ISSN 1415-4765

TEXTO PARA DISCUSSÃO N° 867

MULHER E PREVIDÊNCIA SOCIAL: O BRASIL E O MUNDO*

Kaizô Iwakami Beltrão**
Maria Salet Novellino**
Francisco Eduardo Barreto de Oliveira***
André Cezar Medici****

Rio de Janeiro, março de 2002

* Este texto é uma versão atualizada e aumentada do texto *Mulher e previdência social*, de Beltrão, Medici e Oliveira.

** Da Ence/IBGE.
*** Pesquisador do IPEA.
**** Do BID.

Livros Grátis

http://www.livrosgratis.com.br

Milhares de livros grátis para download.

Governo Federal

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

Ministro – Martus Tavares
Secretário Executivo – Guilherme Dias

ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o IPEA fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais, possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro, e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente
Roberto Borges Martins

Chefe de Gabinete
Luis Fernando de Lara Resende

Diretor de Estudos Macroeconômicos
Eustáquio José Reis

Diretor de Estudos Regionais e Urbanos
Gustavo Maia Gomes

Diretor de Administração e Finanças
Hubimaier Cantuária Santiago

Diretor de Estudos Setoriais
Luís Fernando Tironi

Diretor de Cooperação e Desenvolvimento
Murilo Lôbo

Diretor de Estudos Sociais
Ricardo Paes de Barros

TEXTO PARA DISCUSSÃO

Uma publicação que tem o objetivo de divulgar resultados de estudos desenvolvidos, direta ou indiretamente, pelo IPEA e trabalhos que, por sua relevância, levam informações para profissionais especializados e estabelecem um espaço para sugestões.

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO 1

2 DIFERENÇAS CONCEITUAIS ENTRE GÊNEROS, PARA EFEITOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL 1

2.1 IGUALDADES E ESPECIFICIDADES DE TRATAMENTO ENTRE OS GÊNEROS 1

2.2 DIFERENÇAS BIOLÓGICAS 2

2.3 DIFERENÇAS SOCIOCULTURAIS 3

3 A IGUALDADE ENTRE GÊNEROS E A PREVIDÊNCIA SOCIAL: UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA 7

3.1 O CONTEXTO MUNDIAL 7

3.2 O CONTEXTO BRASILEIRO 11

3.3 COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS 12

4 QUESTÕES DE GÊNERO ASSOCIADAS À PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL 14

4.1 O MERCADO DE TRABALHO 14

4.2 ESTRUTURA DE BENEFÍCIOS 17

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 19

ANEXO 20

BIBLIOGRAFIA 23

RESUMO

A previdência social lida com formas de amenizar o impacto das contingências que implicam perda da capacidade de gerar renda. Há, entretanto, diferenças conceituais entre os gêneros para a previdência social, tanto no que diz respeito às contribuições quanto aos benefícios. Nesse texto, trata-se das desigualdades e especificidades de tratamento dadas aos gêneros, que são entendidas como resultado tanto das diferenças biológicas quanto das socioculturais entre os sexos. Essas diferenças se refletem no mercado de trabalho, na estrutura familiar e no nível de escolaridade. E dada uma perspectiva histórica da [des]igualdade entre os gêneros, tanto em nível mundial quanto nacional. É razoavelmente recente a preocupação internacional unificada com respeito à seguridade social. Somente em 1919 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) promulgou a sua primeira convenção, lidando com proteção à maternidade. No contexto mundial, são apresentadas as principais convenções da OIT voltadas para a proteção à mulher, no que diz respeito à garantia de benefícios previdenciários, bem como os pontos principais reivindicados pelas mulheres em conferências mundiais organizadas pelas Nações Unidas. No contexto brasileiro, apresenta-se um panorama das principais diferenças entre homens e mulheres, no que diz respeito aos benefícios previdenciários. A previdência social brasileira é caracterizada por um perfil primordialmente masculino. Esse fato é visto como conseqüência da predominância masculina no mercado de trabalho formal em termos de quantidade, qualidade das posições e correspondente remuneração. Conseqüentemente, os valores das aposentadorias femininas são inferiores aos das masculinas. Essa situação não é conseqüência de parcialidade das leis e regulamentos da previdência social, mas reflete a situação do mercado de trabalho. Para uma melhor compreensão da situação brasileira, são feitas comparações entre 60 países, incluindo o Brasil, considerando-se: idade para a concessão de aposentadoria, pensão por morte do cônjuge e benefícios por maternidade.

ABSTRACT

Social security is concerned on easing the impact of contingencies that lead to capacity loss for generating income. There are, however, conceptual differences between genders with respect to social security contributions and benefits. This text is concerned with equality and specificity in the treatment given to the different genders. Equality and specificity between sexes can be attributed to, basically, two different reasons: biological and socio-cultural factors. Biological differences lead to issues around reproductive functions (birth and nursing). Socio-cultural differences lead to constructs defined in the specific society (cultural and religious values, family ties and hierarchy, labor market sexual bias, patterns of schooling, etc.). They show up in the labor market, in family structure and in levels of schooling. This text places social security in a historical perspective of the in[equality] between genders at a international as well as a national level. International unified concerns with equality and specificity between genders in the realm of social security are relatively recent. Only in 1919 the International Labour Organization (ILO) formulated its first

convention dealing with issues related to maternity protection. ILO conventions dealing with women protection with respect to social security benefits as well as the main issues defended by women organizations in world conferences sponsored by United Nations are presented and analyzed in this paper. For the Brazilian context, it is presented a list of the main differences between men and women with respect to social security benefits. Brazilian social security benefits are characterized by a major male profile. That is seen as a consequence of their predominance in the formal labor market in terms of quantity and of quality of position and relative earnings. Consequently, women benefit values are lower than men's. This situation is not due to social security rules and regulations unfairness of treatment but only reflects the actual situation in the labor market. In order to best understand the Brazilian situation and to place in the international context, legislation in 60 countries are compared. The comparison includes information disaggregated by gender on: minimum age for retirement, eligibility conditions for survivor's pension, maternity benefits and family responsibilities.

1 INTRODUÇÃO

Entendemos seguridade social como um conjunto de políticas e ações articuladas, com o objetivo de amparar o indivíduo e/ou seu grupo familiar ante os eventos decorrentes de morte, doença, invalidez, idade avançada, desemprego e incapacidade econômica em geral. É, usualmente, dividida em três componentes: previdência social,[1] assistência social e saúde. Em particular, a previdência social trata das contingências que implicam a perda da capacidade de gerar renda. Essas contingências podem ser: morte, acidentes, idade avançada, funções reprodutivas, desemprego, responsabilidades familiares etc.

Neste texto, serão abordadas as diferenças conceituais entre os gêneros, para efeitos da previdência social; o tratamento que, no correr do tempo, tem sido dado aos gêneros pela previdência social; e as questões de gênero associadas à previdência social no Brasil, como o mercado de trabalho e a estrutura de benefícios. Mais precisamente, a Seção 2 trata das diferenças conceituais entre os gêneros, para efeito da previdência social. A Seção 3 dá uma breve perspectiva histórica e mundial. A Seção 4 situa a questão no Brasil. Na Seção 5 encontram-se as considerações finais.

2 DIFERENÇAS CONCEITUAIS ENTRE GÊNEROS, PARA EFEITOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

2.1 IGUALDADES E ESPECIFICIDADES DE TRATAMENTO ENTRE OS GÊNEROS

A discussão sobre igualdades e especificidades de tratamento entre os sexos, para efeitos da previdência social, tem sido um tema de debates relativamente recentes. Somente em 1919, na primeira Conferência Internacional do Trabalho, promovida pela recém-criada Organização Internacional do Trabalho (OIT),[2] foi formulada a primeira convenção[3] internacional, que tratava de questões relacionadas à proteção à maternidade, dando início à discussão e à formulação de uma série de instrumentos internacionais, dedicados à proteção dos direitos da mulher no campo previdenciário. Desde então, a legislação de vários países vem reconhecendo, explicitamente, o direito de proteção da mulher trabalhadora, no que tange à saúde, durante e imediatamente após a gravidez, tendo em vista assegurar a sua colocação no mercado

[1] Também conhecida como seguro social.

[2] A OIT é uma organização internacional, fundada em 1919, e tem como membros os estados filiados à ONU que assim o desejarem. Seus objetivos são: *a*) promover e implementar padrões e princípios fundamentais, no que diz respeito aos direitos dos indivíduos no âmbito do trabalho; *b*) criar maiores oportunidades de trabalho para mulheres e homens e assegurar empregos e salários justos; *c*) ampliar a cobertura e a efetividade da proteção social para todos; e *d*) reforçar o diálogo social.

[3] As convenções da OIT são tratados internacionais, sujeitos a ratificação pelos países membros, os quais se obrigam a cumpri-las. Com respeito a cada convenção estabelecida e votada nas conferências internacionais de trabalho, organizadas pela OIT, os países podem estar de acordo com a convenção e se proporem a segui-la, sendo então chamados de signatários da dita convenção, ou não concordarem com a mesma e a denunciarem. Por outro lado, as recomendações são instrumentos da OIT, que lidam com as mesmas matérias das convenções, porém não têm o caráter coercitivo dessas últimas. As recomendações definem linhas que podem orientar políticas e ações nacionais. Pretende-se, com ambas, obter um impacto concreto nas condições e práticas de trabalho em todos os países do mundo.

de trabalho e seus proventos. As convenções da OIT, lidando com outras contingências previdenciárias, como morte, invalidez e idade avançada, viriam a ser instituídas bem mais tarde, em 1933.

Pode-se dizer que as motivações relacionadas à discussão dos direitos da mulher no âmbito da previdência social são derivadas de dois tipos de diferenças básicas entre os sexos: as diferenças biológicas e as socioculturais. Tais diferenças podem ser entendidas, também, a partir de seus efeitos, refletidos em desigualdades de acesso a benefícios previdenciários e desigualdades normativas ou de legislação previdenciária.

2.2 DIFERENÇAS BIOLÓGICAS

As diferenças biológicas entre os sexos, para efeitos de previdência social, ligam-se primordialmente à reprodução. Cabendo à mulher, na procriação, funções como a gestação e a amamentação dos filhos, as quais demandam tempo e cuidados médicos durante a gravidez e no período pós-natal. É, então, vista como natural a existência de benefícios diferenciados que assegurem proteção à mulher no desempenho dessas funções.

Esses mecanismos de proteção podem abranger diversas 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 etc. Podem ser expressos em instrumentos legais de diversos níveis: constitucional, infraconstitucional, normativas de órgãos governamentais e de esferas centrais ou locais. A interpretação da especificidade das funções reprodutivas tem dado origem a distintos tratamentos. Nos Estados Unidos, por exemplo, a questão gravidez e parto não é objeto de legislação específica, ao nível nacional, sendo o evento coberto pelos instrumentos tradicionais de auxílio-saúde, sendo tratados então da mesma forma que a contingência doença. No Brasil, essa mesma contingência é objeto de artigo constitucional.

Atualmente, existem tendências internacionais de associar as funções relacionadas ao cuidado dos filhos no período pós-aleitamento, não somente com a mulher, mas com o conceito de *trabalhador com responsabilidades familiares.* Alguns países[4] já adotam legislação compatível com esse novo conceito, o qual emana das alterações da estrutura familiar ocorridas nos últimos anos, bem como das mudanças ocorridas nas relações intrafamiliares.

O princípio básico da previdência social é a manutenção de um ingresso por motivo de perda de capacidade de gerar renda, seja real (via um acidente, doença ou morte), seja presumida (através do envelhecimento, desgaste por tempo de serviço ou desemprego). Quando se observa a estrutura de mortalidade por idade é flagrante a sobremortalidade masculina, o que resulta numa esperança de sobrevida sempre maior para as mulheres. No entanto, a especificidade feminina em termos de sobrevivência não tem sido objeto de um tratamento diferenciado.

[4] Na Noruega, por exemplo, a legislação dá os mesmos direitos a pais e mães, no que diz respeito às responsabilidades familiares.

No caso do Brasil, por exemplo, a esperança de vida ao nascer, para o ano de 1990, foi de 62,6 anos para os homens e 69,8 anos para as mulheres [IBGE (1999)]. Aos 65 anos, a sobrevida masculina foi de 12,9 anos, enquanto a feminina era de 14,6 anos.[5] De acordo com os dados de 1980, a esperança de vida [IBGE (1995)] ao nascer para homens e mulheres foi de, respectivamente, 59,0 e 64,7, mas as sobrevidas masculina e feminina, aos 65 anos, foram de, respectivamente, 11,6 e 13,20. Como se pode notar, o hiato entre os sexos aumentou com o tempo.

2.3 DIFERENÇAS SOCIOCULTURAIS

As diferenças socioculturais têm dado origem a formas distintas de acesso aos benefícios previdenciários entre os gêneros. Essas diferenças podem ser estudadas a partir de três determinantes: mercado de trabalho; estrutura familiar; e níveis de instrução.

2.3.1 Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho da mulher estruturou-se, em suas origens, como uma extensão do trabalho doméstico. Foram então privilegiadas áreas como saúde, educação e assistência social. Essa última caracterizada por atividade filantrópica e não-remunerada durante muito tempo.

Atividades urbanas consideradas extenuantes não foram abertas à mão-de-obra feminina, a não ser tardiamente, e somente após avanços tecnológicos que eliminaram, pelo menos parcialmente, a necessidade de força física para a realização de certas tarefas. Nas atividades rurais e nas atividades familiares comerciais urbanas, a mão-de-obra feminina tem sido caracterizada pelo *status* de membro familiar não-remunerado.

O trabalho noturno na indústria mereceu convenções da OIT. A primeira, (C4), foi promulgada em 1919, com revisões em 1934 (C41) e em 1948 (C89), a qual foi atualizada por protocolo em 1990. Nesses documentos, são estabelecidas restrições no que diz respeito ao tipo de trabalho e garantias para o exercício das funções reprodutivas da mulher trabalhadora. O Brasil ratificou a Convenção sobre Trabalho Noturno para Mulheres, em 1957.

O caráter temporário e/ou parcial do emprego também tem sido atributo da condição de trabalho da mulher, uma vez que o trabalho doméstico, ao absorver parte do tempo disponível pelas mulheres, exige que muitas se dediquem a outras ocupações com jornada reduzida. Essa matéria mereceu convenção da OIT (C175/1994), na qual se procura garantir para os trabalhadores em tempo parcial os mesmos benefícios previstos para aqueles de tempo integral. Nessa convenção, coloca-se que medidas devem ser tomadas, no sentido de facilitar o acesso a um regime de tempo parcial para certos grupos específicos, entre eles trabalhadores com responsabilidades familiares.

[5] Uma análise detalhada dos diferenciais por sexo e idade nas esperanças de vida e seus efeitos nos benefícios previdenciários pode ser encontrada em Camarano, Medici, Oliveira e Beltrão (1991).

Vale comentar, no entanto, que os avanços tecnológicos e a crescente mecanização de certas atividades têm permitido aumentar fortemente o leque de ocupações femininas nos últimos anos. Permanece, no entanto, em muitos países, a tradição das corporações masculinas no controle de muitas ocupações e especialidades profissionais.

Essas ocupações, até há pouco tempo, eram analisadas, tendo-se como modelo ou a concepção de divisão sexual do trabalho[6] ou através de uma desagregação de dados por sexo. A tendência atual, porém, é analisar a posição das mulheres no mercado de trabalho, comparando-a com a dos homens, bem como relacionando-a com as particularidades próprias a cada gênero. A teoria do capital humano,[7] nesta perspectiva de gênero, procura explicar a condição econômica das mulheres através de seus rendimentos, conjugada com as habilidades profissionais adquiridas na escola e no trabalho. A justificativa para a aplicação dessa teoria a estudos de gênero é a de que dados sobre os rendimentos podem ser usados para se obter maiores informações sobre a posição relativa da mulher. Nessa perspectiva, examinar a situação da mulher no mercado de trabalho somente através de suas ocupações não é, em todos os casos, a melhor forma de medir a condição econômica da mulher.

2.3.2 Estrutura Familiar (Direito Pessoal e Benefícios Familiares)

A entrada da mulher no mercado de trabalho, que começou a se dar de forma mais massiva nos anos 70, era vista como uma estratégia para a sua emancipação e para a transformação das relações familiares. Como conseqüência, análises sobre o trabalho da mulher consideravam exclusivamente sua atuação produtiva. Na década de 80, porém, os estudos sobre a condição social da mulher passaram a considerar, como elemento fundamental de análise, a articulação entre o mercado de trabalho e a família. Isso porque, para muitas mulheres, a inserção no mercado de trabalho não levou a uma liberação das atribuições familiares, mas à acumulação dessas duas esferas. Hoje, é pressuposto, dos estudos sobre a mulher, que se deve considerar a articulação entre as atividades produtivas e as funções reprodutivas bem como as relações sociais entre os gêneros, a qual acaba por determinar a estrutura familiar, até mesmo no que diz respeito à divisão do trabalho doméstico.[8]

Tradicionalmente, a divisão do trabalho entre homens e mulheres foi orientada para homens "provedores" e mulheres "com trabalho doméstico". Apesar do massivo ingresso das mulheres no mercado de trabalho, não houve uma concomitante eliminação do papel majoritário da mulher nas lides domésticas. Alguns dos privilégios femininos no campo dos benefícios previdenciários, como idade reduzida na aposentadoria *vis-à-vis* a masculina, estão associados ao discurso e à prática da dupla jornada. Muitos argumentam, no entanto, que a consagração de benefícios privilegiados para as mulheres, associados ao fato de estas terem maiores encargos familiares, pode inviabilizar a própria emancipação da mulher nessas tarefas.

---

[6] A divisão sexual do trabalho é uma linha de pesquisa de acordo com a qual as ocupações, tidas como tipicamente femininas, são analisadas. Procura reconhecer os espaços circunscritos às mulheres bem como levantar os motivos para essa circunscrição.

[7] Maiores explicações sobre esta teoria podem ser encontradas em Polachek e Siebert (1993).

[8] Para mais detalhes, ver Bruschini (1996).

No entanto, pode-se observar, através de convenções de organismos internacionais e de legislações de previdência social nacionais, uma tendência para reconhecer uma realidade social, que é a de uma nova divisão do trabalho doméstico. No que tange à tarefa de cuidado e criação de filhos, vem sendo introduzido o conceito de *trabalhadores com responsabilidades familiares*, de maneira a beneficiar ambos os gêneros com licença remunerada ou com redução da jornada de trabalho para cuidar de filhos pequenos.

Outra questão a ponderar é o entendimento de seguridade social como cobertura do indivíduo ou do grupo familiar. Parte da legislação foi concebida posicionando a mulher como dependente. Com a sua entrada no mercado de trabalho, a recíproca não tem sido verdadeira. Alguns países, ainda que reconheçam sempre o direito da mulher de receber uma pensão devido à morte do cônjuge, colocam restrições a que este procedimento seja válido para os homens. Esta desigualdade pode ser interpretada de duas formas distintas: do ponto de vista do indivíduo contribuinte (subvaloração da contribuição feminina), ou do ponto de vista do grupo familiar (supervalorização do papel de provedor do homem e de dependência da mulher). No entanto, em alguns países tem-se procurado, via legislação, transformar esse quadro, tratando igualitariamente homens e mulheres. No Canadá, por exemplo, os créditos de pensão, acumulados durante o casamento pelos cônjuges, devem ser divididos igualmente entre ambos se o casamento acabar depois de um ano ou mais. Quanto aos casais homossexuais, no Brasil, o INSS, através da Instrução Normativa 25, de 7 de junho de 2000, estabelece os procedimentos a serem adotados para a concessão de pensão por morte de companheiro(a) homossexual. Tal direito também é concedido, entre outros países, na Alemanha, na Holanda, na Noruega e na Espanha.

2.3.3 Níveis de Instrução

De acordo com relatório do Banco Mundial (2001, p. 43-44), o número de pessoas, do sexo feminino, matriculadas em escolas, bem como o tempo dedicado por elas ao estudo formal, vem aumentando gradativamente numa proporção maior do que aquela das pessoas do sexo masculino, em todas as partes do mundo. Em países da América Latina e da Europa, entre outros, o número de mulheres cumprindo a fase elementar dobrou.

Tomando-se o Brasil como exemplo, a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999 (Gráficos 1 e 2), verifica-se que a proporção de mulheres com nove anos e mais de estudo é maior (ainda que em pequena escala) do que a de homens. No entanto, nos chamados grupos críticos de escolaridade, como quatro anos completos e oito anos completos, a proporção de homens é similar à de mulheres.

GRÁFICO 1

Brasil: Proporção de Indivíduos por Níveis Selecionados de Ensino Completos, segundo Sexo e Grupo Etário — 1991

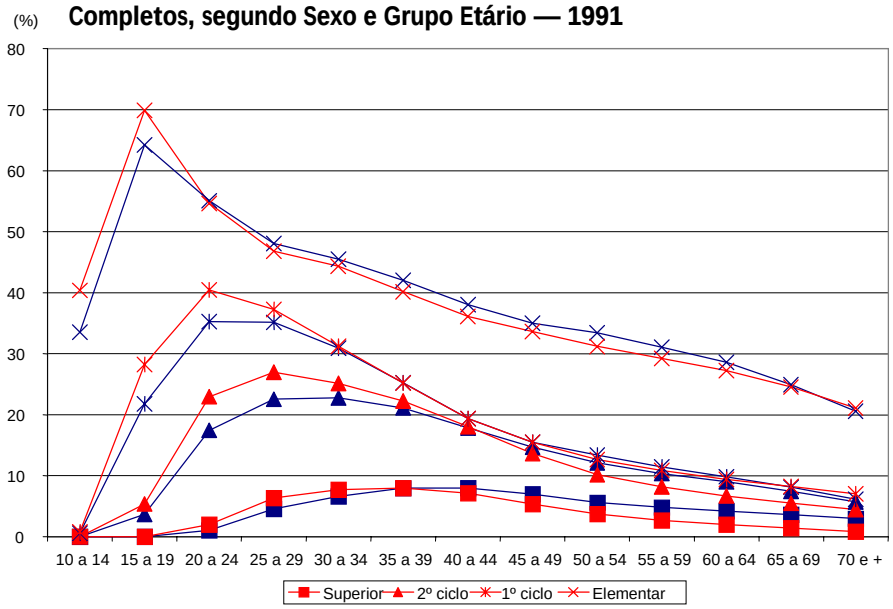
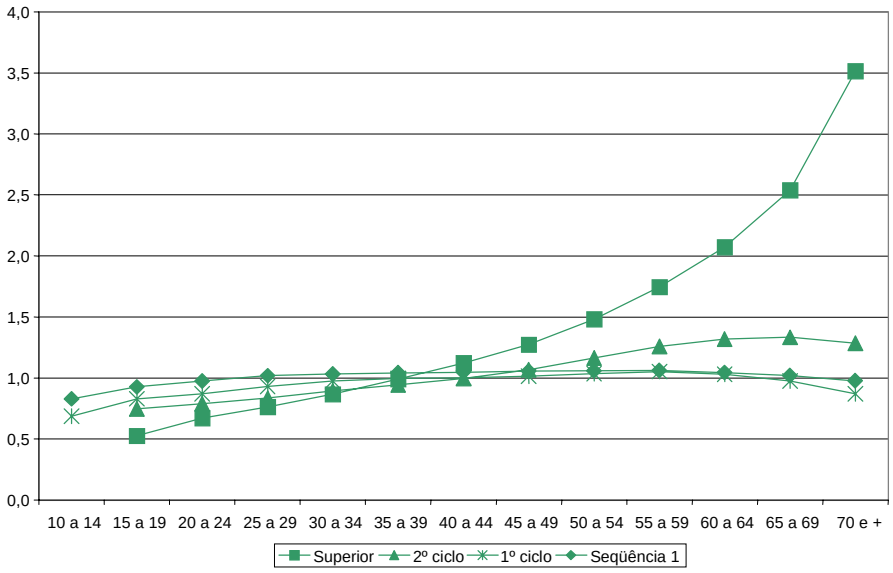


GRÁFICO 2

Brasil: Razão de Sexo (H/M) da Proporção de Indivíduos por Níveis Selecionados de Ensino Completos, segundo Grupo Etário — 1991



A maior escolaridade feminina não tem tido grandes efeitos na competição entre os sexos para efeitos de mercado de trabalho. Em geral, os mercados de trabalho masculinos continuam relativamente protegidos, embora a competitividade média venha aumentando progressivamente. Por outro lado, a maioria dos postos de trabalho que se abrem para as mulheres é disputada preferencialmente, entre as próprias mulheres, devido às características específicas (ocupações voltadas para atividades sociais, como professora primária, auxiliar de enfermagem etc.).

3 A IGUALDADE ENTRE GÊNEROS E A PREVIDÊNCIA SOCIAL: UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA

3.1 O CONTEXTO MUNDIAL

As primeiras providências quanto à proteção da mulher remontam ao final do século 19 e começo do século 20. Desde então, a necessidade de proteger a mulher por ocasião do parto e resguardar seu emprego antes e depois do mesmo, protegendo-a de possíveis prejuízos materiais, tem sido reconhecida nas constituições de diversos países, como também, em termos mais amplos, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 (art. 25, parágrafo 2º).

Em sua primeira reunião, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção de Proteção à Maternidade (C3/1919). Esta convenção trata do emprego da mulher antes e depois do parto, dispondo sobre licença-maternidade e garantia de remuneração apropriada durante esse período, bem como garantindo o direito à amamentação. Foi revista em 1952 (C103), sofrendo modificações no que diz respeito ao período de tempo mínimo da licença-maternidade, o qual passou de 6 para 12 semanas. Na primeira convenção, esta licença era prevista para acontecer somente após o parto. Na segunda, ela é dividida em duas partes: seis semanas antes e seis depois do parto. O tempo usado para amamentação também foi modificado. De acordo com a primeira, a mulher poderia amamentar sua criança duas vezes por dia, por meia hora, durante sua jornada de trabalho. A segunda diz que a mulher pode interromper seu trabalho para amamentação um número de vezes a ser prescrito por leis e regulamentações nacionais. O ponto principal de avanço dessa em relação à anterior é que dispõe que o tempo dedicado à amamentação no horário de trabalho não deve deixar de ser remunerado. Essa convenção foi mais uma vez revista em 2000 (C183). Além de tratar da proteção à maternidade, ela passa a incluir, em seu texto, a promoção da igualdade entre os sexos, afirmando que a maternidade não pode se constituir numa fonte de discriminação contra a mulher trabalhadora. Um outro ponto desta convenção a se ressaltar, é o que alarga a abrangência do conceito "trabalho", para incluir "formas atípicas de trabalho dependente". Além disso, amplia o tempo de licença-maternidade para 14 semanas. Em relação à demissão, as duas primeiras convenções estabeleciam que as mulheres não poderiam receber notícia de dispensa durante a licença-maternidade. Já essa terceira afirma, além disso, que se deve garantir o retorno, após a licença-maternidade, à mesma posição no trabalho ou outra equivalente. Proíbe que se exija teste de gravidez para admissão no emprego. Garante a redução do horário de trabalho para amamentação. O Brasil ratificou a Convenção C103 em 1965. No entanto, não ratificou a Convenção C183.

A Convenção 128/1967, que trata de pensão e aposentadoria por idade avançada, estabelece, como idade sugerida para aposentadoria, 65 anos, sem discriminação por sexo. Já a pensão, é prevista apenas para esposas e filhos. A Convenção 156/1981 reconhece a necessidade de se garantir, através de políticas públicas, igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres, bem como a divisão de responsabilidade com filhos e outros membros próximos da família que necessitem de cuidado ou sustento e que estejam impedidos de se integrar no mercado de trabalho. A Convenção 175/1994, que dispõe sobre trabalho parcial,

estabelece que devem ser tomadas medidas para garantir aos trabalhadores, com dedicação parcial, benefícios equivalentes àqueles em tempo integral.

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

Nos padrões internacionais, o princípio do tratamento igualitário para homens e mulheres teve maior expressividade em 1951, com a Convenção da Remuneração Igualitária (C100), e em 1958, na Convenção de Discriminação Ocupacional e do Trabalho (C111). A Convenção C111 visava promover a igualdade entre homens e mulheres, no que se refere a trabalho e ocupação; a definição desses termos é considerada ampla o suficiente, de forma a abarcar a seguridade social, e nessa convenção fica expresso explicitamente que medidas relacionadas à seguridade social devem ser adotadas junto com medidas trabalhistas. Foi com base nessa convenção que um Comitê da OIT requisitou a abolição de certas políticas discriminatórias (baseadas em opiniões políticas) relacionadas com os benefícios da seguridade social. No entanto, em função da complexidade dos problemas envolvidos, o Comitê se absteve de medir o impacto na igualdade de tratamento entre homens e mulheres na seguridade social das propostas gerais contidas na Convenção C111.

Mesmo que esses últimos acontecimentos não tenham resultado no desenho de um instrumento de amplitude internacional, a questão do tratamento igualitário na seguridade social tem sido abordada, com mais clareza, em nível internacional, especialmente a partir de 1975, ano que se constituiu num marco do pensamento contemporâneo sobre a condição da mulher.

Em 1975, a Conferência Mundial do Ano Internacional da Mulher, realizada pelas Nações Unidas na cidade do México, adotou a declaração de igualdade para as mulheres e sua contribuição para o desenvolvimento e a paz, como também um plano de ação mundial para a implementação dos objetivos do Ano Internacional da Mulher e para o período 1976-1985, que foi denominado a década da mulher.

O plano de ação referia-se ao número de instrumentos adotados pelas Nações Unidas e pela OIT através dos quais a comunidade internacional alertava para o fato de que as mulheres deveriam ser tratadas nos mesmos termos dos homens, participando integralmente do desenvolvimento, e que todos os seres humanos, sem exceção, deveriam desfrutar do progresso econômico e social.

O plano definia a igualdade entre homens e mulheres, como igualdade de direitos, oportunidades e responsabilidades. A igualdade deveria estar embutida na lei, de maneira a assegurar as oportunidades na educação e no treinamento, assim

como nas condições de trabalho, incluindo aí a remuneração e o acesso à seguridade social. Pelo aspecto trabalhista, o plano pleiteava o fim da discriminação da mulher nos sistemas de seguridade social.

O movimento desencadeado pelas Nações Unidas em favor da participação da mulher no desenvolvimento econômico e social encorajou a adoção de novas medidas, no sentido de tornar melhor a posição da mulher, bem como colocá-la em um papel de maior relevância no progresso social em todos os seus aspectos.

Também em 1975 a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Declaração de Igualdade de Oportunidades e Tratamento para mulheres trabalhadoras, simultaneamente com uma resolução, conferindo condições e oportunidades iguais para ambos os gêneros na ocupação e no trabalho. No que se refere à proteção social, ficava proibido qualquer tipo de discriminação contra a mulher e requeria a eliminação de diferenças de tratamento que pudessem redundar em discriminação. O plano de médio prazo da OIT para o período 1976-1981 repetiu as recomendações colocadas nos demais textos e inseridas nas prioridades da eliminação de todo tratamento discriminatório da mulher, no que diz respeito à seguridade social.

A Conferência Mundial da Década da Mulher, promovida pelas Nações Unidas em Copenhague, em 1980, foi convocada para avaliar o progresso obtido desde a Conferência do México, cinco anos antes, e para programar uma linha de ação para o restante da década, com especial ênfase nos aspectos relacionados a trabalho, saúde, educação e treinamento.

A conferência chegou à conclusão de que progressos foram alcançados e que os governos tornaram-se mais sensíveis aos problemas e necessidades das mulheres. O programa de ação reafirmou a responsabilidade conjunta de homens e mulheres para o bem-estar da família, em geral, e para o cuidado dos filhos, em particular.

Como já mencionado, pelo aspecto trabalhista, medidas apropriadas devem ser tomadas para a extensão da educação e do treinamento à mulher, aumentando as suas oportunidades de emprego, melhorando suas condições de trabalho e assegurando um tratamento igualitário.

Na Assembléia Geral das Nações Unidas, realizada em 1980, mais de 70 países aderiram à convenção para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. Nesta convenção, demanda-se que todos os países membros devam tomar medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres e lhes garantir direitos iguais aos dos homens. Essas medidas dizem respeito a remuneração e benefícios iguais, o direito à seguridade social, particularmente nos casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez e velhice ou outra incapacidade para trabalhar bem, como o direito à licença remunerada. Por meio dessa convenção, ficou proibida a demissão do emprego que tenha como base gravidez ou maternidade, bem como a obrigatoriedade do pagamento de licença-maternidade.

O plano de médio prazo da OIT para o período 1982-1987 dedicou maior atenção aos problemas da mulher economicamente ativa. Três linhas de ação foram propostas:

- para um melhor entendimento da natureza e do grau de discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho e suas conseqüências para o desenvolvimento econômico e social;
- para maximizar a igualdade de tratamento entre os gêneros; e
- para facilitar a entrada das mulheres no mercado de trabalho.

O plano colocava três maneiras de tratamento: a aplicação estrita da lei existente; a possibilidade de promoção de um padrão internacional de características gerais; e a adoção ou revisão dos padrões gerais.

Em 1985, no último ano da Década da Mulher das Nações Unidas, uma conferência mundial foi promovida, em Nairóbi, para avaliar os progressos e para traçar uma estratégia de atuação para a questão da mulher até o ano 2000. Com referência à igualdade entre gêneros, tornou a chamar a atenção para a garantia dos direitos das mulheres e para o término da discriminação contra as mesmas. Os governos foram convidados a garantir, para mulheres e homens, a igualdade perante a lei, igualdade de oportunidades no que diz respeito à educação, treinamento e serviços de saúde, igualdade de trabalho, incluindo remuneração e seguridade social.

Nesse mesmo ano, a 71ª Conferência Internacional do Trabalho adotou a resolução da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres no trabalho e tentou-se avaliar o progresso observado desde a adoção do plano de ação de 10 anos antes e indicando alguns possíveis caminhos a serem tomados. No que se refere à seguridade social, a conferência ressaltou que nos casos em que a mulher recebesse benefícios diferentes da seguridade social, medidas específicas deveriam ser tomadas para remediar a situação. Essas medidas deveriam incluir: a provisão adequada de recursos, com vistas a promover a cobertura adequada de serviços da seguridade social apropriados para as necessidades das mulheres que trabalham; o desenvolvimento dos sistemas de seguridade social no sentido de garantir igualdade de tratamento entre os gêneros e proibindo qualquer tipo de discriminação, em função do estado civil ou familiar, e a gradual extensão da cobertura da seguridade social aos trabalhadores não-cobertos ou parcialmente cobertos.

Progressos foram verificados no período 1975-1985 na questão da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, o que contribuiu enormemente para um avanço nas questões relativas à seguridade social.

A Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento, realizada pelas Nações Unidas em 1994, no Cairo, Egito, produziu e aprovou o Plano de Ação do Cairo. Nele, afirma-se que a superação das desigualdades existentes entre os grupos, e entre eles as mulheres, encontra-se no estabelecimento de políticas públicas, tanto gerais quanto específicas, atendendo às demandas próprias da mulher, principalmente no que diz respeito à saúde sexual e reprodutiva. Pede-se por igualdade de oportunidade entre os sexos com consideração às especificidades. Um capítulo do plano é totalmente dedicado à igualdade entre os sexos, voltado para a

melhoria da condição da mulher, e da responsabilidade e participação do homem na vida familiar.[9]

A IV Conferência Mundial da Mulher, realizada também pelas Nações Unidas em Beijing, China, em 1995, tomou como ponto de reivindicação, direitos e oportunidades iguais e acesso aos mesmos recursos para mulheres e homens, bem como uma divisão igual, entre ambos, de responsabilidades familiares. É ressaltada a necessidade de harmonização, para os dois sexos, entre trabalho e responsabilidades familiares, principalmente no que diz respeito ao cuidado com os filhos. Tratando especificamente de seguridade social, pede pela colocação de homens e mulheres em condições iguais, em todos os estágios de suas vidas.[10]

Nos países desenvolvidos, um processo interessante teve início. Homens começaram a demandar, por vias legais, por um tratamento igualitário em relação às mulheres. Em particular, o tribunal europeu determinou que não pode haver condições diferentes de elegibilidade para benefícios da previdência social, baseadas em gênero. Quase todos os países da Comunidade Européia já votaram leis com as mudanças gradativas, aumentando as idades mínimas de aposentadoria das mulheres para equipará-las às dos homens.

3.2 O CONTEXTO BRASILEIRO

A questão da inserção da mulher nas questões referentes à seguridade social no Brasil está intimamente ligada aos avanços alcançados por elas mediante a intensificação da sua presença no mercado de trabalho. Até a década de 60 não foram feitas diferenciações significativas quanto ao critério de concessão dos benefícios previdenciários entre os sexos. 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. Foi apenas com a promulgação da Lei Orgânica da Previdência Social (Lops) na década de 60 e a posterior criação do Instituto Nacional da Previdência Social (INPS), atuando no sentido de unificação do sistema, que começaram a ser adotadas medidas de diferenciação entre os gêneros. Essas medidas evoluíram ao longo das últimas décadas. O Quadro A1 do Anexo ilustra as principais categorias de benefícios atualmente em vigor no Sistema de Seguridade Social Brasileiro e sua diferenciação quanto ao sexo.

Observa-se que as principais diferenças entre homens e mulheres atualmente existentes, quanto a benefícios previdenciários, encontram-se nos seguintes pontos:

- *Tempo de serviço* — No regime geral, as mulheres podem se aposentar por tempo de serviço, de forma proporcional, com 25 anos e de forma integral, com 30 anos de serviço.[11] Em ambas as condições os homens só têm direito a este benefício com cinco anos a mais de tempo efetivo de serviço. Em condições especiais, a única

[9] Essas informações tiveram como base a publicação da CFEMEA, redigida por Leila L. Barsted e intitulada "Mulher, população e desenvolvimento".

[10] Resumo baseado na leitura de relatório publicado pelas Nações Unidas.

[11] A Emenda Constitucional 20/1998 eliminou a aposentadoria proporcional, e somente os indivíduos já no mercado de trabalho são elegíveis a este benefício e com um acréscimo (dito pedágio) no tempo a ser cumprido.

profissão que mantém a diferença é a dos professores do ensino básico e fundamental. Neste caso, as mulheres podem se aposentar, com vencimentos integrais (a menos do fator previdenciário), aos 25 anos de serviço, enquanto os homens só o podem fazer com 30 anos.

- *Idade* — No regime geral, este benefício (aposentadoria por idade) pode ser concedido aos homens rurais com 60 anos e mais e aos homens urbanos com 65 anos e mais. Para as mulheres, as idades são de 55 anos (rurais) e 60 anos (urbanas).

- *Maternidade* — Somente cabível à segurada empregada (inclusive doméstica) por um período de 120 dias, correspondendo a uma licença com valor equivalente à remuneração integral da atividade no último mês antes da licença. Este benefício é pago pela empresa, sendo o valor descontado do devido pela mesma à previdência social.

- *Fator previdenciário* — A Emenda Constitucional 20/1998 substituiu a expressão que definia o valor do benefício como "média dos últimos 36 meses" por "baseado nas contribuições". Isto permitiu que a Lei 9.876, de 26 de novembro de 1999, definisse uma nova fórmula de cálculo de benefício. O benefício é calculado como o produto do fator previdenciário e a média dos salários de contribuição desde 1996 até a data do pedido. O fator previdenciário é calculado como:

$$f = \frac{Tc \times a}{Es}\left[1 + \frac{Id + (Tc \times a)}{100}\right]$$

onde:

f = fator previdenciário;

Es = expectativa de sobrevida no momento da aposentadoria (utilizando-se uma tábua única, independentemente do sexo, publicada anualmente pelo IBGE);

Tc = tempo de contribuição até o momento da aposentadoria (acrescido de cinco anos para as mulheres e mais cinco anos para os professores);

Id = idade no momento da aposentadoria; e

a = alíquota de contribuição correspondente a 0,31.

3.3 COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS[12]

Vários estudos têm sido feitos sobre comparações internacionais relacionadas à concessão de aposentadorias por sexo.[13] Visto que este trabalho tem mais um caráter de comunicação, não visando aprofundar o tema, vamos apenas nos referir a alguns dados.

[12] Para esta seção, selecionamos um conjunto de 60 países, incluindo todos os da América e da Europa Ocidental para a análise. Ver o Anexo para a lista de países e resumo das características estudadas.

[13] Dentre os trabalhos destaca-se o estudo feito por Brocas, Cailloux e Oget (1990). No que se refere aos trabalhos nacionais, cabe destacar os estudos feitos por Deud e Malvar (1993) e por Beltrão, Medici e Oliveira (1994).

3.3.1 Idade para a Concessão de Aposentadoria

De um levantamento[14] feito entre os 60 países já mencionados, observa-se que 40 (ver Quadro A2 do Anexo para detalhes) apresentam a mesma idade[15] de aposentadoria para homens e mulheres, no que diz respeito aos benefícios por idade. É interessante notar que entre esses países são encontradas tanto economias desenvolvidas como em desenvolvimento em vários continentes, o que mostra que o julgamento quanto a esse tema não se encontra associado a questões relacionadas a padrões e níveis de desenvolvimento. Em geral, as idades mínimas para a aposentadoria variam entre 55 anos (Equador, Cingapura, Índia, Indonésia) e 67 anos (países de maior desenvolvimento, como Dinamarca, Islândia e Noruega).

Um menor conjunto dos países pesquisados,[16] entre os quais se inclui o Brasil, mantém diferenças entre as idades requeridas para a aposentadoria de homens e mulheres. Esse grupo, no entanto, tem uma participação menor de países desenvolvidos e uma participação maior de países em desenvolvimento. As diferenças de idade para aposentadorias entre homens e mulheres, para a maior parte dos países, é de cinco anos. A menor idade requerida para as mulheres se aposentarem encontra-se no Equador (55 anos), enquanto a maior é encontrada nos países nórdicos (67 anos).

3.3.2 Pensão por Morte do Cônjuge

No que se refere à pensão por morte, vale destacar que muitos países apresentam diferenças entre homens e mulheres, no que se refere às condições de concessão do benefício. Essas diferenças podem estar associadas ao direito como um todo. É o caso da Argentina, Colômbia, Paquistão e Suíça, onde somente as viúvas têm direito a receber pensão por morte do cônjuge. No caso da Suíça, os homens só podem receber tal benefício se estiverem cuidando de filhos do casal com idade abaixo de 18 anos.

A realidade mostra que existem vários eventos que podem diferenciar a concessão da pensão por morte. Sexo, idade diferenciada por sexo, responsabilidades familiares, condição de atividade, condição de invalidez, dependência e carência econômica são os principais desses eventos. No entanto, muitos países não diferenciam por sexo as condições para concessão desse benefício, entre eles o Brasil. Em nosso país, e em mais alguns (como Áustria, Bolívia, Coréia, Costa Rica, Espanha, Guiana, Haiti e Suécia), não existem restrições legais para nenhum dos sexos no que tange ao recebimento de pensão por morte do cônjuge. Alguns desses países requerem, como condição de elegibilidade, a dependência econômica. Esta condição, ainda que não discrimine, *a priori*, nas situações de fato cria uma assimetria. Usualmente, a dependência econômica é presumida no caso de viúvas, mas deve ser provada no caso de viúvos.

---

[14] Esse levantamento teve como fonte Estados Unidos (1999).

[15] Estes países são: Alemanha, Antígua e Barbuda, Bahamas, Barbados, Belize, Bermudas, Bolívia, Canadá, China, Cingapura, Coréia, Dinamarca, Equador, Espanha, Estados Unidos, Filipinas, Finlândia, França, Grã-Bretanha, Granada, Guatemala, Guiana, Haiti, Holanda, Índia, Indonésia, Japão, Islândia, México, Nicarágua, Noruega, Paraguai, Peru, Portugal, República Dominicana, Rússia, São Cristóvão e Névis, São Vicente e Granadinas, Suécia, Trinidad-Tobago.

[16] Encontram-se nesse caso países como Argentina, Áustria, Bélgica, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Grã-Bretanha, Itália, Jamaica, Panamá, Suíça, Uruguai e Venezuela. Para maiores detalhes, ver Quadro A2 do Anexo.

3.3.3 Benefícios por Maternidade

No que se refere aos benefícios por maternidade, vale ressaltar que as condições gerais para sua concessão costumam ser muito diferenciadas para os diversos países. A duração do benefício pode variar de dois meses (Jamaica) até 360 dias (Suécia e Noruega), embora a faixa mais freqüente se situe entre 12 e 18 semanas (84 a 126 dias, respectivamente).

Outro aspecto a considerar nos benefícios por maternidade diz respeito às condições para sua concessão. A grande maioria dos países exige a contribuição ou filiação prévia ao regime de previdência. Existem países que permitem que a contribuição ou filiação seja feita durante o período de gestação (Bélgica, Bolívia, Chile) e há, ainda, outros que não apresentam nenhuma condição ou carência (Rússia e Canadá).

O valor do benefício é função de vários critérios: percentuais sobre a renda percebida antes da licença; percentual sobre a renda coberta ou segurada, valores fixos, salário mínimo etc. No primeiro caso, os valores podem ser de 50% a 100% da renda recebida. No segundo, a variação pode ser de 75% a 100% da renda segurada.

4 QUESTÕES DE GÊNERO ASSOCIADAS À PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

4.1 O MERCADO DE TRABALHO

Assim como vem ocorrendo em todos os países, a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro aumentou consideravelmente nas últimas décadas. Deve-se ressaltar que o emprego feminino já é maior, em nosso país, do que em muitos outros de igual ou maior nível de desenvolvimento.

O Relatório sobre Desenvolvimento Humano do PNUD, de 1998, revelou que no Brasil as mulheres representavam 44% da força de trabalho, proporção essa superior à de países como o Chile (36,6%), Argentina (34,3%), Venezuela (42,1%) e México (38,4%), e até mesmo à de alguns países europeus, como Espanha (24,3%) e Grécia (26,5%).

Dados das PNADs mostram que as taxas de atividade feminina nas zonas urbanas passaram de 32,5%, em 1981, para 48,9%, em 1999, como mostra a Tabela 1. Verifica-se que, nas áreas rurais, essa participação tem crescido proporcionalmente mais.[17] Nas áreas rurais, acredita-se que a participação feminina, na condição de trabalhador familiar não-remunerado, já fosse elevada anteriormente. No entanto, o aumento do assalariamento no campo e a melhoria da qualidade de captação do trabalho rural nas pesquisas domiciliares têm ajudado a quantificar melhor a atividade feminina rural.

[17] É possível que a mudança no conceito de trabalho, introduzida a partir da PNAD de 1992, seja responsável pela descontinuidade ocorrida entre décadas.

TABELA 1

Brasil: Evolução das Taxas de Atividade, segundo Sexo e Situação de Domicílio — 1981-1999 (Anos Selecionados)

(Em %)

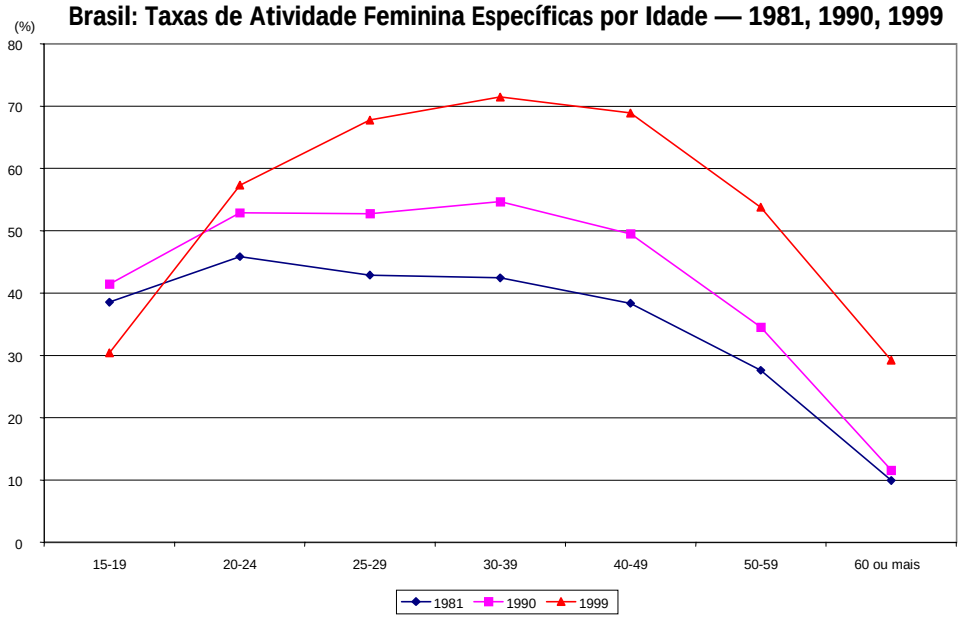
Ano	Sexo	Situação do domicílio		
		Total	Urbano	Rural
1981	Homens	74,6	71,4	82,5
	Mulheres	32,8	33,6	30,6
1985	Homens	76,0	73,1	83,9
	Mulheres	36,9	37,8	35,1
1990	Homens	75,3	72,8	82,4
	Mulheres	39,2	40,1	36,0
1995	Homens	75,2	72,5	85,5
	Mulheres	48,1	45,7	58,4
1999	Homens	73,7	71,1	83,5
	Mulheres	48,9	47,1	56,9

Fonte: IBGE, PNADs de 1981, 1985, 1990, 1995 e 1999.
Obs.: Taxa de atividade é a relação percentual entre a população economicamente ativa e a população total de 10 anos e mais. Essa taxa se torna específica por gênero ou situação de domicílio quando, tanto no numerador quanto no denominador, são feitos os controles populacionais necessários. Sobre este ponto, ver Medici e Aguiar (1986).

Observa-se, a partir do Gráfico 3, uma forte elevação nas taxas de atividade feminina, principalmente nas faixas etárias situadas entre 25 e 50 anos, no período 1981-1990, e posteriormente até 1999. Para exemplificar, as taxas de atividade femininas no grupo de idade entre 30 e 39 anos pulam de 42,4 para 54,7 e 71,5, respectivamente, nesses três anos, indicando uma mudança substancial no padrão feminino de inserção no mercado de trabalho no Brasil.

GRÁFICO 3

Brasil: Taxas de Atividade Feminina Específicas por Idade — 1981, 1990, 1999



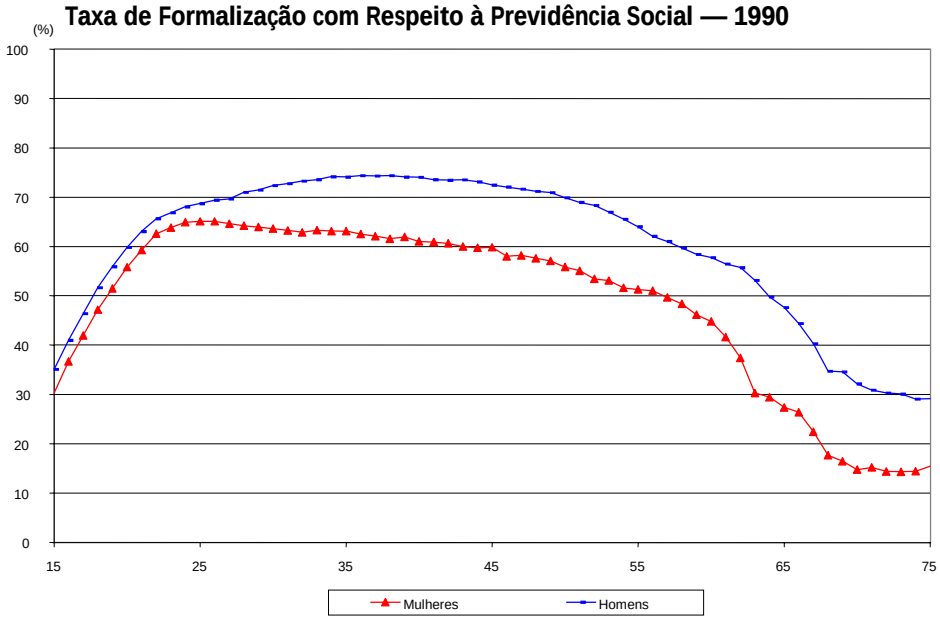
Fonte: IBGE, PNADs de 1981, 1990 e 1999.

Pode-se dizer que os setores de atividade onde mais cresceram as ocupações femininas, entre 1981 e 1990, foram o comércio de mercadorias e os serviços sociais, cujas participações cresceram de 9,8% para 13,2% e de 16,6% para 18,3%, respectivamente. O setor agrícola foi o único onde houve queda relativa de participação na estrutura ocupacional feminina nesse período (de 19,8% para 13,3%), uma vez que todos os demais setores mantiveram estável a participação da mulher no mercado de trabalho.

A queda da taxa de contribuição da previdência social dos homens ocupados, no período 1990-1999 (de 65,20% para 55,88%), diminui a diferença ante a feminina, que experimentou apenas uma pequena queda, indo de 56,88% em 1990 para 55,46% em 1999. Tal fato demonstra que não é mais a mulher que se insere mais freqüentemente no mercado informal de trabalho. Esse fato é, porém, diferenciado nos diversos setores de atividade. No comércio de mercadorias, por exemplo, a taxa de contribuição previdenciária era de 24,8% para as mulheres, enquanto entre os homens ocupados era de 53,4%.[18]

Uma análise dos Gráficos 4 e 5 mostra que as taxas femininas de contribuição à previdência social por idade são ligeiramente mais elevadas que as masculinas nas idades mais jovens (entre 10 e 29 anos) e inferiores a partir das idades mais maduras (mais de 30 anos). Tal fato pode revelar uma mudança na condição de inserção no mercado de trabalho das mulheres mais jovens, em relação às mais maduras, em que as condições para o emprego feminino, no momento de ingresso no mercado, eram mais adversas.

GRÁFICO 4
Taxa de Formalização com Respeito à Previdência Social — 1990

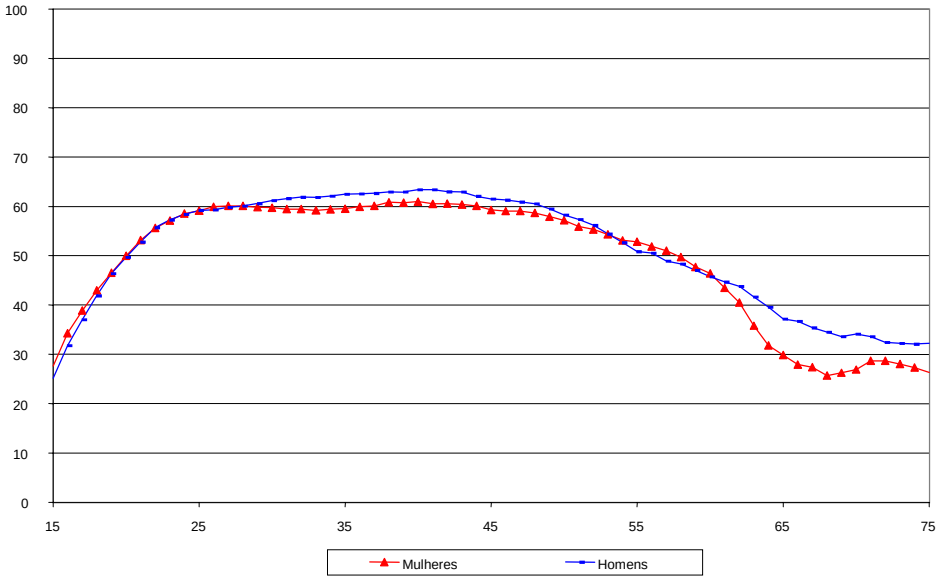


Fonte: IBGE, PNAD de 1990.

[18] Nas atividades onde a taxa de contribuição à previdência das mulheres é superior à dos homens, como a construção civil, não só o peso do emprego feminino é pequeno como também a natureza da ocupação é totalmente distinta. Em geral, as mulheres ocupadas em construção civil trabalham nos escritórios das empresas.

GRÁFICO 5

(%) **Taxa de Formalização com Respeito à Previdência Social — 1999**



Fonte: IBGE, PNAD de 1999.

Assim, a faixa etária onde é maior a contribuição previdenciária feminina é a de 25 a 29 anos (58,6%). Provavelmente, a saída da mulher do mercado de trabalho é maior a partir dessa idade, em função das tarefas domésticas ligadas ao cuidado com os filhos. Muitas mulheres, ao retornarem ao mercado de trabalho com mais de 30 anos, não se inserem em atividades formais que exijam vínculo com a previdência social. Já os homens, seguem no mercado de trabalho formal, atingindo, na faixa de 30 a 39 anos, suas mais elevadas taxas de contribuição à previdência (64,1%).

Alguns elementos têm sido determinantes no aumento das taxas de contribuição à previdência social das mulheres: a geração de empregos de maior escolaridade, o aumento de mulheres chefes de família em relação a cônjuges e o próprio avanço dos movimentos sociais estão associados ao aumento da proteção previdenciária do emprego feminino.

Vários fatores têm contribuído para que os rendimentos das mulheres sejam inferiores, em média, aos dos homens. O mercado de trabalho feminino, ainda que mais instruído que o masculino, se concentra em ocupações de pior remuneração e, em geral, apresenta jornadas de trabalho proporcionalmente menores. Alguns desses fatores, aliados a uma vida ativa mais breve, por benevolência legislativa, podem ser responsáveis pelo fato de as mulheres atingirem, ao final de sua vida ativa, níveis de benefícios mais baixos do que os auferidos pelos homens.

4.2 ESTRUTURA DE BENEFÍCIOS

A estrutura de benefícios previdenciários no Brasil, como conseqüência da distribuição da taxa de contribuição, caracteriza-se por uma presença maior de benefícios para homens, numa sociedade onde o universo do trabalho era, até bem pouco tempo, quase que totalmente masculino. No entanto, ao se avaliar o número de aposentadorias no estoque em dezembro de 1999, surpreende o fato de que, do

total de 7,8 milhões de benefícios, 3,5 milhões eram voltados para homens e 2,1 milhões para mulheres. O restante das aposentadorias (2,3 milhões) tem sexo ignorado, uma vez que, em sua maior parte, corresponde a aposentadorias rurais[19] onde, até pouco tempo, o controle relacionado ao sexo não era feito pela previdência social para efeitos de concessão de alguns benefícios. Sendo assim, cabe analisar a estrutura das aposentadorias dos 5,5 milhões de indivíduos com sexo conhecido pela previdência.

TABELA 2A
Distribuição das Aposentadorias por Sexo, segundo sua Espécie — Estoque em Dezembro de 1999

Espécie	Homens		Mulheres		Total	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Invalidez	1.335.244	22	878.751	18	2.213.995	20
Idade	2.131.620	35	3.526.786	70	5.658.406	51
Tempo	2.615.676	43	606.879	12	3.222.555	29
Total	6.082.540	100	5.012.416	100	11.094.956	100

Fonte: MPAS, 1999.

Espécie	Homens		Mulheres		Total	
	Absoluto (R$)	%	Absoluto (R$)	%	Absoluto (R$)	%
Invalidez	279.045.711	12	136.777.209	13	415.822.920	13
Idade	439.602.305	19	621.349.773	59	1.060.952.078	32
Tempo	1.548.475.089	68	290.477.831	28	1.838.952.920	55
Total	2.267.123.105	100	1.048.604.813	100	3.315.727.918	100

Fonte: MPAS, 1999.

Observa-se que, em 1999, a aposentadoria por tempo de serviço é mais freqüente entre os homens (43%) e a aposentadoria por idade é a mais freqüente entre as mulheres (70%). Na verdade, pode-se dizer que 62% das aposentadorias por idade (excluindo-se as de sexo desconhecido) foram concedidas às mulheres. Verifica-se, também, que existe um alto percentual de aposentadorias por invalidez, tanto para homens como para mulheres.

Pelo fato de a maioria das aposentadorias femininas se concentrar em benefícios de baixo valor, as aposentadorias masculinas têm seu valor, em média, duas vezes maior do que as femininas. Até mesmo quando são considerados somente os aposentados por tempo de serviço, verifica-se que o valor médio recebido pelos homens é 23,7% maior do que o percebido pelas mulheres. Tal situação, no entanto,

[19] Do total de 2,3 milhões de aposentadorias com sexo desconhecido, 2,2 milhões eram aposentadorias rurais. De qualquer forma, antes da Constituição de 1988, a legislação beneficiava o cabeça do casal, que, na maioria das vezes, era o homem. Presume-se que a maioria das aposentadorias rurais seja masculina.

espelha distorções prévias da estrutura do mercado de trabalho e não injustiças na estrutura dos benefícios.

TABELA 2B
Distribuição das Aposentadorias por Sexo, segundo sua Espécie — Estoque em Julho de 1993

(Por mil)

Espécie	Total		Homens		Mulheres	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Invalidez	1.480,5	26,9	947,3	28,1	533,2	24,9
Idade	2.193,0	39,8	852,8	25,3	1.340,2	62,7
Tempo	1.359,2	24,7	1.130,0	33,6	229,2	10,7
Outras	471,5	8,6	435,4	13,0	36,1	1,7
Total	5.504,2	100,0	3.365,5	100,0	2.138,7	100,0

Fonte: Dataprev.

Dados os diferenciais existentes quanto à estrutura de benefícios, pode-se dizer que a maior presença da aposentadoria por idade no universo feminino acaba aumentando a idade média de aposentadoria das mulheres, anulando, em certa medida, o efeito parcial obtido pelo fato de estas terem cinco anos a menos de diferencial de contribuição ou idade, tanto para se aposentarem por tempo de serviço como por idade avançada.

No entanto, esse efeito existe para cada uma das clientelas segmentadas. Vale dizer que 73% e 41% das mulheres que se aposentam por tempo de serviço o fazem antes de completar 55 anos e 50 anos, contra 62% e 32% dos homens, respectivamente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da previdência social por sexo, seja no Brasil, seja em outros países, revela que as mulheres estão, aparentemente, em piores condições, isto é, recebem benefícios em condições menos privilegiadas (aposentadoria por idade *versus* aposentadoria por tempo de serviço, por exemplo) e com valores mais baixos que os auferidos pelos homens.

No entanto, tal situação, antes de refletir injustiças na concessão dos benefícios, revela a maior precariedade da condição feminina no mercado de trabalho, tanto em termos ocupacionais, como em termos salariais. A permanência da mulher por maior tempo no mercado informal, a inserção em ocupações de menor qualidade e remuneração acabam por definir a situação da mulher, em termos previdenciários, ao final de sua vida ativa. No entanto, no que tange à seguridade social, considerações sobre eqüidade devem ser feitas *caeteris paribus*. Devemos perguntar se, dadas as condições prévias, existe o mesmo tratamento e regras de acesso. A previdência não pode ser um mecanismo para resolver distorções prévias de outras áreas, como o mercado de trabalho.

As formas pelas quais, historicamente, foram se criando adicionais de proteção à mulher, em termos de direitos previdenciários (menor tempo de trabalho ou idade para concessão do benefício; direito a pensões em condições mais vantajosas que os homens), não devem ser vistas apenas como resposta ao argumento da dupla jornada, mas também a precariedade da trajetória da vida ativa feminina, em relação à masculina.

No entanto, as sociedades modernas vêm passando por grandes transformações na dinâmica do mercado de trabalho, com a inserção da mulher em novas ocupações, profissões e responsabilidades administrativas e gerenciais. Em uma sociedade de direitos e oportunidades iguais no mercado de trabalho, é possível que o movimento relacionado à igualdade de tratamento, ao lado do trabalho doméstico compartilhado pelos gêneros, possa dispensar determinadas vantagens recebidas pelas mulheres no campo previdenciário como a possibilidade de se aposentar antes dos homens, tanto em idade como em tempo de serviço, como já acontece em determinados países no contexto mundial.

Quanto aos direitos previdenciários garantidos às mulheres, em função de diferenças biológicas, como a licença-maternidade, existem propostas que vinculam sua extensão aos cônjuges, uma vez 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.

Anexo

QUADRO A1

Benefícios da Previdência Social no Brasil: Diferenças quanto ao Gênero

Benefícios	Mulheres	Homens
Aposentadoria por tempo de contribuição[a]	Integral: 30 anos de serviço Valor: fator previdenciário[b]	Integral: 35 anos de serviço Valor: fator previdenciário
Aposentadoria por tempo de serviço com condições especiais	Professoras: com 25 anos de serviço Valor: fator previdenciário	Professores: com 30 anos de serviço Valor: fator previdenciário
Aposentadoria especial	Seguradas incluídas nos quadros de atividades sujeitas a agentes nocivos (15, 20 e 25 anos) Valor: integral aos 15, 20 ou 25 anos de serviço, dependendo da exposição a agentes nocivos.	Segurados incluídos nos quadros de atividades sujeitas a agentes nocivos (15, 20 e 25 anos) Valor: integral aos 15, 20 ou 25 anos de serviço, dependendo da exposição a agentes nocivos.
Aposentadoria por idade	Trabalhadoras rurais: com 55 anos de idade Valor: um salário mínimo Seguradas urbanas: com 60 anos de idade Valor: 70% do salário-de-benefício mais 1% deste por grupo de 12 contribuições mensais até o máximo de 30%.	Trabalhadores rurais: com 60 anos de idade Valor: um salário mínimo Segurados urbanos: com 65 anos de idade Valor: idem
Aposentadoria compulsória	Segurados empregados, exceto domésticos; com 70 anos de idade.	
Aposentadoria por invalidez	Acessível a todas as seguradas Valor: 100% do salário-de-benefício	

Continua

continuação

Benefícios	Mulheres	Homens
Pensão por morte	Acessível aos dependentes[c] habilitados, não havendo distinção segundo sexo Valor: 100% do valor da aposentadoria que o segurado recebia ou teria direito a receber caso se aposentasse por invalidez, e dividido em partes iguais entre os seus dependentes.	
Auxílio-reclusão	Devido aos dependentes do segurado detento ou recluso, desde que este não receba qualquer espécie de remuneração de empresa, nem esteja em gozo de auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço Valor: o mesmo da pensão por morte	
Auxílio-doença	Tem caráter temporário e é devido ao segurado que fica incapacitado, por motivo de doença, por mais de 15 dias consecutivos, a contar do 16º dia da incapacidade ou, em alguns casos, desde o início Valor: 91% do salário-de-benefício	
Salário-maternidade	É devido a todas as seguradas da previdência social durante 28 dias antes do parto e 91 dias depois, pago diretamente pelo INSS Valor: igual à sua remuneração integral	
Salário-família	Devido ao segurado empregado, exceto o doméstico, e ao trabalhador avulso, tanto na condição de ativo como na de aposentado por idade ou invalidez ou aos demais aos 65 anos, se do sexo masculino, e aos 60 anos, se do sexo feminino, ou, ainda, em gozo de auxílio-doença, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados, de até 14 anos de idade, ou de qualquer idade inválido. Valor: Varia de acordo com a remuneração mensal do segurado.	
Auxílio-natalidade		
Auxílio-funeral		
Auxílio-acidente	Devido ao segurado que, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, sofra redução de capacidade funcional. Valor: 50% do salário-de-benefício do segurado	

[a] O segurado inscrito na previdência social até 15/12/98 (véspera da publicação da Emenda Constitucional 20/1998) pode se aposentar aos 25 e 30 anos de contribuição, respectivamente, se do sexo feminino ou masculino, desde que tenha 48 ou 53 anos de idade, pagando um pedágio de 40% sobre o tempo que faltava para completar o período. Nesse caso, o valor do benefício será de 70% do salário-de-benefício acrescido de 5% para cada grupo de 12 contribuições adicionais, até o limite de 100% multiplicado pelo FP.

[b] Ver Seção 3.2 para descrição do fator previdenciário.

[c] A dependência é presumida para a mulher e necessita de comprovação para o homem.

Nota: Salário-de-benefício consiste na média aritmética simples de todos os últimos salários-de-contribuição relativos aos meses imediatamente anteriores ao do afastamento da atividade ou da data de entrada do requerimento, até o máximo de 36, apurados em período não superior a 48 meses.

QUADRO A2

Benefícios da Previdência Social Concedidos aos Homens e às Mulheres

País	Aposentadoria por idade homens/mulheres[a]	Licença-maternidade/beneficiário[b]
Alemanha	63	1,5 + 2 meses
Antígua e Barbuda	60	1,5 + 1,75 meses
Argentina	65/60	1 + 2 meses
Austrália	65/61	-
Áustria	65/60	2 + 2 meses
Bahamas	65	1,5 + 1,75 meses
Barbados	65	1,5 + 1,5 meses
Bélgica	65/62-65 (2009)	1,75 + 2 meses
Belize	60	1,5 + 1,5 meses
Bermuda	65	-
Bolívia	65	1,5 + 1,5 meses
Brasil	65/60	1 + 3 meses
Canadá	65	7,5 meses — h/m
Chile[c]	65/60	1,5 + 3 meses
China	60	3 meses
Cingapura	55	1 mês
Colômbia	60-62/55-57 (2014)	3 meses
Coréia	60	-
Costa Rica	61 + 11 meses/59 + 11 meses	1 + 3 meses
Cuba	60/55	1,5 + 3 meses
Dinamarca	67	7,5 meses — h/m
El Salvador	60/55	3 meses
Equador	55	0,5 + 2,5 meses
Espanha	65	4 meses
Estados Unidos	65-67/65-67 (2027)	?
Filipinas	60	2 meses
Finlândia	65	1,5 + 3,5 meses — h/m
Formosa	60/55	-
França	60	1,2 + 2,2 meses
Grã-Bretanha	65/60	4,5 meses
Granada	60	1,5 + 1,5 meses
Grécia	65/60	2 meses
Guatemala	60	2 meses
Guiana	60	1,5 + 1,5 meses
Haiti	55	-
Holanda	65	4 meses
Honduras	65/60	1,5 + 1,5 meses
Índia	55	3 meses

continua

continuação

País	Aposentadoria por idade homens/mulheres[a]	Licença-maternidade/beneficiário[b]
Índonésia	55	-
Islândia	67	6 meses — h/m
Itália	65/60	2 + 3 meses — h/m
Jamaica	65/60	2 meses
Japão	65	3 meses
México[c]	65	1,5 + 1,5 meses
Nicarágua	60	1 + 2 meses
Noruega	67	13 meses — h/m
Panamá	62/57	1,5 + 1,5 meses
Paquistão	60/55	3 meses
Paraguai	60 ou 55	0,75 + 1,5 meses
Peru	65	1,5 + 1,5 meses
Portugal	65	3,5 + 2 meses
Rep. Dominicana	60	1,5 + 1,5 ou 0,75 + 2,25 meses
Rússia	60	4 meses
São Cristóvão e Névis	62	1,5 + 1,75 meses
São Vicente e Granadinas	60	1,5 + 1,5 meses
Suécia[c]	65	12 meses — h/m
Suíça	65/62	2 + 2 meses
Trinidad-Tobago	65	3,25 meses
Uruguai	60/56-60 (2003)	1,5 + 1,5 meses
Venezuela	60/55	1,5 + 1,5 meses

Fonte: Social Security Programs Throughout the World, 1999.

[a] Se ambos os sexos têm uma mesma idade de elegibilidade, somente um número é colocado. Se diferentes, primeiro vem a idade de elegibilidade dos homens e, depois das mulheres.

[b] Se somente as mulheres forem beneficiárias, aparecerá apenas o tempo de licença. Caso contrário, "h/m" é adicionado.

[c] Novo sistema.

BIBLIOGRAFIA

BANCO MUNDIAL. *Engendering development through gender equality in rights, resources, and voice.* Washington, D.C.: Oxford University Press, 2001.

BARSTED, L. L. *Mulher, população e desenvolvimento*. Brasília: Cfemea, 1996.

BELTRÃO, K. I., MEDICI, A. C., OLIVEIRA, F. E. B. de. *Mulher e previdência social*. São Paulo: trabalho apresentado no Seminário Mulher e Cidadania: rumos e descaminhos das políticas sociais, promovido pela Abep, 1994.

BROCAS, A. M., CAILLOUX, A. M., OGET, V. *Women and social security: progress towards equality of treatment*. Geneva: Internacional Labour Office, 1990.

BRUSCHINI, C. Fazendo as perguntas certas: como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade? *II Congresso latino-americano de sociologia do trabalho*. Águas de Lindóia, 1996, 15 p.

CAMARANO, A. A., MEDICI, A. C., OLIVEIRA, F. E. B. de, BELTRÃO, K. I. Aposentadoria e esperança de vida. *Conjuntura Econômica*, Rio de Janeiro: FGV, p. 41-44, maio 1991.

DEUD, C. A., MALVAR, R. H. V. P. A mulher e a previdência. *A previdência social e a revisão constitucional*. Brasília: Convênio MPS/Cepal, Coleção Pesquisas, v. III, 1993.

ESTADOS UNIDOS. *Social Security Administration*. Social security programs throughout the world. Washington, D.C., 1999.

————. *Homosexual rights around the world*. (http://www.actwin.com/eatonohio/gay/world.htm)

IBGE. *Anuário estatístico do Brasil*. 1995.

————. *Anuário estatístico do Brasil*. 1999.

————. *PNAD*. 1981, 1985, 1990, 1995, 1999.

MEDICI, A. C. Mulher brasileira: muito prazer. In: LABRA, E. (org.). *Mulher, saúde e sociedade no Brasil*. Rio de Janeiro: Vozes, 1989.

MEDICI, A. C., AGUIAR, M. A. S. *Para entender o mercado de trabalho: como se mede o emprego, o subemprego e o desemprego*. Rio de Janeiro: Ibase/Santa Úrsula, 1986.

MPAS. *Anuário estatístico da previdência social*. 1999.

————. *Regulamento da previdência social*. Brasília, 1999.

NAÇÕES UNIDAS. *Fourth world conference on women*, 1995. (http://www.undp.org/fwcw/fwcw2.htm)

OIT. *Convenções e recomendações*. (http://www.ilolex.org)

————. *Estatuto*. (http://www.ilolex.org)

PNUD. *Relatório sobre o desenvolvimento humano*. 1998.

POLACHEK, S. W., SIEBERT, W. S. *The economics of earnings*. Cambridge: Cambridge University Press, 1993.

EDITORIAL

Coordenação Editorial
Luiz Cezar Loureiro de Azeredo

Supervisão Editorial
Helena Rodarte Costa Valente

Revisão
Alessandra Senna Volkert (estagiária)
André Pinheiro
Elisabete de Carvalho Soares
Lucia Duarte Moreira
Luiz Carlos Palhares
Miriam Nunes da Fonseca

Editoração
Carlos Henrique Santos Vianna
Rafael Luzente de Lima
Roberto das Chagas Campos
Ruy Azeredo de Menezes (estagiário)

Divulgação
Libanete de Souza Rodrigues
Raul José Cordeiro Lemos

Reprodução Gráfica
Edson Soares

Brasília
SBS – Quadra 1 – Bloco J – Ed. BNDES,
10º andar – 70076-900 – Brasília – DF
Fone: (61) 315-5336
Fax: (61) 315-5314
Correio eletrônico: editbsb@ipea.gov.br

Home page: http://www.ipea.gov.br

Rio de Janeiro
Av. Presidente Antônio Carlos, 51, 14º andar
20020-010 – Rio de Janeiro – RJ
Fone: (21) 3804-8118
Fax: (21) 2220-5533
Correio eletrônico: editrj@ipea.gov.br

ISSN 1415-4765

Tiragem: 130 exemplares

Livros Grátis

(http://www.livrosgratis.com.br)

Milhares de Livros para Download:

Baixar livros de Administração
Baixar livros de Agronomia
Baixar livros de Arquitetura
Baixar livros de Artes
Baixar livros de Astronomia
Baixar livros de Biologia Geral
Baixar livros de Ciência da Computação
Baixar livros de Ciência da Informação
Baixar livros de Ciência Política
Baixar livros de Ciências da Saúde
Baixar livros de Comunicação
Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE
Baixar livros de Defesa civil
Baixar livros de Direito
Baixar livros de Direitos humanos
Baixar livros de Economia
Baixar livros de Economia Doméstica
Baixar livros de Educação
Baixar livros de Educação - Trânsito
Baixar livros de Educação Física
Baixar livros de Engenharia Aeroespacial
Baixar livros de Farmácia
Baixar livros de Filosofia
Baixar livros de Física
Baixar livros de Geociências
Baixar livros de Geografia
Baixar livros de História
Baixar livros de Línguas

Baixar livros de Literatura
Baixar livros de Literatura de Cordel
Baixar livros de Literatura Infantil
Baixar livros de Matemática
Baixar livros de Medicina
Baixar livros de Medicina Veterinária
Baixar livros de Meio Ambiente
Baixar livros de Meteorologia
Baixar Monografias e TCC
Baixar livros Multidisciplinar
Baixar livros de Música
Baixar livros de Psicologia
Baixar livros de Química
Baixar livros de Saúde Coletiva
Baixar livros de Serviço Social
Baixar livros de Sociologia
Baixar livros de Teologia
Baixar livros de Trabalho
Baixar livros de Turismo