Regime Geral de Previdência Social – RGPS

O regime geral de previdência social é caracterizado por ser a previdência da grande massa dos trabalhadores brasileiros. O RGPS se aplica aos trabalhadores celetistas, aos agentes públicos ocupantes exclusivamente de cargos em comissão, aos ocupantes de empregos públicos e aos ocupantes de funções temporárias. Funcionários públicos não participam do RGPS. É subsidiário em relação aos regimes próprios de previdência, que serão expostos de forma detalhada na próxima seção. Todos aqueles que não estiverem vinculados a um desses regimes e caso exerçam atividade econômica estarão automática e compulsoriamente vinculados ao regime geral de previdência social. A vontade do segurado de pertencer ou não ao regime, salvo o segurado facultativo, é irrelevante. São considerados segurados facultativos as pessoas que não são consideradas pela lei como seguradas obrigatórias, ou seja, que não estejam exercendo atividade remunerada ou que estejam vinculadas a outro regime de Previdência Social, possuam 16 anos ou mais de idade e não tenham renda própria, mas que desejam contribuir para a Previdência Social. Encontram-se neste grupo, por exemplo, as donas-de-casa, os estudantes, os desempregados, e os estudantes bolsistas⁷.

A proteção previdenciária no âmbito do RGPS é prestada através de benefícios e serviços. São gerenciados e mantidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social, o INSS, autarquia federal ligada ao Ministério da Previdência e Assistência Social. Esse instituto é responsável, além do RGPS, pelo BPC/LOAS. O benefício de prestação continuada, BPC, não é sistema de aposentadoria, é um benefício criado pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), e tem por objetivo principal amparar pessoas à margem da sociedade e que não podem prover seu sustento. Essa lei garante um salário mínimo mensal para pessoas com deficiência e idosos que comprovem não ter condições de se manter financeiramente ou providos pela sua família. Esse é o benefício de prestação continuada. Portanto, os valores pagos a esse

⁷ Fonte: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_100721-191423-541.pdf> acessado em 21/04/2018.

título não entram nas contas dos benefícios pagos pela Previdência Social, como aposentadoria, auxílio-doença, etc.

Segundo o art. 201 da Constituição Federal, o RGPS deverá cobrir, no mínimo, os riscos sociais relativos a eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada, proteção à maternidade, especialmente à gestante, proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário, salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda e pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes. Assim, dando concretude ao dispositivo constitucional, a lei 8.213/91 instituiu os seguintes benefícios:

Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

I - quanto ao segurado:

a) aposentadoria por invalidez; b) aposentadoria por idade; c) aposentadoria por tempo de contribuição; d) aposentadoria especial; e) auxílio-doença; f) salário-família; g) salário-maternidade; h) auxílio-acidente;

II - quanto ao dependente:

a) pensão por morte; b) auxílio-reclusão;

III - quanto ao segurado e dependente:

b) serviço social; c) reabilitação profissional.

Os benefícios previdenciários do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, em sua maioria, dependem de período de carência. Abrangem o sistema, as pensões por morte, os auxílios, o salário-família e o salário-maternidade. Todos aqueles que contribuem para o Regime Geral de Previdência Social são denominados “segurados” e, nesta condição, possuem direito à percepção dos benefícios oferecidos pelo sistema.

As aposentadorias são pagamentos mensais vitalícios, efetuados ao segurado por motivo de tempo de contribuição, idade, invalidez permanente ou trabalho exercido sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física. A aposentadoria por idade é um benefício concedido com alguns requisitos. É permitida aos trabalhadores urbanos do sexo masculino a partir dos 65 anos e do sexo feminino a partir dos 60 anos de idade, cumprida ainda a carência determinada na Lei

8.213/91⁸. Os trabalhadores rurais podem pedir aposentadoria por idade com cinco anos a menos a partir dos 60 anos, homens, e a partir dos 55 anos, mulheres. Os rurais têm de provar que trabalharam no meio rural. Além disso, o segurado deverá estar exercendo a atividade rural na data de entrada do requerimento ou na data em que implementou todas as condições exigidas para o benefício, ou seja, idade mínima e carência.

A aposentadoria por tempo de contribuição pode ser integral ou proporcional. Para ter direito à aposentadoria integral, o trabalhador homem deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e a trabalhadora mulher, 30 anos. Algumas categorias, como a dos professores, têm um tempo de contribuição diferenciado (30 anos para os homens e 25 para as mulheres)⁹. A regra de cálculo das aposentadorias por tempo de contribuição leva em consideração o número de pontos alcançados somando a idade e o tempo de contribuição do segurado – a chamada Regra 85/95 Progressiva.

Além da soma dos pontos é necessário também cumprir a carência, que corresponde ao quantitativo mínimo de 180 meses de contribuição para as aposentadorias. Alcançados os pontos necessários, será possível receber o benefício integral, sem aplicar o fator previdenciário. A progressividade ajusta os pontos necessários para obter a aposentadoria de acordo com a expectativa de sobrevida dos brasileiros.

Até 30 de dezembro 2018, para se aposentar por tempo de contribuição, sem incidência do fator, o segurado terá de somar 85 pontos, se mulher, e 95 pontos, se homem. A partir de 31 de dezembro de 2018, para afastar o uso do fator previdenciário, a soma da idade e do tempo de contribuição terá de ser 86, se mulher,

⁸ Art. 25. A concessão das prestações pecuniárias do Regime Geral de Previdência Social depende dos seguintes períodos de carência, ressalvado o disposto no art. 26:

I - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez: 12 (doze) contribuições mensais;

II - aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de serviço e aposentadoria especial: 180 contribuições mensais.

III - salário-maternidade para as seguradas de que tratam os incisos V e VII do art. 11 e o art. 13: dez contribuições mensais, respeitado o disposto no parágrafo único do art. 39 desta Lei.

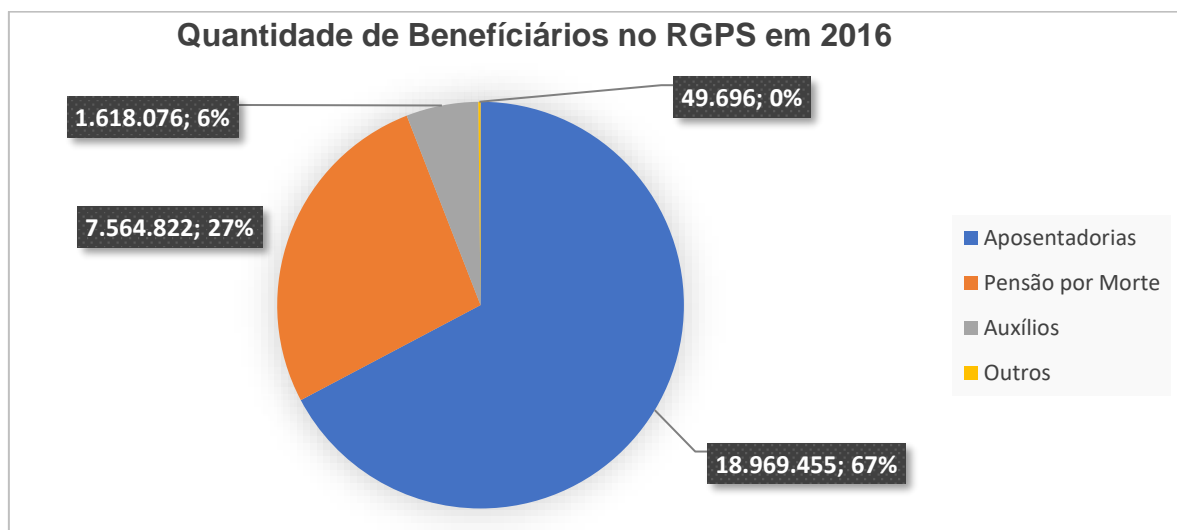
⁹ Caso exercidos exclusivamente em funções de Magistério em estabelecimentos de Educação Básica (educação infantil, ensino fundamental e médio), conforme artigo 40 da CF/88. Os professores universitários não são beneficiados por essa lei, isso porque, o referido parágrafo, desde o advento da Emenda Constitucional n.º 20/98, é claro em limitar a concessão do benefício somente aos professores da educação infantil e do ensino fundamental e médio.

e 96, se homem. A lei limita esse escalonamento até 2026, quando a soma para as mulheres deverá ser de 90 pontos e para os homens, 100. Com o fator previdenciário a aposentadoria proporcional tem valor reduzido, que vai de 70 a 90% do salário de benefício.

A pensão por morte é devida ao dependente do segurado, aposentado ou não, que falece. O valor da pensão por morte é de 100% da aposentadoria que o segurado recebia ou teria direito a receber caso se aposentasse por invalidez, dividido em partes iguais entre os seus dependentes.

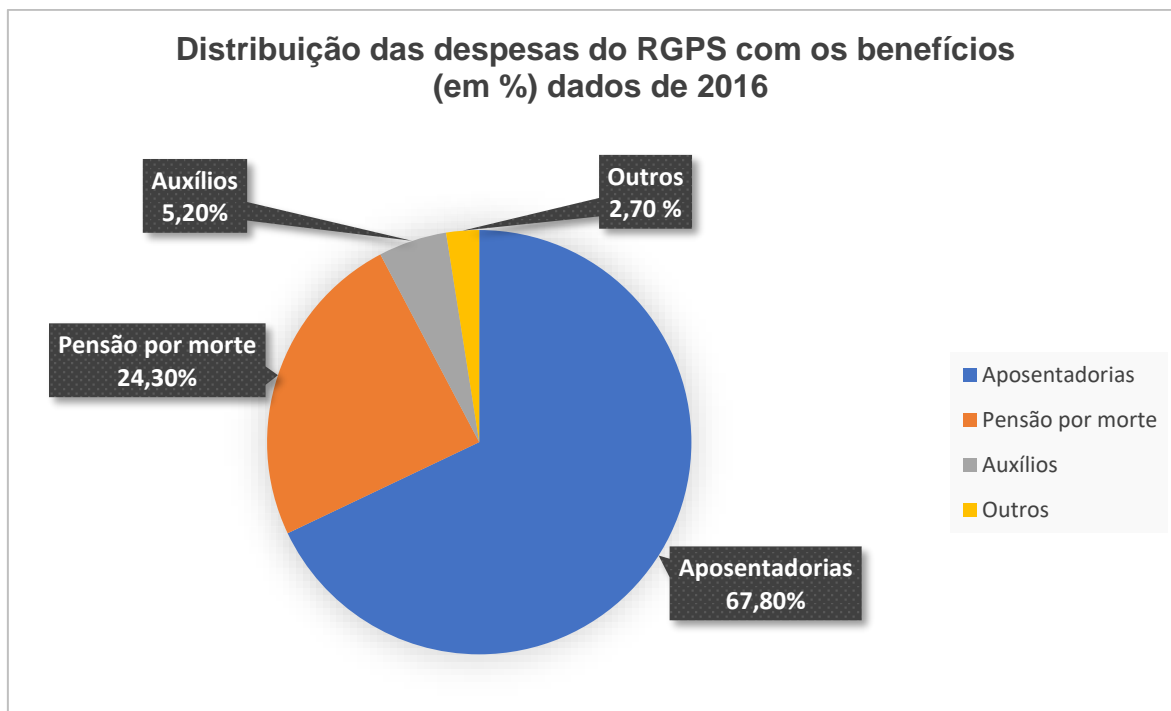
Os auxílios previdenciários são classificados em auxílio-doença, auxílio-reclusão e auxílio-acidente. O auxílio-doença tem caráter temporário e é devido ao segurado que fica incapacitado por motivo de doença. O auxílio-reclusão é devido ao dependente do segurado detento ou recluso. Só pode receber o preso que já vinha contribuindo para a Previdência antes da prisão, ou seja, que estava trabalhando. O auxílio-acidente previdenciário, é devido ao segurado que, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, sofre redução de capacidade funcional.

A seguir os gráficos demonstram como foi, em 2016, distribuída a quantidade de beneficiários por categorias e os gastos em porcentagens.



10

¹⁰ Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social. Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2018/01/AEPS-2016.pdf>> acessado em 23/05/2018.



11

Segundo o Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS divulgado em janeiro de 2018 os gastos com Previdência Social no Brasil são deficitários. Em 2017, o total de recursos executados pelo Governo Federal foi de cerca de 1,8 trilhões de reais, considerando o pagamento de juros e encargos da dívida pública. Só RGPS representou 31% desse montante. É a maior despesa, mesmo considerando os juros da dívida. A quantidade de beneficiários ultrapassou a marca de 34 milhões. Naquele ano, 29,8 milhões de benefícios foram concedidos pelo RGPS. De acordo com o INSS, esse benefício é eminentemente rural e feminino, ao contrário da aposentadoria por tempo de contribuição, que é urbano e concedida em 69% dos casos para os homens.

O governo utiliza esse mecanismo como também redistribuição de renda. Porém os elevados gastos tornaram o RGPS deficitário¹² e com tendência crescente do déficit para os próximos anos:

¹¹ Referência: Anuário Estatístico da Previdência Social. < <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2018/01/AEPS-2016.pdf>> acessado em 20/05/2018.

¹² O déficit do RGPS foi de R\$ 182,45 bilhões em 2017. Considerando os dois regimes, o próprio e o geral, a Previdência acumulou um déficit de R\$ 268,799 bilhões, segundo a Secretaria de Previdência. Fonte: “Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS” divulgado em janeiro de 2018.

“[...] deverá atingir, em 2060, R\$ 8.951,248 bilhões, equivalente a 11,14% do PIB.” (Anexo IV Metas Fiscais IV.6 - Projeções Atuariais para o Regime Geral de Previdência Social - RGPS, 2016, p. 31)

Sendo assim existe a necessidade de reformas no sistema. O tema das reformas será explorado na terceira seção desse capítulo.

1.2.2 Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS

Os Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS, de caráter contributivo e solidário, estão assegurados na CF/1988. É contributivo porque contribuem para o financiamento do sistema (por meio de tributos) o ente público, os servidores ativos e inativos e os pensionistas. E é, também, solidário, pois busca minimizar a desigualdade social e garantir a todos os segurados condições dignas de vida por meio de tributação daqueles que podem arcar com esse ônus, inclusive de aposentados e pensionistas, diferente do RGPS onde aposentados e pensionistas não contribuem com a previdência.

A definição de RPPS se encontra, atualmente, no § 3º do art. 10 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, que estabelece que “entende-se por regime próprio de previdência social o que assegura pelo menos as aposentadorias e pensões por morte previstas no art. 40 da Constituição Federal”. Essa concepção integra a legislação federal que disciplina os regimes de previdência no serviço público. De fato, a Portaria MPS nº 402, de 2008, que estabelece os parâmetros e diretrizes gerais para a organização e funcionamento dos RPPS, dispõe, em seu art. 2º, que:

Art. 2º. Regime Próprio de Previdência Social - RPPS é o regime de previdência, estabelecido no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que assegura, por lei, aos servidores titulares de cargos efetivos, pelo menos, os benefícios de aposentadoria e pensão por morte previstos no art. 40 da Constituição Federal.

O regime próprio de previdência do servidor público aplica-se apenas aos servidores do quadro efetivo da União, Estados, Distrito Federal e Municípios e suas autarquias e fundações. São incluídos também nesse regime os servidores militares federais. Cada um dos entes federativos deve instituir regime de previdência aplicável a seus servidores. O Regime de Previdência do Servidor Público deve garantir, no

mínimo, a proteção previdenciária relativa à aposentadoria e pensão e não poderá oferecer benefícios diversos daqueles previstos pelo RGPS.

Na esfera federal, no ano de 2012 foi aprovado no Congresso Nacional a Lei 12.618 que instituiu no regime previdenciário dos servidores federais teto igual ao do RGPS, condicionado à criação de uma previdência complementar exclusiva para estes entes. Os servidores nomeados a partir desta data que desejarem receber valores superiores terão a opção de se filiar e contribuir para a previdência complementar dos servidores. Assim foi criado também o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais e autorizada a criação de três entidades fechadas de previdência complementar, denominadas Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (Funpresp-Leg) e Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud). Atualmente a Funpresp do executivo e do legislativo atuam de forma conjunta. A previdência complementar será tratado no próximo tópico.

Os servidores públicos são obrigados de forma compulsória a se aposentarem aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, independentemente, se homem ou mulher, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição se não tiverem os requisitos para os proventos integrais. Já a aposentadoria voluntária depende do preenchimento simultâneo de vários requisitos em relação à idade, tempo de contribuição e tempo de serviço. Pode ser requerida quando o servidor contar com, no mínimo, dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. Deve, ainda, comprovar sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e 55 cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher. Caso pretenda a aposentadoria proporcional, pode requerê-la aos sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição. Assim como no RGPS, os requisitos de idade e tempo de contribuição serão reduzidos em 5 cinco anos para o professor que trabalhou de forma exclusiva nas funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio. Existe também a aposentadoria

por invalidez permanente na qual o servidor apresenta impossibilidade de exercer qualquer atividade profissional. Nesse caso independe de idade e do gênero.

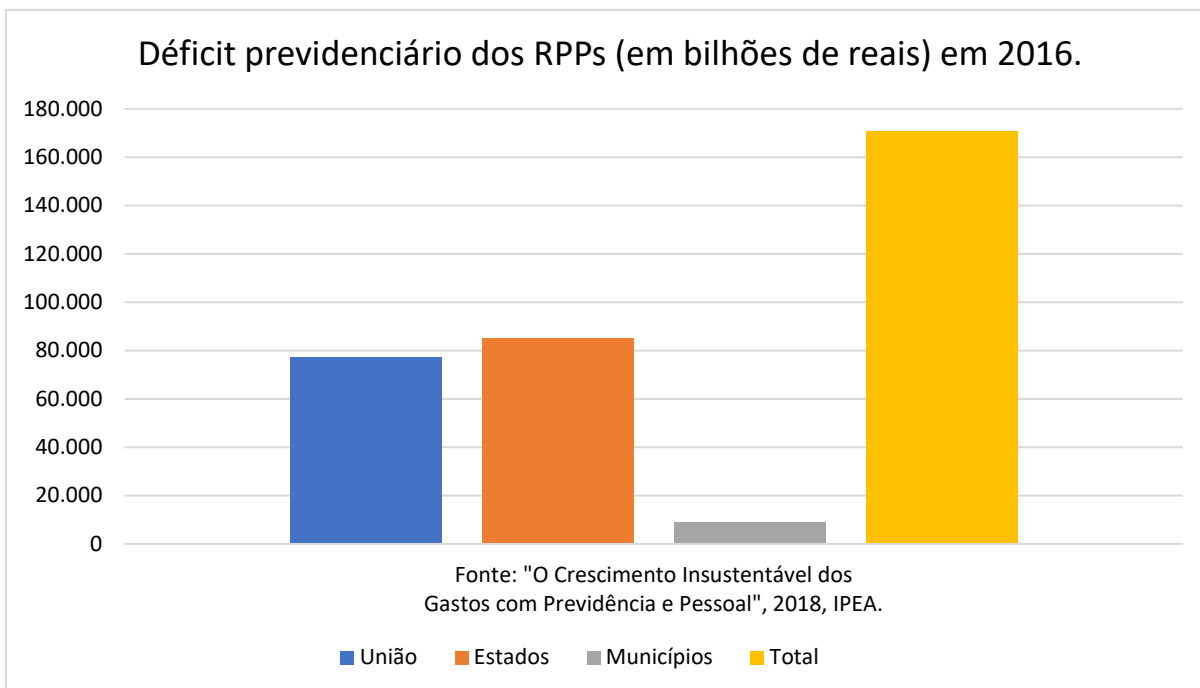
A motivação para o estabelecimento de idade mínima para aposentadorias é impedir que os servidores saiam precocemente do serviço público, ou seja, em idades nas quais estão aptos às atividades laborais e também que usufruam das aposentadorias por período muito prolongado. Isso está de acordo com o princípio de que a aposentadoria é um benefício para repor renda em caso de perda de capacidade de trabalho, e não uma premiação por atingir determinados requisitos.

Assim como o RGPS, o RPPS vem apresentando deficits¹³, reflexo de que o país gasta mais do que arrecada. Grande parte é representada pelos servidores civis.

Enquanto o RGPS conta com mais de 54 milhões de contribuintes e distribui quase 30 milhões de benefícios, os contribuintes dos RPPSs são cerca de 6 milhões e os benefícios distribuídos menos de 4 milhões. Os RPPSs beneficiam, portanto, um público bem menor do que o RGPS.

Em 2016 o RPPS da União atingiu um déficit de R\$ 77 bilhões, resultado de uma despesa de R\$ 110 bilhões e de uma receita de R\$ 33 bilhões, ou seja, as despesas foram 3,34 vezes maiores que as receitas. O Déficit dos Estados foi de R\$ 85 bilhões, e dos municípios de R\$ 8,6 bilhões. Conforme mostra o gráfico abaixo.

¹³ O déficit no RPPS que foi de R\$ 86,3 bilhões em 2018. Mais da metade do resultado negativo vem dos benefícios pagos a servidores civis. Fontes: Leis de Diretrizes Orçamentárias (LDOs), Tesouro Nacional e Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira (Conof) da Câmara dos Deputados e TCU.



	União	Estados	Municípios	Total
2016	-77.151	-85.000	-8.690	-170.790

Por isso diversas propostas de alteração no regime estão em discussão no Congresso Nacional juntamente com as mudanças no RGPS. Uma delas é a unificação das regras de aposentadoria entre trabalhadores da iniciativa privada e servidores públicos federais.

1.2.3 Regime de Previdência Complementar

Já o Regime de Previdência Privada é de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social. É facultativo e baseia-se na constituição de reservas que garantam o benefício contratado. Ao contrário dos regimes próprios e do regime geral, funda-se no sistema de capitalização em que as contribuições do segurado garantem o seu próprio benefício. Operado por entidades abertas e fechadas de previdência complementar, regime privado, criado

com a finalidade de proporcionar uma renda adicional ao trabalhador, que complemente a sua previdência oficial. É organizado de forma autônoma ao regime geral de previdência social. Vê-se, portanto, que o sistema de organização é diferente dos regimes públicos: adotou-se o regime de capitalização e não o de repartição simples. A adoção de regime de previdência complementar é facultativo para cada ente federativo.

É uma forma de poupança de longo prazo que tem como principal objetivo evitar que a pessoa sofra uma redução drástica da renda na sua aposentadoria. A maior vantagem é o benefício fiscal, que adia (difere, no termo técnico) o pagamento do imposto de renda para o momento do resgate da aplicação. Ou seja, enquanto o poupador está na fase de acumulação de capital, ele não paga imposto, diferentemente do que acontece quando se aplica num fundo de investimento qualquer, onde se recolhe 20% de imposto de renda sobre a rentabilidade todo mês. Essa é uma grande vantagem, pois com esse dinheiro economizado, o poupador poderá reinvestir o dinheiro e assim garantir uma poupança ainda maior.

Nesse tipo de aposentaria existem alguns riscos ao se fazer um plano de previdência privada. Os maiores riscos são a empresa administradora do plano quebrar, - a meta atuarial¹⁴ do plano não ser cumprida e a inflação corroer a aplicação.

A Superintendência de Seguros Privados (Susep), é a responsável pela fiscalização dos planos de previdência privada. A mudança de plano é permitida a qualquer tempo, garantindo a portabilidade. Diferentemente do RGPS e do RPPS, na previdência complementar o interessado poderá contribuir quanto tempo desejar e receber a partir do momento que desejar, respeitando algumas regras dos planos. Não existe limitação de idade para pagar a previdência privada. Existe apenas limite de idade para os contratos de risco, exemplo: pensão por invalidez, pensão para mulher e filhos.

Os servidores públicos federais possuem como previdência complementar a Funpresp¹⁵, de caráter fechado e sem fins lucrativos, em que somente podem dele

¹⁴ Cálculo de probabilidades e estatísticas dos rendimentos futuros.

¹⁵ Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal.

participar servidores ocupantes de cargos efetivos das respectivas administrações diretas, autárquicas e fundacionais e que auferem remuneração em valor inferior ao limite máximo estabelecido pelo RGPS¹⁶. Sob tal regime, o participante sabe quanto vai contribuir, mas não o valor a ser recebido no futuro, que dependerá da contribuição mensal à conta individual, dos custos administrativos envolvidos na gestão do fundo, do tempo de contribuição e, principalmente, da rentabilidade dos ativos financeiros que serão acumulados em sua conta individual.

Para os servidores federais que ingressaram após a criação do fundo a inscrição é automática, porém a permanência é facultativa. No ano de 2016, nas três esferas federais foram cerca de 38.066 participantes com aposentadoria planejada por meio da previdência complementar¹⁷. Sendo que 10.444 foram inscritos automaticamente. A permanência foi de 84% dos participantes inscritos com adesão automática. A rentabilidade da carteira de investimentos da Funpresp-Exe foi de 8,37% nos cinco primeiros meses de 2016, segundo dados da assessoria de imprensa do órgão.

¹⁶ Taxa que varia de 7,5% a 8,5% sobre a diferença entre o salário recebido pelo servidor e o teto.

¹⁷ FUNPRESP.

2. Proposta de Emenda a Constituição 287/2016

A PEC 287/2016 em tramitação no Congresso Nacional, desde a sua apresentação, em 05 de dezembro de 2016, foram apresentados mais de 160 emendas ao projeto original. O foco dessa unidade é com o texto original enviada pelo Governo Federal ao Congresso Nacional. Essa proposta de Emenda Constitucional alteraria os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição Federal. A reforma se refere aos benefícios previdenciários e assistenciais.

Todos os trabalhadores ativos estariam contemplados na reforma. Os servidores públicos civis federais teriam aumento da idade para aposentadoria, e da mesma forma os trabalhadores vinculados ao RGPS. Todos passariam para 65 anos sem distinção de gênero, com possibilidade de aumento dessa idade mínima com base na elevação da expectativa de sobrevida, sem necessidade de lei. Aposentados e aqueles que completassem os requisitos para pedir o benefício até a aprovação da reforma não seriam afetados. Existiriam regras de transição para homens com idade acima de 50 anos e mulheres acima de 45 anos. Além de ter que observar a idade mínima que teriam de atingir e contribuir por ao menos 25 anos, os trabalhadores teriam que adicionar ao seu cálculo para aposentadoria um adicional de 30% sobre o tempo de contribuição que faltaria para requerer o benefício pelas regras atuais. Pela proposta inicial do governo, o aumento seria de 50%.

A proposta apresentou regras diferentes para os trabalhadores ativos. As regras para trabalhadores do campo sem carteira assinada, agricultura familiar e pescadores artesanais mudariam. De acordo com a legislação atual, basta ter 55 anos para a mulher e 60 anos para o homem, e comprovar 15 anos de atividade rural. Na proposta, a idade mínima passaria para 57 anos para mulheres e 60 anos para homens.

Ocorreria a unificação do RGPS com o RPPS da União e a adoção obrigatória do limite de benefício do RGPS para o servidor civil, incluindo magistrados, membros do MP e TCU, com implementação obrigatória por todos os entes em 2 anos de regime de previdência complementar.

Haveria o fim da aposentadoria por tempo de contribuição e a unificação com aposentadoria por idade com carência de 25 anos. Assim seria uma nova regra para

cálculo de benefício, considerando tempo de contribuição acima de 25 anos. Valor base de 51% da média das contribuições. Para receber 100% do benefício teria que ter 49 anos de contribuição.

Os policiais civis perderiam a aposentadoria especial por atividade de risco.

Seria proibido a acumulação de pensões e aposentadorias. Algumas vantagens dos membros de mandatos eletivos seriam extintas. Mas somente para os futuros eleitos, por exemplo como a possibilidade de se aposentar com um benefício muito acima do teto do RGPS. Mas isso mudaria com a reforma. Os novos parlamentares estariam sujeitos às mesmas regras dos trabalhadores do setor privado, ou seja, os aposentados e pensionistas do RGPS: idade mínima de 65 anos e teto do RGPS.

O valor dos benefícios assistenciais com o salário mínimo não seria mais vinculado cabendo a lei fixar o valor desse benefício, podendo ser até menor. Ocorreria também mudança no BPC com aumento para 70 anos da idade para gozo do benefício assistencial do idoso. Na atual regra a idade mínima é de 65 anos para homens e mulheres.

O ponto central da reforma é estabelecer uma idade mínima de aposentadoria, de 65 anos. Atualmente, os brasileiros inscritos no regime geral da previdência social, o INSS, se aposentam, em média, bem mais cedo. Segundo o IPEA

[...] no ano de 2016, a idade média de aposentadoria para a aposentadoria por tempo de contribuição foi de 54,9 anos, sendo 55,8 anos para homens e 53,25 para mulheres. (O Crescimento Insustentável dos Gastos com Previdência e Pessoal, pag. 5, 2018).

A ideia central da proposta do governo é que a aposentadoria só seja concedida, se aprovada a reforma como está, para os que completarem 65 anos, no caso dos homens, e 62 anos para as mulheres, e que tenham contribuído para o INSS pelo menos 25 anos.

A PEC é importante para que, no longo prazo, as mudanças feitas pelo governo equacionem o forte crescimento da despesa previdenciária e assistencial decorrente do rápido processo de envelhecimento da população e de outras variáveis demográficas com a limitação de financiar essa despesa crescente com o intuito de fortalecer a sustentabilidade do sistema de seguridade social. Sem a reforma, esse gasto irá crescer e conseqüentemente serão necessários aumentos de carga

tributária, além de gastar menos em outras áreas como investimentos, saúde e educação.

Como evidenciam os dados a seguir é inevitável reformar todos os regimes previdenciários administrados pelo Estado. As receitas de todos os regimes não são suficientes para cobrir as despesas, conforme tabela abaixo:

Previdência Social - 2016 ¹⁸					
		Beneficiários	Receitas	Despesas	Saldo
RGPS	Valor (milhões)	29,18	R\$ 358.137,30	R\$ 507.807,30	-R\$ 149.734,00
	Per capita anual		R\$ 12.271,96	R\$ 17.402,76	-R\$ 5.130,80
RPPS CIVIL	Valor (milhões)	0,68	R\$ 30.696,40	R\$ 73.778,66	-R\$ 43.082,26
	Per capita anual		R\$ 44.906,67	R\$ 107.932,97	-R\$ 62.942,23
RPPS MILITAR	Valor (milhões)	0,3	R\$ 2.929,51	R\$ 36.998,81	-R\$ 34.069,30
	Per capita anual		R\$ 9.800,03	R\$ 123.771,23	-R\$ 113.971,20
RPPS TOTAL	Valor (milhões)	0,98	R\$ 33.625,92	R\$ 110.777,47	-R\$ 77.151,55
	Per capita anual		R\$ 34.225,23	R\$ 112.751,87	-R\$ 78.526,63
Previdência Social (RGPS + RPPS)	Valor (milhões)	30,17	R\$ 391.763,22	R\$ 618.648,77	-R\$ 226.885,55
	Per capita anual		R\$ 12.986,97	R\$ 20.508,23	-R\$ 7.521,27

De acordo com o Anuário Estatístico da Previdência Social o número de trabalhadores registrados no Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que contribuíram, ao menos uma vez em 2016, foi de 66,8 milhões e o número de benefícios ativos, ultrapassou os 29 milhões com um déficit per capita anual de R\$ 5.130,80. Enquanto no RPPS civil apresentou um déficit de mais de sessenta mil reais por beneficiário.

É entre os militares que se verifica a maior discrepância entre as despesas e as receitas, impactado pelo elevado valor das despesas (R\$ 36,9 bilhões) e pelo baixíssimo valor das receitas (R\$ 2,9 bilhões), resultando em um déficit de R\$ 34 bilhões. A pequena receita dos militares pode ser explicada pela alíquota vigente, que ao contrário dos servidores civis (11% para ativos e inativos), é de 7,5% para os ativos e isenta para os inativos. Mesmo assim os servidores militares não foram incluídos

¹⁸ Fonte: Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda. "Boletim Estatístico da Previdência Social" e "Relatório Resumido de Execução Orçamentária", 2017.

nessas mudanças. A expectativa é que o governo encaminhe ao Congresso Nacional um projeto de lei para prever a contribuição dos militares para a redução das despesas previdenciárias no médio e longo prazos. O governo pretende elevar o tempo de serviço para pedir transferência para a reserva de 30 para 35 anos, aumentar a contribuição, para equiparar à dos funcionários públicos, e a idade limite para ficar na ativa deve acabar.

Os déficits crescem e passaram de 1,3% do PIB, em 2001, para 2,8%, em 2017. A Previdência Social acumulou um déficit de R\$ 268,799 bilhões, em 2017, segundo a Secretaria de Previdência¹⁹. Os brasileiros estão vivendo mais, a população tende a ter mais idosos, e a quantidade de jovens, que sustentam o regime, diminuirá. Isso fica evidente na tabela abaixo que demonstra o aumento significativo dos idosos no Brasil.

Distribuição percentual da população por grandes grupos de idade Brasil (%) ²⁰			
Anos	0-14 anos	15-64 anos	65 e mais
1980	38,20	57,58	4,01
1991	34,72	60,45	4,83
1996	31,54	62,85	5,35
2000	29,60	64,55	5,85
2010	24,08	68,54	7,38

Questões de gênero também são importantes quando se trata da previdência. Como as mulheres possuem maior expectativa de vida que os homens²¹, espera-se

¹⁹ Fonte: “Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS”. Volume 23, nº 01, divulgado em janeiro de 2018.

²⁰ Fonte: IBGE, Censo Demográfico de 1980, 1991, 2000 e 2010, e Contagem da População 1996.

²¹ Em relação ao sexo da pessoa, a expectativa dos homens em 2012 foi de 71 anos e para as mulheres de 78,3 anos. Essas estimativas fazem parte da Tábua Completa de Mortalidade para o Brasil – 2012 que tem como base a Projeção de População para o período de 2000-2060. (Fonte: IBGE. Dezembro/2013)

que recebam benefícios previdenciários por mais tempo. Considerando que no Brasil a contribuição para a aposentadoria feminina é inferior à masculina, tal discrepância fica ainda mais evidente.

Na proposta inicial o governo propôs a igualdade de gênero com idade mínima aos 65 anos. Porém o relatório final da comissão da reforma da previdência fixou idade mínima para requerer aposentadoria de 65 anos para homens e 62 anos para mulheres e o término da possibilidade de aposentadoria exclusivamente por tempo de serviço no INSS. Além disso, elevou o tempo mínimo de contribuição de 15 anos para 25 anos. A idade mínima não seria igualitária e sim progressiva, ou seja, evoluiria com o tempo. A idade mínima começaria aos 53 anos no caso das mulheres e 55 anos para os homens.

A questão acerca da aposentadoria das mulheres em condições mais benéficas que aquelas concedidas aos homens suscita acalorados debates com posições não somente técnicas. As mulheres e os homens possuem características e históricos diferentes na função social que foi utilizada como forma de implementar e manter a não igualdade de gênero na aposentadoria. Todavia com a tendência de igualdade nas oportunidades e funções na sociedade a questão previdenciária também pode ser avaliada. Esse ponto será melhor discutido nos próximos capítulos.

3. Principais argumentos pró-igualdade e os pró-não-igualdade na previdência social

Esse capítulo está dividido em três seções. A primeira seção discute a questão da igualdade de gênero de modo geral. A segunda seção analisa os argumentos contra a igualdade na aposentadoria, ou seja, com a continuação da discriminação de gênero. A terceira seção analisa os argumentos pró-igualdade na previdência social, portanto expõe argumentos a favor da tese de igualdade de gênero nos requisitos para aposentadoria. Esse capítulo apresenta e discute os principais argumentos para modificações ou manutenções nas regras de elegibilidade de aposentadorias em relação ao gênero, frequentemente mencionadas por especialistas²² como necessárias ao equilíbrio financeiro do Sistema de Previdência Social Brasileira. No capítulo 4 será exposto o caso específico da previdência social brasileira.

3.1 Igualdade de Gênero

O tema “Igualdade”, em termos gerais, já é constantemente debatido e estudado em várias áreas do conhecimento. A igualdade de gênero continua sendo discutida e é inquestionável que houve inúmeras conquistas²³ e que a situação social da mulher evoluiu no decorrer do tempo.

O objetivo é verificar se existe uma impropriedade do quadro atual e a consequente disparidade na outorga das aposentadorias a homens e mulheres, segurados tanto do regime geral de previdência social quanto do regime próprio da previdência social. O critério orientador de qualquer modificação no sistema deve

²² Leonardo Gadelha, ex-presidente do Instituto Brasileiro do Seguro Social (INSS), defende a igualdade de gênero na previdência social.

Fonte: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/03/05/internas_economia,578224/reforma-da-previdencia-especialistas-defendem-equilibrio-de-genero.shtml>

²³ A história do movimento feminista possui três grandes momentos. O primeiro foi motivado pelas reivindicações por direitos democráticos como o direito ao voto, divórcio, educação e trabalho no fim do século 19. O segundo, no fim da década de 1960, foi marcado pela liberação sexual (impulsionada pelo aumento dos contraceptivos). Já o terceiro começou a ser construído no fim dos anos 70, com a luta de caráter sindical. (Fonte: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2017.)

convergir para a origem comum do direito envolvido e assumir como norte a razão de ser dos direitos iguais materialmente, independente de sexo ou gênero.

Na previdência as regras atuais no Brasil garantem que as mulheres se aposentem mais jovens e com menor tempo de contribuição mínima em relação aos homens. Porém em um contexto fiscal adverso²⁴ para o Estado brasileiro essas regras diferenciadoras entram na pauta da reforma previdenciária. Além disso esse tratamento tem sido atribuído às diferenças biológicas e socioculturais entre os sexos, o que leva, por exemplo, à desigualdades no mercado de trabalho, na estrutura familiar e no nível de escolaridade.

3.2 Fatores contrários à igualdade de gênero na previdência

Desde o final do século XIX e ainda na atualidade, homens e mulheres têm sido tratados diferencialmente pelas legislações previdenciárias de vários países²⁵. Um grande número de países reconheceu a necessidade de proteger a mulher por ocasião do parto, protegendo seu emprego antes e depois desse acontecimento, resguardando-a de possíveis prejuízos materiais. Sendo assim esses direitos objetivam implementar uma igualdade material entre as pessoas, reduzindo as desigualdades.

A seguir estão dispostos os principais argumentos para a continuação das regras atuais de diferenciação.

²⁴ Segundo o Tesouro Nacional e Banco Central o déficit fiscal do Governo Federal ficou em R\$ 124,4 bilhões em 2017. (Fonte: Secretaria do Tesouro Nacional pelo Portal <http://www.fazenda.gov.br/noticias/2018/janeiro/governo-central-cumprir-meta-fiscal-e-encerra-2017-com-deficit-de-r-124-4-bilhoes>)

²⁵ Alguns países como o Chile, Itália, Áustria, Argentina e Rússia continuam com uma distância de pelo menos cinco anos na idade de aposentadoria de ambos os sexos, com os homens aposentando-se sempre mais tarde. (Fonte: TD 1302 - Comparativo Internacional para a Previdência Social. Autores: Marcelo Abi-Ramia Caetano e Rogério Boueri Miranda / Brasília, setembro de 2007)

Jornada Dupla

O argumento mais comum para justificar a menor idade de aposentadoria para mulheres é o fato de estas sofrerem com a chamada dupla jornada, acumulando emprego(s) e tarefas domésticas.

De acordo com a economista e doutora em sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, a autora Clítia Helena Backx Martins aborda as relações assimétricas de poder entre os gêneros:

“Em termos sociais e culturais, segue sendo atribuída às mulheres a responsabilidade de grande parte do trabalho doméstico, como o cuidado de crianças, idosos e pessoas com deficiências, ou seja, atividades não remuneradas no âmbito privado. Desse modo, apesar da crescente incorporação das mulheres ao mercado laboral, elas não conseguem desvincular-se do papel social a elas designado, o que dificulta suas possibilidades de participar equitativamente das oportunidades e gera uma sobrecarga física que prejudica o seu bem-estar”. (Dupla jornada de trabalho: desigualdade entre homens e mulheres, pág. 07, 2013.)

A inserção da mulher em um espaço por muito tempo considerado majoritariamente masculino acabou por fazer com que ela assumisse o trabalho fora de casa e o trabalho doméstico, sobrecarregando-a com uma dupla jornada de trabalho. Porém devido às constantes modificações sociais que levaram homens e mulheres a adquirirem direitos e deveres iguais na sociedade é preciso refletirmos sobre o que orientou os legisladores na definição de idades diferenciadas para a aposentadoria.

No Brasil, a primeira lei²⁶ que cuidou da aposentadoria é de 1923 e só se destinava a proteger os ferroviários. Depois, outras leis foram sendo editadas para beneficiar as demais categorias. Nessa época exigia-se trinta anos de serviço, além de uma idade mínima de 50 anos para a aposentadoria independente do gênero. O professor de direito trabalhista e pesquisador do Núcleo de Estudos em Organizações e Pessoas, da FGV (Fundação Getúlio Vargas) de São Paulo, Jorge Cavalcanti

²⁶ A Lei Elói Chaves (Lei nº.4682 de 24-1-1923) criava a Caixa de Aposentadoria e Pensões para os funcionários.

Boucinhas, afirma²⁷ que as diferenças surgiram na segunda metade do século 20, quando o sistema previdenciário foi criado e a entrada de mulheres no mercado de trabalho brasileiro era um fenômeno relativamente novo.

Na década de 80 a diferenciação de gênero veio na Constituição Federal de 1988, porém ela não especifica a razão para a diferença, mas a publicação “Os Direitos das Mulheres na Legislação Brasileira Pós-Constituinte”, editada pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, em 2006, afirma que a diferença se justifica, porque as tarefas domésticas e o cuidado das crianças ainda recaem sobre elas, provocando a dupla jornada. Ou seja, em 1988 quando a Constituição Federal foi promulgada essa dupla função feminina foi usada como argumento para concessão da diferenciação previdenciária.

Apesar do massivo ingresso das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda continuam com o seu papel de cuidadora (dupla jornada de trabalho), o que pode justificar a existência de diferenças por gênero na idade para a aposentadoria (ou de contribuição). De acordo com o IPEA:

[...] “elas continuam na condição de “cuidadoras”. Ainda segundo o IPEA, em 2009, 89,9% das mulheres que trabalham fora também se dedicavam aos afazeres domésticos, enquanto entre os homens essa proporção era de 49,6%. A dupla jornada ainda é mais pesada para as mulheres. Atualmente a mulher participa ativamente do mercado de trabalho, contribui na renda das famílias, mas continua designada aos mesmos papéis sociais construídos antigamente, voltados para o cuidado com os outros: o marido, criar os filhos, atender à família e cuidar da casa.” (Comunicado do Ipea Nº40: “Mulher e trabalho: Avanços e continuidades, pág. 254, 2010)

Ao tratar diferentemente homens e mulheres, o Estado reconhece uma desigualdade social na valoração de seus trabalhos.

²⁷ Fonte: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2016/07/22/57-defendem-igualar-idade-de-aposentadoria-de-homens-e-mulheres.-Quais-s%C3%A3o-as-diferen%C3%A7as- hoje>>. Acessado em 20/05/2018.

Condições no mercado de trabalho mais adversas

Segundo o Ipea em artigo²⁸ divulgado em 2012 a hipótese de que as mulheres não ocupam as posições mais altas por escolherem não comprometer sua vida familiar foi confirmada como um dos resultados do estudo. Um terço das mulheres entrevistadas apontou essa razão para não ocupar os cargos de direção, assessoramento superior (DAS) ou não ter aceitado convite para a ocupação de DAS mais alto. No entanto, um quinto dos homens apresentou essa mesma razão, o que significa que este é um motivo para que os dois sexos recusem progressão na carreira por acharem que esta compromete a sua vida familiar.

Observa-se que as mulheres tendem a colocarem mais a vida familiar em primeiro plano em relação à vida profissional do que os homens. Uma pesquisa divulgada pela empresa de recrutamento Catho, feita em 2017 com 13.161 pessoas, mostra que, após a chegada dos filhos, as mulheres deixam o mercado de trabalho cinco vezes quantitativamente mais que os homens. O levantamento diz que apenas 5% dos homens deixaram o emprego, contra 28% das mulheres, após a chegada dos filhos. Dados de pesquisas do IBGE já analisados pelo Ipea mostram que, em qualquer condição, seja a mulher vivendo com seu companheiro ou não, com atividades no mercado de trabalho ou não, a mulher é a responsável quase exclusiva pelos afazeres domésticos e pelo cuidado com os filhos, representando uma sobrecarga de trabalho, além de uma maior responsabilidade em relação à vida doméstica.

Essa presença das mulheres na vida doméstica está relacionada com a divisão sexual do trabalho²⁹. Essa divisão repercute nos cargos e funções ocupados pelas

²⁸ Referência: Mulheres e homens em ocupação de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), pág. 46-47, 2012.

²⁹ Possui por característica a destinação prioritária dos homens a atividades produtivas e a mulheres à esfera reprodutiva (atividades relacionadas a cuidados e afazeres domésticos). A divisão sexual do trabalho opera uma naturalização do “feminino” ao reservar às mulheres a grande maioria das ocupações, remuneradas ou não, ligadas a atividades domésticas e de cuidados. Assim, são as mulheres, casadas ou não, que em geral cuidam de idosos, de pessoas com deficiência e do companheiro.

mulheres e em seus rendimentos, já que são destinadas às mulheres principalmente tarefas e ocupações que remetem a cuidados e serviços menos valorizados socialmente. Assim, se o trabalho doméstico, principalmente o cuidado com os filhos é algo que pode dificultar a mulher na sua situação profissional, para o homem pode ser algo que ele escolha fazer, parece lógico que ela opte por não comprometer sua vida familiar com a carreira.

A realidade é que mesmo com o princípio da igualdade previsto no art. 5º, caput da Constituição Federal, que estabelece a igualdade de todos perante a lei, homens e mulheres devem ser iguais em direitos e obrigações nos termos da Constituição, porém elas ainda são discriminadas no ambiente de trabalho onde, por exemplo, 62,2% dos cargos gerenciais (públicos ou privados) eram ocupados por homens enquanto que apenas 37,8% pelas mulheres, em 2016³⁰. O efeito da presença dos filhos e do cuidado com a família reduz as oportunidades de emprego para as mulheres e as direciona para ocupações de pior qualidade, que oferecem jornadas de trabalho mais reduzidas e menor proteção previdenciária.³¹ O empregador calcula os custos trabalhistas de uma possível gravidez, de uma licença maternidade e dos riscos de ter de ausentar-se do trabalho para cuidar dos filhos. Os principais fatores que levam a mulher a participar do mercado de trabalho consistem na presença de filhos, na renda domiciliar per capita e no nível educacional.

3.3 Fatores favoráveis à igualdade de gênero na previdência

No Brasil, os argumentos de aumento da idade mínima de aposentadoria e do tempo mínimo de contribuição (para ambos os sexos) se baseiam no fato de o país apresentar, ao mesmo tempo, enorme déficit previdenciário e uma das idades de aposentadoria mais baixas do mundo. Esta situação é ainda mais grave quando se considera a aposentadoria por tempo de contribuição, em que os inativos, sem limite

³⁰ Fonte: IBGE “Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho” divulgada em março de 2018.

³¹ SORJ, 2004 apud LAVINAS, 2005, p. 32.

mínimo de idade, podem se aposentar mais cedo do que os aposentados por idade e com maiores benefícios³². Além disso, como já citado, a diferença da idade mínima e do tempo de contribuição entre os sexos acarreta desequilíbrio atuarial entre os dois grupos, com ganhos para as mulheres.

Segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social 2016 (AEPS), em dezembro de 2016, a quantidade de beneficiários do RGPS foi de 27 milhões de pessoas. A maioria (56%) eram mulheres. No entanto o sexo masculino participou com 54,0% da quantidade das contribuições e 61,3% do valor das arrecadações. Ou seja, o sexo feminino recebe proporcionalmente mais benefícios mesmo contribuindo proporcionalmente menos, evidenciando assim o desequilíbrio atuarial entre os gêneros. Como discutimos na seção anterior e nessa, as justificativas para o tratamento previdenciário distinto entre homens e mulheres podem advir de diversos fatores. Ocorre que, ao longo dos anos, a mulher vem conquistando espaço importante na sociedade, ocupando postos de trabalho antes destinados apenas aos homens.

De acordo com o Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2016 do Fórum Econômico Mundial, a equiparação das condições dos dois sexos no país levará um século se o atual ritmo de progresso for mantido. No entanto, a ideia de que a Previdência é um programa social, destinado a eliminar desigualdades é inadequada, pois não é papel legal da Previdência Social fazer política pública.

Na verdade, a Previdência é uma espécie de seguro para amparar os indivíduos na velhice. Baseia-se na participação obrigatória e no princípio de que seus benefícios correspondam ao montante acumulado pelas contribuições. Combater desigualdades é necessário, mas isso cabe a programas específicos, financiados pelo orçamento público e não pela arrecadação previdenciária, pois não há base legal que preveja que a previdência social seja usada para igualdade de gênero em nenhuma situação.

³² ROCHA; CAETANO, 2008; GIAMBIAGI et al., 2004, entre outros.

Os novos rearranjos familiares³³, com poucos filhos ou sem filhos, estão permitindo que a mulher se dedique mais ao mercado de trabalho, melhorando a sua estrutura salarial. Assim, atualmente, o contexto social e cultural evoluiu e esses argumentos que inicialmente foram feitos para uma igualdade material talvez hoje não sejam mais necessário. Esse processo de modificação cultural exige que sejam periodicamente repensados os fatores de discriminação ainda hoje dispostos na relação previdenciária, de modo a que sejam alcançados, se não níveis plenos de igualdade entre os gêneros no RGPS, ao menos patamares menores nas distinções normativas.

Como forma de compensar o desequilíbrio entre os sexos no cuidado com os filhos e pela dupla jornada de trabalho, a Previdência Social brasileira mantém em seu desenho regras que privilegiam as mulheres. Trata-se das aposentadorias em idades menores e com menor tempo de contribuição mínima em relação aos homens. Esta diferenciação, aliada à maior sobrevivência feminina nas idades avançadas, reforça o argumento de injustiça atuarial entre os sexos, constituindo em argumento contra a manutenção dos diferenciais nas regras.

Além disso, há regras que, apesar de não serem específicas por sexo³⁴, beneficiam em maior escala as mulheres e que, na comparação internacional, são consideradas benevolentes para um país com o nível de desenvolvimento econômico do Brasil e com graves problemas fiscais³⁵. Por isso, várias regras atualmente vigentes são alvo de críticas e sugestões de alterações num contexto de uma possível reforma do sistema.³⁶

A seguir estão dispostos os principais argumentos para a isonomia na previdência social.

³³ As brasileiras estão tendo cada vez menos filhos. Os dados serão analisados nas próximas páginas.

³⁴ De acordo com as informações do Anuário Estatístico da Previdência Social, em 2015, do total de dependentes que receberam pensão por morte, 84,4% eram mulheres e 15,6%, homens. Os benefícios assistenciais ao idoso, por sua vez, foram distribuídos em 58,5% para as mulheres e 41,5% para os homens.

³⁵ GIAMBIAGI et al., 2004; TAFNER, 2007; ROCHA; CAETANO, 2008.

³⁶ GIAMBIAGI et al., 2004; TAFNER, 2007; GIAMBIAGI et al., 2007; GIAMBIAGI et al., 2007b.

Maciça Participação Feminina no Mercado de Trabalho

A maior parte das mulheres sempre trabalhou, porém, o trabalho doméstico está atrelado ao trabalho feminino desde a origem. Logo estabeleciam para a mulher o papel de cuidadora dos membros dependentes da família (crianças, deficientes e idosos) e das tarefas do lar, e para o homem o de provedor. No Paleolítico³⁷, período de surgimento dos primeiros homínídeos, cabia ao gênero feminino, o trabalho interno (cuidado com a cria, com o preparo da comida após a “descoberta” do fogo, a colheita dos vegetais), e ao homem, o trabalho externo (caça e procura por abrigo).

Ainda, segundo Guimarães, esse quadro de divisão sexual do trabalho decorre de barreiras culturais:

“Tradicionalmente, as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho, entre outros fatores devido a barreiras culturais que ainda persistem, e a uma divisão sexual do trabalho que lhes atribui as funções de cuidado e reprodução social na esfera doméstica, que não são consideradas trabalho, subtraindo assim tempo para a inserção no mercado de trabalho.” (Guimarães, 2012, p. 61-62).

O trabalho externo feminino era complementar e acessório ao trabalho principal doméstico. Isso explica a origem das atividades femininas no mercado de trabalho, que se constituíam em uma extensão do trabalho doméstico dificultando o acesso à previdência social.

“Suas trajetórias no mundo do trabalho não se iniciaram no pós-abolição, no pós-guerra ou nos anos 1970. Os primeiros dados oficiais de que se tem conhecimento apontam que, em 1872, elas representavam 45,5% da força de trabalho. Nesta época, de acordo com levantamento realizado por Brumer (1988) a partir do Censo Demográfico 1872, as mulheres estavam empregadas predominantemente na agropecuária (35%), nos serviços domésticos em lar alheio (33%) ou no serviço de costura por conta própria (20%). Após 1920, reduz-se drasticamente a participação econômica ativa (PEA) feminina.

³⁷ COTRIM, Gilberto. História global: Brasil e geral. 6. ed. reform. São Paulo: Saraiva, 2002.

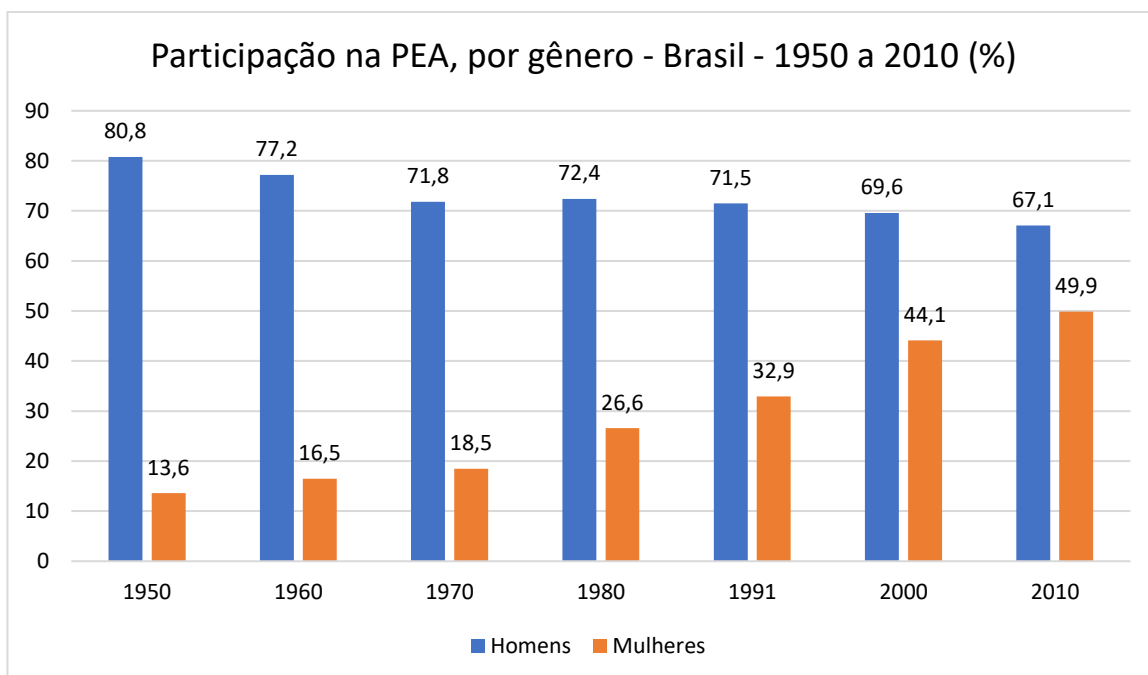
[...] É importante lembrar que, neste contexto, grande parte da produção se desenvolve dentro dos limites domésticos” (IPEA, 2014, p.592).

A elevação da participação feminina ao longo das últimas décadas configura-se como um dos fenômenos mais marcantes do mercado de trabalho³⁸. A participação das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo continuamente no Brasil ao longo das últimas décadas, a dos homens têm se mantido estável ao longo dos últimos anos³⁹. Dados dos Censos Demográficos do IBGE apontam que, em 1950, apenas 13,6% das mulheres eram economicamente ativas. A partir de então, a participação das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA) vem crescendo significativamente e de forma constante. Os dados censitários demonstram a evolução da participação feminina no mercado de trabalho e a redução contínua da diferença entre homens e mulheres na PEA, no período entre 1950 e 2010. A participação masculina na PEA passou de 80,8% para 67,1%, ao passo que a participação feminina mais que triplicou, saltando de 13,6% para 49,9%⁴⁰.

³⁸ BARBOSA, Ana Luiza de Holanda. Artigo: “Participação Feminina no Mercado de Trabalho Brasileiro”. Ipea, 2014.

³⁹ FONTOURA, Natália de Oliveira; GONZALEZ, Roberto. Fonte: “Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?”, 2009.

⁴⁰ ANDRADE, Tânia. Referência: “Mulheres no mercado de trabalho: Onde nasce a desigualdade?”, 2016.



Alguns fatores que explicam esta mudança estão relacionados à própria escolarização das mulheres, que hoje já apresentam indicadores educacionais superiores aos dos homens, conforme tabela abaixo:

Média de anos de estudos – Brasil – 1992 a 2009									
Categorias	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Brasil	6,4	6,5	6,7	6,8	6,9	7,1	7,3	7,4	7,5
Sexo									
Masculino	6,2	6,4	6,6	6,7	6,8	7,0	7,1	7,2	7,4
Feminino	6,5	6,7	6,8	7,0	7,1	7,3	7,4	7,6	7,7

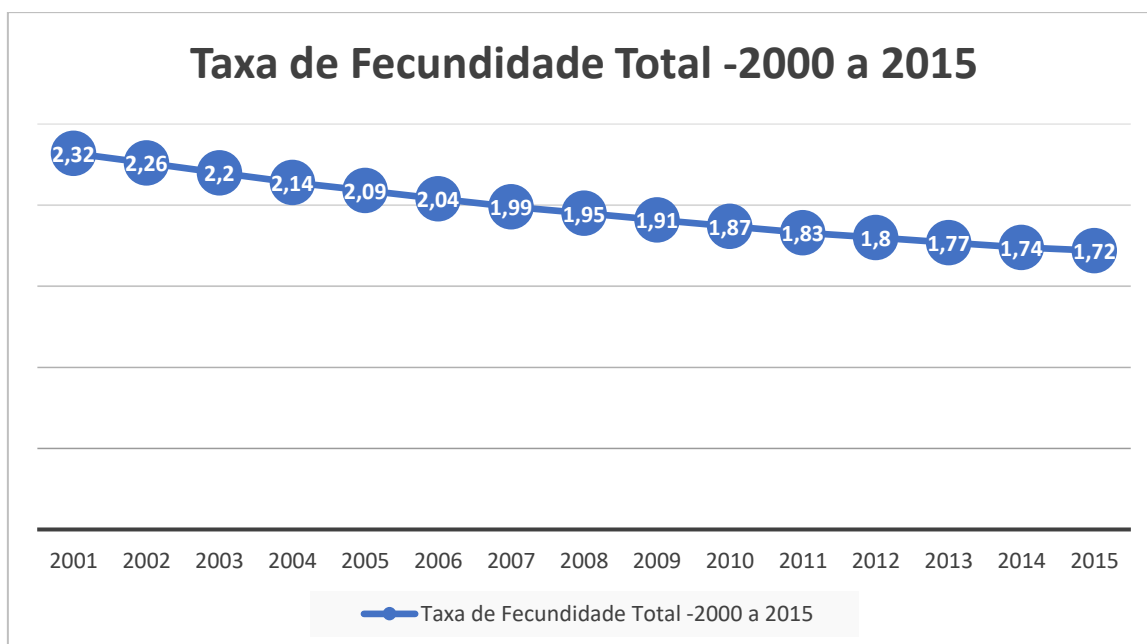
Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2010)

Progressiva Redução das Taxas de Fecundidade

No que tange à legislação previdenciária, a principal diferença entre os sexos reside no papel da mulher na reprodução da sociedade. Isto implica gestação e amamentação dos filhos, o que demanda tempo e cuidados médicos durante a gravidez e o período pós-natal. Por isto, a existência de benefícios diferenciados que assegurem proteção à mulher no desempenho dessas funções é considerada natural (Beltrão et al., 2002).

Os primeiros mecanismos de proteção foram: estabilidade no emprego durante a gravidez e no período pós-natal; afastamento do trabalho no período perinatal; vencimentos parciais ou integrais garantidos durante o período de afastamento; ajuda de custo para as despesas de parto etc. (op. cit.). É vasta a literatura que aponta para os custos de oportunidade no mercado de trabalho que a maternidade impõe à mulher, o que justifica uma “compensação” dada a elas pela legislação previdenciária. Mas a literatura aponta também para uma acentuada queda da fecundidade em quase todos os países do mundo, inclusive no Brasil, que vem acompanhada do crescimento da proporção de mulheres que chegam ao final do período reprodutivo⁴¹ sem terem tido filhos.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a taxa de fecundidade brasileira passou de 2,32 filhos por mulher, em 2001, para 1,72, em 2014, queda de 25%, aponta a Síntese de Indicadores Sociais 2015, conforme gráfico abaixo:



Fonte: IBGE, Projeção da população do Brasil, 2013.

⁴¹ De acordo com dados da Pnad, em 2013, 38,4% das mulheres de 15 a 49 anos não tinham filho. Entre as mulheres de 25 a 29 anos, no mesmo ano, 40,4% não tinham filho, um aumento de 24% em relação à taxa de fecundidade de mulheres da mesma faixa etária em 2004, quando 32,5% não tinham nenhum filho.

A taxa deve continuar a diminuir para 1,61 filho em 2020, e deve atingir 1,5 filho em 2030, segundo o IBGE. A tendência de queda no número da taxa de natalidade não é nova. O número de filhos por mulher vem se reduzindo desde a década de 1960, a exemplo do que ocorreu também em vários outros países⁴².

A baixa taxa de fecundidade é responsável pela futura redução da população brasileira. O levantamento de 2017 do IBGE aponta que a população naquele ano era de 208 milhões de pessoas e a projeção demográfica para 2043 é de que a população brasileira vai atingir seu limite máximo, estimado em 228,4 milhões. Em seguida, deverá decrescer em 2060, ano em que se encerram as estimativas do IBGE. Com isso, o total da população, em 2060, vai recuar a níveis semelhantes observados em 2025. A população em 2060 seguirá sendo majoritariamente feminina. A projeção do IBGE indica que serão 112.583.952 habitantes do sexo feminino, e 106.553.289 habitantes do sexo masculino.

Portanto, com a população ativa menor e mais aposentados, o desafio será equilibrar as contas da Previdência e o mercado de trabalho, de acordo com Ivan Santana, professor da Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG⁴³. A redução da taxa de natalidade pode representar um decréscimo na base de sustentação do sistema previdenciário, fazendo com que suas receitas diminuam.

Envelhecimento Populacional e Sobrevida Feminina

A mudança do perfil demográfico do país, cuja população está envelhecendo, é um forte argumento para explicar a necessidade da reforma. Segundo o IBGE⁴⁴ o Brasil se tornará um país com mais idosos. Não enfrentar essa realidade levará à insolvência da previdência.

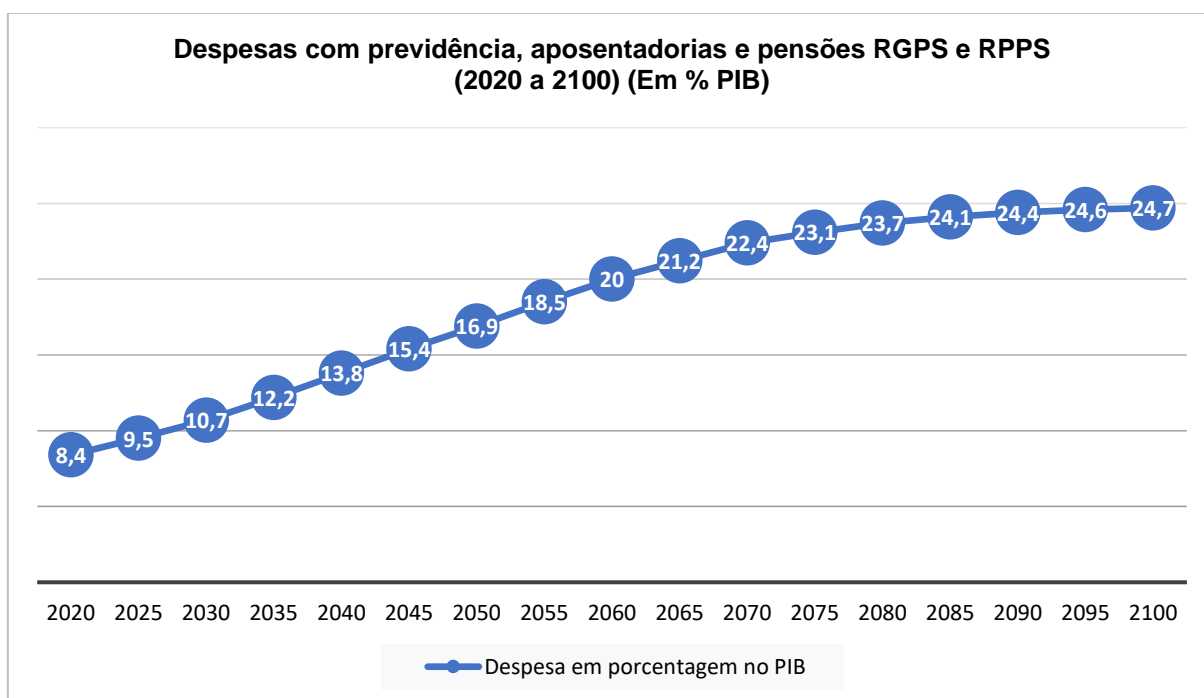
⁴² Portugal, um exemplo, em 40 anos passou da mais alta taxa de fecundidade para a terceira mais baixa da União Europeia, segundo dados divulgados pela Eurostar em 2016.

⁴³ Fonte: "<https://demografiaunicamp.wordpress.com/tag/envelhecimento-populacional/>"

⁴⁴ Fonte: IBGE, Projeção da População do Brasil, 2013. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Projecao_da_Populacao/Projecao_da_Populacao_2013/nota_metodologica_2013.pdf>. Acessado em 20/05/2018.

As projeções populacionais realizadas pelo IBGE mostram que em 2060 o Brasil terá 131,4 milhões de pessoas em idade ativa, compreendida entre 15 e 64 anos de idade, representando uma população menor do que os atuais 140,9 milhões de pessoas nesta faixa etária. Nesse mesmo período, estima-se que o número de idosos com 65 anos ou mais de idade crescerá 262,7%, alcançando 58,4 milhões em 2060.

A diminuição de nascituros e o aumento da expectativa de vida consistem no chamado envelhecimento da população. A mudança do perfil etário do cidadão brasileiro contribui, significativamente, para o aumento da carga previdenciária e, por consequência, para os cofres públicos. Conforme gráfico abaixo, esse novo perfil deve piorar a situação de modo que a renda proveniente da população ativa no mercado de trabalho não será suficiente para arcar com as despesas dos aposentados. Isso já se verifica atualmente.⁴⁵



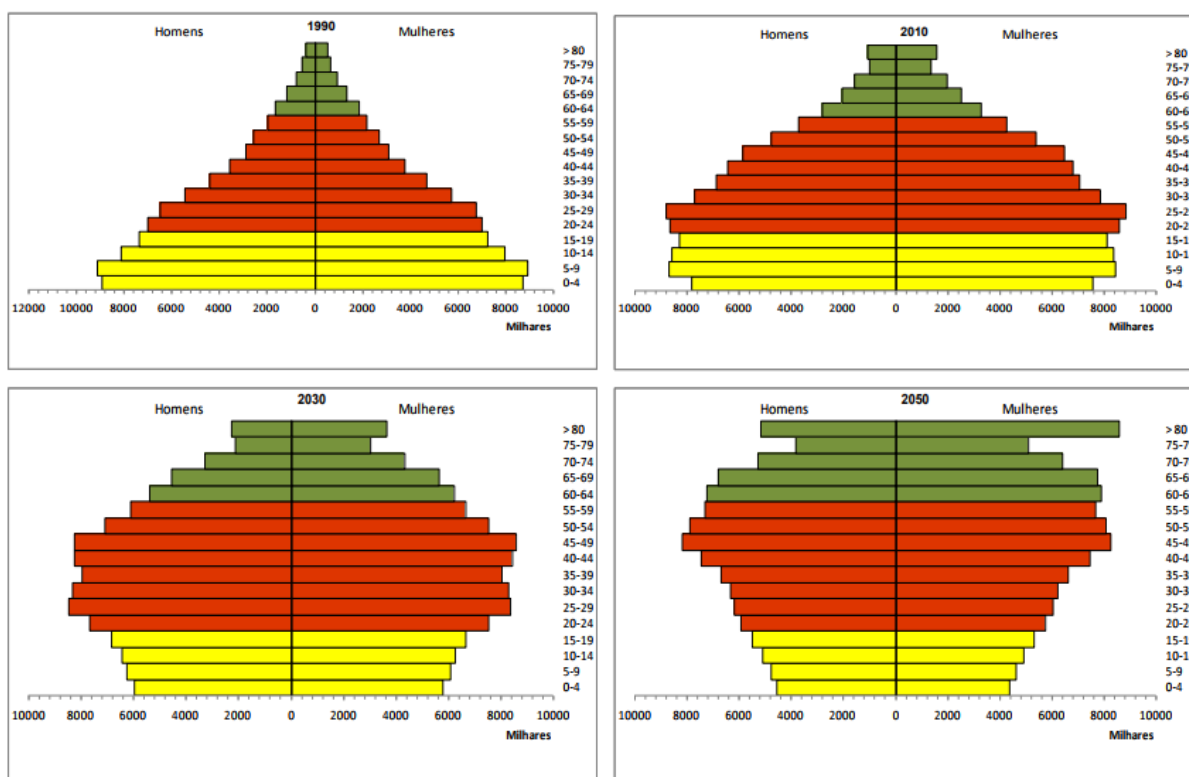
Fonte: "Impacto fiscal da demografia na previdência social", Ipea, "Texto para Discussão nº 2291", 2017.

⁴⁵ O déficit da Previdência Social somou R\$ 268,8 bilhões, em 2017, considerando o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e os servidores públicos da União, de acordo com a Secretaria de Previdência, ligada ao Ministério da Fazenda.

Tal fato se deve à queda da taxa de fertilidade por mulher no Brasil. Conforme dados comparativos, é a menor registrada na América do Sul desde 2005. Como a Previdência opera pelo sistema de financiamento de recursos provenientes de trabalhadores ativos, em muito pouco tempo, o atual regime previdenciário será não financiável. De um lado, menos pessoas estão nascendo para contribuir com o processo de financiamento e, de outro, a expectativa de vida dos aposentados está aumentando, recebendo os benefícios por mais tempo.

Ou seja, a evolução demográfica aponta para uma maior quantidade de beneficiários do sistema, recebendo benefícios por maior período de tempo, em contraponto com menor quantidade de pessoas em idade contributiva, tornando necessária a readequação do sistema de Previdência Social para garantir seu equilíbrio financeiro e, conseqüentemente, a sua sustentabilidade no médio e longo prazo.

Pirâmides Etárias: 1990 / 2010 / 2030 / 2060



Fonte: IBGE. Elaboração SPPS/MTPS.

Cabe destacar ainda que em 2016 a expectativa de vida⁴⁶ ao nascer das mulheres foi de cerca de 7 anos superior à dos homens, e as mesmas ainda têm o direito de se aposentar com cinco anos a menos, tanto na aposentadoria por idade, quanto na por tempo de contribuição, combinação essa que resulta na maior duração dos seus benefícios. Segundo ainda os dados do IBGE, ao atingir os 65 anos, a mulher tem uma sobrevida 3,1 anos superior à do homem. Portanto, ao menos em termos previdenciários, uma idade igual de aposentadoria entre homens e mulheres já constituiria um subsídio cruzado deles para elas.

Sobrevida aos 65 anos – Brasil – 1940 a 2016				
Ano	Em anos.			Diferencial (ano) (M-H)
	Total	Homem	Mulher	
1940	10,6	9,3	11,5	2,2
1950	10,8	9,6	11,8	2,2
1960	11,4	10,1	12,5	2,4
1970	12,1	10,7	13,4	2,6
1980	13,1	12,2	14,1	1,9
1991	15,4	14,3	16,4	2,0
2000	15,8	14,2	17,2	2,9
2010	17,6	16,0	19,0	3,0
2014	18,3	16,6	19,7	3,1
2016	18,5	16,8	20,0	3,1

Fonte: IBGE, “Tábuas Completas de Mortalidade do Brasil de 2016”, 2017.

Ainda segundo o IBGE no relatório das Tábuas de Mortalidade, em 2016, um homem de 20 anos tinha 4,5 vezes mais chance de não completar 25 anos do que uma mulher no mesmo grupo de idade. Este fenômeno é recorrente por várias décadas, e pode ser explicado pela maior incidência dos óbitos por causas externas

⁴⁶ A expectativa de vida dos homens foi de 72,9 anos em 2016, enquanto a das mulheres foi de 79,4 anos. Fonte: “Os dados da Tábua de Mortalidade 2016”, IBGE.

ou não naturais, que atingem com maior intensidade a população masculina. A partir de 1980, as mortes associadas às causas externas ou não naturais, que incluem os homicídios, suicídios, acidentes de trânsito, afogamentos, quedas acidentais etc., passaram a desempenhar um papel de destaque, de forma negativa, sobre a estrutura por idade das taxas de mortalidade, particularmente dos adultos jovens do sexo masculino⁴⁷.

⁴⁷ Referência: “Tábuas Completas de Mortalidade do Brasil de 2016”. Tábuas construídas no âmbito da Gerência de Estudos e Análises da Dinâmica Demográfica. IBGE, 2017.

4. Experiência Internacional

Além da necessidade de adequação dos requisitos para a aposentadoria por força da mudança das características demográficas do Brasil, já detalhadas acima, a igualdade de gênero também tem como justificativa a convergência dos critérios previdenciários brasileiros para os padrões internacionais, sobretudo, em comparação com países que já experimentaram a transição demográfica em sua plenitude. Esse capítulo discute a previdência social em alguns países e suas reformas recentes, também com foco na diferenciação por gênero.

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

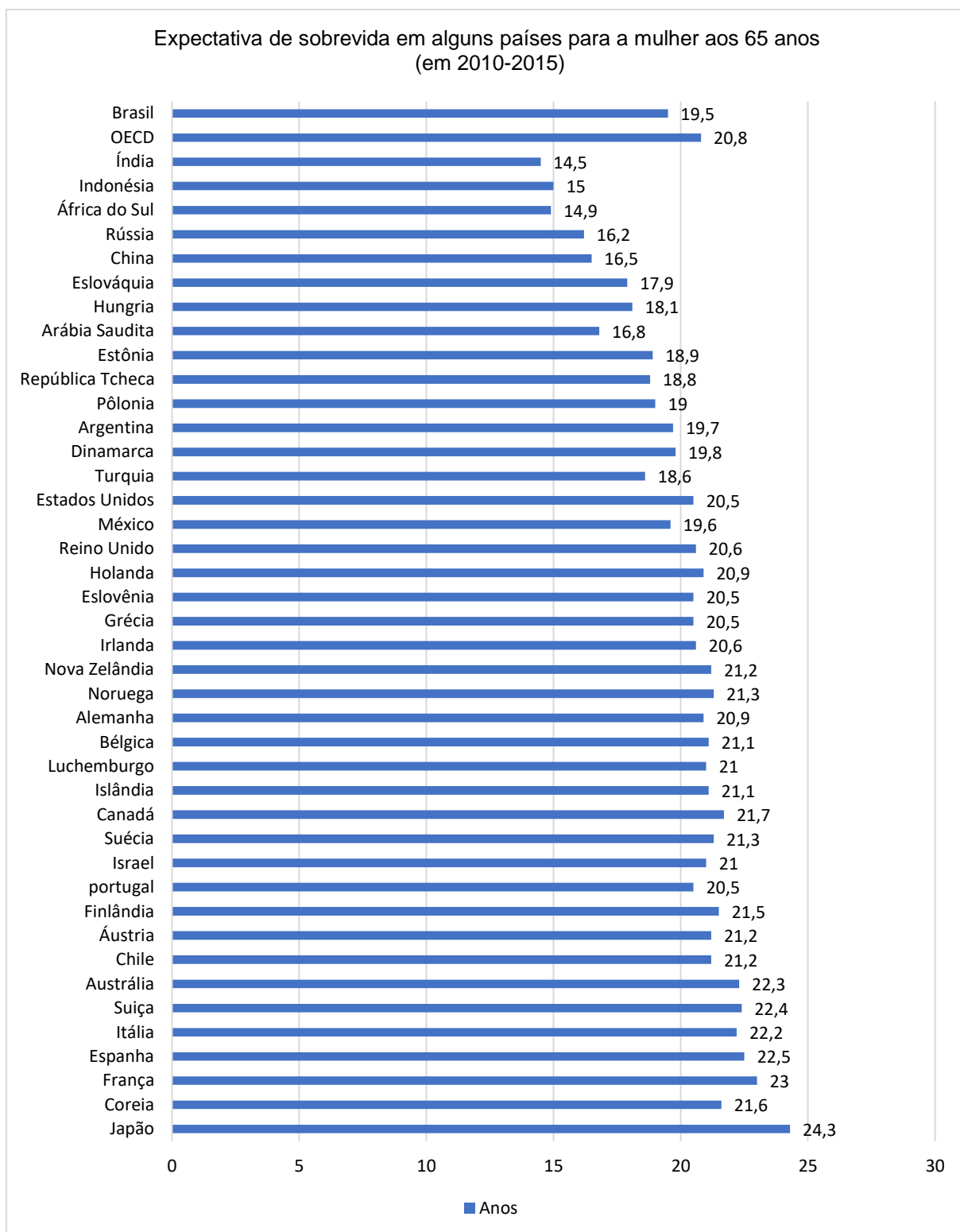
A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) é uma organização internacional de 35 países que aceitam os princípios da democracia representativa e da economia de mercado. A maioria dos membros da OCDE é composta por economias com um elevado PIB per capita e Índice de Desenvolvimento Humano e são considerados países desenvolvidos. Os dados, nessa seção foram retirados do relatório da OCDE intitulado "*Pensions at a Glance*" no estudo divulgado no Fórum Econômico Mundial de 2018.

O financiamento dos sistemas de aposentadoria é um problema global. "A melhoria dos cuidados de saúde nos países desenvolvidos e em grande parte do mundo em desenvolvimento significa que as pessoas vivem por mais tempo e, portanto, muito mais anos do que os sistemas foram projetados para lidar" diz a OCDE no relatório.

Na Alemanha até 2014, a idade para aposentadoria era de 65 anos e 3 meses. Desde então, sobe um mês ao ano até 2024 e dois meses ao ano de 2024 e 2029, quando chegará a 67 anos. A nova idade base já vale para alemães nascidos após 1964 e não há discriminação de gênero. Ainda se pode antecipar a aposentadoria para 63 anos, mas este marco está avançando e vai se equiparar a 67 anos até 2029. Na Grécia os homens e mulheres se aposentam também com a mesma idade. Após a crise econômica de 2010, estabeleceu-se em 2012 que a idade mínima passará de 65 para 67 anos para ambos os sexos, enquanto a contribuição subiu de 37 para 40

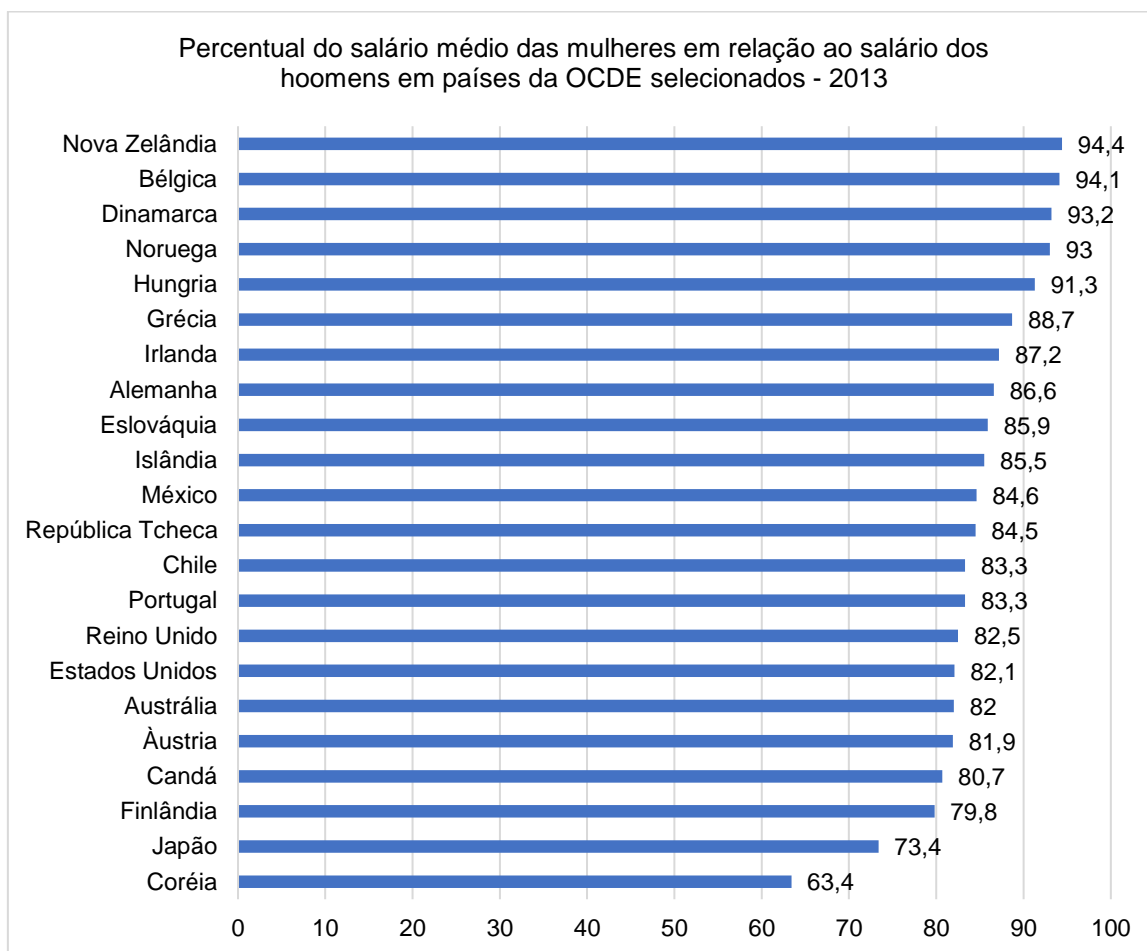
anos. No entanto, a partir de 2020, a contribuição será definida tomando-se como base a expectativa de vida.

As mulheres brasileiras vivem cerca de 1,3 anos a menos do que a média da OCDE. Como mostra o gráfico abaixo.



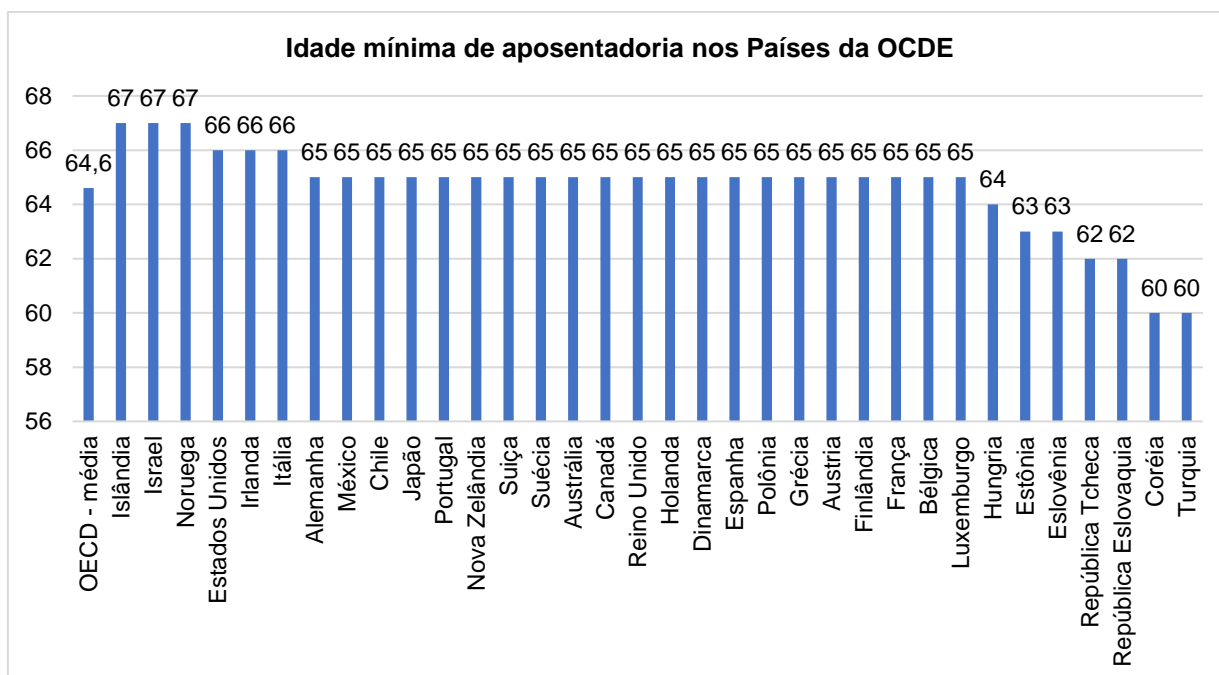
Fonte: Organização das Nações Unidas, "World Population Prospects – 2012 Revision". Pensions at a Glance, 2015.

Diferenças salariais entre homens e mulheres também é comum em outros países, como ilustra o gráfico abaixo.



Fonte: Lima, Arnaldo. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. "Reforma da Previdência sob a perspectiva da igualdade de gênero", 2017.

A maioria dos países já adotam a idade mínima de 65 anos ou mais como regra de acesso, com igualdade entre homens e mulheres. Os países que atualmente tem diferenciação, já aprovaram regras para igualar as idades entre homens e mulheres até 2027, com exceção de Chile, Suíça e Israel. Em populações em estágio mais avançado que o nosso, a média já supera os 65 anos. A maior parte tem apostado em dificultar o acesso aos benefícios, aumentando a idade mínima, diminuindo o valor dos benefícios, entre outras ações.



Fonte: Exposição de Motivos, PEC 287/16, 2016.

A seguir estão três casos detalhados da previdência social de países sul americanos.

Argentina⁴⁸

Principais indicadores - 2010			
		Argentina	Brasil
Rendimento Médio	ARS	53.600	39.703
	USD	13.500	10.000
Gastos públicos com aposentadorias	% do PIB	6,4	6,8
Expectativa (sobrevida) de vida	Ao nascer	76,2	73,8
	Aos 65 anos	17,4	18,2
População acima de 65 anos	% da população economicamente ativa	19,2	12,2

⁴⁸ Referência: "Um Panorama dos sistemas Previdenciários na América Latina e no Caribe", OECD, Banco Mundial e BID, p.72-76, 2014.

O sistema previdenciário argentino tem dois componentes:

- Básico;
- Seguro social adicional.

Assim como no Brasil, na Argentina há diferenciação de cinco anos na aposentadoria feminina. A idade de aposentadoria para o benefício previdenciário básico é de 65 anos para homens e 60 para mulheres com pelo menos 30 anos de serviço. O benefício previdenciário adicional (seguro social) é também aos 65 anos (homens) ou 60 anos (mulheres) com pelo menos 30 anos de serviço. Ou seja, diferentemente do Brasil, há uma idade mínima de aposentadoria estabelecida. Exige-se que o trabalhador autônomo tenha mantido a qualidade de segurado durante pelo menos cinco anos. Para pessoas a partir dos 70 anos há também um componente de seguro social ligado à idade e um componente de assistência social.

O valor do benefício mensal é de 494,38 pesos argentinos (ARS)⁴⁹ para aposentadoria por idade (Aposentadoria Básica – PBU), o que equivale a cerca de 1/3 do salário mínimo nesse país em 2010⁵⁰.

Existem alguns benefícios que aumentam a aposentadoria. O Benefício previdenciário adicional (seguro social) é igual a 1,5% do rendimento médio mensal reajustado do segurado (média ponderada dos valores mensais no caso de trabalhadores autônomos) para cada ano de serviço. O benefício é reajustado com base em um índice igual à mobilidade estimada concedida aos benefícios em vigor. O rendimento mensal máximo para o cálculo do benefício é de 11.829,21 pesos argentinos. O benefício mensal para idosos é equivalente a 70% da aposentadoria básica e do benefício adicional de serviço. O valor mínimo da aposentadoria por idade é de ARS 1.046,63, e ARS 1.091,50 para dependentes do Instituto Nacional de Serviços Sociais. O valor máximo mensal da aposentadoria por idade (soma do benefício básico e do benefício de assistência social) é de ARS 7.666,38. Os benefícios são pagos mensalmente, com um 13º e um 14º pagamentos

⁴⁹ Valor referente ao ano de 2010. Referência: “Um Panorama dos sistemas Previdenciários na América Latina e no Caribe”, OECD, Banco Mundial e BID, p.72, 2014.

⁵⁰ Fonte: <https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Salario_m%C3%ADnimo_en_Argentina> acessado em 07/06/2018.

correspondentes à metade de um pagamento mensal regular, efetuados nos meses de junho e dezembro. Os benefícios são reajustados nos meses de março e setembro, de acordo com as mudanças introduzidas na cobrança de impostos afetada, especificamente segurança social e o índice salarial.

A antecipação da aposentadoria não é permitida no âmbito do regime geral. Não há limite para o adiamento da aposentadoria (o empregador tem o direito de exigir que um empregado se aposente), nem há qualquer vantagem em adiar a aposentadoria. Em qualquer caso, para cada ano além dos 30 anos de contribuições (até um máximo de 35 anos de contribuições), será reconhecido 1,5% da renda básica. Para cada ano acima da idade mínima para o recebimento do benefício, um ano de serviço pode ser substituído por cada dois anos que excederem a idade mínima. A contribuição dos aposentados inativos varia entre 3% até o valor do pagamento mínimo e 6% sobre o montante que exceder esse valor, dependendo do valor do pagamento destinado a programas sociais para a terceira idade. Os aposentados em atividade contribuem com 11% para o Fundo Nacional de Emprego.

Há uma aposentadoria por Idade (criada em 2003) para mulheres e homens com mais de 70 anos, sem rendimentos fixos suficientes para a sua subsistência. Para receber esse benefício, é preciso ser um cidadão argentino nativo ou naturalizado residente no país, um estrangeiro com um mínimo de 20 anos de residência contínua no país, não estar recebendo qualquer outro benefício previdenciário, não ter parentes legalmente obrigados a fornecer-lhe alimentos e não ter bens, renda ou recursos que lhe permitam subsistir. O estado oferecia uma aposentadoria vitalícia correspondente a 70% da aposentadoria mínima, ou ARS 732,64 por mês, em 2010. Esse benefício é incompatível com o recebimento de qualquer aposentadoria ou pensão, do serviço público civil ou militar nas esferas nacional, provincial ou municipal. Além disso, aposentados com dependentes receberão um salário-família.

Em 2017 ocorreu uma reforma nas aposentadorias e pensões da Argentina. Porém diferentemente da proposta de reforma da Previdência do Brasil, na Argentina a mudança se deu no cálculo de reajuste das aposentadorias e pensões, sem envolver

modificações como idade mínima obrigatória ou tempo de contribuição para quem planeja se aposentar⁵¹.

Em 2016 cerca de 17 milhões de pessoas receberam benefícios como aposentadoria e pensões. Cerca de 13% do PIB argentino, aproximadamente, foram gastos com a previdência. O país, em 2017, fechou em 3,9% de déficit fiscal.

A expectativa de vida das mulheres é superior a dos homens em cerca de 5 anos. Eles possuíam 71,4 anos e elas 76,3 anos de expectativa de vida em 2015⁵².

Uruguai⁵³

Principais indicadores - 2010			
		Uruguai	Brasil
Rendimento Médio	UYU	226.200	198.421
	USD	11.400	10.000
Gastos públicos com aposentadorias	% do PIB	8,2	6,8
Expectativa (sobrevivência) de vida	Ao nascer	77,0	73,8
	Aos 65 anos	17,8	18,2
População acima de 65 anos	% da população economicamente ativa	25,0	12,2

O sistema previdenciário uruguaio é baseado em um sistema misto que recebe contribuições e concede benefícios de forma combinada, de acordo com faixas de rendimento. Uma parte é um regime solidário de aposentadoria intergeracional (benefício definido), e a outra é um regime obrigatório de poupança individual de aposentadoria (contribuição definida).

⁵¹ Com as mudanças o reajuste periódico será em função da inflação. A da fórmula de reajuste das aposentadorias, que passará a considerar 70% da inflação e 30% da variação da arrecadação previdenciária. Antes, era 50% e 50%, respectivamente.

⁵² Organização Mundial da Saúde (OMS), Fonte: "World Life Expectancy", 2017.

⁵³ Referência: "Um Panorama dos sistemas Previdenciários na América Latina e no Caribe", OECD, Banco Mundial e BID, p.170-173, 2014.

Trabalhadores de baixa renda podem optar por dividir suas contribuições igualmente entre os dois componentes do regime. Há um regime não contributivo para idosos que ganham menos de um salário mínimo.

No Uruguai não há diferenciação por gênero. A idade de aposentadoria é de 60 anos para homens e mulheres, com 30 anos de contribuições. O benefício de aposentadoria é igual a 45% do rendimento para fins de cálculo da contribuição, mais 1% por cada ano de contribuição acima de 30 e até 35 anos. Outro 0,5% é adicionado por cada ano de contribuição além de 35 anos (até 2,5%). O benefício aumenta em 3% por cada ano que a aposentadoria for adiada após os 60 anos de idade (até 30%). O rendimento para efeito de cálculo da contribuição é igual à média mensal dos rendimentos qualificáveis nos últimos dez anos do histórico de trabalho formal do indivíduo, limitada pela média mensal dos 20 melhores anos de rendimentos atualizados com o salário médio aumentado em 5%. Se for mais favorável ao trabalhador, a base de cálculo será a média dos 20 anos de maiores rendimentos. Filiados de baixa renda que optarem por distribuir suas contribuições entre os dois pilares do regime de seguro são beneficiados no regime público (solidariedade intergeracional), com um aumento de 50% das alocações qualificáveis. O valor máximo do benefício em 2010 era de UYU 18.399, equivalente a cerca de 3,8 vezes o salário mínimo uruguaio, que era de 4.799 pesos uruguaio. Os benefícios de aposentadoria são indexados de acordo com o Índice de Salário Médio (IMS). Em 2010, o IMS era de 11,16% e em 2011, de 12,94% enquanto a inflação foi de 6,7%.

O valor mínimo de aposentadoria era de 1,75 BPC em dezembro de 2010 (1 BPC = UYU 2.061 em 2010; 1 BPC = UYU 2.417 em 2012). Esse valor representava 59% do salário mínimo nacional (salário mínimo nacional = UYU 7.200 em 2012).

Uma pessoa pode se qualificar para a aposentadoria antecipada se estiver total e permanentemente incapacitada e a incapacidade estiver relacionada com o trabalho. Os benefícios de aposentadoria são concedidos a indivíduos com:

- 70 anos de idade e 15 anos de contribuições;
- 69 anos de idade e 17 anos de contribuições;
- 68 anos de idade e 19 anos de contribuições;
- 67 anos de idade e 21 anos de contribuições;
- 66 anos de idade e 23 anos de contribuições;

- 65 anos de idade e 25 anos de contribuições.

O benefício aumenta se o indivíduo adiar a aposentadoria. Como mencionado anteriormente, aos 60 anos de idade e 30 de contribuições, a taxa de reposição é de 45%, enquanto aos 80 anos de idade e 40 de contribuições essa taxa é de 82,5% dos rendimentos para fins de cálculo da contribuição.

As contribuições para o regime de aposentadoria individual obrigatório incluem uma média de 1,065% dos rendimentos para fins de cálculo da contribuição para o seguro de invalidez e sobrevivência, e uma média de 2,516% desses mesmos rendimentos para taxas administrativas. Esses valores são reajustados de acordo com o Índice de Salário Médio, ao mesmo tempo em que ocorrerem os aumentos de vencimentos dos servidores públicos do governo federal. O regime solidário de aposentadoria intergeracional é financiado, também, por contribuições do empregador (7,5% dos salários agregados), impostos (7% do imposto sobre valor agregado e cobrança do Imposto de Assistência Previdenciária) e, se necessário, com a ajuda do governo.

Além dos benefícios concedidos pelo regime de seguro contributivo, há dois benefícios não contributivos para aqueles que não cumprem os requisitos mínimos, no valor de UYU 5.000 por mês. O primeiro, conhecido como assistência ao idoso, destina-se a pessoas com 65 anos ou mais e menos de 70 anos que não dispõem de recursos para custear suas necessidades básicas e vivem em residências que apresentam condições de vida precárias. O segundo, conhecido como benefício por idade ou invalidez, destina-se a todos os habitantes da República a partir dos 70 anos que não têm recursos suficientes para custear suas necessidades básicas, ou que, em qualquer idade, são totalmente incapacitados e não podem realizar qualquer trabalho remunerado.

Chile⁵⁴

Principais indicadores - 2010			
		Chile	Brasil
Rendimento Médio	CLP (milhão)	5,51	4,67
	USD	11.800	10.000
Gastos públicos com aposentadorias	% do PIB	3,4	6,8
Expectativa (sobrevida) de vida	Ao nascer	79,8	73,8
	Aos 65 anos	19,5	18,2
População acima de 65 anos	% da população economicamente ativa	16,0	12,2

Reformado no início da década de 80, o país abandonou o modelo parecido com o que o Brasil tem hoje sob o qual os trabalhadores de carteira assinada colaboram com um fundo público que garante a aposentadoria, pensão e auxílio a seus cidadãos. Cada trabalhador faz a própria poupança, que é depositada em uma conta individual, em vez de ir para um fundo coletivo. Enquanto fica guardado, o dinheiro é administrado por empresas privadas, que podem investir no mercado financeiro.

O modelo de Previdência Social do Uruguai sofreu outra reforma no ano de 1995, sofrendo uma influência do modelo Argentino que fez com que se criasse um modelo misto que agrega benefícios sob o regime de repartição e capitalização, em três diferentes níveis: um primeiro nível redistributivo, um segundo nível de contas individuais obrigatórias e um terceiro nível voluntário. As contas individuais são do tipo contribuição definida. O primeiro nível redistributivo foi substancialmente ampliado em uma reforma previdenciária realizada em 2008.

Assim como no Brasil no Chile há diferenciação de cinco anos na aposentadoria feminina. A idade mínima de aposentadoria é de 65 anos para homens e 60 para

⁵⁴ Referência: "Um Panorama dos sistemas Previdenciários na América Latina e no Caribe", OECD, Banco Mundial e BID, p.96-99, 2014.

mulheres. Os benefícios da aposentadoria podem ser sacados a qualquer momento a partir dessa idade. Os indivíduos não são obrigados a parar de trabalhar para solicitar a aposentadoria. Regimes básico e complementar a Previdência básica solidária (Pbs) é paga a partir dos 65 anos aos 60% mais pobres da população, desde que as pessoas tenham residido no país por pelo menos 20 anos e durante no mínimo quatro dos cinco anos anteriores à solicitação. As mesmas condições se aplicam ao recebimento da previdência solidária complementar.

Contribuição definida a alíquota de contribuição dos trabalhadores para as contas individuais é de 10% do rendimento. as taxas administrativas, correspondentes, em média, a 1,55% do rendimento, são cobradas sobre essa contribuição (e não sobre a contribuição obrigatória). Além disso, os trabalhadores contribuem com 1,49% do seu rendimento para o prêmio do seguro de invalidez e sobrevivência. Há um teto para as contribuições, que em dezembro de 2010 era de 64,7 “unidade de fomento” (real, ou seja, unidades reajustadas pela inflação), que era de CLP 1.388.147 por mês, o equivalente a oito vezes o salário mínimo em dezembro de 2010 (CLP 172.000). O teto é indexado ao aumento anual real do rendimento médio (1 UF = CLP 21.455). Na aposentadoria, o capital acumulado pode ser usado para adquirir uma renda vitalícia imediata, obter renda temporária com renda vitalícia diferida, realizar retiradas programadas, ou adquirir uma renda vitalícia imediata com retiradas programadas. O valor correspondente a 15 UF é retirado da conta individual para cobrir despesas de funeral. Para efeitos de comparação com outros países, as taxas de reposição foram calculadas considerando uma renda vitalícia justa em termos atuariais e utilizando taxas de renda vitalícia específicas de gênero.

A previdência básica (PBS), que era de CLP 75.840 em dezembro de 2010, é indexada às variações de preços. A reforma de 2008 também introduziu uma previdência complementar baseada na comprovação de renda, em substituição ao benefício mínimo anterior. Esse complemento é pago a todas as pessoas cujo benefício de contribuição definida é inferior a um valor especificado: a previdência máxima com aporte solidário (PMAS).

Em termos gerais, o benefício complementar é definido como o valor da previdência básica (PBS) – a razão entre a PBS e o valor da previdência máxima com aporte solidário (PMAS) multiplicada pelo valor do benefício de contribuição definida.

A principal razão PBS-PMAS foi de 38% em 2010 e caiu para apenas 29% a partir de meados de 2011, aumentando, assim, o benefício complementar. O objetivo dessa nova previdência complementar é melhorar os padrões de vida dos trabalhadores de baixa renda quando estes se encaminham para a aposentadoria. A modelagem dos direitos previdenciários adota os parâmetros em vigor a partir de 2011 (os parâmetros aplicáveis a um estreado no mercado de trabalho em 2010 também serão adotados). Na modelagem, o valor da previdência complementar é indexado aos preços a partir de 2011.

A antecipação da aposentadoria é permitida em qualquer idade no regime de contribuição definida, desde que o capital acumulado na conta seja suficiente para financiar uma aposentadoria acima de determinados limites. A primeira condição é que o benefício corresponda a 150% da aposentadoria mínima no sistema antigo. A partir de julho de 2012, esse valor passou para 80% da previdência máxima com aporte solidário (PMAS). A segunda condição é que uma taxa de reposição de 70% seja atingida no que se refere aos rendimentos nos dez anos anteriores à retirada do benefício. A idade normal de aposentadoria é reduzida em um ou dois anos para cada cinco anos de trabalho sob condições árduas em ocupações específicas. A redução máxima da idade normal de aposentadoria é de dez anos. É possível adiar o pedido de aposentadoria após a idade normal de aposentadoria.

Até 2010, todos os aposentados pagavam 7% da renda da aposentadoria para a cobertura de assistência à saúde. A partir de novembro 2011, os aposentados pertencentes aos 60% mais pobres e os beneficiários do primeiro nível redistributivo (quer do PNS ou da previdência complementar baseada na comprovação de renda) não precisam mais contribuir para a cobertura de saúde. De novembro de 2012 em diante os aposentados pertencentes ao quarto quintil de rendimentos contribuirão para a cobertura de saúde com 5% dos seus rendimentos. Os demais aposentados pagam 7% da renda de aposentadoria à cobertura de saúde. Agora, quando o novo modelo começa a produzir os seus primeiros efeitos, o baixo valor das aposentadorias chocou: 90,9% recebem menos de 149.435 pesos. Os dados foram divulgados em 2015 pela Fundação Sol, organização independente chilena que analisa economia e trabalho, e fez os cálculos com base em informações da Superintendência de Pensões do governo. O salário mínimo do Chile, em 2017, foi de 264 mil pesos.

Considerações Finais

O capítulo 1 desta monografia concluiu que os regimes previdenciários atuais não condizem com a realidade atual do Brasil. A PEC 287/2016, discutida no capítulo 2, muda os sistemas atuais de previdência com foco na sustentabilidade presente e futura da Previdência Social, preparando-a para a transição demográfica da população brasileira e desempenha papel importante no crescimento do país.

O capítulo 3 expôs alguns motivos para a isonomia de gênero na previdência social. Após a apresentação de algumas experiências internacionais, debatidas no capítulo 4, explicitou-se o uma tendência de vários países seguindo essa tendência de igualdade de gênero.

A principal contribuição deste trabalho está relacionada à compreensão da isonomia de gênero na previdência social e analisar as questões e da idade mínima para aposentadoria, sob a ótica das características e da finalidade do sistema previdenciário brasileiro. Isso leva a um direcionamento à reforma desse sistema, à qual deve buscar a reestruturação dos requisitos previdenciários tendo como base a igualdade. Ficou evidente que as mulheres possuem condições menos favoráveis que os homens no mercado de trabalho, como jornada dupla de trabalho e responsabilidade materna. Combater desigualdades é necessário, mas isso cabe a programas específicos, financiados pelo orçamento público e não pela arrecadação previdenciária, pois não há base legal que preveja que a previdência social seja usada para igualdade de gênero em nenhuma situação.

No que se refere à proposta de igualdade de gênero na fixação da regra de idade mínima para aposentadoria contida na PEC 287, pode-se constatar que, ainda que haja o crescente aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as desigualdades ainda são muito relevantes no país, em especial no que tange à jornada total de trabalho e ao recebimento de salários desiguais por funções idênticas. Além disso, não se tem como desconsiderar a diferença de dedicação entre homens e mulheres no que se refere às atividades domésticas. Assim, a sugestão apresentada foi de que haja redução paulatina da diferença da idade mínima de aposentadoria para homens e mulheres, com progressivo encaminhamento para a isonomia de requisitos, de forma gradual, combinada com políticas públicas de incentivo à igualdade entre os gêneros. Em relação à idade mínima para aposentadoria, pode-se mencionar que

esse é o critério de elegibilidade universalmente aceito para que o benefício seja usufruído, dado que a aposentadoria programada se destinada a suprir a renda perdida na velhice por redução da capacidade laborativa. Além disso, na prática, a idade mínima de aposentadoria aos 65 anos já existe para grande parte da população brasileira que não consegue comprovar 30 ou 35 anos de contribuição e acaba por se aposentar por idade. Logo, deve-se realmente extinguir a aposentadoria por tempo de contribuição.⁵⁵

Acredita-se que as sugestões possam contribuir para, de um lado, garantir melhor equilíbrio financeiro do sistema e, de outro, adaptar melhor as normas à realidade social brasileira, fazendo com que a previdência continue a ser um vetor de proteção do mínimo existencial de boa parte da população.

⁵⁵ Referência: IGUALDADE DE GÊNERO E REFORMA DA PREVIDÊNCIA. Marcelo Leonardo TAVARES, Anna Clements MANNARINO. Revista Jurídica Vol. 03, n°. 48, Curitiba, 2017. pp.147-168.

Referências Bibliográficas

ABREU, Maria Aparecida Azevedo; MEIRELLES, Raquel de Lima. **Mulheres e homens em ocupação de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG)**. IPEA, 2012.

ALVES RANGEL, Leonardo. SABOIA, João. **O regime de previdência dos servidores públicos: implicações distributivas com base na instituição de um teto nos valores dos benefícios e da criação da FUNPRESP**. 2015. Nova Economia. Belo Horizonte.

ANSILIERO; Graziela. COSTANZI; Rogério Nagamine. **Texto para Discussão 2342 - Cobertura e Padrão de Inserção Previdenciária dos Trabalhadores Autônomos no Regime Geral de Previdência Social**. IPEA, 2017.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. **Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. Ipea, 2016.

BARR; Nicholas. DIAMOND; Peter. " **Pension reform: A short guide**. New York: **Oxford University Press**", Estados Unidos, 2010.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia Estatística. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho.html> > Acessado em 20/05/2018.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia Estatística. **População**. Disponível em < <https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php> > Acessado em 21/04/2018.

BRASIL. Ipea - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Políticas sociais: acompanhamento e análise nº 23**. IPEA, Brasília, pág. 17, 2015.

BRASIL. Secretaria de Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Volume 23. 2016.

BRASIL. Secretaria de Previdência Social. **Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS**. Volume 23, nº 1. 2018.

BRASIL. Secretaria de Previdência Social. **Projeções Financeiras e atuariais para o Regime Geral de Previdência Social – RGPS**. 2016.

CAETANO, Marcelo Abi-Ramia; MIRANDA, Rogério Boueri. **Texto para Discussão 1302 - Comparativo Internacional para a Previdência Social**. IPEA, 2007.

CAMARANO, Ana Amélia. **Diferenças na legislação à aposentadoria entre homens e mulheres: breve histórico**.

FERREIRA, S. G. **Sistemas previdenciários no mundo: Sem "almoço grátis"**, 2007.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000**.

Brasília: OIT, 2012. 416p. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/indicadorestdno_vo_880.pdf. Acessado em 30/05/2018.

JESUS, Edivane. **A previdência social e o trabalhador: entre o acesso ao direito e a contribuição**. 2015. Ensaio. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.

MARRI, Izabel Guimarães. **Reforma da Previdência Social: simulações e impactos sobre os diferenciais de sexo**. R. bras. Est. Pop., Rio de Janeiro, v. 28, n. 1, p. 37-56, jan./jun. 2011.

MARTINS; Clítia Helena. **Dupla jornada de trabalho: desigualdade entre homens e mulheres**. Carta de Conjuntura - Ano 22 nº 04. 2013.

MINUZZI DEBIASI, Cristiano. **O mercado de previdência privada no Brasil: análise das melhores alternativas de investimento previdenciário**. 2004. Revista de Ciências da Administração – v.6, n.12.

NEMER, Gabriel. **David Blaine e a reforma da Previdência**. Mercado Popular, 2017. OECD/IDB/The World Bank. **“Pensions at a Glance: Latin America and the Caribbean”**. 2014.

ONU, Organização das Nações Unidas, **“World Population Prospects – 2012 Revision”**. Pensions at a Glance, 2015.

PEROZZO BOEIRA, Alex. **O princípio da igualdade no direito previdenciário brasileiro: uma proposta de distribuição equânime das prestações**

previdenciárias em função do gênero. 2012. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.

ROSEN, Harvey S. GAYER, Ted. Finanças públicas, 2015.

SOLON, Álvaro. **A previdência social e a economia dos municípios, Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (ANFIP).** 6. ed. 2011.

Mercado Popular. Gabriel Nemer. 2017. Acesso em 13/11/2017. Disponível em: <http://mercadopopular.org/2017/11/david-blaine-e-a-reforma-da-previdencia/>.

TAVARES, Marcelo Leonardo; Anna Clements MANNARINO. **IGUALDADE DE GÊNERO E REFORMA DA PREVIDÊNCIA.** Revista Jurídica Vol. 03, nº. 48, Curitiba, 2017. pp.147-168.