

A QUESTÃO PREVIDENCIÁRIA: SIMULAÇÕES QUANTO À IGUALDADE DE GÊNERO. VANTAGEM PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL E DESVANTAGEM PARA A MULHER.

Autores: Fernanda Fonseca Félix<sup>1</sup>  
Co-autores: Luana Junqueira Dias Myrrha<sup>2</sup>  
Cristiane Silva Côrrea<sup>3</sup>

---

**Palavra-chave:** Previdência Social; Desigualdade de gênero; Mercado de trabalho; Afazeres domésticos

<sup>1</sup>Mestranda em Demografia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal-RN, Brasil ([fernanda\\_ajulia@hotmail.com](mailto:fernanda_ajulia@hotmail.com)).

<sup>2</sup> Professora do Departamento de Demografia e Ciências Atuariais, Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal-RN, Brasil ([luana@ccet.ufrn.br](mailto:luana@ccet.ufrn.br)).

<sup>3</sup>Professora do Departamento de Demografia e Ciências Atuariais, Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal-RN, Brasil ([criscorre@ccet.ufrn.br](mailto:criscorre@ccet.ufrn.br)).

\*Agradeço em particular ao mestrando Paulo Ricardo Bezerra Vitor pelas colaborações ao trabalho.

\*\*Trabalho apresentado no VII Congreso de la Asociación Latino Americana de Población e XX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, realizado em Foz do Iguaçu/PR – Brasil, de 17 a 22 de outubro de 2016.

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente, a Previdência Social brasileira se apresenta deficitária e os impactos das mudanças demográficas no seu sistema de financiamento vêm sendo pauta de discussões, principalmente no cenário político. O processo de envelhecimento populacional é um fenômeno presente em diversos países do mundo, inclusive no Brasil, como consequência do declínio dos níveis de fecundidade e mortalidade (WONG; CARVALHO, 2006). A progressiva redução da população em idade ativa e o aumento da população idosa se apresentam como desafios para o sistema de seguridade social brasileiro, pois tendem a elevar os gastos com a saúde, assistência social e previdência social.

A Previdência Social é composta por dois regimes básicos obrigatórios: o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), e pelo Regime de Previdência Privada, que é facultativo. O RGPS assegura os trabalhadores da iniciativa privada, do meio rural e urbano; o RPPS destina-se aos servidores do setor público das três esferas e cada ente federativo pode ter o seu RPPS; e o Regime de Previdência Privada, tem caráter complementar, sendo administrado de forma autônoma à Previdência Social (BRASIL, 1988).

O RGPS é o mais amplo, pois é único e assegura a maioria dos trabalhadores brasileiros. As aposentadorias programadas que representam a maioria dos benefícios previdenciários do RGPS são financiadas por meio do sistema de repartição simples, que prevê a colaboração intergeracional, em que as contribuições dos trabalhadores ativos sustentam os benefícios dos inativos. É um sistema de solidariedade no qual é importante haver o equilíbrio entre as contribuições realizadas e os benefícios pagos. Devido ao envelhecimento populacional, o número de indivíduos que contribuem para o sistema vem caindo em relação ao de beneficiários. Em 2010, a população total no Brasil tinha 9,2 indivíduos em faixa etária ativa para cada inativo. A previsão é que em 2030 serão apenas 3,4 ativos para um inativo (GIAMBIAGI; TAFNER, 2010).

Outra importante mudança demográfica que impacta nas despesas previdenciárias é a elevação da expectativa de vida depois dos 60 anos, que alonga o período de gozo do benefício por parte dos aposentados e pensionistas, principalmente para as mulheres. Giambiagi e Tafner (2010) relatam que, em 2008, segundo as tábuas de mortalidade do IBGE, os homens recebiam o seu benefício por 23 anos, e as mulheres recebiam por 29 anos, em média, considerando as aposentadorias por tempo de serviço. De acordo com esses autores,

esta diferença no tempo de gozo do benefício é consequência de dois fatores: o primeiro é que as mulheres podem se aposentar mais jovens, na medida em que o tempo de contribuição exigido para elas é cinco anos a menos do que para os homens; o segundo refere-se aos diferenciais na mortalidade, que faz com que as mulheres vivenciem uma maior expectativa de vida. Ou seja, elas se aposentam mais cedo por tempo de serviço, e sobrevivem por mais tempo. Em 2013, segundo dados do INSS, a idade média para aposentadoria por tempo de serviço era de 55,34 para os homens e 52,45 para as mulheres.

O bônus de 5 anos na concessão de benefício para as mulheres em relação aos homens é justificado pelas desigualdades de gênero presentes no país. Historicamente, o tempo que as mulheres gastam para desempenhar os trabalhos domésticos e o cuidado com os filhos e a família é bem mais elevado do que o tempo gasto pelos homens (MARRI, 2009). Com a intenção de compensar o desequilíbrio entre os sexos no trabalho doméstico e a dupla jornada feminina, a Previdência Social propõem regras mais benevolentes para as mulheres e outros grupos considerados mais vulneráveis economicamente.

O Governo do Presidente Interino Michel Temer, em 2016, apresenta como uma de suas propostas de reforma previdenciária, a igualdade das regras de concessão de benefícios para homens e mulheres. Giambiagi e Tafner (2010) defendem que igualdade da idade de aposentadoria entre homens e mulheres seria uma reforma adequada para o Brasil. Os autores evidenciam que em vários países essa igualdade já acontece e consideram que, no contexto brasileiro, essa reforma seria adequada já que o aumento da expectativa de sobrevivência ao se aposentar, principalmente para as mulheres, impacta significativamente no equilíbrio previdenciário.

Em contra partida, Marriet *al*(2011) explicam que, embora as conquistas femininas em relação à igualdade de gênero tenham avançado nas últimas décadas, ainda existem desigualdades quanto aos diferenciais de salários e ao tempo dedicado ao trabalho doméstico. Mesmo que, atualmente, o trabalho esteja mais compartilhado, a mulher permanece como a responsável pela criação dos filhos, cuidado dos parentes idosos e do lar, fato que as afastam do trabalho, direcionando-as a empregos de pior qualidade, que proporcionam redução de jornada de trabalho e menor proteção previdenciária.

Corrêa *et al*(2016), contribui para essa discussão ao evidenciar que, no Brasil, os idosos que possuem mais filhas tem maior atenção e cuidado, pois as mulheres são as

principais cuidadoras familiares, fato que as afasta do mercado do trabalho. Portanto, se a Constituição Federal de 1988 prevê que o Estado deve garantir creche para as crianças e garantir o bem-estar dos idosos, o bônus previdenciário para o sexo feminino também pode ser considerado como uma forma de compensar o papel social que a mulher exerce no cuidado dos filhos e cuidado dos pais idosos.

Países que adotam o critério de equidade de aposentadorias têm políticas muito fortes de igualdade de gênero, que visam menores diferenças entre salários por sexo e até licenças maternidade que podem ser divididas entre os pais (HAKKERT, 2014). Apesar de, recentemente no Brasil, as questões relacionadas à igualdade de gênero serem muito discutidas e propagadas para que as mulheres tenham o mesmo acesso e direitos dos homens, e da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda recebem menores salários e ocupam cargos menos qualificados. Segundo estudo divulgado pela Organização para Cooperação do Desenvolvimento Econômico (OCDE), em 2013 as mulheres brasileiras ocupadas com ensino superior completo recebiam, em média, 38% a menos que os homens com o mesmo nível de instrução.

O estudo de Melo (2016) aponta que outro fator que afeta o financiamento do sistema previdenciário são as características do mercado de trabalho, pois o mercado brasileiro possui desempregados, trabalhadores autônomos e trabalhadores remunerados sem carteira assinada e, com esta parte da população fora das contribuições previdenciárias, se torna mais difícil aumentar a receita da Previdência Social. O autor destaca, inclusive, a população que está fora do mercado de trabalho, dita como economicamente não ativa, e a menor participação das mulheres no mercado de trabalho se comparada com a dos homens, diminuindo ainda mais o financiamento da previdência. Os trabalhadores sem carteira assinada e os desempregados são desprotegidos perante as leis trabalhistas e sem garantias de uma aposentadoria futura, o que pode sobrecarregar a Assistência Social. Geralmente estes trabalhadores informais são de famílias de baixa renda, que não tem condição fornecer o sustento ao idoso (ULYSSEA, 2006; DUTRA; FÍGOLI, 2008).

Portanto, nesse contexto, a pergunta que permanece é: a igualdade das regras previdenciárias para os homens e mulheres é de fato uma reforma adequada para a realidade brasileira? Essa reforma parece contribuir para minimizar o déficit previdenciário no Brasil, mas pode agravar ainda mais as desigualdades vivenciadas pelas mulheres. Dessa forma, o presente trabalho pretende discutir as desigualdades de gênero relacionadas ao trabalho no

Brasil, com o objetivo de estimar quantos anos de contribuição as mulheres teriam a mais que os homens, se o tempo dedicado aos afazeres domésticos fosse incluído no tempo de trabalho contabilizado pelo sistema de previdência social.

## **2. CONTEXTO HISTÓRICO: SISTEMAS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL E AS REFORMAS PREVIDENCIÁRIAS**

Grande parte dos países do mundo tem sua Constituição baseada na ideologia do Bem Estar Social denominado Welfare State. Seu conceito deriva da promoção das políticas sociais por parte do Estado devido à pressão das demandas sociais. Para T. H. Marshall (1950) citado por Esping-Andersen (1991), quando os direitos sociais são invioláveis e ganham status de garantias fundamentais, o Estado tem o dever de garantir os direitos sociais para a população, a fim de promover o bem estar da sociedade e, neste processo, “as atividades estatais se entrelaçam com o papel do mercado e da família em termos de provisão social” (ESPING-ANDERSEN,1991). Pelo entendimento de Esping-Andersen, o Estado precisa da relação com o mercado privado e da ajuda familiar para conseguir garantir os serviços sociais.

As políticas sociais desenvolvidas para uma melhor qualidade de vida para a população abrangem de uma forma geral, a saúde, a educação, a habitação, a assistência social, e a previdência social (DRAIBE, 1993). Em países desenvolvidos o Welfare State conseguiu ter uma abrangência maior da população, atingindo a maioria das classes sociais e uma maior redistribuição de renda entre elas. No Brasil, o sistema de proteção social é considerado deficiente se comparado com estes países (GOMES, 2006). Apesar disso, o sistema de seguridade social brasileiro está inserido nas políticas sociais que estão incluídas no Bem Estar Social e é marcado pela universalidade do acesso e a expansão da cobertura a todos (DRAIBE, 1993). A Seguridade Social está dividida nas áreas da Saúde, Assistência Social (caráter não contributivo) e a Previdência Social (caráter contributivo). A assistência social visa atender a quem necessitar, independente de contribuição previdenciária (BRASIL, 1988). O sistema da Previdência Social no Brasil, de caráter contributivo, tem como um dos seus ideais a finalidade de garantir à população idosa um rendimento na velhice. Por isso, é importante que a Previdência Social tenha um elevado grau de cobertura para proteger os idosos da linha da pobreza, garantindo-lhes seu próprio sustento, quando reduzem consideravelmente a sua capacidade laborativa para gerar sua própria renda (DUTRA; FÍGOLI, 2008). Além disso, a previdência pública também tem o papel de equilibrar a distribuição de renda dos países (DUTRA; FÍGOLI, 2008).

Na Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, o direito a aposentadoria se tornou um direito constitucional. Seu artigo 201º descreve estes direitos e registra a diferença da aposentadoria para as mulheres em relação aos homens, tanto para os trabalhadores urbanos, como os rurais, e professores. A Constituição Federal representa ainda, o grande marco na conquista dos direitos dos trabalhadores e também para as mulheres.

Até a promulgação da Constituição Federal de 1988, o perfil demográfico da população brasileira ainda era adequado para o sistema de financiamento de repartição simples, uma vez que a população vinha se mantendo com uma estrutura etária jovem (WONG; CARVALHO, 2006). Em 1998, quando os efeitos do declínio da fecundidade e da mortalidade na estrutura etária brasileira já eram visíveis, realizou-se a primeira reforma da previdência que tentou corrigir o efeito das mudanças da estrutura demográfica brasileira sobre as contas previdenciárias. A Emenda Constitucional nº20 de 1998, atingiu principalmente os trabalhadores do funcionalismo público, que abrange o sistema do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). Ela determinou a idade mínima para concessão da aposentadoria no RPPS de 53 anos para homens e 48 anos para mulheres que já tivessem ingressado no serviço público, e de 60 anos para os homens e 55 anos para as mulheres para os que ainda entrariam no sistema RPPS, como forma de diminuir os benefícios de aposentadorias em idade ainda consideradas produtivas (GIAMBIAGI; TAFNER, 2010; MARRI, 2009).

Em 26 de novembro de 1999 outra reforma do governo FHC foi aprovada, a Lei 9.876, que criou o Fator Previdenciário no cálculo das aposentadorias, para os trabalhadores do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). O fator se tornou uma forma de correção atuarial dos cálculos dos benefícios por incluir, na fórmula para o cálculo da aposentadoria, a expectativa de vida e o tempo de contribuição, reduzindo assim, os valores dos rendimentos para as aposentadorias precoces (MARRI, 2009). O fator previdenciário considerou em sua expressão o uso da tábua de vida de ambos os sexos, igualando a expectativa da sobrevida entre os sexos, e considerou também o bônus de 5 anos no tempo de contribuição para as mulheres, de acordo com o pressuposto constitucional, mas reduzindo os efeitos das diferenças de gênero nas aposentadorias.

Acompanhando a evolução das reformas da previdência social brasileira, a reforma seguinte aconteceu foi no governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2003, sendo mais penosa para os servidores públicos, pois cancelou a regra de transição para os servidores

da ativa. Cada ano adicional trabalhado por tempo de contribuição (35 anos para homens e 30 anos para as mulheres) corresponde à redução de um ano das idades fixadas de aposentadoria (60 para homens e 55 para mulheres). Outro ponto importante da reforma foi a criação de um teto para recebimento do benefício do INSS, e uma taxa adicional para os servidores públicos aposentados, para aqueles cujo o benefício excedesse o teto da aposentadoria do INSS.

Recentemente, em 2015, a medida provisória nº676/2015 reformulou as regras dos benefícios previdenciários, e o trabalhador pode optar pelo fator previdenciário ou pela nova regra chamada de regra progressiva 85/95. A medida provisória foi convertida na lei nº 13.183, de 04 de novembro de 2015. Na nova regra, se a soma da idade com o tempo de contribuição da trabalhadora atingir 85 pontos e do trabalhador atingir 95, o benefício da aposentadoria será o valor integral da média dos 80% maiores salários de contribuição desde a estabilização da moeda de 1994. A partir de 30/12/2018 a regra progressiva será aumentada em 1 ponto a cada 2 anos, até atingir o limite de 90 pontos para as mulheres e 100 pontos para os homens.

Atualmente, o governo de Temer propõe uma reforma previdenciária que inclui a igualdade entre os sexos nas regras previdenciárias para concessão de aposentadorias, além de mudanças entre outros benefícios previdenciários, com a aplicação da idade mínima de se aposentar de 65 anos para homens e mulheres. Nas regras de concessão dos benefícios hoje às mulheres podem se aposentar com o 30 anos de contribuição e os homens 35 (aplicando a regra progressiva de 85/95), e a aposentadoria por idade é de 60 anos para as mulheres e 65 para os homens, para trabalhadores urbanos. Além das regras diferenciadas para professores e trabalhadores rurais.

Alguns trabalhos evidenciam o impacto das possíveis reformas na renda das pessoas. Wajnman e Marri (2011) apresentaram um trabalho no qual simularam, a partir dos dados da PNAD de 2006, mudanças nas regras de acesso para concessão aos benefícios: I - a igualdade entre os sexos no tempo de contribuição, aumentando o tempo de contribuição das mulheres para 35 anos; II - aumento da idade mínima de aposentadoria por idade para as mulheres de 60 para 63 anos; III - adoção da idade mínima de 61 anos para aposentadorias por tempo de contribuição para as mulheres; IV - redução no valor das pensões de 100% para 80%, dependendo do número de filhos menores de 21 anos; V - impedimento de acumular benefícios de aposentadoria e pensão, sendo obrigatória a escolha entre a maior renda entre os dois benefícios (para ambos os sexos); VI - adoção da idade

mínima de 65 anos, para aposentadoria por tempo de contribuição dos homens. Os resultados obtidos mostraram, por um lado, a alteração nas rendas dos beneficiários quanto à redução das despesas previdenciárias, e o aumento da arrecadação. No impacto sobre a renda dos idosos, o corte do duplo benefício resultaria em uma redução de 34% sobre o rendimento das mulheres, e 31,5% de redução para os homens. Nas simulações em que mudariam as regras referentes à aposentadoria das mulheres, apenas, a renda das mulheres se reduziria entre 18,7% e 15,3%. Em todas as simulações, as mulheres seriam as mais penalizadas, pois teriam a renda mais afetada (WAJNMAN; MARRI, 2011).

Em resumo, o trabalho de Wajnman e Marri (2011) mostra que as mulheres são as mais afetadas com as possíveis reformas, e um sistema previdenciário atuarial e justo entre os sexos seria possível se for atingida a “igualdade de atuação e remuneração de homens e mulheres no mercado de trabalho”. Uma reforma na Previdência que não leve em consideração as diferenças salariais entre os gêneros “aumentara a disparidade de renda entre os sexos na velhice, com maior perda para as mulheres”.

As recentes propostas de reformas previdenciárias não têm demonstrado essa preocupação. Pelo contrário, elas têm como objetivo principal a redução dos gastos previdenciários, sendo sempre punitivas à população, conforme Melo (2016) relata. O sistema tributário brasileiro recai principalmente sobre a população de menor renda, mais dependente da renda de aposentadoria, pois a classe alta consegue proteger seu patrimônio com as leis tributárias de Imposto de Renda, além da prioridade do governo quanto ao pagamento de juros da dívida pública, que, segundo o governo, geram a necessidade do ajuste fiscal e com isto “torna injusto as propostas de mudanças nas regras e benefícios da Seguridade” (MELO, 2016, p. 9). Novas propostas para alteração das regras previdenciárias são discutidas para tentar equilibrar o sistema, segundo o Estado (GIAMBIAGI; TAFNER, 2010). E uma das propostas em pauta é a igualdade das regras de concessão de benefício entre as mulheres e os homens.

### **3. AS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E NO TRABALHO REPRODUTIVO (AFAZERES DOMÉSTICOS)**

A histórica desigualdade de gênero no mercado de trabalho está presente em diversos países do mundo. De acordo com o Relatório das Diferenças de Gênero, divulgado pelo Fórum Econômico Mundial em 2014, os países com maior igualdade de gênero são os países nórdicos da Europa: a Islândia, a Finlândia, a Noruega, a Suécia e a Dinamarca. Segundo o



relatório, a Finlândia, a Islândia e a Suécia são países que têm as menores diferenças entre homens e mulheres em gasto por dia no trabalho não remunerado, a maior participação das mulheres em conselhos de empresas, maior participação das mulheres em cargos políticos, e a maiores coberturas de maternidade. A Dinamarca foi citada como o país onde as mulheres ganham mais que os homens. Os países com maiores desigualdades de gênero estão associados ao enfrentamento de algum tipo de conflito, como no norte da África e no Oriente Médio. Na América Latina, a Nicarágua e o Equador são os países que conseguiram melhores resultados no avanço do hiato de gênero.

A busca pela legitimidade feminina e seus direitos na aposentadoria tem uma longa jornada. O estudo de Calasanti (1993) discutiu a relação entre gênero e aposentadoria na história dos Estados Unidos entre as décadas de 1980 e 1990, e evidenciou que foi através dos movimentos feministas sociais que as mulheres conseguiram o direito à aposentadoria. Sua pesquisa revelou que a situação de mulher aposentada era um termo novo para sociedade, pois as mulheres ainda eram associadas ao cuidado da família, sem a concepção de trabalho remunerado. O feminismo socialista conseguiu reformular novos conceitos na reforma previdenciária para a época e torná-la mais inclusiva.

No Brasil, as desigualdades começaram a serem rompidas a partir do direito ao voto das mulheres em 1945. A Carta das Mulheres aos Constituintes de 1987, que reuniu diversas solicitações para reduzir as desigualdades sociais vivenciadas pelas mulheres, também representou um marco nas conquistas femininas do Brasil. Parte significativa dessas solicitações foi inserida na Constituição de 1988, que garantiu legalmente vários direitos às mulheres: a proteção à maternidade com licença de 120 dias, criação da licença paternidade, direito a creche aos filhos, e 5 anos a menos para concessão de aposentadorias, entre outros.

De acordo com Bruschini (1994), “uma das mais marcantes transformações sociais ocorridas no país” foi o aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro nas décadas 1970 e 1980. De acordo com os dados da PNAD de 2013, a taxa de atividade feminina era de 54,6%, enquanto para os homens foi de 77,3%. Ao se comparar com dados do Censo de 1980, a taxa de atividade das mulheres passou de 26,6% em 1980, para 54,6% em 2013, e para os homens de 72,40% em 1980, para 77,3% em 2013. Contudo, historicamente, as mulheres foram influenciadas pela sociedade, pela família, pela escola, que as orientavam para ocupações consideradas femininas, que permitiriam conciliar carreira com o cuidado da família e os trabalhos domésticos (BRUSCHINI, 1994). Nesse sentido, as mulheres se

encaixavam em trabalhos que exigiam um menor grau de instrução e ofereciam salários mais baixos.

A segregação sexual do trabalho, definindo o que é trabalho para mulheres e o que é trabalho para os homens, forma uma espécie de separação que delimita os espaços, diferenciados entre grupos sociais e gêneros a partir de atributos pessoais (OLIVEIRA, 2001). O trabalho remunerado, que está relacionado às atividades no mercado de trabalho, “atividade mercantil”, foram sempre associados aos homens. Já o trabalho reprodutivo, dito como o que não gera renda, relacionado aos afazeres domésticos e cuidado com a família, sempre foram associados às mulheres (MELO; CASTILHO, 2009).

Vários autores relatam que o trabalho dedicado aos afazeres domésticos é fundamental para o bem-estar da sociedade, e deveria ser reconhecido pelo Estado, a sociedade e o mercado, mas passa despercebido e acaba se tornando invisível. (BRUSCHINI, 2007; MELO; CASTILHO, 2009).

Segundo Correa e Alves (2009), os afazeres domésticos correspondem aos trabalhos realizados no interior dos lares, não remunerados. As pessoas que se dedicam exclusivamente a estes afazeres não são consideradas como economicamente ativas, segundo os autores.

A partir dos dados produzidos pela PNAD de 2006, Melo et al (2007) conseguiram estimar o valor econômico do trabalho dito como reprodutivo nos domicílios brasileiros, e atribuíram aos afazeres domésticos por membros da família sem remuneração, a renda média por hora de um trabalhador doméstico remunerado. Por um dos métodos de cálculo adotados pelos autores, o valor estimado da renda anual dos afazeres domésticos em 2006 significaria acrescentar 10,3% ao PIB, um valor nada insignificante. Portanto, é importante considerar o trabalho doméstico, não como uma inatividade econômica, mas um trabalho não remunerado (BRUSCHINI, 2006).

No mesmo trabalho, Melo et al (2007) analisam o perfil da população ocupada e inativa no Brasil que se declara realizar afazeres domésticos, a partir dos dados da PNAD de 2005. Na amostra da população ocupada, 68% realizam tarefas domésticas. Na divisão por sexo, as mulheres dedicavam um total de 20,8 horas e os homens 9,1 horas semanais aos afazeres domésticos. Além disso, 91% das mulheres ocupadas declarou realizar afazeres domésticos, enquanto apenas 51% dos homens o faz; no total de horas, diferenças que evidenciam o acúmulo de dupla jornada feminina.

Quanto os diferenciais por escolaridade, a pesquisa mostrou que quanto maior o nível de instrução menor será a dedicação da mulher nas atividades domésticas. As mulheres com 1 a 3 anos de estudo dedicavam 24,43 horas semanais, enquanto os homens com mesma escolaridade dedicavam 10,28 horas. Já as mulheres com 12 anos de estudos ou mais dedicavam 16,02 horas semanais, e os homens com este nível escolar 7,53 horas.

O trabalho de Alves e Corrêa (2009) citando Barros (2009), a partir de dados da PNAD 2006, evidenciou que “a divisão do tempo entre trabalho remunerado e trabalho reprodutivo depende também do tipo de família e da presença de filhos”. A pesquisa mostra que, numa família que possuem dupla renda (homem e mulher remunerados), quanto maior o número de filhos menor é a participação do homem nos afazeres domésticos; em contra partida, aumenta o número de horas dedicadas ao trabalho reprodutivo pela mulher. Dos casais que não possuíam filhos, os homens dedicavam 9,36 horas aos afazeres domésticos e as mulheres 20,12 horas semanais. Quanto aos casais que possuíam um filho, os homens dedicavam 10,01 horas semanais, e as mulheres 25,24 horas. Para famílias que possuíam três filhos as mulheres dedicavam 29,71 horas semanais em atividades domésticas.

A divisão sexual do trabalho doméstico para as mulheres e o trabalho extra doméstico para os homens diminuiu nas últimas décadas, mas o efeito da distribuição desigual entre os sexos e a não valorização do trabalho doméstico, ainda faz com que as mulheres enfrentem uma situação de sobrecarga no número total de horas que trabalham em relação aos homens. Para tentar conciliar os dois tipos de trabalhos, ocorre a precarização do trabalho extra doméstico feminino, principalmente das mulheres casadas e com filhos, as quais apresentam uma maior participação nas atividades não remuneradas e sem proteção trabalhistas, devido à necessidade de rendimentos adicionais para a família. Segundo Oliveira (2001), as mulheres casadas e com filhos preferem as formas de trabalhos por conta própria na medida em que conseguem compatibilizar seus papéis no trabalho remunerado e no trabalho dedicado aos afazeres domésticos.

Como consequência da histórica desigualdade de gênero no Brasil, as mulheres se ocupam com maior frequência em postos ligados à prestação de serviços, como o trabalho doméstico, serviço social, saúde e alimentação (MARRI, 2009, p.34, citando BARROS ET AL, 2001; LEME; WAJNMAM, 2001; WAJNMAN, 2006). Wajnman (2006) mostra, a partir dos dados da PNAD de 2003, que as mulheres estavam em posições de trabalho assalariado piores em relação aos homens. Elas se concentravam em atividades de prestação de serviços,

ligados a atividade doméstica e atividades sem remuneração. Nesses tipos de atividades não há remuneração ou os salários são menores em comparação com outros grupos de ocupações, considerados trabalhos precários que não garantem proteção à mulher quanto às leis trabalhistas. Essa realidade explica parte das diferenças salariais entre as mulheres e os homens ao longo da vida laboral.

Contudo, a diferença não ocorre apenas porque elas assumem trabalhos mais precários. De acordo com o relatório “O Progresso das Mulheres no Mundo”, divulgado pela ONU em 2015, as mulheres recebem remuneração menor que a dos homens, mesmo quando desempenham o mesmo tipo de trabalho, em todas as regiões do planeta. Ademais, os salários das mulheres são 24% inferior ao dos homens na média mundial e 19% inferior na América Latina. No Brasil, segundo dados da PNAD de 2013, as mulheres recebiam 73,5% dos rendimentos do trabalho dos homens, diferencial que vem se reduzindo paulatinamente no tempo. Em 1981 as mulheres recebiam em média 68% dos rendimentos masculinos no Brasil, ou seja 32% a menos (LAVINAS et al, 2005).

A ajuda para promoção da autonomia feminina, depende de uma sociedade que prevê políticas de proteção à família capazes de diminuir a sobrecarga feminina e as desigualdades de gênero. Quanto às políticas de proteção à família, é importante mencionar o relatório de Hakkert (2014) para as Nações Unidas, que apresentou algumas políticas favoráveis à família que ajudaram a recuperar não só a fecundidade, mas também diminuíram as desigualdades de gênero em alguns países. Na Suécia, foram introduzidas regras trabalhistas que facilitam a conciliação entre o trabalho com a educação dos filhos e a participação no mercado de trabalho, o que vem promovendo a igualdade de gênero. A proposta foi à redução da carga horária para período parcial até que os filhos atinjam oito anos, e esta política é igualitária para ambos os sexos, podendo ser dividida em tempo igual tanto para a mãe quanto para o pai. Na França o governo colocou creches públicas aos arredores das estações de metrô para facilitar a vida das mães trabalhadoras.

#### **4. DADOS E MÉTODOS**

Neste trabalho utilizou-se, como fonte de dados, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) no ano de 2014. Esse ano foi escolhido para análise porque é a publicação mais recente disponível da pesquisa. A pesquisa amostral é feita nos domicílios brasileiros anualmente e tem a finalidade de produzir informações quanto às características socioeconômicas e demográficas da população, com informações que representam o Brasil, os Estados e as nove Regiões

Metropolitanas. Desde o ano de 2001, a PNAD pesquisa o número de horas dedicadas aos afazeres domésticos por sexo e outras características. A PNAD considera como atividades relacionadas aos afazeres domésticos realizados no domicílio de residência, as tarefas (que não se enquadravam no conceito de trabalho) de: arrumar ou limpar toda ou parte da moradia; cozinhar ou preparar alimentos, passar roupa, lavar roupa ou louça, utilizando, ou não, aparelhos eletrodomésticos para executar estas tarefas para si ou para outro(s) morador(es); orientar ou dirigir trabalhadores domésticos na execução das tarefas domésticas; cuidar de filhos ou menores moradores; limpar o quintal ou terreno que circunda a residência.

A partir deste dados estimou-se o tempo gasto pelas mulheres e pelos homens no trabalho remunerado e no trabalho reprodutivo (afazeres domésticos). Ou seja, quantos anos de trabalho as mulheres teriam a mais que os homens, se o tempo dedicado aos afazeres domésticos fosse incluído no tempo de trabalho contabilizado pelo sistema de previdência social. Para tanto, selecionou-se os indivíduos que estavam no mercado de trabalho na semana de referência e foram realizadas as seguintes etapas:

I – estimou-se o carga horária semanal média destinada ao trabalho remunerado para homens e para mulheres,  $h_H$  e  $h_M$ , respectivamente;

II – estimou-se o custo da hora trabalhada no trabalho remunerado por sexo. Se estivéssemos em uma situação de equidade de gênero, a hora de trabalho da mulher  $h_M$  seria tão valorizada quanto a hora de trabalho do homem  $h_H$ , de forma que o salário dos dois seria igual caso os dois trabalhassem uma mesma quantidade de horas. Dessa forma,  $\$h_M^{=gen} \cdot h_M = \$h_H^{=gen} \cdot h_H$  e  $h_M = \$h_H^{=gen} \cdot h_H / \$h_M^{=gen}$ . Contudo, a situação real não é de igualdade de gênero e o trabalho da mulher é desvalorizado em relação ao do homem. Para eliminar o efeito da desigualdade de gênero, cada hora do trabalho da mulher deveria corresponder a  $\$h_H / \$h_M$  da hora do trabalho do homem. Diante disso, ajustou-se o tempo da mulher no mercado de trabalho de forma que o tempo de trabalho da mulher na igualdade de gênero no mercado de trabalho é igual a  $h_M^{=gen} = \$h_H \cdot h_M / \$h_M$ .

III – estimou-se a média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos homens e para mulheres,  $a_H$  e  $a_M$ , respectivamente;

IV – estimou-se a carga horária semanal trabalhada total  $h^T$ , somando o tempo gasto com o trabalho remunerado ao tempo dedicado aos afazeres domésticos, para cada sexo, de forma que  $h^T = h + a$ . Para as mulheres levou-se em consideração o ajuste da carga horária de trabalho remunerado para se ter o mesmo valor pago por hora dos homens, conforme a etapa III;

V – transformou-se carga horária semanal trabalhada total, estimada em horas semanais, em anos, multiplicando-se o primeiro resultado por 48 (4 semanas ao mês, 12 meses ao ano). Estimou-se o tempo total de horas trabalhadas até a aposentadoria, ou seja, o tempo em horas trabalhadas pelos homens por 35 anos, e pelas mulheres por 30 anos. Assumindo o tempo de trabalho masculino como sendo o padrão, estimou-se quantos anos as mulheres teriam de tempo de contribuição em relação aos homens, se contabilizados o trabalho remunerado e trabalhos dedicados aos afazeres domésticos.

## 5. RESULTADOS

No total da amostra da PNAD2014, como mostra a Tabela 1, 97.240 homens trabalhavam, taxa de ocupação de 65%, enquanto, entre as mulheres, 71.320 responderam que estavam trabalhando na semana de referência, o que representa 44% de taxa de ocupação. Nessa análise observar-se a maioria das mulheres encontram-se desocupadas, os motivos que levam a essa desocupação não foram levantados neste trabalho.

**Tabela 1 - Percentual de homens e de mulheres com trabalho remunerado e que se dedicaram a afazeres domésticos na semana de referência, e média de horas semanais em cada atividade, Brasil, 2014.**

Atividade		Homens	Mulheres
Trabalhando na semana de referência		65%	44%
Cuidavam dos afazeres domésticos		51%	88%
Média de horas semanais	Trabalho remunerado	41	35
	Afazeres domésticos	11	24
	Total	52	59
Rendimento médio mensal (R\$)		1.896,00	1.431,00
Rendimento médio por hora (R\$)		11,56	10,22
Média de horas semanais no trabalho remunerado na igualdade de gênero		41,00	39,59

Fonte: Microdados PNAD 2014, IBGE

Ademais, ainda conforme a Tabela 1, 88% das mulheres que trabalhavam fora também cuidavam dos afazeres domésticos, enquanto apenas 51% dos homens o fazia. Este resultado mostra, como evidenciado no trabalho de Melo et al (2007), que o trabalho doméstico no interior dos lares é predominantemente praticado pelas mulheres, evidenciando a dupla jornada feminina.

A Tabela 1 também apresenta a média da carga horária semanal, por sexo, por tipo de trabalho: no trabalho remunerado, e no dedicado aos afazeres domésticos. Observa-se que a carga horária semanal feminina é de 59 horas semanais, na junção do trabalho remunerado com os afazeres domésticos, sendo 24 horas semanais só na carga horária correspondente aos afazeres domésticos, enquanto os homens dedicam 11 horas aos afazeres domésticos, outra evidência que mostra a desigualdade entre os sexos na divisão do trabalho doméstico. No trabalho remunerado, a tabela mostra que os homens têm maior carga horária média semanal, 41 horas, enquanto as mulheres possuem uma média de 35 horas semanais. Uma possível explicação pode ser o fato de as mulheres procurarem empregos com carga horária reduzida para tentar conciliar com os afazeres trabalho remunerado com o cuidado da família.

Sobre a renda média mensal no trabalho remunerado, os resultados mostram que os homens ganhavam em média R\$ 1.896,00, e as mulheres ganhavam em média R\$ 1.431,00, o que representa 75,50% do rendimento médio dos homens. Neste contexto, os homens ganhavam R\$ 11,56 por hora trabalhada, enquanto as mulheres ganhavam R\$ 10,22 por hora de trabalho, uma diferença de 13,1%. Na impossibilidade de agregar este percentual ao salário das mulheres, este foi contabilizado em horas trabalhadas. Ou seja, a diferença salarial existente equivaleria a um aumento na carga horária feminina de 13,1%, indo de 35 horas semanais para 39,59 horas semanais, como apresenta a Tabela 1.

A Tabela 2 evidencia a carga horária por sexo por semana, mês e ano, considerando as horas trabalhadas no trabalho remunerado e nos afazeres domésticos. Como mostra a tabela, em um ano o tempo de trabalho das mulheres é 22,3% maior do que o dos homens. Portanto, se considerarmos para ambos a mesma regra de concessão de benefício, por exemplo, de 30 anos contribuição, e o tempo total de trabalho (remunerado e afazeres domésticos), o tempo de trabalho dos homens por 30 anos seria equivalente a 36,80 anos de trabalho para as mulheres (ou 74.880 horas de trabalho para os homens em contraposição a 91.555 horas de trabalho para as

mulheres). Se considerássemos 35 anos de contribuição dos homens, o tempo de trabalho das mulheres seria 42,80 anos (ou 87.360 horas de trabalho para os homens e 106.814 horas de trabalho para as mulheres). No primeiro exemplo as mulheres trabalham 6,8 anos a mais e no segundo 7,8 anos a mais que os homens.

**Tabela 2 - Média de horas trabalhadas em uma semana, em um ano e em 35 e 30 anos, para homens e mulheres, respectivamente, considerando trabalho remunerado e afazeres domésticos, Brasil, 2014.**

Tipo de trabalho	Homens				Mulheres			
	Semana	Ano	30 anos	35 anos	Semana	Ano	30 anos	35 anos
Remunerado	41	1.968	59.040	68.880	39,59*	1.900	57.000	66.500
Doméstico	11	528	15.840	18.480	24	1.152	34.560	40.320
Total	52	2.496	74.880	87.360	64	3.052	91.555	106.814

Fonte: Microdados PNAD 2014, IBGE

\* Corrigida o diferencial entre os salários

Dado que as mulheres trabalham, em média, 91.555 horas em 30 anos, e os homens trabalham 87.360 horas em 35 anos, em 30 anos as mulheres têm mais horas trabalhadas que os homens em 35 anos. Ou seja, o bônus previdenciário de 5 anos concedido para as mulheres ainda é insuficiente para compensar a dupla jornada feminina e os diferenciais salariais no mercado de trabalho experimentados ainda hoje. Se a mulher trabalha, em média, 22,3% mais que os homens, para cada ano de trabalho da mulher deveria corresponder a 1,22 anos de trabalho dos homens. Se os homens se aposentam após 35 anos de trabalho, a mulher poderia se aposentar após 28,7 ou 29 anos de trabalho.

## 6. CONCLUSÃO

O processo de envelhecimento populacional e a elevação da expectativa de vida depois dos 60 anos representam um desafio para o equilíbrio financeiro do seu sistema previdenciário brasileiro. Fomentar políticas que garantam o equilíbrio e a sustentabilidade da previdência é necessário, todavia é preciso ponderar as vantagens e desvantagens para o sistema e para os trabalhadores. Diante dessa conjuntura, o governo analisa propostas para alteração das regras previdenciárias, para tentar diminuir o déficit da Previdência. Uma proposta, que requer um estudo mais aprofundado, é igualar as regras de concessão de benefício para homens e mulheres, sob a justificativa de que em diversos países pelo mundo as regras de aposentadoria são iguais para ambos os sexos. Essa reforma evidentemente será



positiva para Previdência Social, uma vez que aumentará a receita e reduzirá as despesas. Contudo, as mulheres brasileiras ainda vivenciam significativas desigualdades no mercado de trabalho e na divisão do tempo dedicado aos afazeres domésticos. Salários menores, empregos mais precários e a jornada dupla das mulheres – conciliando o trabalho formal com cuidado familiar e doméstico – são fatores que explicam as atuais regras de aposentadoria mais amenas para as mulheres, compensando a condição social na qual a maioria passa. Portanto, essa reforma pode agravar as desigualdades de gênero da sociedade brasileira.

Neste contexto, o presente trabalho teve como o objetivo estimar quantos anos de contribuição as mulheres teriam a mais que os homens, se o tempo dedicado aos afazeres domésticos fosse incluído no tempo de trabalho contabilizado pelo sistema de previdência social. Os resultados evidenciaram que em 30 anos as mulheres têm mais horas trabalhadas que os homens em 35 anos e a cada ano a mulher trabalha, em média, 22,3% mais que os homens. Nesse contexto, se os homens se aposentam após 35 anos de trabalho, a mulher poderia se aposentar após 28,7 ou 29 anos de trabalho. Outra análise realizada demonstrou que se considerar para ambos a mesma regra de concessão de benefício, por exemplo de 30 anos contribuição, e o tempo total de trabalho (remunerado e fazeres domésticos), o tempo de trabalho dos homens por 30 anos seria equivalente a 36,80 anos de trabalho para as mulheres. Se fosse 35 anos de contribuição dos homens, o tempo de trabalho das mulheres seria 42,80 anos. O bônus previdenciário de 5 anos concedido para as mulheres ainda é insuficiente para compensar a dupla jornada feminina e os diferenciais salariais no mercado de trabalho experimentados ainda hoje. Portanto, os resultados sugerem que essa proposta agravaria as desigualdades de gênero, penalizando ainda mais as mulheres.

Entre as limitações do trabalho, observamos a incapacidade de considerar todo o trabalho doméstico dedicado pelas mulheres e homens na atividade de cuidado de seus dependentes, cuidado do ambiente domiciliar e demais afazeres. Não se considera, por exemplo, o cuidado prestado pelos indivíduos que não estão no mercado de trabalho, decisão muitas vezes afetada exatamente pela incapacidade de conciliar trabalho remunerado com afazeres domésticos. Apesar de muitos deles não contribuírem para a previdência social, o trabalho que estes indivíduos presta à sociedade não é desprezível, como já demonstrou (citar), e causaria custos talvez ainda maiores que aos cofres públicos se fossem remunerados que os custos que talvez causariam o pagamento de benefícios previdenciários a estes indivíduos.

Além disso, no presente trabalho a análise engloba a média de toda população masculina e feminina, sem considerar as variações que podem existir intrinsecamente a estas populações, como suas variantes por grupo etário, escolaridade, região, renda e composição familiar. Estas variações serão objeto de trabalhos futuros.

## REFERÊNCIAS:

ALVES, J.E.D.; CORRÊA, A. Igualdade e desigualdade de gênero no Brasil: um panorama preliminar, 15 anos depois do Cairo. **Brasil, 15 anos após a Conferência do Cairo**, 1ª edição, P. 121-223, ABEP, UNFPA – Campinas, Dezembro, 2009.

BRASIL, Constituição Federal (1988).

BRASIL, Constituição Federal (1988). Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998.

BRASIL, Lei nº 13.183, de 04 de novembro de 2015.

BRASIL, Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999.

BRASIL, Medida provisória nº 676, de 17 de junho de 2015.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Carta das Mulheres aos constituintes de 1987**.

BRUSCHINI, C. **O trabalho da mulher no Brasil: tendências recentes**. In: Anais do III Encontro Nacional de Estudos do Trabalho. São Paulo: ABET Vol.1, 1994.

BRUSCHINI, C. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 331-353, jul./dez. 2006.

BRUSCHINI, M. C. A. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Grupo de Pesquisas Socialização de Gênero e Raça. Fundação Carlo Chagas. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CAETANO, M.A. **Determinantes da sustentabilidade e o custo previdenciário: aspectos conceituais e comparações**. Ipea, 2006 (Texto para discussão, 1.226).

CALASANTI, T. Bringing in diversity: Toward an Inclusive Theory of Retirement. *Journal of Aging Studies*, 1993.

CORRÊA, C. S.; QUEIROZ, B. Q.; DIMITRI, F. Relação entre tamanho e estrutura da rede de apoio e o tempo individual dedicado à atenção ao idoso na cidade de São Paulo, 2000. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, Rio de Janeiro, v.33, n.1, p.75-97, jan./abr. 2016.

DRAIBE, S.M. **O Welfare State no Brasil: características e perspectivas**. Caderno de pesquisa nº 08, Núcleo de estudos de Políticas Públicas – NEPP, Unicamp, Campinas, 1993.

DUTRA, M. M.; FÍGOLI, G. B. Implantação do Sistema Universal de Previdência Social no Brasil: uma análise de custos. Estudos sobre Previdência Social no Brasil: diagnóstico e propostas de reforma. **Demografia em Debate**, Belo Horizonte, v.1, p. 87-105, 2008.

ESPING-ANDERSEN, G. **As três economias políticas do Welfare State**. The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton University Press, 1990 – Tradução de Dinah de Abreu Azevedo.

GIAMBIAGI, F. **Diagnóstico da previdência social do Brasil: o que foi feito e o que falta reformar?** Ipea, 2011.(Texto para discussão, 1.050)

GIAMBIAGI, F.; TAFNER P. **Demografia: a ameaça invisível – o dilema previdenciário que o Brasil se recusa a encarar**. Cap. 3 “Outra Vez” p. 11-22. Cap. 10 “A Escandinávia é aqui: a sobrevivência dos que se aposentam” p. 96-102. Cap. 11 “O mundo é das mulheres” p. 105 -114. Elsevier Editora , 2010.

HAKKERT, R. **Population policies in low-fertility contexts: elements to consider in policy dialogue with governments**. UNFPA, 2014.

LAVINAS, L.; DAIN, S. **Proteção social e justiça redistributiva: como promover a igualdade de Gênero**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2005.

LEME, M. C. S.; WAJNMAN, S. Diferenciais de rendimentos por gênero. In: MARRI, I. G Tese (Doutorado) Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.155 p.

MARRI, I.G. **Reforma da Previdência Social: simulações e impactos sobre os diferenciais de gênero**, 2009. 155 f. Tese (Doutorado) - Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional. Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

MARRI, I.G.; WAJNMAN, S.; ANDRADE, M.V. **Reforma da Previdência Social: simulações e impactos sobre os diferenciais de sexo**. Revista Brasileira de Estudos Populacionais, Vol. 28, 2011, p. 37-56.

MELO, F. **Os impactos das mudanças demográficas na Seguridade Social e o ajuste fiscal**. Plataforma Política Social. Artigo 30. 28, Jun. 2016.

MELO, H. P. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz ? **Revista Economia contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 135-158, jan./abr. 2009.

MELO, H. P.; CONSIDERA, C. M.; SABBATO, A. D. **Os afazeres domésticos contam**. Economia e Sociedade, Campinas, v. 16, n. 3, p. 435-454, dez. 2007.

OLIVEIRA, M. C. **Demografia da exclusão social**. Cap 5 “Gênero, Trabalho e Exclusão Social” p. 77-104. Cap. 6 Salariado, precariedade, exclusão? Trabalho e relações sociais de sexo-gênero. Uma perspectiva internacional p. 105-117. Editora Unicamp, 2001.

PASINATO, M. T. M.; KORNIS, G. E. M. A inserção dos cuidados de longa duração para idosos no âmbito dos sistemas de Seguridade Social: experiência internacional. **Cuidados de longa duração para a população idosa: um novo risco social a ser assumido?** Rio de Janeiro: Ipea, 2010. p. 93-122.

ULYSSEA, G. Informalidade no Mercado de Trabalho Brasileiro: uma resenha da literatura. *Revista de Economia Política*, vol. 26, número 4, 2006.

WAJNMAN, S. Mulheres na Sociedade e no mercado de trabalho brasileiro: avanços e entraves. In: MARRI, I. G Tese (Doutorado)Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.155 p.

WONG, L.L.R.; CARVALHO, J. A. O rápido processo de envelhecimento populacional do Brasil: sérios desafios para as políticas públicas. **Revista Brasileira de estudos populacionais**, São Paulo, v.23, n.1, p.5-26, jan./jun. 2006.