

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS – FDA
GRADUAÇÃO EM DIREITO

PALOMA NASCIMENTO DOS SANTOS

**A DISTINÇÃO ENTRE OS GÊNEROS NAS REGRAS DO REGIME GERAL DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL DO BRASIL:** considerações acerca da possibilidade de
unificação dos requisitos

Maceió

2022

PALOMA NASCIMENTO DOS SANTOS

**A DISTINÇÃO ENTRE OS GÊNEROS NAS REGRAS DO REGIME GERAL DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL DO BRASIL:** considerações acerca da possibilidade de
unificação dos requisitos

Monografia de conclusão de curso,
apresentada à Faculdade de Direito de Alagoas
(FDA/UFAL) como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Beclaute Oliveira Silva

BECLAUTE OLIVEIRA SILVA:AL180

Assinado de forma digital por BECLAUTE OLIVEIRA
SILVA:AL180
Dados: 2022.01.26 21:31:41 -03'00'

Assinatura do orientador

Maceió

2022

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico
Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

S237d Santos, Paloma Nascimento dos.

A distinção entre os gêneros nas regras do Regime Geral da Previdência Social do Brasil: considerações acerca da possibilidade de unificação dos requisitos / Paloma Nascimeto dos Santos. – 2022.
60 f.

Orientador: Beclaute Oliveira Silva.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) –
Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió,
2022.

Bibliografia: f. 55-60.

1. Igualdade de gênero. 2. Princípio da igualdade. 3. Benefícios previdenciários. 4. Previdência Social - Brasil. I. Título.

CDU: 34: 369

Folha de Aprovação

PALOMA NASCIMENTO DOS SANTOS

A DISTINÇÃO ENTRE OS GÊNEROS NAS REGRAS DO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL DO BRASIL: considerações acerca da possibilidade de unificação dos requisitos

A presente monografia de conclusão de curso de graduação em Direito, apresentada à Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL) como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, obteve a devida aprovação perante a banca examinadora em 14 de fevereiro de 2022.

BECLAUTE OLIVEIRA
SILVA:AL180

Assinado de forma digital por
BECLAUTE OLIVEIRA SILVA:AL180
Dados: 2022.02.15 14:26:00 -03'00'

Prof. Dr. Beclaute Oliveira Silva (Orientador)



Presidente: Prof. Dr. Rosmar Antonni Rodrigues Cavalcanti de Alencar

HELDER GONCALVES
LIMA

Assinado de forma digital por HELDER GONCALVES LIMA
DN: c=BR, o=ICP-Brasil, ou=AC OAB, ou=12203196000109,
ou=Certificado Digital, ou=Assinatura Tipo A3,
ou=ADVOGADO, cn=HELDER GONCALVES LIMA
Dados: 2022.02.15 08:50:22 -03'00'

Membro: Prof. Dr. Hélder Gonçalves de Lima

À minha mãe, Elizangela Nascimento, meu exemplo de determinação e força inabalável.

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, agradeço a Deus, por me abençoar com muito mais do que seria preciso e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo dessa jornada, a Ele toda honra e toda glória.

À minha mãe, Elizangela, por acreditar em mim nos momentos em que eu não era capaz de fazer o mesmo. Agradeço por ser meu alicerce e por ter feito o possível e o impossível, através de seus esforços diários, para me proporcionar uma educação de qualidade, os quais me possibilitaram chegar a esse momento. Faltam palavras para transmitir a gratidão que sinto por tê-la como mãe.

Ao meu pai, José Luiz (*in memorian*), que já se foi, mas que se faz presente em todos os dias da minha vida. Sei que, de algum lugar, ele olha por mim.

Agradeço à minha irmã, Pâmella, pelo apoio e compreensão em todos os momentos. Amo vocês da forma mais pura e bela que o amor pode ter.

À Universidade Federal de Alagoas, por oferecer um ensino público, gratuito e de qualidade, bem como a todos os professores da Faculdade de Direito de Alagoas, especialmente ao meu orientador, Prof. Dr. Beclaute Oliveira Silva, pela disposição em contribuir para a realização deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Aos meus amigos da Faculdade de Direito de Alagoas, que tanto ajudaram na troca de conhecimentos e que foram essenciais em tornar a rotina acadêmica mais leve: Ana Klara Albuquerque, Sâmia Miranda e Ricardo Acioli. Agradeço-lhes os conselhos e ajudas a mim dadas.

Por fim, agradeço aos meus familiares, amigos e todos que acompanharam minha trajetória, direta ou indiretamente, e que torcem pela concretização dos meus sonhos. Este trabalho é a realização de um deles.

“Temos o direito a ser iguais sempre que a diferença nos inferioriza; temos o direito a ser diferentes sempre que a igualdade nos descaracteriza.”

(Boaventura de Sousa Santos)

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso objetiva analisar as questões relativas à igualdade de gênero e as prescrições dos benefícios previdenciários, - os quais estabelecem requisitos mais brandos ao sexo feminino -, sob a ótica das características e finalidade do sistema previdenciário brasileiro. Este estudo propõe-se, portanto, a examinar os motivos e justificativas deste tratamento diferenciado nos benefícios que são afetados pela citada distinção, com ênfase na idade mínima necessária à aquisição da aposentadoria. Deste modo, buscar-se-á relacionar a trajetória de algumas normas de direito internacional e da legislação brasileira, com o histórico social de discriminação feminina. O estudo far-se-á através da exposição de alguns dados e pesquisas concretas, de modo a discutir se ainda existiria fundamento para a manutenção de critérios diferenciados, em razão do gênero. Ao final, conclui-se pela impossibilidade de extinção da discriminação positiva conferida às mulheres nas regras do Regime Geral da Previdência Social, levando em consideração o atual cenário brasileiro.

Palavras-Chave: Previdência Social. Gênero. Benefícios Previdenciários. Mercado de Trabalho. Princípio da Igualdade.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the issues related to gender equality and the prescriptions of social security benefits, - which establish milder requirements for females -, from the perspective of the characteristics and purpose of the Brazilian social security system. This study proposes, therefore, to examine the reasons and justifications for this differentiated treatment between the sexes in the rules of benefits that are affected by the aforementioned distinction, with emphasis on the minimum age necessary to acquire retirement. In this way, we will seek to relate the trajectory of some norms of international law and Brazilian legislation, with the social history of female discrimination. The study will be carried out through the exposition of data and concrete research, in order to discuss whether there would still be grounds for maintaining differentiated criteria, due to gender. In the end, it is concluded by the impossibility of extinguishing the positive discrimination conferred to women in the rules of the General Social Security System, taking into account the current Brazilian scenario.

Keywords: Social Security. Gender. Social Security Benefits. Job Market. Equality Principle.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	SISTEMA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO BRASIL: DIFERENÇAS CONCEITUAIS ENTRE GÊNEROS E CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS	14
2.1	Princípios informadores da Seguridade e Previdência Social	14
2.2	Como surgiram as diferenças nas regras previdenciárias entre homens e mulheres	20
3	QUESTÕES DE GÊNERO ASSOCIADAS À PREVIDÊNCIA SOCIAL	25
3.1	Benefícios previdenciários: contexto histórico e diferenciações de gênero	25
3.1.1	Salário maternidade	25
3.1.2	Aposentadoria por idade	27
3.1.3	Pensão por morte	28
3.2	O trabalho reprodutivo e a dupla jornada	30
3.3	O mercado de trabalho e a inserção laboral feminina	35
3.4	Mudanças nos arranjos e estruturas familiares	41
4	REFLEXÕES SOBRE A POSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO DOS REQUISITOS NAS REGRAS DO RGPS.	43
4.1	Diferenciações de gênero e suas implicações na concretização do princípio da igualdade nos benefícios previdenciários.....	43
4.2	A viabilidade de instituição da licença parental no Brasil.....	47
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
	REFERÊNCIAS	55

1 INTRODUÇÃO

A seguridade social visa proteger os indivíduos em situações relacionadas à existência digna das pessoas e suas necessidades vinculadas ao trabalho e à integração econômica. No que se refere à Previdência Social brasileira, esta trata das contingências que implicam a perda da capacidade do trabalhador gerar a sua própria renda e é um instrumento de proteção social, através da concessão de benefícios em caráter universal e contributivo. Estas contingências podem advir da morte, de acidentes, de doenças incapacitantes, da idade avançada, da maternidade, do desemprego, etc.

Especificamente quanto ao benefício da aposentadoria por idade, este é concedido no intuito de garantir renda para a subsistência do trabalhador no período em que, em virtude da idade, este não esteja mais apto a participar do mercado de trabalho. Isto porque, durante a idade avançada há perda da capacidade laborativa e aumentam os gastos com a saúde.

Ocorre que desde o final do século XIX, homens e mulheres têm sido tratados diferencialmente pelas legislações previdenciárias de vários países. Entretanto, atualmente, a questão da isonomia de gênero para efeito de proteção previdenciária tem gerado diversos debates no Brasil, notadamente sobre a necessidade de alteração normativa da Constituição Federal para igualar o requisito etário na aposentadoria.

Levando-se em conta o caráter contributivo na definição dos requisitos para a concessão dos benefícios, bem como que inexistente diferenciação de gênero nas obrigações contidas no Plano de Custeio – Lei nº 8.212/1991 deduz-se que deve existir uma justificativa específica do legislador, de natureza social, para estabelecer esse tratamento mais benéfico às mulheres.

Trata-se de um debate enfrentado por inúmeros países, que aqui ganhou destaque com a apresentação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 287/2016, vez que esta, a princípio, visava extinguir totalmente a diferença etária exigida para a aquisição do benefício da aposentadoria, anteriormente prevista constitucionalmente no artigo 201, §7º, inciso II. Dentro do citado artigo, a aposentadoria no regime geral de previdência social era assegurada aos homens ao completarem sessenta e cinco anos, e aos sessenta anos, às mulheres. Caso a PEC nº 287/2016 tivesse sido aprovada, tanto homens quanto mulheres teriam direito à obtenção da aposentadoria aos sessenta e cinco anos de idade, e, cumulativamente, após 25 anos de tempo de contribuição.

Tal Proposta de Emenda à Constituição gerou enorme emblemática no que tange à extinção da aludida diferenciação dos requisitos entre homens e mulheres. Dessa forma, em 2017, visando maior aprovação, foi apresentada uma nova versão da Reforma da Previdência, nomeada de Emenda Aglutinativa Global à Proposta de Emenda à Constituição 287-A/2016. Nesse novo texto, foi apresentada a proposta de não mais extinguir totalmente a diferença etária, mas sim, diminuí-la.

Assim, após os diversos debates, que ensejaram as modificações promovidas pela EC nº 103/2019, a atual legislação brasileira, de acordo com a dicção do art. 201, §7º, inciso I, da Constituição Federal, estabelece que as mulheres podem aposentar-se aos 62 (sessenta e dois) anos, e os homens, aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, observado o tempo mínimo de contribuição e respeitando as regras de transição.

Já nos casos de trabalhadores rurais e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, o requisito etário é de 60 (sessenta) anos de idade e 180 meses de carência, se homem; e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade e também 180 meses de carência, se mulher.

Desse modo, não obstante a alteração promovida, o texto constitucional ainda permite que as mulheres se aposentem em idade inferior à dos homens, embora possuam uma maior expectativa de vida, o que ocasiona impactos financeiros e atuariais ao sistema previdenciário.

Esse tratamento distinto tem sido atribuído às diferenças biológicas e socioculturais entre os sexos, o que leva a desigualdades no mercado de trabalho, na estrutura familiar e no nível de escolaridade. Neste passo, o tema, polêmico por natureza, produz um debate amplo, com opiniões diversas mesmo entre feministas e especialistas em políticas de igualdade de gênero, ainda que com argumentos pró-diferenças claramente predominantes. A principal justificativa para a manutenção dos benefícios nos requisitos previdenciários, em favor das mulheres, permeia o debate previdenciário há décadas: essa diferença refletiria a valorização do trabalho reprodutivo (trabalho não remunerado ligado à reprodução social), que acabaria por acarretar um excedente de trabalho feminino em relação ao masculino. Outro argumento, igualmente recorrente, apoia-se nas condições do mercado de trabalho, em geral desfavoráveis às mulheres.

Doutro lado, aqueles favoráveis à unificação dos requisitos no Brasil, sustentam que as diferenças existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho no país possuem magnitude similar às observadas nos países que já unificaram as idades de aposentadoria entre

os sexos; que as medidas de sobretrabalho não justificam a aposentadoria antecipada, já que supostamente não haveria evidências de que impliquem maiores riscos sociais cobertos pela previdência social – ou que impliquem riscos maiores para as mulheres, comparativamente aos homens, condição necessária para que regras diferenciadas se justificassem, bem como que as diferenças de idade de aposentadoria representam um custo de oportunidade significativo para a adoção de políticas de combate à pobreza (que alcançam famílias não cobertas pela previdência social) ou de serviços de creche e cuidados de idosos, com potencial para reduzir as desigualdades de gênero no país.

Demais disso, defende-se que a unificação das idades de aposentadoria de mulheres e homens não é realidade apenas nos países desenvolvidos e que a maior parte dos países do mundo já unificou as idades, inclusive países próximos ao Brasil.

Diante de tais aspectos, o princípio da igualdade, norma fundamental do Estado Social Democrático brasileiro, assume especial relevo quando se analisa o modelo de distribuição de benefícios previdenciários em função do gênero, o qual será objeto de análise nesta pesquisa. A máxima há muito preconizada de tratar igualmente os iguais e, em consequência, desigualmente os desiguais, exige, na perspectiva material do aludido postulado, que se afira a adequação do atual modelo de concessão de benefícios previdenciários afetados pelo gênero.

Nesse desiderato analítico, fatores histórico-sociológicos e jurídicos devem ser sopesados, examinando as mudanças de paradigma em relação à participação e à integração da mulher às mais diversas funções sociais e conduzindo a um cenário de composição da igualdade previdenciária.

Sob essa perspectiva, questiona-se se esse panorama segregador ainda se ajusta à realidade sociocultural do século XXI, modelada pelo princípio da igualdade, pelo valor social do trabalho e pela redução das desigualdades sociais. E, nessa linha, se é possível aprimorar o atual modelo normativo com vistas a um tratamento previdenciário isonômico entre trabalhadores e trabalhadoras, segurados do Regime Geral de Previdência Social.

Logo, o recorte da pesquisa ficará restrito à análise das questões de gênero relativas aos aspectos de discriminação nas relações de trabalho que refletem diretamente no âmbito da Previdência Social, - no cumprimento de requisitos como valor da contribuição e carência para concessão de benefícios - e aos benefícios previdenciários cuja concessão estabeleça uma diferenciação de sexo. Dados estes problemas, o objetivo que se lança é discutir se as condições que justificaram os diferenciais de gênero na legislação previdenciária ainda

prevalecem no Brasil, ou se mudaram no sentido de uma redução das diferenças, o que justificaria a equiparação dos requisitos, principalmente da prerrogativa feminina de menor idade para a aposentadoria.

No tocante à técnica de coleta de dados, o trabalho foi desenvolvido através de levantamento bibliográfico e pesquisa documental, com a utilização de legislação e de alguns dados oficiais provenientes, sobretudo, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ainda, quanto ao objeto da pesquisa, optou-se por definir a análise da discriminação no mercado de trabalho, com reflexos na Previdência Social, utilizando-se o critério gênero, sem aprofundar a questão da desigualdade em razão da cor, raça ou sexualidade.

Além disso, a presente monografia não abrange o estudo das aposentadorias do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, uma vez que o conceito de mercado de trabalho utilizado não se aplica em sua totalidade à realidade do servidor público.

Dessa forma, considerando que se busca analisar a problemática aqui proposta em três momentos, torna-se necessário apresentar a organização estrutural do presente trabalho, tornando clara a elaboração do raciocínio adotado.

Parte-se, inicialmente, da análise dos princípios informadores da Previdência Social, sob o prisma das disposições da Constituição Federal de 1988, sem maiores intenções, contudo, de analisar a totalidade dos princípios que regem a Seguridade e a Previdência Social no Brasil. O enfoque recai, por conseguinte, naqueles princípios que possuem maior proximidade com os benefícios previdenciários e suas questões de gêneros. Na sequência, são realizadas reflexões sobre a possível origem histórica das diferenças nos requisitos previdenciários entre homens e mulheres, a nível nacional e internacional.

O segundo capítulo, por sua vez, discorre sobre os benefícios previdenciários cujos requisitos de concessão possuem ou já possuíram diferenciação de gênero, realizando-se uma breve análise histórica, à luz dos dispositivos legais, partindo das principais alterações legislativas sofridas durante o decurso do tempo e chegando-se às disposições da legislação atualmente em vigor no país. Este capítulo também examina as questões de gênero na Previdência Social, com a análise dos principais fatores de discriminação que atingem as mulheres no mercado de trabalho, com ênfase para o trabalho reprodutivo e a dupla jornada, bem como as dificuldades encontradas na inserção laboral feminina.

Por fim, no terceiro capítulo, conduz-se ao exame do princípio da igualdade, desenvolvendo-se a noção de igualdade aplicada ao Direito Previdenciário. Para tanto, são analisadas as variáveis e fundamentos que justificam as diferenciações entre homens e mulheres no Plano de Benefícios da Previdência Social, de forma a refletir se tais medidas podem ser utilizadas como instrumentos efetivos de concreção da igualdade material. Por fim, é discutida a viabilidade de instituição da licença parental no Brasil, como um mecanismo apto a reduzir significativamente a discriminação de gênero no mercado de trabalho.

2. SISTEMA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO BRASIL: DIFERENÇAS CONCEITUAIS ENTRE GÊNEROS E CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS

2.1 Princípios informadores da Seguridade e Previdência Social

O termo previdência vem do latim, *praeventia*, que significa a qualidade de quem age previamente, antecipando-se às contingências futuras e acautelando-se quanto aos danos que possam ser gerados por essas.¹

Nesse sentido, a previdência social, em conjunto com a assistência social e saúde, formam os três componentes que integram o sistema denominado de seguridade social. De acordo com Leitão e Meirinho², “*dentre os três subsistemas da Seguridade Social, a Previdência Social é o único cuja proteção está condicionada ao pagamento de contribuição direta por parte do beneficiário*”, o que não significa dizer que a assistência social e a saúde também não sejam financiadas por contribuições sociais – visto que diversas contribuições custeiam a seguridade social -, mas sim que o direito à saúde e à assistência social independe de contribuição direta do cidadão que busca o atendimento.

Nesse viés, a seguridade social constitui um “*conjunto de princípios e institutos e normas públicas destinadas à proteção dos membros da sociedade nas áreas da saúde, assistência e previdência social*”.³

Ainda, pode ser conceituada como:

a rede protetiva formada pelo Estado e por particulares, com contribuições de todos, incluindo parte dos beneficiários dos direitos, no sentido de estabelecer ações positivas no sustento de pessoas carentes, trabalhadores em geral e seus dependentes, providenciando a manutenção de um padrão mínimo de vida.⁴

¹ BRAGANÇA, Kerlly Huback. **Resumo de direito previdenciário**. 3 ed. Rio de Janeiro: Ímpetus, 2006. p. 02.

² LEITÃO, André Studart; MEIRINHO; Augusto Grieco Sant’Anna. **Manual de direito previdenciário**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 49.

³ OLIVEIRA, Lamartino França de. **Direito Previdenciário**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais: LFG – Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes, 2006. p. 27.

⁴ IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Impetus, 2007. p. 04.

É possível definir a Previdência, portanto, como uma espécie de “seguro social”, cujo bem da vida segurado é a capacidade laborativa das pessoas. Assim, na hipótese de ocorrência de sinistro que incapacite a pessoa segurada para o trabalho, ela, ou seus dependentes, farão jus a uma cobertura, percebendo benefícios enquanto perdurar a incapacidade.⁵

Segundo José Santoro⁶, o Direito Previdenciário se revela “*um conjunto harmônico de instituições jurídicas, que regem as relações entre a massa beneficiária e os órgãos e agentes do Sistema de Previdência Social e de Previdência Privada, com a finalidade de atender amplamente à cobertura dos chamados riscos sociais*”.

Tal cobertura constitui direito subjetivo dos segurados, considerando que somente os que contribuíram para o custeio do sistema a possuem. Neste ponto reside um dos princípios essenciais da previdência, o princípio contributivo, o qual estabelece que a Previdência Social, tanto no regime geral, quanto no regime próprio, será custeada através de contribuições sociais.

Além disso, insta frisar que o caráter da Previdência Social é alimentar, de modo que a sua função é a de prover ao segurado o necessário para seu sustento e de seus dependentes, respeitando a limitação ao teto mínimo (um salário mínimo vigente; hoje R\$ 1.212,00) e máximo (R\$ 7.087,22), este último corrido anualmente e com montante mutável conforme o tempo de contribuição e o valor desta.

O segundo grande princípio que rege a Previdência Social é a solidariedade, que se materializa tanto no fato de tanto os particulares, como a Sociedade de modo geral possuírem o dever de custear o sistema, como pela certeza de que esse auxiliará seus contribuintes na hipótese de ocorrência das situações que impeçam o cidadão de custear suas necessidades básicas pessoais. Referidas contingências são enumeradas no decorrer dos incisos do art. 201⁷ da CRFB/88.

Frise-se que, basicamente, os princípios informadores da Previdência Social estão previstos no art. 2º da Lei 8.213/1991 (que trata dos benefícios previdenciários), no parágrafo

⁵ VENTURA, Daniel Medeiros. **A inobservância do princípio da igualdade jurídica no tocante à aposentadoria da mulher pelas legislações constitucional e previdenciária**. 2013. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2013. p. 32-33. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/115000/Daniel%20Medeiros%20Ventura%20-%20Monografia.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 05 de março de 2021.

⁶ SANTORO, José Jayme de Souza. **Manual de Direito Previdenciário**. 2 ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos Editora, 2001. p. 25-26.

⁷ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 out.1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25 nov. 2021

único do art. 3º da Lei 8.212/1991 (referente aos planos de custeio) e art. 4º do Decreto 3.048/1991 (que regulamenta a Previdência social).

Preliminarmente, no que pertine os dispositivos constitucionais sobre o tema, a ordem social brasileira está regulamentada em título próprio na CRFB/88, em seu capítulo II. Os objetivos gerais da ordem social estão listados nos incisos do parágrafo único do art. 194⁸.

Em resumo, é possível afirmar que os princípios constantes na Constituição Federal de 1988, que regem a Seguridade Social, são: a uniformidade dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; a universalidade da cobertura e do atendimento; a irredutibilidade do valor dos benefícios; a diversidade da base de financiamento e o caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa com a participação da comunidade. Consta também, de forma implícita, o princípio da contrapartida (preexistência de custeio), contido no §5º do art. 195 da CRFB/88⁹.

Por sua vez, o direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da CRFB/1988¹⁰) ocupa um papel de grande relevância no Direito Previdenciário. Verifica-se a sua ocorrência quando seu detentor já implementou todos os requisitos legais necessários para usufruí-lo. Caso contrário, haverá apenas expectativa de direito¹¹. Para a aquisição do direito, não é necessário o seu efetivo exercício, apenas o cumprimento de seus requisitos.

O primeiro dos incisos do art. 194, a universalidade da cobertura e de atendimento, trata da garantia de proteção pelo sistema de todos os riscos sociais, bem como de que todas as pessoas são consideradas titulares do direito à proteção social. Deste princípio derivam os demais fundamentos da seguridade.¹²

⁸ Art. 194. A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a Seguridade Social, com base nos seguintes objetivos: I - universalidade da cobertura e do atendimento; II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; IV - irredutibilidade do valor dos benefícios; V - equidade na forma de participação no custeio; VI - diversidade da base de financiamento; VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados.

⁹ *Idem, ibidem.*

¹⁰ *Idem, ibidem.*

¹¹ VENTURA, Daniel Medeiros. 2013. *op. cit.*, p. 36.

¹² MAURO, Marina Pedigoni. **A mulher trabalhadora: questões de gênero da previdência social**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, SP, 2016. p. 44-45. Disponível em: <

https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/148771/mauro_mp_me_fran.pdf?sequence=3&isAllowed=y
>. Acesso em 25 de mar. de 2021.

Por seu turno, a seletividade e a distributividade na prestação dos benefícios e serviços, constantes no art. 194, III, da Carta Magna¹³, evidenciam que as limitações orçamentárias restringem o patamar de proteção social, o qual poderá ser ampliado apenas de maneira progressiva, posto que o poder público não possui condições materiais suficientes para prestar, imediatamente, todas as medidas de proteção social a todos os cidadãos. A seletividade consiste nos riscos sociais que são protegidos pelo sistema, relacionados com a incapacidade momentânea ou permanente para o trabalho.

O quarto inciso do art. 194 determina a irredutibilidade do valor dos benefícios, os quais, sejam da esfera da Previdência, sejam da Assistência, são prestados em pecúnia e possuem nítida natureza alimentar. Desse modo, tal norma busca garantir que eventuais variações do valor do dinheiro não afetem o poder de compra referente ao valor dos benefícios, garantindo a manutenção da efetividade protetiva dos benefícios de natureza pecuniária.¹⁴

A equidade na forma de participação no custeio, prevista no inciso V do artigo 194 da Constituição Federal¹⁵, denota que a capacidade contributiva de cada pessoa deve ser considerada para quantificar o valor a ser pago, como reflexo da aplicação do princípio da equidade.

O art. 194, em seu inciso VI, trata da diversidade da base de financiamento, que se relaciona com a equidade na participação do custeio, prevista no inciso anterior, se constituindo em instrumento de garantia de manutenção do sistema de seguridade e, notadamente, da Previdência Social.

Por fim, o último inciso positiva o caráter democrático e descentralizado da administração, impondo à Seguridade Social a gestão quadripartite do sistema, garantindo a possibilidade de participação de trabalhadores, empregadores, aposentados e governo em suas decisões. Isto possibilita a solução de divergências e inconsistências das escolhas feitas pelo administrador, ao abrir a possibilidade de serem trazidas sugestões em conformidade com as peculiaridades locais e regionais, na tomada de decisões.

Assim sendo, da análise dos citados dispositivos, denota-se o evidente viés democrático da Seguridade Social, e, conseqüentemente, a necessidade de se planejar

¹³ BRASIL. Constituição (1988). *op. cit.*

¹⁴ MAURO, Marina Pedigoni, 2016. *op. cit.*, p. 46.

¹⁵ BRASIL. Constituição (1988), *op. cit.*

políticas adequadas a cada região, respeitando-se a grande diversidade social e cultural do território brasileiro.

Doutro lado, no âmbito da Previdência Social, o caráter democrático fica menos evidente do que nas demais esferas da Seguridade Social, dado ao fato de que a sua clientela e as suas prestações são definidas e uniformes a toda a população, indistintamente¹⁶. Tal aspecto também decorre do fato de a previdência manter-se exclusivamente organizada no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), não tendo sofrido um processo de descentralização.

Registre-se que não se busca analisar a totalidade dos princípios da Seguridade e da Previdência Social, mas sim aqueles que possuem maior proximidade com os benefícios previdenciários e suas questões de gêneros, destacados logo abaixo.

Inicialmente, o princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido no art. 1º, III da CRFB/88¹⁷, prepondera sobre os demais valores da sistemática constitucional, representando o principal vetor interpretativo dos direitos humanos, de forma a assegurar a todos um mínimo existencial. Logo, a condição da mulher e seus papéis no mercado de trabalho, na família e na sociedade e as situações de desigualdade que a permeiam estão profundamente ligadas à dignidade, como valor do qual se irradiam os demais direitos¹⁸.

Neste passo, com a finalidade de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da solidariedade, previsto no art. 3º, I da Constituição Federal¹⁹, estabelece que todos os cidadãos devem colaborar por um sistema social equânime, de forma a proporcionar um mínimo legal digno e universal.

Citado princípio parte do pressuposto de que o trabalho é o meio essencial para a sobrevivência digna e que todos os trabalhadores podem, eventualmente, necessitar da Previdência Social, e, por este motivo, devem colaborar com ela. Este possui três esferas: solidariedade geral (interpessoal), entre regiões e entre gerações.

A solidariedade geral abarca a ideia de que o beneficiário da seguridade está inserido na coletividade, a qual deve dividir e suportar os custos de manutenção do sistema de proteção social²⁰. Logo, considerando que os riscos geram custos, que devem ser cobertos

¹⁶ MAURO, Marina Pedigoni, 2016, *op. cit.*, p. 47.

¹⁷ BRASIL. Constituição (1988). *op. cit.*

¹⁸ MAURO, Marina Pedigoni, 2016, *op. cit.*, p. 47.

¹⁹ BRASIL. Constituição (1988), *op. cit.*

²⁰ MAURO, Marina Pedigoni, 2016. *op. cit.*, p. 48.

pelas contribuições, o valor destas deve ser dividido proporcionalmente à capacidade contributiva das pessoas, auxiliando a redistribuição de valores entre as classes sociais e regiões brasileiras.

Já o princípio da solidariedade entre gerações relaciona-se ao regime financeiro da Previdência Social, cuja viabilidade econômica depende da capitalização gerenciada pela atuária. O motivo para a coletividade arcar com os custos do sistema é esclarecido por Lauro Cezar Mazetto Ferreira²¹:

Esta forma de regime financeiro corresponde ao próprio conceito de Seguridade Social, pois toda geração ativa, além de manter e aumentar o próprio vigor físico e moral, deve assumir a tarefa de proporcionar proteção à geração que cresce, assim como ajudar a cobrir as necessidades das gerações já afastadas da vida produtiva [...].

O Plano de Custeio da Previdência Social – Lei nº 8.212/91²²– fixou as alíquotas independentemente das condições pessoais dos contribuintes, apesar de existirem prestações preferenciais ou mais benéficas às mulheres, como, por exemplo, o salário-maternidade e a aposentadoria por idade. Nestes casos, é evidente a aplicação do princípio da solidariedade.

O princípio da universalidade enuncia que todas as pessoas devem ser cobertas pela Previdência Social, de modo que todos que exercem atividades remuneradas estão obrigatoriamente inclusos no sistema, existindo também a possibilidade de as demais pessoas se inscreverem na condição de facultativas. A universalidade considera que o conjunto de medidas estatais de proteção social deve estar disponível para todos os cidadãos, afastando qualquer forma de diferenciação entre as pessoas. À vista disso, as diferenciações de gênero presentes na sociedade e no sistema previdenciário ensejam uma análise acerca da efetividade de tal instrumento de proteção social, temática que será examinada neste trabalho.

No que tange o princípio da igualdade – o qual possui enorme relevância para a discussão sobre as diferenciações de gênero presentes na Previdência - é possível traçar um paralelo entre este princípio e o da universalidade, representando, o primeiro, um requisito essencial para a efetivação do valor da dignidade da pessoa humana.

²¹ FERREIRA, Lauro César Mazetto. **Seguridade social e direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2007. p. 154.

²² BRASIL. **Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm>. Acesso em 25 de nov. de 2021.

Suzani Andrare Ferraro²³ ressalta a importância do princípio da igualdade na ordem constitucional de 1988, entendendo este que se estende à Previdência:

A Carta Magna de 1988 inclui o princípio da igualdade no artigo 5º, caput, e reconhece, expressamente, a existência de desigualdades, constituindo a igualdade um marco a ser alcançado. Eleito como princípio fundamental norteador da interpretação e da elaboração da lei, desempenha um papel importante na Seguridade Social, pois conduz a normas instituidoras de direitos sociais, promovendo os fins do Estado com a realização de justiça social, uma vez que permite a distribuição da renda na impossibilidade do exercício da atividade laborativa ou na ocorrência de diminuição da renda familiar.

A igualdade também é aplicada ao custeio do sistema, uma vez que as contribuições para a Seguridade Social são distribuídas de acordo com a capacidade contributiva, para garantir que haja equidade na forma de participação do custeio da Previdência Social.

É tomando como base o princípio da igualdade que reside a discussão sobre a possibilidade de o legislador projetar normas diferenciadoras sem que isto signifique afronta à Constituição Federal, tópico que será melhor abordado nesta pesquisa em capítulo próprio.

Por conseguinte, constata-se que o viés principiológico do direito é essencial para garantia dos direitos humanos e fundamentais, bem como para a busca da efetivação da igualdade de gênero, permitindo que a rede protetiva da Previdência Social se adapte às diversas organizações e estruturas sociais, efetivando os fins de desenvolvimento preconizados na Constituição Federal.

2.2 Como surgiram as diferenças nas regras previdenciárias entre homens e mulheres

A origem histórica das diferenças nos requisitos previdenciários entre homens e mulheres é uma questão intrigante, principalmente no que se refere às disparidades nas idades de aposentadoria, visto que, há pouco tempo, a maior parte dos países possuía tal

²³ FERRARO, Suzani Andrade. **O equilíbrio financeiro e atuarial nos regimes de Previdência Social: RGPS - Regime Geral de Previdência Social, RPPS – Regime Próprio de Previdência Social, RPP – Regime de Previdência Privada.** 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 88.

diferenciação em suas legislações, o que, à primeira vista, pode ser justificado pelo reflexo das características intrínsecas do mercado de trabalho e remunerações.

Questiona-se por quais motivos os legisladores em todos os países, em sua grande maioria composta por homens, decidiram criar essa diferença, bem como se esses homens, em vários países, seriam inclinados a garantir conquistas femininas.

Como ponto de partida, tem-se o Relatório Beveridge, um dos marcos da criação do Estado de bem-estar social no mundo. Sob vários aspectos, William Beveridge produziu um relatório revolucionário, que projetou a ideia de proteção social como elemento de unificação e reconstrução da sociedade britânica para o futuro período pós-guerra.²⁴

Esse relatório estabeleceu a idade de aposentadoria das mulheres como cinco anos inferior à dos homens. Citada iniciativa, em um primeiro momento, poderia levar a crer tratar-se de uma postura em favor da igualdade entre os sexos. Contudo, na realidade, o texto do relatório possui várias tendências sexistas, posto entender, em suma, que as mulheres não deveriam preocupar-se com o trabalho remunerado, devendo apenas assegurar, como mães, a manutenção da raça e dos ideais britânicos no mundo.

Desta forma, constata-se que a dupla jornada feminina não foi o motivo que incentivou William Beveridge a propor cinco anos a menos na idade de aposentadoria das mulheres.

Logo, se o então progressista e, em larga medida, revolucionário relatório não teve tais preocupações, é razoável supor que elas também não foram o principal motivo para a adoção dessa diferença por legisladores (majoritariamente homens e provavelmente não tão progressistas, em média) nos diversos países que a instituíram. Documento da Organização Internacional do Trabalho apresenta outra sugestão de explicação para essa prática, de inspiração não menos questionável: a de que talvez os legisladores (majoritariamente homens) tenham decidido adotar a diferença de idade em virtude da “tendência dos homens de se casar com mulheres um pouco mais jovens, de forma que pudessem se aposentar mais ou menos no mesmo tempo”.²⁵

No âmbito internacional, as discussões sobre igualdades e especificidades de tratamento entre os sexos, para efeitos da previdência social, tem sido um tema de debates relativamente

²⁴ AMARAL, Aline Diniz, et. al. A questão de gênero na idade para a aposentadoria no Brasil: elementos para o debate. **Brasília**, IPEA, **Texto para discussão n° 2466**, Maio de 2019, ISSN 1415-4765, p. 54. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9235/1/TD_2466.pdf>. Acesso em: 05 de março de 2021.

²⁵ *Idem, ibidem, loc. cit.*

recentes. Isso em razão de que, somente no ano de 1919, na primeira Conferência Internacional do Trabalho, surgiu a primeira convenção internacional que tratava de questões relacionadas à proteção à maternidade, a qual iniciou a discussão e a formulação de uma série de instrumentos internacionais que visavam a proteção dos direitos da mulher no direito previdenciário.

Desde esse período, a legislação de vários países também vem reconhecendo, explicitamente, o direito de proteção da mulher trabalhadora, no que se refere à saúde, durante e imediatamente após a gravidez, tendo em vista assegurar a sua colocação no mercado de trabalho e seus proventos.

No contexto brasileiro, a diferenciação na idade exigida para a aposentadoria surgiu na década de 1960, após a criação da Lei de Orgânica da Previdência Social. Isso se deve ao fato de que até esse momento o sistema previdenciário estava estruturado com base nos Institutos (e Caixas) de Aposentadorias e Pensões (IAPs) das diversas categorias profissionais, onde grande parte dos segurados era do sexo masculino.²⁶ À época, a justificativa utilizada no Parecer do Relator e o Substitutivo à Proposição Originária (Projeto de Lei no 2.119/1956, transformado na Lei Ordinária no 3.807/1960) para essa divergência nas idades mínimas (homens: 65 anos; mulheres: 60 anos) foi defendida de forma bastante sexista e lacônica, ao argumentar que, “consideradas as condições biológicas da mulher, a iniciativa dispensaria quaisquer outros comentários”.

Todavia, em que pese a compensação pelas desigualdades de gênero no mercado de trabalho e na divisão sexual do trabalho reprodutivo não tenham sido os principais argumentos para a configuração inicial, tais fatores foram fortemente impactantes para a sua manutenção, nas últimas quase 06 décadas. Cumpre observar que isto não quer dizer que esses argumentos não tenham sido relevantes nos momentos de suas criações, mormente porque provavelmente exerceram grande influência no texto da Constituição Federal de 1988.

Sobre o assunto, asseveram Kaizô Iwakami Beltrão, Maria Salet Novellino, Francisco Eduardo Barreto de Oliveira e André Cezar Medici²⁷:

²⁶ BELTRÃO, Kaizô Iwakami, et. al. Mulher e Previdência Social: O Brasil e o mundo. Rio de Janeiro, IPEA, **Texto para discussão nº 867**, Março de 2002, ISSN 1415-4765, p. 11. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0867.pdf>. Acesso em: 06 de março de 2021.

²⁷ *Idem, Ibidem*, p. 57-58.

Quando de sua entrada em vigor no país (na década de 1960), o diferencial na idade de aposentadoria estava (e ainda está) no limite superior do que era observado em grande parte dos países – muitos dos quais, como já dito, têm avançado (ou já avançaram) para a convergência de regras entre homens e mulheres. Ao longo do tempo, a manutenção de regras diferenciadas entre grupos, em contextos de mudanças sociais e trabalhistas importantes, pode gerar outras iniquidades no âmbito do sistema previdenciário (e, conseqüentemente, da própria sociedade). A construção de um sistema mais justo passa pela revisão periódica da legislação previdenciária, de maneira a acompanhar a transformação da própria sociedade. A forte tendência internacional de unificação das idades de aposentadoria por sexo, mesmo em países que – como o Brasil – avançaram, mas não eliminaram os diferenciais de gênero, sugere de fato a opção crescente por outras abordagens ao tema.

Estas novas abordagens suscitadas por BELTRÃO et al. incluem questões fiscais, conceituais e a preocupação que esse tipo de iniciativa potencialize efeitos discriminatórios contra as mulheres no mercado de trabalho, ou, conforme alguns alegam, que consistam em discriminação contra os segurados do sexo masculino, reafirmem o papel do gênero no trabalho doméstico do próprio domicílio e em determinadas ocupações.

Foi a partir dos anos 1970 que a Previdência enfrentou um processo de crise e desequilíbrio de gastos, o que ensejou que algumas distorções fossem corrigidas com o advento da Constituição de 1988. Aspectos como a alteração da pirâmide demográfica, com a diminuição das taxas de natalidade e de mortalidade, o aumento da informalidade no mercado de trabalho e a diminuição dos salários contribuíram para que a discussão acerca da reforma previdenciária fosse levantada nas últimas décadas.²⁸

Entretanto, foi apenas no Fórum Nacional de Previdência Social de 2007 que se confirmou que a regra de aposentadoria feminina, à época, em cinco anos antes que a masculina, seria uma forma de compensar as desigualdades salariais entre os gêneros, as ocupações e a pouca presença de mulheres em posições de chefia.

Ocorre que em que pese o entendimento firmado no citado Fórum, esta benesse do sistema previdenciário - que mesmo após a majoração da idade mínima feminina ocorrida com a Reforma da Previdência (EC nº 103/2019) continua existindo - é apenas paliativa, pois não busca atingir o cerne de tal problemática, que se encontra no acesso das mulheres ao mercado de trabalho, na equiparação salarial e na existência de políticas e legislação que garantam o exercício da maternidade de forma conciliada ao trabalho remunerado.

²⁸ FERRARO, 2010. *op. cit.*, p. 221-224.

Dois tipos de diferenças básicas entre os sexos motivam a discussão dos direitos da mulher no âmbito da previdência social: as biológicas e socioculturais. Essas diferenças também podem ser entendidas a partir de seus reflexos, que consistem nas desigualdades de acesso aos benefícios previdenciários e desigualdades da legislação previdenciária. As primeiras, para fins de previdência social, estão relacionadas principalmente à reprodução, que demanda à mulher funções como a gestação, amamentação, cuidados médicos durante a gravidez e no período pós-natal. À vista de tais fatores é que se defende ser natural a existência de benefícios diferenciados que promovam a proteção à mulher no desempenho destas funções.

Essas hipóteses de proteção podem abranger várias áreas, tais como: estabilidade no emprego durante a gravidez e no período pós-natal; afastamento do trabalho no período perinatal; vencimentos parciais ou integrais garantidos durante o período de afastamento; ajudas de custo para as despesas de parto; serviços de saúde antes, durante e depois do parto, dentre outros. Podem ser expressos em instrumentos legais de diversos níveis: constitucional, infraconstitucional, normativas de órgãos governamentais e de esferas centrais ou locais.²⁹

Por seu turno, as diferenças socioculturais originam formas diversas de acesso aos benefícios entre os gêneros. Essas diferenças podem ser estudadas a partir de três determinantes: dupla jornada, mercado de trabalho e estrutura familiar, aspectos que serão melhor examinados no capítulo subsequente.

²⁹ BELTRÃO, Kaizô Iwakami, et. al., 2002. *op. cit.*, p. 2.

3 QUESTÕES DE GÊNERO ASSOCIADAS À PREVIDÊNCIA SOCIAL

3.1 Benefícios previdenciários: contexto histórico e diferenciações de gênero

3.1.1 Salário maternidade

Internacionalmente, a licença-maternidade é assegurada através da Convenção nº 183/2000 da OIT³⁰. Mencionada convenção estabelece um benefício de duração mínima de 14 semanas, com valor equivalente a cem por cento do salário atual da gestante, além da garantia de serviços médicos durante a gestação e o parto.

No Brasil, o art. 22, f, da Lei nº 3.807/1960³¹ estabeleceu o auxílio maternidade, o qual consistia no pagamento de um salário mínimo à segurada gestante, ou ao segurado pelo parto de sua esposa ou companheira. Para usufruir tal benefício, exigia-se à segurada, cumulativamente: (i) estar inscrita por no mínimo trezentos dias antes do parto e, (ii) ter recolhido doze contribuições mensais.

Na atualidade, na forma do art. 25, III da Lei nº 8.213/1991³², o salário-maternidade é disponibilizado às seguradas contribuinte individual (autônomo), segurada especial (trabalhador rural) e facultativa (sem renda própria), desde que cumprida a carência de dez prestações mensais. As seguradas empregadas, trabalhadoras avulsas e empregadas domésticas fazem jus ao benefício independentemente do cumprimento de carência.

Assim sendo, em consonância com o art. 71 e seguintes de Lei acima citada, o salário-maternidade é destinado à gestante durante o período de 120 dias e pode iniciar-se desde 28 dias antes do parto até o momento de sua ocorrência. Excepcionalmente, o prazo de 120 dias pode ser estendido por mais duas semanas caso exista a necessidade de repouso, constatada por meio de avaliação médico-pericial. Outrossim, o(a) segurado(a) que adotar ou tiver

³⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 183, Relativa à Revisão da Convenção (Revista) sobre a Proteção da Maternidade, 2000**. Disponível em: <<https://www.dgert.gov.pt/convencao-n-o-183-sobre-a-protecao-da-maternidade-2000>>. Acesso em: 26 de nov.

³¹ BRASIL. **Lei n. 3.807, de 26 de agosto de 1960**. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/13807.htm>. Acesso em: 27 de nov. de 2021.

³² BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em 27 de nov. de 2021.

concedida guarda judicial para fins de adoção também possui direito à usufruir do salário-maternidade pelo período de 120 dias.

Além de remunerar o afastamento da mãe em decorrência de nova prole, a segurada também é acobertada no caso de aborto espontâneo ou legal, nos termos do art. 93, §5º do Regulamento da Previdência Social³³ (Decreto nº 3.048 de 06 de maio de 1999). Nessas hipóteses a gestante terá direito a duas semanas de salário maternidade, mediante a apresentação de atestado médico,

Ainda, em consonância com o art. 71-B do Plano de Benefícios da Previdência Social:

Art. 71-B. No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade.

Em todos os casos, é condição essencial para o recebimento do salário-maternidade o afastamento do trabalho pelo (a) segurado (a). Fica evidente, portanto, que a intenção do legislador é incentivar e garantir os cuidados da criança recém-nascida ou adotada, no seio de seu grupo familiar.³⁴

No que tange o pagamento do benefício, no caso das seguradas empregadas e trabalhadoras avulsas – o qual equivale à sua remuneração integral -, o mesmo é pago pela empresa tomadora dos serviços e reembolsada pelo INSS, por meio de créditos fiscais. Já a trabalhadora avulsa e a empregada do microempreendedor individual receberão o benefício diretamente da Previdência Social. Por fim, a segurada especial também possui direito ao salário-maternidade (no valor de um salário-mínimo), desde que comprovado o exercício de atividade rural, ainda que de forma descontinuada, nos doze meses imediatamente anteriores ao pedido do benefício.

³³ BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em 27 de nov. de 2021.

³⁴ MAURO, Marina Pedigoni, 2016. *op. cit.*, p. 64.

No Brasil, o custeio do salário maternidade provém das contribuições à Previdência Social, as quais não estão relacionadas ao gênero do segurado, pois tais contribuições não possuem destinação específica a determinado(a) segurado(a), no que diz respeito à quantificação de seu valor. Segundo expõe Marina Pedigoni Mauro³⁵, tais características do sistema representam uma proteção contra possível discriminação fundada na maternidade, devendo haver incentivos à ampliação da licença paternidade, com o fim de estimular o aumento das responsabilidades dos pais e para diminuir a discriminação de gênero.

Dessa forma, verifica-se que o salário maternidade é benefício que possui função social de proteção do trabalho feminino, assegurando as condições necessárias à sobrevivência durante o período de afastamento das atividades laborais, garantindo a proteção ao direito de amamentação e possibilitando à mulher e ao recém-nascido a criação de laços de cuidado e afeto. Logo, por aplicação do princípio da solidariedade, homens e mulheres efetuam contribuições igualmente, com as mesmas alíquotas, para o custeio da prestação.

3.1.2 Aposentadoria por idade

O art. 22, “c” da Lei nº 3.807/1960 estabelecia a chamada aposentadoria por velhice, que hoje em dia corresponde à aposentadoria por idade. Nos termos do art. 30, o segurado poderia ser beneficiário da aposentadoria por velhice, desde que cumprisse a carência de sessenta contribuições mensais e completasse sessenta e cinco anos de idade, se homem, ou sessenta anos de idade, se mulher. No caso da aposentadoria por invalidez, esta era automaticamente convertida em aposentadoria por velhice, quando os segurados contassem com a idade de sessenta e cinco anos, se homem, ou sessenta anos, se mulher.

Hoje em dia, nos termos do art. 25, II, da Lei nº 8.213/1991, a aposentadoria por idade é concedida após o cumprimento de determinada carência e se constitui em um dos principais benefícios assegurados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Foi um dos benefícios mais afetados pela Reforma da Previdência, promovida pela Emenda Constitucional nº 103/2019.

Desde as mudanças ocorridas em 2019, há uma nova idade mínima em vigor para o sexo feminino e não é mais possível se aposentar por tempo de contribuição, a não ser que o

³⁵ *Idem, Ibidem.* p. 64

segurado já possua direito adquirido ao benefício ou se enquadre em uma das regras de transição.

A aposentadoria por idade é devida a todos que: (i) comprovem, no mínimo, 15 anos de contribuições ao INSS, para mulheres, e de 20 anos para homens; e, (ii) no caso dos homens, possuam idade mínima de 65 anos, e 62 anos para as mulheres.

Vale ressaltar que nas regras pré reforma este benefício era concedida ao segurado do sexo masculino que contasse com 65 anos de idade, e 60 anos de idade, se do sexo feminino. Denota-se, portanto, que mesmo após as mudanças promovidas pela EC nº 103/2019, a diferenciação entre os gêneros, referente ao requisito idade, ainda prevalece.

Por sua vez, para os trabalhadores rurais e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, o requisito etário é de 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher.

3.1.3 Pensão por morte

Um dos primeiros instrumentos legais a determinar os parâmetros da pensão por morte foi o Decreto nº 4.682/1923 - Lei Eloy Chaves³⁶. Este benefício era devido à viúva ou viúvo inválido, aos filhos, aos pais ou às irmãs solteiras, de acordo com a sucessão legal.

Como requisitos, o segurado deveria ser aposentado ou ativo, desde que este já tivesse cumprido, ao menos, dez anos de carência. A pensão originária de segurado já aposentado correspondia a 50% do valor do benefício, enquanto que a pensão de trabalhador ainda na ativa correspondia a 25% do seu salário. No caso de morte decorrente de acidente de trabalho, havia isenção da carência para a sua concessão e o valor do benefício, neste caso, correspondia a 50% do salário do trabalhador.

A pensão por morte passou por diversas alterações legislativas desde a sua implementação, sendo possível observar um processo de equiparação entre homens e mulheres nos requisitos de concessão.

³⁶ BRASIL. **Decreto n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923**. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682-1923.htm>. Acesso em 28 de nov, de 2021.

Uma das primeiras alterações promovidas no benefício da pensão por morte surgiu após o advento do Decreto nº 5.109/1926³⁷, que estendeu o regime das Caixas de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários às empresas de navegação marítima ou fluvial e de exploração de portos. De acordo com os arts. 29 e seguintes do mencionado Decreto, a carência para requerer tal prestação passou a ser de cinco anos, nos casos em que a morte não era decorrente de acidente de trabalho. O rol de beneficiários da pensão por morte também sofreu modificações, considerando-se membros da família do associado a esposa; o marido ou os pais, desde que inválidos; as filhas solteiras; as irmãs solteiras e menores; os filhos legítimos, legitimados ou adotados legalmente e irmãos, desde que menores de 16 anos; e os filhos e irmãos inválidos. Para todos os casos, exigia-se como requisito principal à concessão do benefício a comprovação de dependência econômica exclusiva ao associado falecido.

Posteriormente, na sistemática do art. 11 e seguintes da Lei nº 3.807/1960 (LOPS) eram considerados dependentes dos segurados: 1) a esposa; 2) o marido inválido; 3) os filhos menores de dezoito anos ou inválidos; 4) as filhas solteiras menores de vinte e um anos ou inválidas; 4) o pai inválido; 5) a mãe; 6) os irmãos menores de dezoito anos ou inválidos; 7) as irmãs solteiras menores de vinte e um anos ou inválidas; e, por fim, 8) o enteado ou o menor que se achasse sob a guarda ou tutela do segurado. Com as alterações trazidas pela Lei nº 5.890/1973, a companheira mantida há mais de cinco anos também foi incluída em tal rol.

Além disso, de acordo com o art. 36 e seguintes da citada Lei, a pensão aos dependentes do segurado falecido tinha como requisito a carência de doze contribuições mensais. A quota da pensão do marido, que tinha direito ao recebimento somente se fosse inválido, se extinguia apenas com a sua morte ou com a cessação da invalidez; a da mulher, que não demandava a invalidez para ser beneficiária, extinguia-se com a contração de novo casamento.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, houve uma mudança no sentido de tornar esse benefício previdenciário mais igualitário entre os sexos, considerando que com o art. 201, V³⁸, retirou-se a discriminação de gênero quanto à pensão por morte, garantindo-a ao homem ou mulher, cônjuge ou companheiro e dependentes, no valor mensal mínimo de um salário mínimo.

³⁷ BRASIL. **Decreto n. 5.109, de 20 de dezembro de 1926**. Estende o regimen do decreto legislativo n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923, a outras empresas. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5109-20-dezembro-1926-564656-publicacaooriginal-88603-pl.html>>. Acesso em 28 de nov. de 2021.

³⁸ BRASIL. Constituição (1988). *op. cit.*

Logo, essa alteração configurou evolução legislativa, pois, na sistemática do art. 11 da Lei nº 3.807/1960 - LOPS, o cônjuge do sexo masculino era considerado dependente apenas se fosse inválido.

A pensão por morte, no atual regramento, delineada nos arts. 74³⁹ e seguintes da Lei nº 8.213/1991, é concedida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar das datas indicadas nos incisos correspondentes do art. 74⁴⁰.

Desse modo, da breve análise do benefício em questão e das diversas alterações legislativas, é evidente que a pensão por morte sofreu um processo de equiparação entre homens e mulheres quanto aos requisitos de concessão.

Em realidade, observa-se que o sistema de proteção social da Previdência sofreu várias alterações, modificando-se, neste ponto, as condições para homens e mulheres, no que diz respeito a seus papéis de segurados e dependentes, reproduzindo as relações de gênero existentes na sociedade e acompanhando, em certa medida, as evoluções ocorridas.

3.2 O trabalho reprodutivo e a dupla jornada

O fato de as mulheres enfrentarem a chamada dupla jornada, cumulando emprego(s) e tarefas domésticas é um dos argumentos mais utilizados para justificar os benefícios previdenciários e a menor idade de aposentadoria para mulheres.

Diante dessa construção história, que estabeleceu para a mulher o papel de cuidado dos membros dependentes da família (crianças, idosos, etc) e das tarefas domésticas; e para o homem, o de provedor, a origem das atividades femininas no mercado de trabalho se constituía apenas em uma extensão do trabalho doméstico. Aquelas atividades urbanas consideradas exaustivas só foram abertas às mulheres após avanços tecnológicos que reduziram a necessidade de força física para a realização de determinadas tarefas. Demais disso, até os dias atuais, as mulheres ainda predominam nas áreas de saúde, educação e assistência social.

³⁹ BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** *op. cit.*

⁴⁰ Art. 74. A pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data: I - do óbito, quando requerida em até 180 (cento e oitenta) dias após o óbito, para os filhos menores de 16 (dezesesseis) anos, ou em até 90 (noventa) dias após o óbito, para os demais dependentes; II - do requerimento, quando requerida após o prazo previsto no inciso anterior; III - da decisão judicial, no caso de morte presumida.

Dissertando sobre as relações assimétricas de poder entre os gêneros, preleciona a autora Clíntia Helena Backx Martins:

“Em termos sociais e culturais, segue sendo atribuída às mulheres a responsabilidade de grande parte do trabalho doméstico, como o cuidado de crianças, idosos e pessoas com deficiências, ou seja, atividades não remuneradas no âmbito privado. Desse modo, apesar da crescente incorporação das mulheres ao mercado laboral, elas não conseguem desvincular-se do papel social a elas designado, o que dificulta suas possibilidades de participar equitativamente das oportunidades e gera uma sobrecarga física que prejudica o seu bem-estar⁴¹”.

De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada:

[...] “elas continuam na condição de “cuidadoras”. Ainda segundo o IPEA, em 2009, 89,9% das mulheres que trabalham fora também se dedicavam aos afazeres domésticos, enquanto entre os homens essa proporção era de 49,6%. A dupla jornada ainda é mais pesada para as mulheres. Atualmente a mulher participa ativamente do mercado de trabalho, contribui na renda das famílias, mas continua designada aos mesmos papéis sociais construídos antigamente, voltados para o cuidado com os outros: o marido, criar os filhos, atender à família e cuidar da casa.⁴²”

Por consequência, aqueles que possuem posição favorável à diferenciação de gênero no sistema previdenciário brasileiro, argumentam⁴³ que apesar do massivo ingresso das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda continuam com o seu papel de cuidadora (dupla jornada de trabalho), o que justifica a existência de diferenças na idade à aposentadoria (ou de contribuição) vis-à-vis a masculina.

Neste ponto, convém ressaltar que a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD C) do IBGE, no estudo de 2017, evidenciou que as mulheres gastam 20,8

⁴¹ MARTINS; Clitia Helena. **Dupla jornada de trabalho: desigualdade entre homens e mulheres**. Carta de Conjuntura - Ano 22, nº 04. 2013. p. 07.

⁴² INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Comunicado do IPEA nº 40**, 2010. p. 254. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/100308_comunicadoipea40.pdf. Acesso em 16 de jan. de 2022.

⁴³ CAMARANO, Ana Amélia. Diferenças na legislação à aposentadoria entre homens e mulheres: Breve histórico. **Boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise**. Brasília, DF, nº 62, Abril 2017, ISSN 1676-0883, p. 72-73. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10297/1/bmt_62.pdf>. Acesso em: 06 de março de 2021.

horas semanais com afazeres domésticos ou cuidado com pessoas – geralmente com os filhos -, enquanto os homens dedicam cerca de 10,8 horas semanais para a mesma atividade.⁴⁴

Outrossim, uma pesquisa coordenada pelo Núcleo de Estudos sobre Desigualdades e Relações de Gênero (Nuderg) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) mostra que, no ano de 2003, na primeira realização do estudo, as mulheres casadas dedicavam 36 horas semanais aos serviços domésticos e os homens dedicavam cerca de 11 horas. Em 2017, quando a pesquisa foi realizada novamente, constatou-se que as mulheres casadas gastavam 29 horas semanais com os afazeres domésticos, enquanto os homens dedicam apenas 12 horas.

Os dados acima indicados demonstram que apesar da persistente discrepância, os números relacionados aos homens e mulheres evoluíram no sentido de uma possível futura convergência. Contudo, a assimetria presente ainda é enorme e torna-se uma das maiores justificativas para validar as diferenciações previstas no artigo 201, §7º, inciso II da Constituição Federal⁴⁵ e Legislação Previdenciária Brasileira.

Diante disso, ao estabelecer o tratamento diferenciado para homens e mulheres, o Estado reconhece uma desigualdade social na valoração de seus trabalhos. No entanto, a polêmica reside no questionamento sobre caber ou não à Previdência esse papel de compensação, dado que a sua função é a de repor a perda da capacidade laborativa. Pergunta-se, também, se essas benesses devem ser estendidas a todas as mulheres.

Em sentido contrário às justificativas pró-diferenciação, Aline Diniz Amaral, Graziela Ansiliero, Luis Henrique Paiva, Otávio José Guerci Sidone e Rogério Nagamine Costanzi⁴⁶ expõem que a premissa de que o trabalho reprodutivo é tão importante quanto o trabalho produtivo e, por isso, as horas dedicadas ao trabalho reprodutivo deveriam ser levadas em conta pela previdência social merece duas ressalvas: a primeira, de que a legislação atual já permite que mulheres que exercem unicamente o trabalho reprodutivo efetuem contribuições e recebam a cobertura previdenciária, através de planos contributivos diferenciados e subsidiados; e a segunda, de que o citado raciocínio parte do pressuposto de que a cobertura

⁴⁴ CANGUSSU, Caroly Tauane Massuco. Reforma da previdência social: a diferença etária entre os gêneros. **Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de França**. França, v. 03, n. 01, p. 117 2018, ISSN 2675-0104, p. 117. Disponível em: <<http://www.revista.direitofranca.br/index.php/icfd/article/view/770/pdf>>. Acesso em: 06 de março de 2021.

⁴⁵ BRASIL. Constituição (1988). *op. cit.*

⁴⁶ AMARAL, Aline Diniz, et. al., 2019. *op cit.* p 10.

da previdência social é universal, ou gera um expressivo viés de classe na avaliação de qual trabalho reprodutivo importa.

Os argumentos contra as diferenciações de gênero, e, principalmente, às idades reduzidas de aposentadoria para mulheres, também perpassam o fato de que as médias globais de sobre trabalho reprodutivo feminino, utilizadas largamente para justificar a aposentadoria antecipada de seguradas da previdência social, seriam infladas pelas longas horas de trabalho reprodutivo de mulheres de baixa renda excluídas do sistema previdenciário e, com frequência, do próprio mercado de trabalho⁴⁷, bem como a desconsideração dos homens com longas jornadas de trabalho, incluídos ou não na previdência social, com ou sem horas acumuladas de trabalho reprodutivo. Defende-se, destarte, que o cerne da preocupação deveria residir na redução das dificuldades de inserção laboral e previdenciária das mulheres excluídas deste sistema.

No Brasil, verifica-se, portanto, que a legislação previdenciária busca compensar o fato de as mulheres serem as maiores responsáveis pelos trabalhos domésticos, de modo que a benesse previdenciária é concedida a todas as mulheres, inclusive àquelas que não se casem ou que vivam sozinhas.

Sendo assim, mesmo as mulheres que nunca tenham tido filhos e que não foram acometidas pelo chamado “trabalho reprodutivo”, - causador da dupla jornada feminina -, possuem igualmente requisitos mais benéficos quando comparadas aos homens.

Ademais, nem todas as mulheres possuem o mesmo número de filhos, o que altera o período de afastamento do trabalho diante dos cuidados maternos, a cada licença maternidade. É neste ponto controverso que surge a seguinte indagação: se esses benefícios devem ser estendidos a todas as mulheres.

Apesar desses fatores, a prescrição destas medidas na Previdência Social, inclusive às mulheres que não tenham filhos, é plenamente justificada por princípios como a solidariedade, a universalidade e da proteção contra riscos sociais, conforme já examinado no primeiro capítulo desta pesquisa.

Dentro dessa discussão de necessidade de compensação da dupla jornada feminina e do trabalho reprodutivo, válido ressaltar um exemplo internacional: recentemente, com o objetivo de reparar as desigualdades sociais, a Argentina, em uma histórica alteração

⁴⁷ *Idem, Ibidem, loc. cit.*

legislativa, através do Decreto 475/2021⁴⁸, de 19 de julho de 2021 e por meio do Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, passou a contar como tempo de serviço para a previdência a dedicação materna, seguindo alguns critérios.

Em exposição de motivos, com fundamentos garantidores dos serviços de proteção social e em uma clara tentativa de reduzir as desigualdades, foram promovidas as seguintes alterações:

- 1) Mulheres e pessoas gestantes poderão computar 1 (um) ano de serviço para cada filho ou filha que tenha nascido com vida;
- 2) Na hipótese de adoção de pessoas menores de idade, a mulher adotante computará 2 (dois) anos de serviço para cada filho ou filha adotado;
- 3) Será reconhecido 1 (um) ano de serviço adicional para cada filho ou filha com deficiência, que tenha nascido com vida ou tenha sido adotado menor de idade;
- 4) Pessoas que tenham sido beneficiadas pelo Abono Universal por Filho para Proteção Social (programa argentino destinado à famílias de baixa renda) terão acrescidos dois anos de serviço por cada filho ou filha.

Estima-se que essa medida beneficiou de forma imediata em média 155 mil mulheres mães com idades entre 60 e 64 anos, que já estavam na faixa etária para se aposentar, mas que não possuíam o tempo de contribuição exigido por lei.

Supracitado exemplo demonstra a ideia do governo em reconhecer o cuidado que as mães tiveram dedicando tempo aos seus filhos e, em muitos casos, precisaram interromperam a trajetória da carreira, em decorrência da dupla jornada.

Provavelmente inspirado neste modelo argentino, há de se ressaltar o conteúdo do Projeto de Lei nº 2647/2021⁴⁹, que atualmente está em análise na Câmara dos Deputados e deve ter análise aprofundada no decorrer do corrente ano. Aludido projeto fixa regras para a contagem de tempo de serviço da tarefa de criação de filhos e filhas biológicos(as) ou adotados(as), para efeitos de aposentadoria.

O texto, de autoria da deputada Perpétua Almeida (PCdoB-AC), prevê que mães e gestantes poderão computar, para fins de aposentadoria, 1 (um) ano de tempo de serviço para

⁴⁸ ARGENTINA. **Decreto n. 475/2021**. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Disponível em: <<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246989/20210719>>. Acesso em 18 de nov. de 2021.

⁴⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2.647/2021**. Dispõe sobre a contagem de tempo de serviço, para efeitos de aposentadoria, das tarefas assistenciais de criação de filhos e filhas biológicos ou adotados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2291969>>. Acesso em: 25 de janeiro de 2022.

cada filho(a) nascido(a) com vida, ou 2 (dois) anos de tempo de serviço por cada criança menor de idade adotada, ou por filho(a) biológico(a) nascido(a) com incapacidade permanente.

Ainda de acordo com a proposta, mães que tenham mais de 12 (doze) meses de adesão ao Regime Geral de Previdência Social poderão computar 2 (dois) anos adicionais por cada filho(a) nascido(a) com vida ou criança menor de idade adotada. Propõe-se que as medidas sejam inseridas na Lei 8.213/1991 e que os recursos necessários para a implantação sejam consignados por créditos extraordinários da seguridade social.

De acordo com a autora, a manutenção das mulheres como principais responsáveis pelos afazeres domésticos e pelo cuidado com as pessoas faz com que uma grande massa dessas mulheres não consiga manter uma vida laboral ininterrupta:

“Sabe-se que 1/3 das mulheres brasileiras em idade de aposentadoria não tem acesso ao benefício por não terem conseguido cumprir as regras do tempo de serviço. Essas mulheres trabalharam todos os dias. Cumprindo jornadas extenuantes, não remuneradas, de cuidados de pessoas, suprimindo a falta de políticas públicas. É necessário reconhecer a maternidade como uma função social.”⁵⁰

A proposta será analisada em caráter conclusivo⁵¹ pelas comissões de Defesa dos Direitos da Mulher; de Seguridade Social e Família; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania. Caso seja aprovada, poderá representar grande avanço, especialmente para as mulheres mães de crianças com deficiências físicas ou mentais (portadoras de incapacidade permanente), que vivem com uma grande carga exaustiva e muitas vezes abandonam o trabalho por não conseguir conciliar a dupla jornada.

3.3 O mercado de trabalho e a inserção laboral feminina

⁵⁰ SERGIO, Paulo. Projeto permite que a criação de filho conte tempo para aposentadoria. Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/827411-projeto-permite-que-a-criacao-de-filho-conte-tempo-para-aposentadoria/>>. Acesso em: 25 de jan. de 2022.

⁵¹ Rito de tramitação pelo qual o projeto é votado apenas pelas comissões designadas para analisa-lo, dispensada a deliberação do Plenário. O projeto perde o caráter conclusivo se houver decisão divergente entre as comissões ou se, independentemente de ser aprovado ou rejeitado, houver recurso assinado por 52 (cinquenta e dois deputados) para a apreciação da matéria no plenário.

Conforme anteriormente exposto, o fato de as mulheres serem historicamente responsáveis pelos cuidados domésticos e dos filhos ensejou a necessidade de existência de medidas legais de proteção da mulher no âmbito profissional.

No contexto internacional, desde a sua criação, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho, editou várias normas internacionais de proteção à mulher na sua vida profissional, dentre elas: Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto, de 1919⁵²; Convenção relativa ao trabalho noturno das mulheres, de 1919⁵³, revista em 1934; Convenção relativa ao Emprego de mulheres nos trabalhos subterrâneos das minas, de 1935⁵⁴; Convenção relativa ao Trabalho noturno das mulheres na indústria, de 1948⁵⁵; à Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, de 1951⁵⁶, dentre outras.

Sobre o contexto de criação das mencionadas convenções internacionais, lecionam Kaizô Iwakami Beltrão, Maria Salet Novellino, Francisco Eduardo Barreto de Oliveira e André Cezar Medici⁵⁷:

A proteção da mulher, no que tange às questões trabalhistas e da seguridade social, está invariavelmente associada com a promoção da igualdade entre os sexos. O princípio da igualdade de salários para ambos os sexos em trabalhos equivalentes foi colocado desde a fundação da OIT, tendo sido relacionada nos princípios gerais sobre as condições de trabalho e, posteriormente, incorporado aos preâmbulos da constituição da referida organização. Com a adoção, em 1944, da declaração de Filadélfia, que definiu as intenções e os propósitos da organização, o princípio geral de igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres foi aprovado pela primeira vez, com reconhecimento internacional. Isso representou um grande passo para a confirmação desse princípio em um

⁵² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 03 da Organização Internacional do Trabalho**: Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto. Genebra, 1919. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm> . Acesso em: 26 de nov. de 2021.

⁵³ *Id.* **Convenção nº 04 da Organização Internacional do Trabalho**: Convenção relativa ao trabalho noturno das mulheres. Genebra, 1919. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234871/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 de nov. de 2021.

⁵⁴ *Id.* **Convenção nº 45 da Organização Internacional do Trabalho**: Emprego de mulheres nos trabalhos subterrâneos das minas. Genebra, 1935. Disponível em:<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235114/lang--pt/index.htm> . Acesso em: 26 de nov. de 2021.

⁵⁵ *Id.* **Convenção nº 89 da Organização Internacional do Trabalho**: Trabalho noturno das mulheres na indústria. Genebra, 1948. Disponível em:<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235133/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 de nov. de 2021.

⁵⁶ *Id.* **Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho**: Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra, 1951. Disponível em:<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 de nov. de 2021.

momento em que a posição da mulher na sociedade estava passando por mudanças radicais.⁵⁸

Por conseguinte, os argumentos favoráveis à manutenção das diferenças de gênero frente à previdência social não estão restritos ao excedente de trabalho feminino, oriundo da dupla jornada, residem também nas condições enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho.

Não obstante a existência de políticas para combater a discriminação de gênero em aspectos trabalhistas, em uma sociedade ainda patriarcal e com origem evidentemente machista, é preciso reconhecer que tais políticas não têm alcançado efetividade suficiente, de modo que as desigualdades estabelecidas durante o processo histórico não foram completamente superadas, haja vista as mulheres representarem a maioria dos trabalhadores em situação de clandestinidade, ou seja, sem carteira assinada, sem renda mensal regular, e sem contribuições para o sistema previdenciário, diante do menor valor dos salários, em comparação ao sexo masculino.

Sobre esta problemática, imprescindível observar que dados retirados de pesquisas e estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstram que a taxa de desemprego global das mulheres em 2018 ficou em 6%, aproximadamente 0,8% maior que a dos homens, o que pode traduzir que para dez homens empregados apenas seis mulheres estão empregadas⁵⁹.

Ademais, no estudo de 2017, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD C) do IBGE⁶⁰ também demonstrou que das 40,2 milhões de trabalhadoras, 24,3% possuíam ensino superior, enquanto entre os homens empregados a proporção era de 14,6%. Apesar disso, em média, as mulheres que trabalham recebem rendimentos 24,4% menores que os dos homens.

⁵⁸ BELTRÃO, Kaizô Iwakami, et. al. Mulher e Previdência Social: O Brasil e o mundo. Rio de Janeiro, IPEA, **Texto para discussão n° 867**, Março de 2002, ISSN 1415-4765, p. 74. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0867.pdf>. Acesso em: 06 de março de 2021.

⁵⁹ CANGUSSU, Caroly Tauane Massuco. Reforma da previdência social: a diferença etária entre os gêneros. **Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de França**. França, v. 03, n. 01, p. 117, 2018, ISSN 2675-0104. Disponível em: <<http://www.revista.direitofranca.br/index.php/icfd/article/view/770/pdf>>. Acesso em: 06 de mar. de 2021.

⁶⁰ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Quarto Trimestre de 2017**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2017_4tri.pdf> Acesso em: 18 de jan. de 2022.

De mesmo modo, na Síntese de Indicadores Sociais da população Brasileira, realizada pelo IBGE no ano de 2020⁶¹, constatou-se que a desigualdade entre os sexos continua a refletir tanto a maior participação dos homens na força de trabalho (72,5% contra 53,7%), quanto as dificuldades que as mulheres enfrentam para encontrar ocupação e para permanecer ocupadas, principalmente quando ausentes legislação e políticas públicas específicas.

Da análise e exposição destes dados, infere-se que as condições da mulher no mercado de trabalho ainda são precárias, uma vez que:

[...] as mulheres são vítimas do preconceito diário quando ocupam altos cargos, recebem remunerações inferiores às dos homens – mesmo possuindo o mesmo nível escolar – e, dentro dos lares, a sobrecarga das tarefas domésticas e cuidados com os filhos fica por conta, majoritariamente, do gênero feminino. Seguindo com a análise de dados, pode-se concluir que a presença da mulher no mercado de trabalho frequentemente é alvo de preconceito e discriminação. Uma pesquisa divulgada em 2017 pelo *Journal of Social Sciences*, relatou que as mulheres são interrompidas com mais frequência durante uma entrevista de emprego do que os homens, o que acarreta no nervosismo das candidatas, prejudicando seu desempenho. Os entrevistadores são duas vezes mais propensos a fazer uma interrupção quando se trata de uma mulher no processo seletivo⁶²

Muitos empregadores demonstram seu preconceito ao defender que a contratação de uma mulher é menos vantajosa, tendo em consideração que a mesma está sujeita a engravidar, o que lhe garante o afastamento por licença-maternidade. Observa-se que não são raros os casos de mulheres que não são contratadas após o empregador informar-se acerca do número de filhos ou se era casada.

Diante disso, uma possibilidade para o contínuo aumento do número de trabalhadores ativos, em comparação aos inativos, seria a integração de mulheres no mercado de trabalho formal por meio de políticas de emprego, igualdade de gênero e melhor divisão das tarefas domésticas, promovendo, através da inserção formal de mais mulheres no mercado de trabalho, o bem-estar social e o aumento da receita do sistema.

⁶¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira, 2020**. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>> Acesso em: 18 de jan. de 2022.

⁶² CANGUSSU, Caroly Tauane Massuco, 2018. *op. cit.* p. 117-118.

Nessa perspectiva, Enid Rocha da Silva e Helmut Schwarzer⁶³ preconizam ser essencial, a título de políticas públicas, o combate à discriminação de gênero no mercado de trabalho, de modo a permitir o estabelecimento da vida profissional com a função reprodutiva e social feminina, por meio de medidas como o incentivo à criação de empregos de jornada parcial e o acesso a creches e a escolas. De igual forma, entendem ser imprescindível manter a rede de proteção previdenciária e assistencial, em especial no que tange à preservação das condições especiais para as mulheres na concessão dos benefícios.

Cumprir observar que esta rede protetiva conferida ao sexo feminino no âmbito do mercado de trabalho possui aparato constitucional, consoante prevê o art. 7º, XX da Carta Magna, o qual estabelece ser direito das trabalhadoras, urbanas e rurais, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. É neste contexto que a norma discriminatória, no âmbito da Previdência Social, é um dos elementos que positiva essa garantia constitucionalmente prevista.

No que concerne os argumentos desfavoráveis à continuidade de diferenciação nos critérios entre homens e mulheres, defende-se que o trabalho em tempo parcial e a informalidade, somados ao rendimento médio menor afetam mais diretamente a inclusão no sistema previdenciário e alcance da carência contributiva mínima, mas não tanto o cumprimento da idade mínima para aposentadoria. Isto quer dizer que, não obstante as melhoras significativas nas últimas décadas, o sexo feminino enfrenta maiores problemas para conseguir acumular períodos contributivos semelhantes aos masculinos, em decorrência das já mencionadas dificuldades para a participação no mercado de trabalho e maiores chances de desemprego.

Neste ponto, AMARAL et al. apontam que a situação do mercado de trabalho, em média, não diverge de forma significativa das dos demais países que decidiram extinguir as diferenças de gênero nos critérios para aposentadoria entre homens e mulheres, bem como que o uso das diferenças entre os tempos dedicados aos afazeres domésticos e ao trabalho produtivo para justificar a contínua adoção de uma política meramente compensatória é algo que não mais é utilizado no mundo:

⁶³ SILVA, Enid Rocha da; SCHWARZER, Helmut. Proteção social, aposentadorias, pensões e gênero no Brasil. **Texto para Discussão**, Brasília, DF, n. 934, dez. 2002, ISSN 1415-4765, p. 1-55. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0934.pdf>. Acesso em: 28 de nov. de 2021.

[...] enfatiza-se aqui a percepção de que, no Brasil, as mulheres que mais se beneficiam da aposentadoria antecipada tendem a ser justamente aquelas menos adversamente afetadas pelas disparidades de gênero nos indicadores trabalhistas e previdenciários. Ou seja, os argumentos em prol de idades mínimas reduzidas para as mulheres frequentemente se valem de indicadores agregados, nos quais as piores condições de vida e de trabalho (produtivo e reprodutivo) das mulheres mais pobres, em geral negras e excluídas do sistema previdenciário, dão suporte a regras previdenciárias diferenciadas das quais dificilmente se beneficiarão.⁶⁴

Sendo assim, os argumentos a favor da unificação alegam que a igualdade de requisitos, acrescida à expectativa feminina maior de sobrevivência, continuaria a garantir melhores benefícios às mulheres. Destacam, ainda, que definir regras únicas não significaria negar as diferenças existentes, mas apenas revelar não ser possível mensurar de maneira precisa e justa as reais diferenças entre distintos grupos:

A equiparação das idades de aposentadoria, por sexo, tenderia a seguir garantindo tratamento diferenciado entre homens e mulheres, ainda que o tempo médio de contribuição ao longo da vida ativa (hoje, em média, menor entre as mulheres) venha a convergir (sem tendência registrada, embora os registros administrativos do RGPS revelem crescimento significativo no tempo médio de contribuição feminino), pois as mulheres tendem a usufruir de seus benefícios por mais tempo.⁶⁵

A despeito destes argumentos que defendem a unificação dos requisitos, diante dos dados já apresentados, pode-se constatar que apesar dos avanços conquistados nas últimas décadas, é inegável que as mulheres estão expostas às situações discriminatórias dentro do mercado de trabalho. Conseqüentemente, o sexo feminino trilha caminhos mais penosos para obter cargos, empregos e rendas que os homens alcançam sem grandes obstáculos.

Por consequência, é evidente que as atuais políticas de proteção do acesso e manutenção da mulher no mercado de trabalho não estão logrando total êxito no combate às desigualdades existentes, o que torna imprescindível a manutenção de políticas públicas voltadas para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, igualdade salarial e, principalmente, melhor distribuição dos afazeres domésticos, através do aumento da oferta de serviços públicos de cuidados de crianças e idosos, bem como da transformação da licença maternidade em licença parental (a fim de diminuir as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho), com tempo mínimo de usufruto da licença pelos pais.

⁶⁴ AMARAL, Aline Diniz, et. al, 2019. *op cit.*, p. 34

⁶⁵ *Idem, Ibidem, loc. cit.*

3.4 Mudanças nos arranjos e estruturas familiares

Em conjunto aos fatores relacionados à dupla jornada, ao mercado de trabalho e a inserção laboral feminina, os novos rearranjos familiares, com poucos filhos e sem filhos, vem permitindo que a mulher se dedique em maior proporção ao mercado de trabalho, melhorando a sua estrutura salarial.

Nesse ínterim, tratando das mudanças nos arranjos e estruturas familiares no Brasil, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de fecundidade brasileira passou de 2,32 filhos por mulher, em 2001, para 1,72, em 2014, o que significa uma queda de 25% (vinte e cinco por cento) conforme aponta a Síntese de Indicadores Sociais do ano de 2015⁶⁶.

Essa tendência de queda do número da taxa de natalidade não é nova, haja vista o número de filhos por mulher apresentar uma redução gradual desde o ano de 1960. Ainda segundo o IBGE, a taxa de fecundidade iria diminuir para 1,61 filho em 2020, e deve atingir 1,5 filho em 2030.

A diminuição da taxa de fecundidade, claramente, é responsável pela futura diminuição da população brasileira, o que também reduzirá a população feminina acometida pela chamada dupla jornada. Levantamento realizado em 2017 pelo IBGE demonstra que a projeção demográfica é de que, em 2060, ano em que se encerram as estimativas do IBGE, o total da população irá recuar a patamares semelhantes aos observados em 2025. Além disso, em 2060, a população seguirá sendo majoritariamente feminina. Com isso, com a população ativa menor e maior número de aposentados, o desafio será equilibrar as contas da Previdência e o mercado de trabalho.

Isto porque a diminuição de nascituros e o aumento da expectativa de vida consistem no chamado envelhecimento da população. Assim, a mudança do perfil etário do cidadão brasileiro contribui, significativamente, para o aumento da carga previdenciária e, por consequência, para os cofres públicos.⁶⁷ Esse novo perfil deve piorar a situação de modo que

⁶⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira, 2015**. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em 18 de jan. de 2022.

⁶⁷ SANTOS, Jean Ismael Agripino Ferreira dos; **Previdência Social brasileira sob a perspectiva da igualdade de gênero**. 2018. Monografia (Graduação em Economia) – Universidade de Brasília, DF, 2018. p. 40. Disponível em: <

a renda proveniente da população ativa no mercado de trabalho não será suficiente para arcar com as despesas dos aposentados:

Tal fato se deve à queda da taxa de fertilidade por mulher no Brasil. Conforme dados comparativos, é a menor registrada na América do Sul desde 2005. Como a Previdência opera pelo sistema de financiamento de recursos provenientes de trabalhadores ativos, em muito pouco tempo, o atual regime previdenciário será não financiável. De um lado, menos pessoas estão nascendo para contribuir com o processo de financiamento e, de outro, a expectativa de vida dos aposentados está aumentando, recebendo os benefícios por mais tempo.⁶⁸

Desse modo, verifica-se que a evolução demográfica aponta para uma maior quantidade de beneficiários do sistema, recebendo benefícios por maior período de tempo, em contraponto com menor quantidade de pessoas em idade contributiva, fatores que contribuíram para a efetivação da chamada Reforma da Previdência, realizada através da Emenda Constitucional nº 103/2019, e que continua ocasionando as discussões sobre a necessidade de readequação do sistema de Previdência Social para a unificação dos requisitos, a fim de garantir seu equilíbrio financeiro e, conseqüentemente, a sua sustentabilidade a médio e longo prazo.

https://bdm.unb.br/bitstream/10483/24456/1/2018_JeanIsmaelAgrisinoFerreiraDosSantos_tcc.pdf>. Acesso em 19 de jan. de 2022.

⁶⁸ *Idem, Ibidem.* p. 41.

4 POSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO DOS REQUISITOS ENTRE OS GÊNEROS NAS REGRAS DO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

4.1 Diferenciações de gênero e suas implicações na concretização do princípio da igualdade nos benefícios previdenciários

Na análise das diferenciações de gênero inseridas no sistema previdenciário, a discussão acerca da correta aplicação do princípio da igualdade se reveste de grande relevância, haja vista tratar-se de um dos mais importantes pilares do Estado Democrático de Direito. Muito se questiona se existiria afronta ao aludido princípio e se as justificativas utilizaram seriam suficientes para embasar a diferenciação legal ainda existente.

Os conceitos de igualdade formal e material evidentemente se relacionam com o presente tema e, portanto, serão devidamente conceituados a seguir.

A igualdade formal é aquela positivada no caput do art. 5^o⁶⁹ da Constituição Federal. Tal dispositivo prega a isonomia de tratamento a todos os seres humanos, independentemente de etnia, sexo, crença ou distinção de qualquer natureza. Sobre este tema, Joaquim Barbosa, ex-ministro do Supremo Tribunal Federal, parafraseando Guilherme Machado Dray, leciona que:

o princípio da igualdade perante a lei consistiria na simples criação de um espaço neutro, onde as virtudes e as capacidades dos indivíduos livremente se poderiam desenvolver. Os privilégios, em sentido inverso, representavam nesta perspectiva a criação pelo homem de espaços e de zonas delimitadas, susceptíveis de criarem desigualdades artificiais e nessa medida intoleráveis.⁷⁰

⁶⁹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

⁷⁰ DRAY, Guilherme Machado. O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho. *apud* GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **O debate constitucional sobre as ações afirmativas**. Disponível em: <https://bradonegro.com/content/arquivo/11122018_205135.pdf>. Acesso em 25 de jan. de 2022.

Logo, a igualdade formal não realiza diferença de tratamento entre as pessoas, desconsiderando suas individualidades e perspectivas sociais. Todavia, na sociedade, nem todos gozam das mesmas oportunidades e circunstâncias, motivo pelo qual estabelecer uma isonomia puramente formal e tratar todos como se fossem iguais apenas acentuaria o distanciamento preexistente entre esses. Desse modo, a igualdade assume mais de uma dimensão – a igualdade material -, visto que equiparar todos os indivíduos apenas sob um prisma jurídico nem sempre é eficaz em originar efeitos concretos.

Noutra banda, a igualdade material baseia-se, conforme o filósofo Aristóteles, em “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, dando a cada um o que é seu.”⁷¹ A diversidade de situações permite a coexistência de igualdade e da diferenciação.

Por consequência, para que o princípio da igualdade alcance a sua finalidade, consubstanciada no seu aspecto material, a paridade de tratamento não pode ser aplicada de forma irrestrita, tomando por parâmetro a ideia de uma sociedade idealizada, assim entendida como aquela que, utopicamente, estivesse absolutamente livre das desigualdades sociais, gênero, etnia, raça e cor, levando em consideração que a igualdade é moldada conforme os contornos culturais e políticos da sociedade.

A fim de coibir, ou minimizar as desigualdades fáticas de origem histórica ou cultural, diante da diversidade existente entre determinados segmentos da sociedade, a necessidade de aplicação de tratamento diferenciado é cristalina. Assim, sendo o princípio da igualdade um princípio de justiça social, o mesmo cumpre a sua finalidade (redução das desigualdades sociais) ao conferir o amparo legislativo diferenciado a determinados grupos de pessoas que possuem as mesmas características individuais, ou seja, para todos os indivíduos com as mesmas características devem prever-se, através da lei, iguais situações ou resultados jurídicos.

Assim, em que pese a evolução legislativa tenha conferido, genericamente, a garantia ao direito fundamental à igualdade entre homens e mulheres, esse postulado admite exceções. Situação clássica de discriminação positiva é a baseada no gênero, típica da legislação previdenciária e trabalhista, oriunda da necessidade, vislumbrada pelo legislador, de conferir proteção mais intensa às mulheres do que aos homens, por meio da concessão de benefícios exclusivos, considerando a existência de diferenças biológicas e socioculturais.

⁷¹ ARISTÓTELES. **A política**. Lisboa: Editora Vega, 1998. passim. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/357991/mod_resource/content/1/Aristoteles_Pol%C3%ADtica%20%28VEGA%29.pdf>. Acesso em 25 de jan. de 2022.

Por tais razões, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do MS 29.963/DF⁷², de Relatoria do Ministro Gilmar Mendes, manifestou o seu entendimento no sentido de ser possível a realização de testes físicos diferenciados para homens e mulheres, em cumprimento à etapa de concurso público, justamente com o objetivo de conferir às participantes do sexo feminino igualdade na participação do processo seletivo:

Ainda, em paradigmático precedente, no âmbito do RE 658.312/SC, de Relatoria do Ministro Dias Toffoli, o Supremo Tribunal Federal analisou todas as nuances envolvendo o tema e concluiu que as diferenciações em razão do gênero, O princípio da igualdade não é absoluto, sendo mister a verificação da correlação lógica entre a situação de discriminação apresentada e a razão do tratamento desigual. 3. A Constituição Federal de 1988 utilizou-se de alguns critérios para um tratamento diferenciado entre homens e mulheres: i) em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas e/ou legislativas de natureza protetora no âmbito do direito do trabalho; ii) considerou existir um componente orgânico a justificar o tratamento diferenciado, em virtude da menor resistência física da mulher; e iii) observou um componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo pela mulher de atividades no lar e no ambiente de trabalho – o que é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma. 4. Esses parâmetros constitucionais são legitimadores de um tratamento diferenciado desde que esse sirva, como na hipótese, para ampliar os direitos fundamentais sociais e que se observe a proporcionalidade na compensação das diferenças. 5. Recurso extraordinário não provido, com a fixação das teses jurídicas de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e de que a norma se aplica a todas as mulheres trabalhadoras⁷³.

Essa diferenciação de tratamento a grupos estigmatizados, ou com necessidades específicas, à primeira vista, até poderia parecer contraditória e desrespeitosa ao princípio constitucional, porém, é o meio adequado para a busca de uma sociedade igualitária. Aliás, a própria Constituição Federal não proíbe a ocorrência de tratamentos diferenciados, apenas se exige a existência de elementos legítimos para a implementação do *discrímén*.

À vista de tais fatores, em decorrência das suas características contributivas, a Previdência Social, na condição de seguro estatal com o objetivo de cobrir situações de impossibilidade de exercício de atividade remunerada pelos segurados, deve refletir a

⁷² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **MS 29893**, Relator: Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 06/09/2011, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-183 DIVULG 22-09-2011 PUBLIC 23-09-2011.

⁷³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 658312**, Relator: Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 27/11/2014, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-027 DIVULG 09-02-2015 PUBLIC 10-02- 2015.

desigualdade do mercado de trabalho. Consequentemente, com base no princípio da solidariedade, o sistema deve dispor de mecanismos para atingir a igualdade material.

Logo, artigos como o 201, §7º, inciso II da Constituição Federal (o qual estabelece a diferença no requisito idade para aquisição da aposentadoria) são justificados com a igualdade material, tendo em vista que as mulheres podem receber tratamento diferente na medida em que, conforme dados já expostos, ainda são tratadas desigualmente perante a sociedade.

Portanto, a necessidade de tratamento igualitário entre homens e mulheres, prevista no art. 5º, I, da Constituição Federal, pressupõe que o sexo não possa ser utilizado como discriminação com o propósito de desnivelar substancialmente homens e mulheres, mas pode e deve ser empregado com a finalidade de atenuar o desnível social existente entre eles.

Inexistem dúvidas de que há adequação, proporcionalidade e razoabilidade no tratamento diferenciado e nenhum espaço para a configuração da arbitrariedade. Conclui-se que é evidentemente possível ao legislador projetar normas diferenciadoras sem que isto signifique afronta à Constituição Federal, uma vez que a própria Constituição estabelece algumas situações em que, diante de evidente desvantagem social, econômica e cultural, é necessário o tratamento diferenciado buscando amenizar os desníveis existentes na sociedade.

Além da referida norma, é possível citar o artigo 7º, inciso XVIII, que garante à gestante a licença de cento e vinte dias, sem prejuízo do salário ou emprego. Tal norma constitucional diferenciada é justificada pelo caráter biológico diverso entre homens e mulheres, vez que são as mulheres protagonistas de uma gestação, sofrendo com as dores e as dificuldades de carregar um filho no ventre. Após o nascimento, percebe-se novamente a diferença biológica usada como critério, pois a criança exigirá mais dedicação da mãe no primeiro momento, devido à cansativa rotina de amamentação. Devido a tal situação, entende-se que o legislador concluiu ser necessário aplicar a igualdade material para que haja justiça para as mulheres.

Retornando brevemente às questões relativas às dificuldades enfrentadas pelas mulheres frente ao mercado de trabalho e à Previdência Social, é pertinente destacar a conclusão de uma pesquisa realizada por Fernanda Fonseca Félix, Luana Junqueira Dias Myrrha e Cristiane Silva Côrrea, a qual estimou 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. Verificou-se, conforme tal estudo, que se fosse computado o tempo gasto com afazeres domésticos na jornada de

trabalho, o bônus previdenciário de 5 anos – consoante anteriormente previsto na legislação pré reforma -, em favor das mulheres, ainda seria insuficiente:

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.

Sendo assim, diante do caráter contributivo da Previdência Social, bem como os demais princípios informadores, mormente o princípio da igualdade, mostra-se legítima a utilização da mesma como instrumento compensatório das desigualdades nas relações trabalhistas, notadamente a dupla jornada de trabalho.

Apesar disso, o bônus previdenciário concedido ao sexo feminino não exonera o Estado de implantar novas políticas públicas no sentido de combater a discriminação da mulher, seja no trabalho, na política ou em qualquer outra esfera, visto que não basta adotar regras mais vantajosas para a classe feminina se essa for uma política isolada. Faz-se mister, portanto, a adoção de um conjunto de propostas que almejem erradicar a desigualdade no mercado laboral, a exemplo da expansão da quantidade de creches e a implantação da licença parental.

Destarte, enquanto permanecerem os altos índices de discriminação contra o trabalho da mulher justifica-se, considerando a realidade brasileira, a manutenção dos critérios diferenciadores, tudo em consonância com o que rege o art. 7º, XX, da Constituição Federal, o qual estabelece ser direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, a proteção do mercado de trabalho da mulher, através de incentivos específicos.

4.2 A viabilidade de instituição da licença parental no Brasil

Preambularmente, válido esclarecer a diferença entre licença-maternidade e salário-maternidade. A licença-maternidade diz respeito ao período de afastamento das atividades profissionais. O salário-maternidade, por sua vez, é o valor recebido durante o período de licença e consiste em um benefício previdenciário voltado para todas as seguradas inscritas no Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

A licença parental já existe na legislação de vários países e a sua adoção no Brasil poderia gerar um compartilhamento mais equânime das responsabilidades familiares entre os homens e mulheres, e, por conseguinte, uma melhoria significativa nas condições de trabalho da mulher no mercado laboral.

Como já elucidado, o fato de as responsabilidades recaírem principalmente, e em muitos casos, quase que exclusivamente sobre o sexo feminino é uma fonte de dificuldades e de discriminação para sua inserção e manutenção no mercado de trabalho.

No que se refere as origens dos direitos às licenças-maternidade e paternidade, estas são claramente ligadas às condições biológicas de cada gênero, mas também aos papéis historicamente desempenhados por homens e mulheres na sociedade. A inserção da mulher no mercado de trabalho, que ocorreu de forma paulatina, ocasionou a necessidade de criação de normas que garantissem o cuidado com o recém-nascido, mas sempre partindo do pressuposto de que tais tarefas incumbiam exclusivamente à mulher, enquanto ao homem caberia prover o sustento da família.

Com o tempo, as normas de proteção à maternidade, tornaram-se também uma “armadilha” para a própria mulher trabalhadora: ao mesmo tempo em que são extremamente necessárias, fortaleceram o papel do sexo feminino como cuidadora da casa, gerando a discriminação contra o seu trabalho e barreiras para a sua contratação pelas empresas, que possuem a visão de que as trabalhadoras custam mais caro, levando em conta os afastamentos ocasionados pela função da maternidade.

A licença parental, portanto, é uma forma de reconhecer que os direitos e os deveres relacionados à criança devem recair em ambos os pais, independentemente do gênero, existindo o compartilhamento da responsabilidade de todos na vida familiar. A instituição da licença parental no Brasil poderia garantir não apenas uma melhoria das condições das mulheres no mercado de trabalho, mas também reforçar a nova mentalidade social, no sentido da igualdade entre ambos os gêneros.

Segundo o estudo *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*⁷⁴, publicado pela Organização Internacional do Trabalho:

Enquanto a licença-maternidade visa proteger as mulheres trabalhadoras durante a gravidez e a recuperação do parto, a licença parental se refere a uma licença relativamente longa disponível para um ou ambos os pais, permitindo-lhes cuidar do filho durante um período de tempo, geralmente após a licença maternidade ou paternidade.

No ano de 2013, analisando as legislações em vigor à época, a Organização Internacional do Trabalho já havia identificado a concessão da licença parental em 66 dos 169 países cujas regulamentações foram estudadas na pesquisa, pontuando que:

Os sistemas de licença parental diferem significativamente de um país para outro. Existe uma variação considerável em termos de elegibilidade, pagamento, duração, flexibilidade possível no uso, a idade da criança a ser cuidada e transferibilidade entre os pais. As normas da OIT permitem que estes termos sejam determinados pelos Estados membros, em nível nacional. Em geral, a duração da licença parental é mais longa do que a licença-maternidade, mas o pagamento é geralmente menor ou ela não é remunerada. Os benefícios refletem preocupações mais amplas na sociedade em relação ao desenvolvimento da criança, ao bem-estar da família, à fertilidade, à oferta de equidade de gênero e à distribuição de renda.

Ainda de acordo o estudo da OIT, todos os 66 países que preveem a licença parental também concedem a licença-maternidade, seja com essa denominação, seja como um período obrigatório para a mãe inserido na licença parental. Em 45 desses 66 países que a concedem, a licença parental pode ser dividida entre a mãe e o pai e, em algum deles, reserva-se um período obrigatório para o pai. Em alguns países existe a possibilidade de a licença parental ser usufruída não apenas pela mãe ou pelo pai, mas também por outro cuidador à escolha da família, normalmente um parente.

Esses diversos exemplos captados em outras nações servem para demonstrar as possibilidades relacionadas à adoção de políticas que tratem homens e mulheres como responsáveis em grau semelhante pelo cuidado com os filhos e no desempenho das atividades

⁷⁴ ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. International Labor Office – Genebra: ILO, 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf> . Acesso em: 18 de jan. de 2022.

domésticas, proporcionando às mulheres ascensão no mercado de trabalho a um patamar até então restrito aos homens.⁷⁵

Em resumo, por licença parental entende-se aquela cujo usufruto é compartilhado por homens e mulheres e cuja decisão do prazo a ser utilizado por cada um pertence ao casal, sendo possível ao Estado estabelecer patamares mínimos de utilização para o homem como forma de estimular seu uso por este.

Todavia, essa análise da Organização Internacional do Trabalho também constatou que em alguns países as longas licenças parentais são largamente adotadas pelas mulheres e podem enfraquecer sua posição no mercado de trabalho e exacerbar as desigualdades de gênero tanto na força de trabalho quanto na divisão do trabalho na família e no lar, o que evidencia que o fato de a legislação estipular a concessão de uma licença parental muitas vezes não é suficiente para garantir uma maior segurança e a redução da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho⁷⁶, pois geralmente é ela quem usufrui desse direito, mesmo quando é permitido o compartilhamento, principalmente se a licença não for remunerada ou se a remuneração for muito baixa. Logo, a experiência internacional evidencia que a melhor saída é o estabelecimento de períodos de licença parental como direitos individuais dos pais, e não mais direitos compartilháveis:

Mesmo quando a licença parental pode ser usufruída tanto por mulheres como por homens, na prática geralmente são as mulheres que a utilizam. A fim de incentivar a aceitação da licença parental por parte dos homens, a atenção política voltou-se recentemente à atribuição de direitos individuais à licença parental, que não pode ser transferida para o outro progenitor, para que os pais que não usam a sua “quota” a percam. Esta é a abordagem da União Europeia ao abrigo da diretiva relativa à licença parental, como já foi referido, que estabelece que a licença parental deve, em princípio, ser concedida de forma não transferível como meio de promover a igualdade de tratamento e igualdade entre homens e mulheres.⁷⁷

⁷⁵ MARTINS, Thiago Batista. **A equiparação da licença paternidade à licença maternidade como forma de reduzir a discriminação de gênero no mercado de trabalho**. 2017. Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/11330>>. Acesso em 19 de jan. de 2022.

⁷⁶ MELO, Cláudia Virgínia Brito de Melo. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo**. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa. Julho de 2019. Disponível em: <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 19 de jan. de 2022.

⁷⁷ ADDATI, Laura et al, 2014. *op cit.*, p. 62.

Neste passo, as discussões sobre medidas legislativas tendentes a adotar a licença parental em nosso País devem levar em consideração a experiência internacional. A simples previsão legal dessa licença, sem o estabelecimento de critérios que determinem ou, ao menos incentivem seu compartilhamento igualitário, poderá não contribuir para a diminuição da discriminação contra a mulher, caso se confirme, no Brasil, o que já se observa em diversos países, mesmo nos mais desenvolvidos: a tendência de que a mulher continue assumindo quase integralmente os cuidados com a família, com pouca ou nenhuma participação do homem.

Nesse cenário, uma proposta original do Senador Antônio Carlos Valadares⁷⁸ possui aspectos interessantes para a implantação de uma licença parental no Brasil, ao propor que além da licença maternidade de até 180 dias e da atual licença paternidade de até 20 dias, fosse implantada a licença parental de 6 meses. Contudo, sem desconsiderar o fato de que a mulher precisa de um prazo maior de licença em razão da recuperação física e da amamentação, a proposta poderia ser alterada no sentido de estabelecer patamares mínimos de utilização para os homens como forma de estimular seu uso por estes.

São vários os elementos que demonstram o impacto do maior contato do homem para com os filhos. Pesquisas já comprovam que a participação paterna incentiva a amamentação, fundamental para o desenvolvimento infantil, evitando diversas doenças, e com isso, demandando menos o sistema de saúde.⁷⁹ Além disso, outra pesquisa mostra uma redução do absenteísmo feminino por doenças, o que demandaria em menor grau benefícios previdenciários e menor uso do sistema de saúde, posto que a o adoecimento feminino, em muitos casos decorre da dupla jornada desempenhada pela mulher nos primeiros anos de vida da criança, que quando exercida de modo exclusivo, exige em excesso da mulher, desencadeando muitas vezes doenças psíquicas ou desgaste físico pela ausência do cuidado para com si própria.⁸⁰

⁷⁸ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei 165/2006**. Remetida à Câmara dos Deputados. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-parental. Disponível em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/77905>>. Acesso em 19 de nov. de 2022.

⁷⁹ FLACKING, R.; DYKES, F.; EWALD, U. **The influence of fathers' socioeconomic status and paternity leave on breastfeeding duration: a population based cohort study**. Scandinavian Journal of Public Health, 2010. Disponível em: < <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20147577/>>. Acesso em: 05 de jan. de 2022.

⁸⁰ UGREINOV, E. **Can family policy reduce mothers' sick leave absence? A causal analysis of the Norwegian paternity leave reform**. Journal of Family and Economic Issues, 2013. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/257579664_Can_Family_Policy_Reduce_Mothers'_Sick_Leave_Absence_A_Causal_Analysis_of_the_Norwegian_Paternity_Leave_Reform>. Acesso em: 05 de jan. de 2022.

Outrossim, o aspecto primordial para a instituição da licença parental no Brasil seria o da distribuição das tarefas domésticas, uma vez que tal implantação aumenta em 50% a chance de divisão destas tarefas, permitindo a ascensão da mulher no mercado de trabalho e uma melhor competitividade, de modo a elevar a produtividade e com isso permitir maior arrecadação pelo estado.⁸¹

Dessa forma, incumbe ao Estado reconhecer a importância da construção da nova cultura com compartilhamento das obrigações familiares e reconhecimento das novas estruturas familiares, podendo a licença parental permitir o rompimento, de forma definitiva, dos obstáculos da inserção da mulher no mercado de trabalho e ainda do chamado “teto de vidro”, que impede que a mulher chegue aos postos mais elevados das empresas.

Logo, representando as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na inserção no mercado laboral e a dupla jornada as justificativas primordiais para a manutenção das diferenciações de gêneros na Previdência Social no Brasil, - notadamente no requisito idade para a aposentadoria -, a implementação da licença parental, nos termos já suscitados, em conjunto com as políticas públicas de incentivo à igualdade entre os gêneros, representam um mecanismo eficiente à diminuição paulatina desses aspectos que ensejam as diferenciações ainda existentes, de modo que a equiparação dos requisitos na legislação previdenciária brasileira possa ocorrer no futuro de uma maneira mais justa e equânime para as mulheres.

⁸¹ MARTINS, Thiago Batista, 2017. *op. cit.*, p. 58-59.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sem dúvidas, as questões relacionadas à igualdade de gêneros e à Previdência Social assumem tamanha repercussão social e econômica que não há como negar sua especial importância no decorrer deste século XXI, considerando que milhões de benefícios previdenciários e bilhões de reais são pagos mensalmente a um contingente cada vez maior de brasileiros. Límpida está a importância na utilização dos princípios como fonte normativa que amplia os meios de concretização dos direitos fundamentais e sociais, razão pela qual o presente estudo neles também se baseou para fomentar a discussão do tema.

O sistema de Previdência tem, como principal objetivo, a proteção dos indivíduos contra riscos sociais e, através da atuação estatal, objetiva minimizar as desigualdades sociais, de forma a garantir o mínimo existencial aos cidadãos. Logo, no cenário do RGPS, percebeu-se que algumas espécies de prestações pecuniárias elencam requisitos vinculados ao gênero do segurado como fator diferenciador para a sua fruição.

Isto porque a previdência, como parte integrante da rede social protetiva fornecida pelo Estado, reflete as condições de trabalho de seus beneficiários, por possuir natureza contributiva. Dessa forma, tais fatores vivenciados pelos segurados se perpetuam na concessão de prestações, ao influir na carência, no tempo de contribuição e nos salários-de benefício, os quais são proporcionais aos salários e rendimentos obtidos ao longo da vida ativa.

As mulheres, desde o surgimento das civilizações, foram colocadas em um patamar de inferioridade e submissão em relação aos homens. Somente nas últimas décadas do século XX consolidou-se, em algumas sociedades, a emancipação da mulher em relação ao pai e ao marido, com a conquista de independência jurídica e financeira. Porém, a inserção da mulher no mercado de trabalho, que foi elemento essencial para sua emancipação, não ocorreu de forma igualitária com os homens, aspectos estes que persistem na atualidade, ainda que em menor proporção.

À vista desses fatores, os critérios diferentes entre homens e mulheres, notadamente na idade mínima para a aposentadoria são justificados i) pelo caráter redistributivo assumido pela previdência social; ii) pela necessidade de reconhecimento do trabalho reprodutivo – que, somado ao trabalho produtivo, faz a jornada de trabalho feminina ser substantivamente maior que a dos homens; e iii) pela desigualdade do mercado de trabalho brasileiro.

Nesse sentido, em que pese os argumentos equiparadores, as desigualdades ainda são muito relevantes no país, em especial no que tange à jornada total de trabalho (oriunda também da dupla jornada) e ao recebimento de salários desiguais por funções idênticas, ainda que tenha ocorrido o crescente aumento da participação feminina no mercado de trabalho.

Portanto, a majoração da idade mínima feminina exigida para a aposentadoria, promovida pela Emenda Constitucional nº 103/2019, bem como um possível cenário futuro de equiparação à idade mínima masculina, claramente são positivos para o sistema da Previdência Social, considerando que promoverá o aumento da receita e redução das despesas. Noutra banda, as mulheres brasileiras ainda vivenciam significativas desigualdades no mercado de trabalho e na divisão do tempo dedicado aos afazeres domésticos, de modo que unificar as regras previdenciárias para fruição dos benefícios entre homens e mulheres poderá agravar o cenário de desigualdades de gênero ainda presente na sociedade brasileira.

Neste contexto, indispensável que a Previdência Social atue como um instrumento de garantia do mínimo existencial dirigido à proteção constitucional da dignidade da pessoa humana, devendo atentar para os diferentes vetores de opressão que envolvem classe, orientação sexual, idade, cor, e principalmente, refletindo sob as diversas formas de marginalização e carências.

Quanto aos direitos garantidos às mulheres, em função de diferenças biológicas, como a licença-maternidade, a sugestão apresentada consiste, em paralelo e combinada com políticas públicas de incentivo à igualdade entre os gêneros, no aumento da proteção social da licença maternidade, que passaria a ser denominada de “licença parental”, com períodos obrigatórios de fruição entre os pais, o que reforçaria o valor social do trabalho de ambos os sexos na mesma medida ou o mais próximo que dessa medida seja possível, tendo em vista que numa sociedade de trabalho doméstico compartilhado, muitas das tarefas associadas aos primeiros meses de vida da criança devem ser divididas pelo casal e não serem atribuições exclusivamente femininas.

Assim sendo, a presente pesquisa teve o objetivo de estudar as questões envolvendo a vulnerabilidade de gênero, como forma de compreender os fenômenos que influenciam as alterações legislativas previdenciárias, almejando contribuir para o debate, instigando a reflexão e o diálogo crítico.

REFERÊNCIAS

ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. International Labor Office – Genebra: ILO, 2014. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf> . Acesso em: 18 de jan. de 2022

AMARAL, Aline Diniz, et. al. A questão de gênero na idade para a aposentadoria no Brasil: elementos para o debate. Brasília, IPEA, **Texto para discussão n° 2466**, Maio de 2019, ISSN 1415-4765. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9235/1/TD_2466.pdf>. Acesso em: 05 de março de 2021.

ARISTÓTELES. **A política**. Lisboa: Editora Vega, 1998. Disponível em: < https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/357991/mod_resource/content/1/Aristoteles_Pol%C3%ADtica%20%28VEGA%29.pdf>. Acesso em 25 de jan. de 2022.

ARGENTINA. **Decreto n. 475/2021**. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Disponível em: < <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246989/20210719>>. Acesso em 18 de nov. de 2021.

MOREAU, Pierre. **O Financiamento da Seguridade Social na União Europeia e no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2005.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami, et. al. Mulher e Previdência Social: O Brasil e o mundo. Rio de Janeiro, IPEA, **Texto para discussão n° 867**, Março de 2002, ISSN 1415-4765. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0867.pdf>. Acesso em: 06 de março de 2021.

BRAGANÇA, Kerlly Huback. **Resumo de direito previdenciário**. 3 ed. Rio de Janeiro: Ímpetus, 2006.

BRASIL, Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição n° 287, de 2016**. Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>>. Acesso em 15 de abril de 2021.

_____, Senado Federal. **Emenda Aglutinativa Global à Proposta de Emenda à Constituição nº 287-A**, de 2016. Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 2017. Disponível em: <<http://sisejufe.org.br/wprs/wp-content/uploads/2017/11/Emenda-aglutinativa-PEC-287-de-2016-22.11.17.pdf.pdf>>. Acesso em 20 de abril de 2021.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 out.1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25 nov. de 2021

_____. **Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em 27 de nov. de 2021.

_____. **Decreto n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923**. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no paiz, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos ernpregados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682-1923.htm>. Acesso em 28 de nov, de 2021.

_____. **Decreto n. 5.109, de 20 de dezembro de 1926**. Estende o regimen do decreto legislativo n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923, a outras empresas. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5109-20-dezembro-1926-564656-publicacaooriginal-88603-pl.html>>. Acesso em 28 de nov. de 2021.

_____. **Lei n. 3.807, de 26 de agosto de 1960**. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/13807.htm>. Acesso em: 27 de nov. de 2021.

_____. **Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm>. Acesso em 25 de nov. de 2021.

_____. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em 27 de nov. de 2021.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei 165/2006**. Remetida à Câmara dos Deputados. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-parental. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/77905>>. Acesso em 19 de nov. de 2022.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2.647/2021**. Dispõe sobre a contagem de tempo de serviço, para efeitos de aposentadoria, das tarefas assistenciais de criação de filhos e filhas biológicos ou adotados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2291969>>. Acesso em: 25 de janeiro de 2022.

_____. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **MS 29893**, Relator: Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 06/09/2011, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-183 DIVULG 22-09-2011 PUBLIC 23-09-2011.

_____. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 658312**, Relator: Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 27/11/2014, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-027 DIVULG 09-02-2015 PUBLIC 10-02- 2015.

CAMARANO, Ana Amélia. Diferenças na legislação à aposentadoria entre homens e mulheres: Breve histórico. **Boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise**. Brasília, DF, nº 62, p. 69 – 77, Abril 2017, ISSN 1676-0883. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10297/1/bmt_62.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2021.

CANGUSSU, Caroly Tauane Massuco. Reforma da previdência social: a diferença etária entre os gêneros. **Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de França**. França, v. 03, n. 01, p. 111-121, 2018, ISSN 2675-0104. Disponível em: <<http://www.revista.direitofranca.br/index.php/icfdf/article/view/770/pdf>>. Acesso em: 06 de março de 2021.

FÉLIX, Fernanda Fonseca; MYRRHA, Luana Junqueira Dias; CORREA, Cristiane Silva. **A questão previdenciária: simulações quanto à igualdade de gênero. Vantagem para a Previdência Social e desvantagem para a mulher**. VII Congreso de la Asociación Latino Americana de Población e XX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Foz do Iguaçu, 2016. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/~abeporgb/publicacoes/index.php/anais/article/view/2572>>. Acesso em: 16 de abril de 2021.

FERRARO, Suzani Andrade. **O equilíbrio financeiro e atuarial nos regimes de Previdência Social: RGPS - Regime Geral de Previdência Social, RPPS – Regime Próprio de Previdência Social, RPP – Regime de Previdência Privada**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

FERREIRA, Lauro César Mazetto. **Seguridade social e direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2007.

FLACKING, R.; DYKES, F.; EWALD, U. **The influence of fathers' socioeconomic status and paternity leave on breastfeeding duration: a population based cohort study.** Scandinavian Journal of Public Health, 2010. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20147577/>>. Acesso em 05 de jan. de 2022.

DRAY, Guilherme Machado. O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho. apud GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **O debate constitucional sobre as ações afirmativas.** Disponível em: <https://bradonegro.com/content/arquivo/11122018_205135.pdf>. Acesso em 25 de jan. de 2022.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário.** 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Expectativa de vida dos brasileiros aumenta para 76,3 anos em 2018.** Disponível em: <<https://censo2021.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/26103-expectativa-de-vida-dos-brasileiros-aumenta-para-76-3-anos-em-2018.html>>. Acesso em: 15 de abril de 2021.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Quarto Trimestre de 2017.** Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2017_4tri.pdf> Acesso em: 18 de jan. de 2022.

_____. **Comunicado do IPEA nº 40, 2010.** Disponível em <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/100308_comunicadoipea40.pdf>. Acesso em 15 de abril de 2021.

_____. **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira, 2015.** Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em 18 de jan. de 2022.

_____. **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira, 2020.** Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>> Acesso em: 18 de jan. de 2022.

LEITÃO, André Studart; MEIRINHO; Augusto Grieco Sant'Anna. **Manual de direito previdenciário.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MAURO, Marina Pedigoni. **A mulher trabalhadora: questões de gênero da previdência social.** 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, França, SP, 2016. Disponível em: <

https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/148771/mauro_mp_me_fran.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em 25 de mar. de 2021.

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

MARTINS, Thiago Batista. **A equiparação da licença paternidade à licença maternidade como forma de reduzir a discriminação de gênero no mercado de trabalho**. 2017. Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, 2017. Disponível em: < <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/11330>>. Acesso em 19 de jan. de 2022.

MELO, Cláudia Virgínia Brito de Melo. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo**. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa. Julho de 2019. Disponível em: < <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>>. Acesso em: 19 de jan. de 2022.

OLIVEIRA, Lamartino França de. **Direito Previdenciário**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais: LFG – Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 03 da Organização Internacional do Trabalho**: Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto. Genebra, 1919. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm> . Acesso em: 26 de nov. de 2021.

_____. **Convenção nº 04 da Organização Internacional do Trabalho**: Convenção relativa ao trabalho noturno das mulheres. Genebra, 1919. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234871/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 de nov. de 2021.

_____. **Convenção nº 45 da Organização Internacional do Trabalho**: Emprego de mulheres nos trabalhos subterrâneos das minas. Genebra, 1935. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235114/lang--pt/index.htm> . Acesso em: 26 de nov. de 2021.

_____. **Convenção nº 89 da Organização Internacional do Trabalho**: Trabalho noturno das mulheres na indústria. Genebra, 1948. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235133/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 de nov. de 2021.

_____. **Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho**: Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra, 1951.

Disponível em:< https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 26 de nov. de 2021.

SANTORO, José Jayme de Souza. **Manual de Direito Previdenciário**. 2 ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos Editora, 2001.

SANTOS, Jean Ismael Agripino Ferreira dos. **Previdência Social brasileira sob a perspectiva da igualdade de gênero**. 2018. Monografia (Graduação em Economia) – Universidade de Brasília, DF, 2018. Disponível em: < https://bdm.unb.br/bitstream/10483/24456/1/2018_JeanIsmaelAgripinoFerreiraDosSantos_tcc.pdf>. Acesso em 18 de jan. de 2022.

SILVA, Enid Rocha da; SCHWARSER, Helmut. Proteção social, aposentadorias, pensões e gênero no Brasil. **Texto para Discussão**, Brasília, DF, n. 934, dez. 2002, ISSN 1415-4765, p. 1-55. Disponível em: < https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0934.pdf>. Acesso em: 28 de nov. de 2021.

UGRENINOV, E. **Can family policy reduce mothers' sick leave absence?** A causal analysis of the Norwegian paternity leave reform. *Journal of Family and Economic Issues*, 2013. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/257579664_Can_Family_Policy_Reduce_Mothers'_Sick_Leave_Absence_A_Causal_Analysis_of_the_Norwegian_Paternity_Leave_Reform>. Acesso em: 05 de jan. de 2022.

VENTURA, Daniel Medeiros. **A inobservância do princípio da igualdade jurídica no tocante à aposentadoria da mulher pelas legislações constitucional e previdenciária**. 2013. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/115000/Daniel%20Medeiros%20Ventura%20-%20Monografia.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 05 de março de 2021.