

Artigo

A NECESSIDADE DA APLICAÇÃO DE CRITÉRIOS DIFERENCIADOS PARA A EFETIVIDADE DA IGUALDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO ATUAL CONTEXTO HISTÓRICO, SOCIAL E CULTURAL DA SOCIEDADE BRASILEIRA.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar os critérios diferenciados para concessão dos benefícios de aposentadoria por tempo de contribuição e por idade às seguradas no Regime Geral de Previdência Social. A legislação previdenciária brasileira foi construída levando em consideração o contrato de gênero e uma realidade social que, embora não corresponda às necessidades contemporâneas, ainda é drasticamente afetada pela perpetuação da herança histórica e cultural. Por isso, a extinção dos critérios diferenciados entre homem e mulher para concessão de aposentadoria, apresentados especialmente pela Proposta de Emenda Constitucional 287/2016 são totalmente inadequados à sociedade contemporânea. Trata-se de violação aos princípios da isonomia, sobretudo material e aos objetivos fundamentais da previdência social. Propugna-se de que é necessário manter os critérios diferenciados entre homem e mulher para concessão das aposentadorias, uma vez que ainda permanecem diferenças concretas entre os sexos no mundo do trabalho.

INTRODUÇÃO

Historicamente, os sistemas previdenciários brasileiros foram constituídos com base nos contratos de gênero, sendo que o homem assumia o papel de provedor, enquanto a mulher, o de cuidadora da casa, dos filhos, protetora do lar, ou seja, dos dependentes. Isso delimitava, claramente, a posição de dependência da mulher para o sistema. O próprio sistema jurídico limitava a condição social da mulher, não possibilitando a participação nas decisões políticas tampouco econômica na sociedade.

No entanto, desde a segunda metade do século passado, tem-se observado significativas mudanças quanto papel social feminino, principalmente no diz respeito a sua crescente participação no mercado de trabalho assalariado. Dentre as consequências disso tem-se a alteração da inclusão da mulher no sistema previdenciário.

Ocorre que as mudanças no papel social da mulher nem sempre são simultaneamente acompanhadas por mudanças na estrutura dos sistemas previdenciários. Desde os anos setenta, a mulher vem, gradativamente, deixando de ocupar apenas a posição de dependente do sistema, ganhando espaço no mercado de trabalho, assumindo, inclusive, responsabilidades como provedora de sua família. Ainda que desigual, quando comparada a dos homens, a posição das mulheres no mercado de trabalho, atualmente, é muito expressiva. Isto leva a se questionar a racionalidade os modelos propostos pela legislação previdenciária, uma vez que sua elaboração ocorreu em outro contexto social e econômico.

Os argumentos tradicionalmente utilizados para a manutenção dos critérios diferenciados para obtenção dos benefícios de aposentadoria por idade e por tempo 14 de contribuição são: a) a compensação em razão do tempo de afastamento do mercado de trabalho a que historicamente foram submetidas; b) postos de trabalho de qualidade inferior; c) a dupla jornada a que estariam expostas ao ter que conciliar o trabalho assalariado com as tarefas domésticas, dentre outros aspectos. Por outro lado, as reformas já aprovadas (a partir da década de 90) e também aquelas que ainda estão em vias de aprovação incidentes na legislação previdenciária destinam os esforços exclusivos à diminuição dos gastos públicos na tentativa de manter a saúde do equilíbrio financeiro e atuarial do sistema previdenciário.

A adoção dessa proposta política é juridicamente justificada pela deterioração do Estado de Bem Estar Social, sendo que a diminuição do papel ativo do Estado em todos os setores passa ser então a alternativa adotada. Assim sendo, o problema, proposto à tese, consiste na Proposta de Emenda Constitucional nº 287-2016 que apresentou a eliminação dos critérios diferenciados entre homem e mulher para concessão dos benefícios de aposentadoria como forma de consolidar a igualdade na legislação previdenciária brasileira.

O presente trabalho visa demonstrar que essas diferenciações ainda se justificam, sendo que inicialmente a Proposta de Emenda Constitucional nº 287-2016, afronta drasticamente os princípios fundamentais da isonomia e sobretudo atinge um dos principais objetivos da previdência social que consiste na eliminação de diferenças sociais.

1.Requisitos para aposentadoria igualadas entre os sexos:

A Proposta de Emenda à Constituição nº 287/2016 Em dezembro do ano de 2016, o texto inicial da PEC nº 287/2016 apresentou alteração no art. 201, da Constituição Brasileira de 1988, mais especificadamente, em seu § 7º, senão vejamos:

Art. 201.

(...)

- 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social àqueles que tiverem completado sessenta e cinco anos de idade e vinte e cinco anos de contribuição, para ambos os sexos.[\[3\]](#)

O dispositivo estabeleceu idade mínima sem distinção de sexo e, cumulativamente, tempo de contribuição de 25 anos para concessão da aposentadoria. Assim, a proposta de reforma afastou totalmente a aposentadoria por tempo de contribuição, propriamente dita, nos moldes como está prevista na legislação atual.

A exposição de motivos encaminhada juntamente com Proposta de Emenda à Constituição ao Poder Executivo esclarece as justificativas para igualação das idades:

Da igualdade de gênero:

35. Outro ponto central da reforma é igualar os requisitos de idade e tempo de contribuição para homens e mulheres. Cabe destacar que, atualmente, a expectativa de vida ao nascer das mulheres é de cerca 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.
36. A justificativa de tal diferenciação no passado era a concentração de responsabilidade pelos afazeres domésticos nas mulheres (“dupla jornada”) e ainda maior responsabilidade com os cuidados da família, de modo particular, em relação aos filhos.
37. Ocorre que, ao longo dos anos, a mulher vem conquistando o importante espaço na sociedade, ocupando postos de trabalho antes destinados apenas aos homens. Hoje, a inserção da mulher no mercado de trabalho, ainda que permaneça desigual, é expressiva e com forte tendência de estar no mesmo patamar do homem em um futuro próximo. Segundo o PNAD 2014, 40,6% do contingente de ocupados que contribuem para Previdência Social são mulheres. Os novos arranjos familiares, com poucos filhos ou sem filhos, estão permitindo que a mulher se dedique mais ao mercado de trabalho, melhorando a sua estrutura salarial.
38. Ainda de acordo com o PNAD, o rendimento da mulher, que chegou representar apenas 66% do rendimento dos homens em 1995, aumentou ao longo dos anos, alcançando 81% do rendimento dos homens em 2014. Ao olhar essa questão de uma forma prospectiva, é possível perceber que a tendência é que essa diferença remanescente se reduza ainda mais. Em outros termos, a razão de rendimento entre as mulheres de 14 a 23 anos em relação aos homens é de 99%, indicando que, no futuro, a diferença de rendimento entre gêneros deverá continuar sendo reduzida substancialmente.
39. Embora ainda se identifique diferença de tratamento da mulher no mercado de trabalho brasileiro, é importante considerar a mudança acelerada e gradativa dessa realidade. Em relação aos afazeres domésticos, por exemplo, existe evidência de que a melhora da oferta educacional na primeira infância contribui para a redução do número de mulheres que apenas cuidam das tarefas domésticas. Com efeito, segundo dados da PNAD, o contingente de mulheres que se dedicam aos afazeres domésticos de 13 a 29 anos de idade caiu de 88,2% para 84,6%, entre 2004 e 2014. Mais do que isso, o número médio de horas semanais dedicadas a essas atividades diminuiu de 23,0 para 20,5 horas no mesmo período.
40. Outra justificativa para o diferencial de idade em favor das mulheres era a baixa proteção social de seus vínculos trabalhistas. Observa-se, porém, que a cobertura previdenciária das mulheres entre 16 a 59 anos aumentou substancialmente nas últimas décadas, saltando de 60,8% em 1995 – quando para os homens era de 67% - para 72,6% em 2014, igualando-se, pela primeira vez na série histórica, aos homens.
41. Cabe esclarecer que o padrão internacional atual é de igualar ou aproximar bastante o tratamento de gênero nos sistemas previdenciários. A diferença de 5 anos de idade ou contribuição, critério adotado pelo Brasil, coloca o país entre aqueles que possuem maior diferença de idade de aposentadoria por gênero.[\[4\]](#)

Contudo, o primeiro texto proposto pelo Deputado Arthur Maia, relator da reforma, foi aprovado pela Comissão Especial[\[5\]](#) e seguiu para ser votado pelo plenário da Câmara.

(A dificuldade para se conseguir votos favoráveis ou seja, 3/5 dos deputados, em duas votações no plenário, fez com que a proposta da reforma fosse novamente reformulada, como tentativa de se garantir sua aprovação).

A proposta foi reformulada e mantém as idades mínimas para aposentadoria, que já tinham sido aprovadas pela Comissão Especial da Câmara dos Deputados, e reduz o tempo mínimo de contribuição para os segurados do Regime Geral.

Outrossim, as idades mínimas para aposentadoria de 62 anos para mulheres e 65 anos para homens, com exceção para professores (60 anos para homens e mulheres)^[6]. Além disso, o tempo mínimo de contribuição previsto no texto é de 15 anos para trabalhadores no Regime Geral, modificando, assim, os 25 anos, anteriormente previstos na proposta que tinha sido aprovada na Comissão Especial da Câmara.

2. Panorama sobre alguns impactos da Pec nº 287/2016 nas aposentadorias por idade e por tempo de contribuição

Atualmente, o art. 201, I, da Constituição de 1988, prevê a cobertura previdenciária para contingência idade avançada e em seu §7º especifica a aposentadoria por idade ao segurado que, tendo cumprido a carência (180 contribuições mensais), completar 65 anos de idade, se homem e 60 anos de idade, se mulher. Sendo assim, os requisitos atuais para concessão do benefício da aposentadoria por idade são: idade e carência.

Nos termos do art. 50, da Lei 8.213/91 e do art. 39, inciso II, do Decreto nº 3048/99, o valor do benefício previdenciário, ou seja, a renda mensal inicial (RMI) da aposentadoria por idade, hoje, equivale a 70% do salário de benefício¹⁶⁴, a cujo resultado se acresce 1% a cada grupo de 12 contribuições, até no máximo, 30%, uma vez que não se pode ultrapassar 100% do salário de benefício.

A aposentadoria por tempo de contribuição¹⁶⁵ está prevista no art. 201, I, § 7º, I, da Constituição de 1988, sendo garantida ao segurado que completar 35 anos de contribuição, se homem, e 30 anos, se mulher. A renda mensal inicial (RMI) do mencionado benefício é calculada seguindo os mesmos critérios utilizados na aposentadoria por idade, com a diferença de que o fator previdenciário¹⁶⁶, nesse caso, é de incidência obrigatória.^[7] Ainda no que tange ao fator previdenciário, em 05 de novembro de 2015 foi publicada a Lei nº 13.183/2015 que aprovou regra para aposentadoria por tempo de contribuição, originalmente prevista na Medida Provisória (MP) nº 676/2015. Segundo a regra mencionada, o segurado que preencher o requisito para aposentadoria por tempo de contribuição poderá optar pela não incidência do fator previdenciário no cálculo da aposentadoria, quando o total resultante da soma de sua idade e de seu tempo de contribuição, incluídas as frações, na data de requerimento da aposentadoria for: a) igual ou superior a 95 pontos, se homem, observado o tempo mínimo de contribuição de 35 anos e b) igual ou superior a 85 pontos, se mulher, observado o tempo mínimo de 30 anos de contribuição. Também, a respeito do sistema de pontuação explicado acima, vale complementar que a somas de idade e tempo de contribuição seriam majoradas em um ponto progressivamente nas seguintes datas: - 31 de dezembro de 2018; - 31 de dezembro de 2020; - 31 de dezembro de 2024 e - 31 de dezembro de 2026.

Importante frisar que a Lei nº 13.183/2015 não extinguiu e sim tornou o fator previdenciário facultativo nos casos em que pontuação exigida fosse atingida. Conforme exposto no item anterior, de acordo com a PEC nº 287/2016, o benefício da aposentadoria será concedido se cumpridos os requisitos da idade e também tempo de contribuição.

O valor da renda mensal inicial, conforme consta no texto original da PEC nº 287/2016, equivale a:

Art. 201

(...)

- 7ºB O valor da aposentadoria corresponderá a 51% (cinquenta e um por cento) da média dos salários de contribuição e das remunerações utilizadas como base para as contribuições do segurado aos regimes de previdência de que tratam os arts. 40 e 42 acrescidos de 1 (um) ponto percentual para cada ano de contribuição considerado na concessão da aposentadoria, até o limite de 100% (cem por cento), respeitado o limite máximo do salário de contribuição do regime geral de previdência social, nos termos da lei.[\[8\]](#)

Pela regra originalmente proposta, o valor do benefício passa a ser 51% do salário de benefício mais um ponto percentual para cada ano de contribuição, incidentes sobre a média das remunerações de contribuição¹⁶⁸. Dessa forma, o texto original da reforma previdenciária previa contribuição de 49 anos para o segurado receber o teto.

No entanto, a Comissão Especial da Câmara alterou texto do relatório da reforma previdenciária definindo 40 anos de contribuição para receber o valor máximo do benefício, alterando assim o que tinha sido proposto¹⁶⁹. Assim, uma vez que a reforma fixa a idade mínima de 65 anos e tempo mínimo de 15 anos, quem atingir esses critérios, receberá 60% do salário de benefício. Para chegar a 100% será preciso contribuir por pelo menos mais 40 anos.

Dessa forma, é importante ponderar que os critérios para auferir o valor do benefício também representam impacto significativo no benefício da aposentadoria, o que somado à questão da igualação das idades entre os sexos, violam, no mínimo, duplamente, a segurança social que arduamente foi conquistada pelas mulheres, como veremos a seguir.

3. Os desafios da mulher na era contemporânea

No decorrer dos últimos anos, as mulheres foram ocupando cada vez mais espaços públicos, principalmente no que diz respeito ao trabalho, espaços, estes anteriormente destinados apenas aos homens. Esta dinâmica causa expressivo impacto social, bem como a necessidade de se considerar as mais diversas variantes seja no direito, na economia, na sociologia, dentre outros. Neste sentido, observa-se que o ingresso da mulher no mercado de trabalho é um marco importante e representa, sem dúvidas, uma mudança social. Contudo, a dupla jornada causa impacto significativo para as mulheres, pois acabam acumulando os afazeres da esfera pública e privada, tendo em vista a redução do tempo dedicado aos afazeres domésticos.

Ocorre que esse fenômeno vem impactando de forma considerável a vida de famílias inteiras, e isto levou reconsiderar a disponibilidade materna e conjugal[9] das mulheres, bem como o valor que o trabalho assumiu para a autonomia feminina e nas relações de poder entre os sexos em situação conjugal e parental.

No campo do direito do trabalho, esse assunto é recorrente a algum tempo, e o legislador brasileiro constitucional e infraconstitucional criou diversos mecanismos que procuram garantir a igualdade entre homens e mulheres, tendo em vista que a presença das últimas sempre foi caracterizada pelas mais diversas formas de exploração e discriminação, tais como, longas jornadas de trabalho, salários inferiores aos dos homens, maiores índices de desemprego, assédio moral e sexual, e principalmente a discriminação em relação à maternidade.

Contudo, em que pese todo aparato normativo, a desigualdade de gênero ainda subsiste no âmbito laboral, pois dados revelam que as mulheres ainda enfrentam maiores dificuldades de acesso ao emprego, recebem salários inferiores, mesmo executando as mesmas atividades dos homens, e, por vezes, até mesmo com maior produtividade ou grau de escolaridade mais elevado.

4. Os arranjos familiares

Uma tendência observada ao longo dos últimos anos da história consiste no crescimento da proporção de domicílios “chefiados por mulheres”, ou seja, onde as mulheres são a pessoa referência. De acordo com dados apresentados em estudo[10] realizado em parceria com a ONU Mulheres, em 1995, 23% dos domicílios tinham mulheres como pessoa referência; vinte anos depois, este número cresceu para 40%. Há que se considerar que esse fenômeno é majoritariamente urbano: 45% dos lares na cidade tinham uma mulher como pessoa de referência em 2015, comparadas a 25% no campo, valor que ainda se aproxima mais dos patamares da média brasileira de 1995.

Importante enfatizar que as famílias chefiadas por mulheres não são exclusivamente aquelas nas quais não há presença masculina: em 34%, há presença de um cônjuge. Mesmo assim, é alto o percentual de famílias em que as mulheres não têm cônjuges e têm filhos e, nesses casos, há que ressaltar o fato de que, na maior parte das vezes, essas famílias se encontram em maior risco social, já que a renda média das mulheres, continua bastante inferior à dos homens.

5. Mercado de trabalho

No campo educacional, durante os últimos anos, as mulheres consolidaram melhor posição em relação aos homens. Contudo, esta vantagem não se reflete no mercado de trabalho, onde a maior parte dos indicadores mostra uma hierarquia estanque, no qual o topo é ocupado pelos homens brancos e a base pelas mulheres negras.

O primeiro indicador examinado é a taxa de participação que demonstra que a parcela da população, considerada em idade ativa entre 16 a 59 anos, que está trabalhando ou a procura de trabalho. Este indicador apresenta viés de gênero bastante claro na medida em que mostra que as barreiras para as mulheres entrarem no mercado de trabalho ainda são muito presentes. Os últimos vinte anos indicam que as brasileiras atingiram um “teto” de participação difícil de ser ultrapassado. Entre 1995 a 2015, a taxa de

participação feminina pouco oscilou entre 54-55%, não tendo jamais chegado a 60%. Isto significa que quase metade das brasileiras em idade ativa esta fora do mercado de trabalho. O contrário, o percentual masculino chegou a 85% e vem caindo, tendo alcançado menos de 78% no último ano do estudo baseado nos dados citados[11]. Ademais, as mulheres que se lançam no mercado de trabalho se deparam, como será analisado, muitas vezes com a barreira de encontrar uma posição. Essa é uma dificuldade maior para as mulheres do que para os homens, o que é evidenciado pelos seguintes dados.

A taxa de desocupação feminina superior à taxa de desocupação masculina. Em 2015, a taxa de desocupação feminina era de 11,6%, enquanto para os homens foi de 7,8%. No caso das mulheres negras, a proporção chegou a 13,3% (a dos homens negros, 8,5%). Resta claro que os maiores patamares se encontram entre mulheres negras com ensino médio completo ou incompleto (9 a 11 anos de estudo): neste grupo a taxa de desocupação em 2015 foi de 17,4%.

5.1.O desemprego pós- parto

De acordo com ados oferecidos pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) 48% das mães brasileiras saem de seus respectivos empregos nos primeiros 12 meses após o nascimento dos filhos. Esse levantamento foi realizado com 247.455 mulheres entre 2009 e 2012 e constatou também o quanto menor a escolaridade da mulher maiores são as chances de desemprego após a maternidade[12]

5.2. O trabalho informal

Um contingente expressivo das mulheres, 34%, ocupam funções mais vulneráveis no mercado quando comparado aos homens, 9%, na condição de trabalhadoras informais, em atividades domésticas ou até mesmo consideradas “femininas”[13]. A ocupação feminina nesses espaços mais desfavorecidos demonstra a fragilidade dessa parcela da mão de obra sendo possível perceber a precarização do trabalho feminino.

5.3. O trabalho feminino e o teto de vidro nas carreiras.

As conclusões da socióloga Liliana Segnini, que estudou os trabalhadores em bancos, demonstram a ocorrência de uma “feminização” desta atividade a partir da década de 60 e, segundo os dados analisados pela autora, as mulheres representam 50% a 70%, não somente no Brasil, mas também, em outros países, como Canadá, Estados Unidos, Argentina, Chile, Espanha, França, Índia e Alemanha[14].

Importante notar que esses espaços, tipicamente femininos, ocorrem desde um primeiro momento, na própria educação, através da escolha dos cursos pelas mulheres, que continuam a ser aqueles vinculados ao magistério, enfermagem, serviço social e artes. Contudo, este cenário vem sendo alterado desde a década de 90, momento em que as mulheres passaram optar pelos cursos considerados “masculinos”, dentre eles, ciências sociais, negócios, direito, com um aumento de 50,6% para 54,6%, ou engenharia, produção e construção que aumentou de 20,8% para 30,8%, no período de 1990 a 2002. Nas carreiras jurídicas houve um movimento crescente no sentido de fortalecimento das mulheres, passando o sexo feminino a representar, em 2002, mais de um terço das categorias profissionais jurídicas[15].

É emblemática, na magistratura brasileira, as atuações das juízas, que, em 1990, ocupam 19% dos postos e chegaram a mais de 30% em 2002, especialmente diante dos exemplos das Ministras do Supremo Tribunal Federal, Ellen Gracie Northfleet[16] e Carmen Lucia Antunes da Rocha[17]. Em que pese essas conquistas ainda subsistem desigualdades nas carreiras jurídicas, especialmente no que tange à dificuldade que as mulheres possuem de se promover ou de conquistar espaços de liderança, fenômeno esse que comumente é denominado. Isabelle Glezer apresenta levantamento em relação à participação de homens e mulheres em alguns escritórios de advocacia do Brasil e concluiu que dos nove escritórios analisados, oito possuem mais advogadas do que advogados, mas as mulheres compõem, em média, apenas 30% das sócias[18].

Dentre as “carreiras masculinas”, as engenharias lideram o quadro no Brasil, desde a década de 1990, sendo que a parcela feminina entre os empregos formais para engenheiros não passou de 13% - 17 mil postos – enquanto na medicina, por exemplo, elas respondiam por um terço dos empregos formais em 1990, e alcançaram 40% em 2000, de acordo com Maria Rosa Lombardi. Ademais, a autora conclui que a presença feminina mais forte em algumas especialidades, e não em outras, inicia desde os bancos escolares e se reproduz no mercado de trabalho, reforçando ainda mais o diferencial de gênero[19]. Além de ser menor o número de mulheres nas carreiras de engenharia, elas ainda ocupam cargos inferiores, não ultrapassando níveis intermediários de chefia, supervisão e diretoria, enaltecendo o fenômeno do “teto de vidro”. A autora considera que a conquista feminina por espaço no mercado de trabalho considerado tipicamente masculino dependerá da conjugação de várias ações entre elas as políticas educativas e as transformações internas dentro das próprias profissões. O problema do “teto de vidro” nas carreiras também foi objeto de pesquisa realizada em 103 empresas durante o período compreendido entre os anos de 2006 e 2007 e que revelou que as mulheres ocupavam 20% das presidências, 16% das vice presidências, 25% das diretorias, 30% das gerências, 43% dos cargos de supervisão e 39% das chefias. Além disso, representavam, respectivamente, 52% e 51,5% do total de encarregados e coordenadores. Esses resultados demonstram que as mulheres constituem somente um quinto das posições hierárquicas mais altas. Durante sete anos, período em que a pesquisa estava sendo realizada, houve um aumento de 6,3% das mulheres na presidência e 5,3% nas diretorias. Apesar da participação ter apresentado aumento, ainda mostrou muito inferior à taxa de participação masculina nos cargos superiores[20].

Por fim, para finalizar o presente subitem, cumpre destacar o ensinamento de Françoise Belle que conclui que as escolhas profissionais da mulher consistem em resultados de inúmeras negociações, entre trabalho e vida privada, podendo ser, implícitas ou conscientes, serenas ou tensas, influenciadas também pelos grupos de referência, cônjuge, família com seu meio profissional, influenciando, sobremaneira, a escolha de sua carreira profissional[21]182

5.4 As diferenças salariais em razão do gênero

As desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes da matriz da desigualdade no Brasil segundo estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Segundo os dados contidos no referido estudo, as diferenças salariais entre homens e mulheres é um fenômeno de ordem mundial, presente não somente nos países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, como no caso do Brasil. As pesquisas publicadas pela OIT em 1999

indicam a Dinamarca (11,9%) e a Suécia (13%), entre os países com pequena diferença salarial, já a Espanha (26%), Reino Unido (26,3%), Portugal (28,3%), Países Baixos (29,4%) e Grécia (32%) apresentam níveis de diferenciação bem acentuados[22].

Além disso, prevalece a equivocada crença de que o trabalho e o salário feminino são apenas complementares na família, o que se rebate com os dados do PNAD de 2008 que comprovam que o aumento da participação da mulher na renda familiar passou de 30,1% em 1992 para 39,1%, atualmente, 64,3%, em um visível crescimento em 16 anos[23].

A imprescindibilidade do salário feminino para o equilíbrio familiar é clara. No entanto, apesar do aumento da participação feminina no mundo do trabalho, esse avanço foi marcado claramente por uma enorme precarização, pois não há compatibilização entre o mundo laboral profissional e a esfera doméstica, assunto que será comentado a seguir[24]. De acordo com os dados da pesquisa nacional por amostra em domicílio (Pnad), de 2015, o rendimento médio dos brasileiros foi de R\$ 1808,00, mas a média masculina é mais alta, sendo de R\$ 2.202,00 e a feminina mais baixa, perfazendo R\$ 1.522,00. Apesar da diferença de salários entre sexos ser alta, quando medida no nível nacional, é preciso mencionar que há variação de acordo com a região do país, podendo atingir R\$ 997,00, o que é o caso do Distrito Federal[25].

Há afirmações, em diversas esferas sociais, de que os menores salários das mulheres não decorrem de qualquer tipo de discriminação, mas estão relacionados às necessidades que as empresas possuem de compensar um suposto maior custo existente na contratação de empregadas, oriundo das normas especiais que protegem o seu trabalho, especialmente a maternidade, bem como das eventualidades causadas pelas responsabilidades familiares. Essas alegações são corriqueiras e servem para justificar a limitação de oportunidades de empregos para as mulheres e também para manter a desigualdade salarial[26]. Em pesquisa, a Organização Internacional do trabalho tomou por base cinco países, quais sejam, Argentina, Brasil, Chile, México e Uruguai e analisou os custos da contratação dos assalariados de ambos os sexos, excetuando o trabalho doméstico. O resultado da pesquisa se mostrou contrário aos mencionados argumentos e mostraram que os custos financeiros para o empregador na contratação das mulheres são reduzidos, representando cerca de menos de 2% da remuneração bruta mensal das mulheres.

Em primeiro lugar, a pesquisa mostra uma baixa incidência anual de gestações e, portanto, de licenças maternidade e respectivas prestações vinculadas. Essa incidência corresponde ao um mínimo de 2,8% na Argentina a um máximo de 7,5%, no México. No Brasil, o número total de licenças maternidade concedidas, por exemplo, em 1999, correspondeu a 3% do total das trabalhadoras assalariadas no setor privada (exceto o setor doméstico). Esse dado é importante, porque quando se fala no problema dos “custos” das empregadas atrelados à maternidade, a impressão que se tem é a de que as mulheres teriam um número de filhos muito superior do que é demonstrado pelo estudo da OIT, ou que o risco da maternidade é permanente.

Em relação à renda, o estudo mais recente do IPEA, também já mencionado, revela que as curvas que ilustram a flutuação do rendimento médio do trabalho da população brasileira possui uma queda na primeira década entre 1995 e 2005 e um aumento na década seguinte, com uma nova redução nos anos finais. Contudo, há nítida distância

entre os quatro grupos populacionais objeto da pesquisa, ou seja: homens brancos, mulheres brancas, homens negros, mulheres negras, seguindo do maior para o menor em termos de renda[27]. Outro argumento utilizado para justificar os menores salários das mulheres é o nível educacional, porém o mesmo estudo indica que a escolaridade média das mulheres é superior à dos homens no mercado de trabalho. Assim, mesmo quando mulheres e negros apresentam o mesmo nível de escolaridade que homens e não negros, o salário não é igual[28]. Cumpre lembrar que o Brasil ratificou a Convenção nº 100, da Organização Internacional do Trabalho, que preceitua o princípio da igualdade de remuneração entre sexos. Outrossim, nos termos do art. 7º, XXX, é proibida a diferença salarial por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 61 também ratifica o texto constitucional determinando que funções idênticas devem ser remuneradas com igual valor. Depreende-se, assim, notória assimetria entre as disposições normativas e a realidade feminina apresentada.

5.5 A sobrecarga da dupla jornada

Em pese que o espaço público esteja sendo conquistado pelas mulheres, trazendo, assim, mais um campo para o desenvolvimento de suas atividades, o mesmo avanço não foi constatado na divisão das múltiplas tarefas domésticas existentes no mundo privado. Pode-se notar que é corriqueiro, ou, soa como “natural” a dupla jornada da mulher, sendo ela responsável por sua carreira profissional, cuidados com os filhos e administração do lar. Desta forma, a mulher, ao ingressar no mercado de trabalho, aliou mais uma tarefa, sem dividir com seus maridos ou companheiros o espaço da vida privada e as inúmeras tarefas domésticas.

No entanto, essas práticas tradicionais e culturais presentes nos papéis exercidos por homens e mulheres são responsáveis pelas assimetrias presentes na vida laboral e na vida privada, causando desigualdades de renda, acúmulo de funções, dentre outros problemas.

Maria Betânia Ávila assevera que,

o tempo despendido pelas mulheres com a reprodução da vida, com o cuidado de pessoas que não podem se auto cuidar, como idosos, crianças, doentes e pessoas com necessidades especiais, através de ações que são fundamentais a própria manutenção das atividades produtivas, como educação, vestimenta, abrigo, alimentação e saúde, não é contabilizado como válido para fins de organização social do trabalho, tempo este que é fruto da expropriação do trabalho das mulheres[29]190.

Exemplificando concretamente essa sobrecarga, segundo estudo, mais de 90% das mulheres declaram realizar atividades domésticas, proporção que se manteve inalterada entre 1995 e 2015, no caso dos homens esse índice sofreu um leve aumento e passou de 46% para 53%. Quando analisado o número de horas semanais dedicadas a essas atividades, nos últimos vinte anos é possível perceber uma significativa redução na quantidade de horas dedicadas aos afazeres domésticos pelas mulheres (6 horas semanais), mas o tempo médio gasto pelos homens se manteve estável. Assim, não se

pode afirmar que há uma nova divisão das tarefas entre homens e mulheres nos domicílios[30].

Estando ou não ativas no mercado de trabalho a maioria das mulheres assumem atividades domésticas não remuneradas, o que leva à dupla jornada. Esta é medida pela jornada de trabalho, que considera a soma do tempo dedicado ao trabalho remunerado com o tempo dedicado ao trabalho doméstico não remunerado (“afazeres domésticos”), partindo do pressuposto de que ambos produzem bens e serviços necessários para toda sociedade. Dessa forma, em 2015, a jornada total média semanal das mulheres superava em 7,5 a dos homens (53,6 horas semanais a jornada média total das mulheres e 46,1 a dos homens).

Assim, mesmo que as mulheres exerçam atividades remuneradas não se desvinculam de suas tarefas domésticas e cuidados. A preocupação com os filhos é presente no cotidiano da mulher. Embora valorize o trabalho remunerado, como forma de independência, ainda permanece arranjado, como parte das funções femininas, o desenvolvimento de sua prole através de assistência a essa, mesmo que a distância.

O princípio da igualdade no Regime Geral da Previdência Social a partir da perspectiva de gênero

Além de ser objeto de diversos debates acadêmicos, o tratamento dispensado pelo art. 201, da Constituição de 1988, pertinente aos benefícios de aposentadoria do Regime Geral de Previdência Social no que diz respeito a forma de proteção de homens e mulheres junto à previdência social foi objeto da PEC 287/2016. É notório que o legislador pátrio optou por critérios de gênero para criar formas protetivas para homens e mulheres junto ao RGPS, tanto sob o argumento biológico como também em razão de responsabilidade familiar na diferenciação que hoje é presente na legislação pátria.

Neste sentido, o ingresso da mulher no mercado de trabalho e a manutenção da dupla jornada foi um ponto decisivo para instauração e continuação desta diferenciação em relação aos homens, pois apesar do aumento de trabalhadoras ocupantes dos setores economicamente produtivos na sociedade, as mulheres continuaram sendo, ao menos, a maioria delas, as únicas responsáveis pelos afazeres domésticos. Mirla Cisne ressalta que a própria educação sexista, desenvolvida em nossa sociedade não educa homens e mulheres apenas de forma diferente, mas também, desigual, levando, muitas mulheres a crerem que possuem uma essência que as tornam naturalmente mais aptas a determinados trabalhos e, que por conta disto possuem uma capacidade polivalente capaz de absorver atividades na esfera pública e também as responsabilidades da esfera privada, mesmo que isolada e sozinha[31]. Neste viés, a seguir será analisado como efetivamente estão sendo protegidos homens e mulheres junto à previdência social no Brasil nos últimos anos, a fim de verificar se as diferenças retro referidas devem ser definitivamente extintas, conforme o texto original da PEC nº 286/2017 ou se ainda são justificadas dentro do atual contexto social.

6.1. A proteção previdenciária sob a perspectiva do gênero

A análise dos dados indicativos do número de concessões e valores de benefícios apresentados nos últimos anos permitirá conhecer se há, em termos previdenciários, igualdade entre homens e mulheres. Primeiramente, com base nos dados apresentados a

quantidade de benefícios de aposentadoria por tempo de contribuição nos anos de 2013, 2014 e 2015, é possível notar um aumento geral de concessões para ambos os sexos. No que diz respeito à quantidade de protegidos é notável que em todos os anos analisados no Anuário de 2011, 2012 e 2013 a quantidade de segurados contemplados sempre foi maior do que a de seguradas, correspondendo essa diferença em mais de 100%, ou seja, é possível concluir que atualmente os homens são mais protegidos do que as mulheres junto ao Regime Geral de Previdência Social, ao menos, considerando o benefício da aposentadoria por tempo de contribuição[32]. Outra análise que é possível de ser realizada é referente ao valor dos benefícios previdenciários concedidos a homens e mulheres em relação ao benefício da aposentadoria por tempo de contribuição no Regime Geral de Previdência Social. De acordo com os dados apresentados no anuário tanto nos anos de 2013, 2014 e 2015, em relação à primeira e segunda faixa, correspondente de um a dois pisos previdenciários, observa-se que a quantidade de seguradas beneficiadas é superior a de segurados, todavia nas faixas subsequentes essa proporção se inverte, sendo que quanto mais altos os valores dos benefícios, mais desproporcional é a cobertura entre os gêneros. Novamente, com base nos dados apresentados, referente à quantidade de benefícios de aposentadoria por idade concedidos, nos anos de 2013, 2014 e 2015, podemos perceber um aumento no número de concessões para ambos os sexos de forma proporcional.

No que tange à quantidade de protegidos é possível notar que em todos os anos analisados, quais sejam, 2013, 2014 e 2015, diferentemente do que ocorre na aposentadoria por tempo de contribuição, conforme analisado anteriormente, a quantidade de seguradas contempladas pela aposentadoria por idade sempre foi maior do que a de segurados correspondendo essa diferença em torno de 50% (cinquenta por cento), o que aparentemente indica que atualmente as mulheres são mais protegidas do que os homens junto ao Regime Geral de Previdência Social no que diz respeito ao benefício da aposentadoria por idade. Contudo, a proteção previdenciária não se limita ao aspecto numérico, mas se estende sobretudo junto ao quesito da cobertura econômica. Nesse sentido, em relação à análise dos benefícios previdenciários concedidos a homens e mulheres, no que toca à aposentadoria por idade no Regime Geral de Previdência Social, referente aos anos de 2013, 2014 e 2015 é possível perceber outra diferença entre os gêneros, pois as seguradas são mais protegidas até a segunda faixa de proteção, ou seja, dois salários mínimos.

Nesse sentido, em relação à análise que trata dos benefícios previdenciários concedidos a homens e mulheres, no que toca ao benefício da aposentadoria por idade junto ao Regime Geral de Previdência Social, referente aos anos de 2013, 2014 e 2015, é possível perceber outra diferença entre gêneros, pois as seguradas são mais protegidas até a quinta faixa salarial, compreendida entre 4 até 5 salários mínimos. Porém, acima dessa faixa salarial a quantidade de benefícios de aposentadoria por idade concedida aos homens é maior em relação às mulheres.

6.2 Os critérios diferenciados: uma compensação ainda fundamental

Embora as mulheres tenham conquistado espaços públicos durante os últimos anos, a desigualdade de gêneros ainda é marcante no âmbito laboral, o que foi possível de ser verificado pelos dados analisados que revelam que: as mulheres recebem salários menores, um maior número de mulheres que exercem o trabalho informal, maior dificuldade das mulheres em alcançar cargos de liderança inobstante apresentem um

índice mais elevado de escolaridade e as mulheres acumulam as funções domésticas não remuneradas com o trabalho remunerado, estando sujeitas à dupla jornada.

O direito previdenciário, no tocante ao Regime Geral de Previdência Social, lida com a questão do gênero de forma peculiar, pois o legislador brasileiro procurou ofertar às mulheres um tratamento diferenciado, “um prêmio”, prestigiando-as com o direito à concessão da aposentadoria por idade com idade e diminuição do tempo de contribuição, e ainda a concessão do benefício do salário maternidade, para fins de acompanhamento do filho recém-nascido ou adotado. Essas diferenciações são justificadas para corrigir as distorções da igualdade predominantes no mundo laboral.

Ana Claudia Pompeu Andreucci explica que,

o tratamento diferenciado nas aposentadorias é justificado por conta do aspecto material da igualdade. Nesse sentido: O princípio da igualdade jurídica já não mais se encontra cingido a uma igualdade formal ou isonômica, mas aos poucos vai se afirmando como uma igualdade material, por meio da implementação consciente e necessária de hábeis políticas públicas voltadas à minoração das desigualdades e a instauração de uma isonomia real. A declaração da igualdade perante a lei é imprescindível no campo do reconhecimento do direito, mas o efetivo exercício dos direitos 133 sociais, que garantem patamares mínimos de acesso a bens considerados essenciais, garante a igualdade material^[33].

É possível perceber que a mera inserção da mulher no mercado de trabalho não rompeu com suas responsabilidades em relação às atividades domésticas. Desta forma, o direito previdenciário funciona como política pública, introduzindo um mecanismo compensatório às trabalhadoras ao oferecer um tempo menor de contribuição e idade, em relação aos homens, uma vez que estes são privilegiados na esfera do trabalho, com cargos, salários e menores índices de desemprego.

Assim, a justificativa apresentada pela PEC 287-2016 no sentido de que os critérios diferenciados para concessão da aposentadoria não se justificam tendo em vista que a mulher já teria se inserido no mercado de trabalho não corresponde à realidade demonstrada pelos diversos dados mencionados nas pesquisas anteriormente debatidas. Do mesmo modo, não subsiste o argumento pautado nos novos arranjos familiares caracterizados por poucos ou sem filhos, na medida em que os cuidados domésticos culturalmente atribuídos às mulheres não se limitam à prole, mas qualquer sorte de trabalho doméstico não remunerado.

Por outro lado, a justificativa da tentativa da reforma da previdência, veiculada pelo referido instrumento, é a de que a mulher possui expectativa de vida superior, dessa forma, as regras deveriam ser equiparadas, pois a mulher trabalha menos e receberia por mais tempo da Previdência Social. Contudo, ainda que a expectativa de vida da mulher, ao nascer, seja superior à do homem em cerca de 7 anos, esse indicador não é o mais adequado para análises previdenciárias, que devem levar em consideração a expectativa de vida no momento da aposentadoria, isto é, aos 60 ou 65 anos.

Ademais, é preciso cautela em relação à afirmação acerca do maior tempo de recebimento de aposentadorias pelas mulheres, por conta da questão da idade, uma vez que os benefícios por elas recebidos não chegam sequer nem a metade do valor

recebido pelos homens, o que consequentemente impacta no processo de feminização da pobreza no país^[34]195. Dessa forma, pode-se claramente concluir que a desigualdade entre os sexos é presente no contexto brasileiro, estando o Brasil longe de alcançar a igualdade material de gênero, vivenciada por alguns países do globo. Resta ponderar acerca do critério “tempo”, enquanto mecanismo de compensação no direito previdenciário.

6.3 O tempo para o direito previdenciário

A ideia de tempo para o direito previdenciário é diretamente vinculada aos benefícios. Essa característica, presente no Regime Geral de Previdência Social, segue as regras do sistema laborista, no qual o pagamento dos benefícios é financiado pelos segurados. Observe-se que os dois benefícios ora debatidos quais sejam, a aposentadoria por tempo de contribuição e a aposentadoria por idade, apresentam o tempo, e não somente a idade ou o tempo de contribuição, mas sobretudo a carência como requisito indispensável para suas respectivas concessões.

Nos termos do art. 24, da Lei nº 8213.91, a carência consiste no número mínimo de contribuições previdenciárias mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício. Todavia, o conceito legal ainda é incompleto, pois é preciso que as contribuições previdenciárias sejam pagas tempestivamente. No caso das aposentadorias por idade e por tempo de contribuição, a carência é de 180 contribuições, conforme já foi mencionado logo no início do capítulo, inexistindo decréscimo em razão do sexo, o que é explicado pelo seu intuito de resguardar o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema, bem como prevenir a ocorrência de fraudes. Em relação ao tempo de contribuição, o art. 59, do Regulamento da Previdência Social, estabelece que é contado de data a data, desde o início até a data do requerimento ou do desligamento de atividade abrangida pela previdência social, descontados os períodos legalmente estabelecidos como suspensão do contrato de trabalho, de interrupção de exercício e de desligamento da atividade. Ademais, não é computado como tempo de contribuição o já considerado para concessão de qualquer aposentadoria prevista no RGPS ou por outro regime de previdência social.

Importante lembrar que o tempo de contribuição repercute diretamente no fator previdenciário, cuja utilização é obrigatória no cálculo da aposentadoria por tempo de contribuição, como forma de inibir aposentadorias precoces que, no caso, resultaria no seu menor valor. O recebimento das aposentadorias segue uma lógica atuarial de modo que o seja de alguma forma proporcional à contribuição do segurado, sendo o tempo aspecto crucial nesse sentido. Por outro lado, o art. 55, da Lei nº 8.213.91, assim como no art. 60, do RPS, consideram como tempo de contribuição, até que sobrevenha lei específica que regulamente a matéria, alguns períodos, embora em alguns casos, não tenha ocorrido efetivo recolhimento e- ou prestação de trabalhos. Dentre essas situações, convém citar:

Art. 60. Até que lei específica discipline a matéria, são contados como tempo de contribuição, entre outros:

I - o período de exercício de atividade remunerada abrangida pela previdência social urbana e rural, ainda que anterior à sua instituição, respeitado o disposto no inciso XVII; II - O período de contribuição efetuada por segurado depois de ter deixado de

exercer atividade remunerada que o enquadrava como segurado obrigatório de previdência social; III - o período em que o segurado esteve recebendo auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, entre períodos de atividade;

(...)

V - o período em que a segurada esteve recebendo salário maternidade;136

(...)

X - o tempo de serviço do segurado trabalhador rural anterior à competência novembro de 1991;

A solidariedade, assim, no modelo adotado pelo Regime Geral de Previdência Social é comutativa, com alguns traços residuais, mas não menos importantes, do aspecto distributivo.

6.4 O tempo como mecanismo compensatório da desigualdade

Neste cenário, um dos grandes problemas é o de que a idade inferior e o tempo reduzido da mulher não se coadunam com os princípios e regras que devem ser observados para o equilíbrio financeiro do sistema previdenciário, dado que esta relação com o período em que as mulheres podem usufruir dos benefícios costuma ser superior ao dos homens. Entretanto, o princípio da solidariedade distributiva não permite isolar a previdência básica das complexas relações sociais por vezes distorcidas e injustas, para que se aplique somente o fundamento matemático da diferença das contribuições. A começar que, conforme os dados analisados, em que pesem as mulheres contribuam menos tempo para o sistema, isso não significa que trabalhem menos do que os homens, tendo em vista o tempo destinado ao trabalho doméstico não remunerado, consistente no cuidado com o lar e família, tempo não contributivo, porém não menos relevante para o equilíbrio da sociedade. A vida laboral que não aparece no registro formal do trabalho feminino não pode ser simplesmente desprezada pela previdência, até mesmo porque o trabalho doméstico feminino é resultado da própria cultura da sociedade, perfazendo uma relação entre verdadeiros credores e devedores sociais. Utilizando como paradigma conceitos contábeis de débito e crédito, a compensação temporal atribuída às mulheres nas aposentadorias, busca a correção das desigualdades enraizadas pela sociedade dotada de capital excedente. Tenta- 137 se inverter a lógica da desigualdade, baseada na ideia da meritocracia liberal pura que elege o indivíduo como o único capaz de através de seu próprio esforço, alcançar um estágio social que lhe é historicamente negado pelo modo de produção de capital, pelas esferas sociais dominantes e pela própria ineficiência de políticas públicas de combate à desigualdade.

Nessa mesma linha conclui Will Kymlicka:

Dado que ainda se espera que as mulheres tomem conta dos filhos em nossa sociedade, os homens tenderão a se sair melhor do que as mulheres ao competir por tais trabalhos. Isso não acontece porque haja discriminação contra as mulheres candidatas. Os empregadores podem não dar atenção ao gênero dos candidatos ou podem, na verdade, desejar contratar mais mulheres. O problema é que muitas mulheres carecem de qualificação relevante para o trabalho – isto é, serem livres de responsabilidades pelo

cuidado dos filhos. Há neutralidade quanto ao gênero no fato de que os empregadores não atentam para o gênero dos candidatos, mas não há igualdade sexual, pois o trabalho foi definido como pressuposto de que seria preenchido por homens que tivessem mulheres em casa, cuidando dos filhos Essa incompatibilidade que os homens originaram entre a criação dos filhos e o trabalho remunerado tem resultados profundamente desiguais para as mulheres. O resultado é não apenas que as posições mais valorizadas da sociedade são ocupadas por homens, enquanto as mulheres encontram-se desproporcionalmente concentradas no trabalho de meio período e com salário mais baixo, mas também que muitas mulheres tornam-se economicamente dependentes dos homens[35]196

Carmelo Mesa-Lago defende visão exposta quando afirma que as políticas para reduzir a igualdade de gênero deveriam estar relacionadas às suas causas, independente da natureza do sistema[36]197. Contudo, se esse raciocínio aparentemente pode ser aplicado em um sistema completamente comutativo, de proteção de grupo, ou de capitalização individual, merece algumas ressalvas no caso brasileiro, onde as distorções sociais provenientes das desigualdades estampam a sociedade.

Em pese a razão do mencionado autor ao afirmar que “os trabalhos domésticos deveriam ser divididos entre o casal, o que exige uma mudança fundamental na atitude do homem”198. Todavia, atualmente esse estágio ainda está distante de ser atingido pela sociedade brasileira, o que não permite que o sistema previdenciário básico simplesmente desconsidere os dados a fim de se estabelecer em uma realidade ainda utópica, pois não existe no Brasil.

Não se afirma que a dupla jornada deva ser remunerada pela previdência e não se pretende também que o sistema contribua para perpetuar a diferença fática entre gêneros no mercado. Mas, isso também não significa que até que os dados demonstrem uma satisfatória redução da desigualdade, as regras previdenciárias devem ser ajustadas para que as mulheres recebam tratamento socialmente justo e sejam devidamente protegidas pela idade avançada. Evidentemente que a alteração do contexto social depende, sobretudo, de políticas públicas que incentivem e viabilizem a divisão do trabalho doméstico e os cuidados com a família, porém a questão é que as regras previdenciárias acerca das aposentadorias devem considerar o que é vivenciado hoje no Brasil, conforme dados analisados.

Diante do contexto, considerando que as desigualdades de gênero ainda são fortemente presentes no Brasil, em que pese sua lenta e gradativa redução, conclui-se que a proposta apresentada pela tentativa de reforma da previdência, veiculada da pela PEC 287-2016, no sentido de igualar as idades não apresenta respaldo jurídico, diante do contexto social atualmente vivenciado. Os critérios diferenciados de tempo para concessão das aposentadorias das mulheres consistem em ações afirmativas permitem a consagração do princípio da igualdade material, uma vez que as distorções do mercado de trabalho desfavorecem as mulheres.

CONCLUSÃO

O presente artigo procurou demonstrar as diferenças existentes no mundo do trabalho entre homem e mulher restam evidenciadas nos dados coletados em diversos estudos realizados por diversos órgãos da sociedade civil, sobretudo no que tange as diferenças

salariais. Essas fontes empíricas, embora consistam em dados sociais, demonstram a existência da contingência social e a inevitável necessidade de cobertura benefícios previdenciários diferenciados destinados a eliminar a referida desigualdade. Outrossim, o próprio princípio fundamental da isonomia não se limita ao aspecto formal, o que é evidenciado, sobretudo, com a 2ª geração de direitos humanos, etapa quando se consagrou que a igualdade é conferida na medida das desigualdades, de tal forma que o fator justificante autoriza juridicamente a criação de uma regra diferenciada para contemplar as necessidades específicas de um determinado grupo. Dessa forma, a condição da mulher, mesmo contemporânea, ainda é parte de uma “minoridade”, do ponto de vista sociológico, já que historicamente o seu papel social foi destinado à determinadas funções, domésticas e cuidados, o que propiciou a desvantagem no mercado de trabalho, ainda presentes, por isso propugna-se pela manutenção dos critérios diferenciados entre homens e mulheres para concessão do benefício previdenciário da aposentadoria.

Diante do que foi arguido no texto enfrentou um dos problemas atuais acerca da diferenciação de idade como medida de discriminação positiva, ou seja, a antítese que se depreende da Proposta de Emenda Constitucional 287-2016, a qual, inicialmente, propôs a extinção dos critérios diferenciados, como forma de efetivar a isonomia na legislação previdenciária brasileira. Dentre diversos argumentos sustentados para essa alteração proposta encontram-se os relatórios internacionais que demonstram que diversos países não adotam mais essa diferenciação para fins de aposentadoria; o fato das mulheres já terem conquistado a igualdade no mercado de trabalho, não obstante as pequenas diferenças e, ainda, o fato das mulheres contribuírem menos e gozarem do benefício da aposentadoria por um tempo maior. Dessa forma, o texto procurou demonstrar que a diferenciação existente entre homens e mulheres nas aposentadorias é crucial para atender as necessidades sociais das mulheres, especialmente aqueles presentes no mercado de trabalho.

Acresça-se que, além dos argumentos supra citados foi levado em consideração aspectos sociológicos, culturais, econômicos, mas, sobretudo, jurídicos a fim de defender que a diferenciação legal entre homens e mulheres coaduna com todo sistema protetivo previdenciário e, por ainda dizer, de forma mais veemente, enaltece o direito anti-discriminatório e que as conquistas e transformações sociais não ocorrerem de forma natural, “a esfera doméstica feminina” consiste em característica arraigada e arquitetada desde tempos pretéritos na nossa sociedade e, para tanto, a mudança clama por uma absoluta integração de atores sociais, tais como o governo, a sociedade organizada, que não somente por meio de campanhas educativas e formativas que debatam a temática da igualdade criem efetivamente instrumento jurídicos eficazes no combate da herança cultural segregativa.

Sendo assim, não restam dúvidas que os paradigmas insertos em nossa cultura devem ser transformados, sendo substituídos pelo enaltecimento do social e coletivo, consolidando a efetividade da igualdade na previdência social nos ditames estabelecidos no art. 3º, da Constituição da República, para conduzir, sobretudo, a redução das desigualdades, enquanto fundamentos da República Federativa do Brasil. Portanto, pretendeu-se demonstrar que somente a igualdade formal não é suficiente para garantir os direitos sociais das mulheres, sendo imprescindíveis as ações de discriminação positiva, tal como a diferença de idade nas aposentadorias, a fim de consolidar a efetiva

igualdade social, devidamente respaldadas no ordenamento jurídico e em harmonia com os princípios da dignidade da pessoa humana e isonomia

Nota de rodapé:

[1] Doutora e Mestre em Direito pela PUC-SP, Master em Gestão em Fundo de Pensão pela OISS e pela Universidade de Alcalá na Espanha, Especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. Presidente da Comissão de Previdência Social e membro da Comissão de Previdência Complementar e da Comissão da OAB-Mulher da OAB-RJ. Professora Adjunta da UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro e da UCAM - Universidade Cândido Mendes, Consultora Jurídica, Advogada e sócia do escritório SUZANI FERRARO & Advogados no Rio de Janeiro. Membro e Associada Benemerita do IBDP - Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário. Presidente da Comissão de Previdência Social da OAB-RJ e Membro e Presidente da Comissão de Seguridade Social do IAB-Nacional, Instituto dos Advogados Brasileiro. Possui experiência na área de Direito do Trabalho (Empresarial) e Direito Público com ênfase em Direito Previdenciário: público, privado e fiscal tributário, em Direito Administrativo, atuando com Servidor Público. Atua, ainda, em várias Pós-graduações "lato senso" em Direito e possui também vários artigos e livros publicados.

[2] Fritjof Capra, A teia da vida, 2003, p. 23

[3] Grifos nossos. Texto da Proposta de Emenda Constitucional nº 287 de 5 de dezembro de 2016.

Disponível em: www.previdencia.gov.br. Acesso em: 9 de dezembro de 2017.

[4] Proposta de Emenda à Constituição (inicial). Disponível em: www.previdencia.gov.br. Acesso em:

10 de dezembro de 2017.

[5] Tramitação da Proposta de Emenda à Constituição nº 287/2016. Disponível em: www.camara.gov.br. Acesso em: 9 de dezembro de 2017.

[6] O texto original da PEC nº 287/2016 revoga o § 8º do art. 201, da CF/88 e propõe as mesmas regras de idade e tempo de contribuição para o professor. O relatório da Previdência Social sobre a PEC nº 287/2016 registra que essa medida é justificável, considerando-se que o professor, em razão da possibilidade de acumulação de jornadas (art. 37, XVI), poderá filiar-se a mais de um regime de previdência social e, assim, obter mais de uma aposentadoria

[7] A título de esclarecimento cumpre registrar que o fator previdenciário consiste em coeficiente que considera a idade da pessoa, o seu tempo de contribuição e a sua expectativa de vida, de acordo com a tábua completa de mortalidade do IBGE, considerando-se a média nacional de ambos os sexos.

[8] Grifos nossos. Texto da Proposta de Emenda Constitucional nº 287 de 5 de dezembro de 2016. Disponível em: www.previdencia.gov.br. Acesso em: 9 de dezembro de 2017.

[9] BONETTI, Alinne de Lima. ABREU, Maria Aparecida. Faces da Desigualdade de Gênero e Raça no Brasil. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília, 2011.

[10] O Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, estudo que o Ipea – Instituto de pesquisa econômica aplicada – em parceria com a ONU Mulheres, tem por objetivo disponibilizar dados sobre diferentes temáticas da vida social, com recortes simultâneos de sexo e cor-raça, com indicadores da Pnad (pesquisa nacional de amostra em domicílios), do IBGE. A maior parte dos dados disponíveis apresentam séries históricas de 1995 a 2015, os últimos 20 anos de Pnad, além de outros recortes, como a localização do domicílio (urbano-rural) e faixas etárias. FONTOURA, Natália. REZENDE, Marcela Torres. MOSTAFA. Josefa. LOBATO. Ana Laura. Retrato das Desigualdades de gênero e raça- 1995 a 2015. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>. Acesso em: 12 de janeiro de 2018.

[11] FONTOURA, Natália. REZENDE, Marcela Torres. MOSTAFA. Josefa. LOBATO. Ana Laura. Retrato das Desigualdades de gênero e raça- 1995 a 2015. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>. Acesso em: 12 de janeiro de 201

[12] MACHADO, Cecília. PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. Licença maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil. Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas FGV. 2016. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 23 de dezembro de 2017.

[13] Divisão sexual do trabalho e relações sociais e de gênero. In Trabalho e cidadania ativa para as mulheres. Caderno da Coordenação Especial da Mulher: São Paulo, 2003.

[14] Mulheres no trabalho bancário: difusão, tecnologia, qualificação e relação de gênero. São Paulo: EDUSP-FAPESP, 1998, p. 216.

[15] É a lição elucidada pela Ministra do Superior Tribunal de Justiça (STJ), Eliana Calmon Alves em seu texto A ética e as mulheres de carreira jurídica na sociedade contemporânea. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/1869>. Acesso em: 2 de dezembro de 2017

[16] É a lição elucidada pela Ministra do Superior Tribunal de Justiça (STJ), Eliana Calmon Alves em seu texto A ética e as mulheres de carreira jurídica na sociedade contemporânea. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/1869>. Acesso em: 2 de dezembro de 2017

[17] Conforme dados disponíveis em: www.stf.gov.br, acesso em: 2 de dezembro de 2017 é importante destacar que a Ministra se formou pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Em 1973 foi aprovada em concurso público para o cargo de Procurador da República. Em 22 de março de 1989, foi nomeada para compor o Tribunal Regional Federal da 4ª Região, pelo quinto constitucional. Em maio de 1997, foi eleita para exercer o cargo de Presidente do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 1997-99.

Por decreto de 23 de novembro de 2000 foi nomeada para exercer o cargo de Ministra do Supremo Tribunal Federal. Tomou posse em 14 de dezembro de 2000, tornando-se a primeira mulher a integrar a Suprema Corte do Brasil desde a sua criação. Eleita por seus pares, empossou-se no cargo de Vice presidente do Supremo Tribunal Federal, em 3 de junho de 2004, e também eleita por seus pares, empossou-se no cargo de Presidente do Supremo Tribunal Federal em 27 de abril de 2006, para o biênio de 2006-2008.

[18] GLEZER, Isabelle. O teto de vidro na advocacia brasileira. Disponível em: <https://www.jota.info/colunas/mulheres/o-teto-de-vidro-da-advocacia-brasileira-29112016>. Acesso em: 26 de dezembro de 2017.

[19] LOMBARDI, Maria Rosa. Carreiras de engenheira em pesquisas científicas e tecnológicas: conquistas e desafios. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v41n144/v41n144a13.pdf>. Acesso em 05 de janeiro de 2018.

[20] MORAES, Eunice Léa de. A política de promoção da igualdade de gênero e a relação de trabalho. In Igualdade de gênero e Raça no trabalho: avanços e desafios. Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2010. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf. Acesso em: 02 de novembro de 2017.

[21] BELLE, Françoise. Executivas: quais as diferenças nas diferenças? In CHANLAT, Jean François. (Coord.). O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993, v. 2, p. 195-229.

[22] ABRAMO. Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado brasileiro. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020. Acesso em: 8 de janeiro de 2018.

[23] FONTOURA. Natália de Oliveira. GONZALEZ. Roberto. Aumento na participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?. Disponível em: http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/05_NT_Aumento.pdf. Acesso em 24 de dezembro de 2017.

[24] NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas. Autores Associados, 2004, p. 36.

[25] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/default_rend_medio.shtm. Acesso em 02 de janeiro de 2018.

[26] ABRAMO, Laís. Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres na América Latina. OIT Brasil: 2005. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/questionando_um_mito_274.pdf. Acesso em 15 de dezembro de 2017.

[27] FONTOURA, Natália. REZENDE, Marcela Torres. MOSTAFA. Josefa. LOBATO. Ana Laura. Retrato das Desigualdades de gênero e raça- 1995 a 2015. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>. Acesso em: 12 de janeiro de 2018.

[28] ABRAMO, Laís. Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres na América Latina. OIT Brasil: 2005. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/questionando_um_mito_274.pdf. Acesso em 15 de dezembro de 2017.

[29] ABRAMO, Laís. Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres na América Latina. OIT Brasil: 2005. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/questionando_um_mito_274.pdf. Acesso em 15 de dezembro de 2017. AVILA. Maria Betânia. O tempo e o trabalho das Mulheres In Um debate crítico a partir do feminismo – reestruturação produtiva, reprodução e gênero. São Paulo: CUT, 2002, P. 37-38.

[30] AVILA. Maria Betânia. O tempo e o trabalho das Mulheres In Um debate crítico a partir do feminismo – reestruturação produtiva, reprodução e gênero. São Paulo: CUT, 2002, P. 37-38.

[31] CISNE, Mirla. Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social. 1ª ed. São Paulo. Outras Expressões, 2012, p. 110.

[32] Anuário Estatístico da Previdência Social do ano de 2015. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>. Acesso em: 10 de janeiro de 2018.

[33] ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan. Por uma efetiva construção da igualdade de gênero no ordenamento jurídico brasileiro: análise necessária revisão do tratamento diferenciado à mulher nas aposentadorias por idade e por tempo de contribuição na Constituição Federal de 1988. São Paulo: PUC-SP, 2010. Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2010, p. 119.

[34] Embora o número de aposentadas seja superior em relação ao número de aposentados, é notório que esse quadro se inverte nas faixas salariais mais altas. Desse modo, o benefício da aposentadoria é fundamental à subsistência das mulheres sujeitas a salários menos elevados. Anuário Estatístico da Previdência Social do ano de 2015. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>. Acesso em: 10 de janeiro de 2018.

[35] KIMLICKA, Will. Filosofia Política contemporânea: uma introdução. Trad. Luís Carlos Borges e Marilene Pinto Michael. São Paulo: Martins Fontes, 2006, p. 308-9

[36] MESA-LAGO, Carmelo. Averting the old age crisis – Policies to protect the old and promote the growth. New Yourk. Oxford University Press. 1995. Disponível em: http://documents.worldbank.org/curated/en/539411468739501292/104504322_20041117180511/additional/multi-page.pdf. Acesso em 5 de janeiro de 2018.

Palavras Chaves

1. Mulher – 2. Aposentadoria – 3. Critérios diferenciados – 4. Igualdade de gênero – 5. Dignidade da pessoa humana – 6. equidade.

Post navigation