

# 2466

## A QUESTÃO DE GÊNERO NA IDADE PARA A APOSENTADORIA NO BRASIL: ELEMENTOS PARA O DEBATE

TEXTO PARA **DISCUSSÃO**

Aline Diniz Amaral  
Graziela Ansiliero  
Luís Henrique Paiva  
Otávio José Guerci Sidone  
Rogério Nagamine Costanzi





## A QUESTÃO DE GÊNERO NA IDADE PARA A APOSENTADORIA NO BRASIL: ELEMENTOS PARA O DEBATE

Aline Diniz Amaral<sup>1</sup>

Graziela Ansiliero<sup>2</sup>

Luis Henrique Paiva<sup>3</sup>

Otávio José Guerci Sidone<sup>4</sup>

Rogério Nagamine Costanzi<sup>5</sup>

---

1. Especialista em políticas públicas e gestão governamental (EPPGG) em exercício na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.

2. EPPGG em exercício na Disoc do Ipea.

3. EPPGG em exercício como Coordenador de Seguridade Social na Disoc do Ipea.

4. Auditor federal de finanças e controle (AFFC) da Secretaria do Tesouro Nacional do Ministério da Economia (STN/ME) em exercício na Secretaria de Previdência (SPREV/ME).

5. EPPGG em exercício no Ministério da Economia.

**Governo Federal**

**Ministério da Economia**

**Ministro** Paulo Guedes

**ipea** Instituto de Pesquisa  
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério da Economia, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

**Presidente**

Carlos von Doellinger

**Diretor de Desenvolvimento Institucional, Substituto**

Manoel Rodrigues dos Santos Junior

**Diretor de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia**

Alexandre de Ávila Gomide

**Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas**

José Ronaldo de Castro Souza Júnior

**Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais**

Aristides Monteiro Neto

**Diretor de Estudos e Políticas Setoriais de Inovação e Infraestrutura**

Bruno César Pino Oliveira de Araújo

**Diretora de Estudos e Políticas Sociais**

Lenita Maria Turchi

**Diretor de Estudos e Relações Econômicas e Políticas Internacionais**

Ivan Tiago Machado Oliveira

**Assessora-chefe de Imprensa e Comunicação**

Mylena Pinheiro Fiori

## Texto para Discussão

Publicação seriada que divulga resultados de estudos e pesquisas em desenvolvimento pelo Ipea com o objetivo de fomentar o debate e oferecer subsídios à formulação e avaliação de políticas públicas.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2019

Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro : Ipea , 1990-

ISSN 1415-4765

1. Brasil. 2. Aspectos Econômicos. 3. Aspectos Sociais.  
I. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

CDD 330.908

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos).  
Acesse: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

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 da Economia.

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

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>  
URL: <http://www.ipea.gov.br>

JEL: J16; H55

# SUMÁRIO

---

## SINOPSE

1 INTRODUÇÃO .....	7
2 O TRABALHO REPRODUTIVO E A DUPLA JORNADA .....	10
3 O MERCADO DE TRABALHO E A INSERÇÃO LABORAL FEMININA .....	27
4 ELEMENTOS CONCEITUAIS.....	36
5 O QUE NOS ENSINA A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL .....	47
6 UM POUCO DE HISTÓRIA: COMO SURGIRAM (E COMO DESAPARECERÃO) AS DIFERENÇAS NAS REGRAS DE APOSENTADORIAS PARA MULHERES E HOMENS ....	53
7 O TEMA FALTANTE: CUSTOS .....	58
8 CONCLUSÃO .....	61
REFERÊNCIAS .....	64
APÊNDICES .....	69



## SINOPSE

O objetivo deste texto para discussão é avaliar a proposta de unificação das idades de aposentadoria de mulheres e homens no Brasil. O argumento em favor da manutenção de idades de aposentadoria reduzidas para as mulheres é o de que ela faria parte da lógica distributiva da previdência social, compensando as mulheres pelo seu trabalho reprodutivo e pelo excedente de trabalho total, bem como pelas piores condições enfrentadas por elas no mercado de trabalho. Demonstramos, neste trabalho, que *i*) a previdência social brasileira possui componentes distributivos, mas não possui uma lógica distributiva; *ii*) as medidas do sobretrabalho feminino são muito sensíveis aos critérios utilizados para construí-las e à forma como os dados são coletados; *iii*) as aposentadorias antecipadas premiam as mulheres mais ricas (para as quais o sobretrabalho é, como regra, pequeno) e não alcançam as mais pobres (nas quais o sobretrabalho é, em geral, muito maior), em um claro desvio classista; *iv*) as diferenças existentes entre mulheres e homens no mercado de trabalho no Brasil têm magnitude similar às observadas nos países que já unificaram as idades de aposentadoria entre os sexos; *v*) as medidas de sobretrabalho não justificam a aposentadoria antecipada, já que não há evidências de que impliquem maiores riscos sociais cobertos pela previdência social – ou, ao menos, que impliquem riscos maiores para as mulheres, comparativamente aos homens, condição necessária para que regras diferenciadas se justificassem; e *vi*) 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.

**Palavras-chave:** previdência social; gênero; aposentadoria.





## 1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste texto para discussão é avaliar a proposta de unificação das idades de aposentadoria de mulheres e homens no Brasil. 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, enviada ao Congresso pelo governo federal no final de 2016. O principal objetivo da PEC nº 287/2016 foi garantir a sustentabilidade do sistema previdenciário no médio e no longo prazo. Hoje, o nível das despesas previdenciárias no Brasil é incompatível com a estrutura demográfica do país. Além disso, começamos a enfrentar um acelerado processo de envelhecimento populacional.

A proposta de unificação das idades de aposentadoria de mulheres e homens foi um elemento de uma característica mais geral da reforma, a uniformização de regras e regimes. Atualmente, as mulheres se aposentam cinco anos mais cedo por idade, nas clientelas urbanas e rurais, e precisam contribuir cinco anos menos que os homens, no caso das aposentadorias por tempo de contribuição (ATCs). No texto original da PEC, a idade mínima seria equiparada em 65 anos para todos os segurados do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), com regras de transição que tornariam a medida integralmente efetiva ao final de quase duas décadas. As alterações propostas pela Emenda Aglutinativa (última versão da PEC nº 287/2016) retomaram as diferenças nas idades de aposentadoria de homens e mulheres da clientela urbana (reduzida para três anos, com previsão de aposentadoria aos 65 anos para homens e aos 62 anos para mulheres). Para a clientela rural, as idades mínimas foram mantidas nos patamares atuais pela Emenda Aglutinativa. Alterações na carência do texto original (que propunha 25 anos de contribuição para todos os grupos, em todos os regimes), na Emenda Aglutinativa, foram mantidas apenas para os servidores públicos.

Argumenta-se com frequência que a diferença de critérios para aposentadorias de homens e mulheres se inscreveria em uma lógica distributiva estruturante da previdência social brasileira. É importante destacar, no entanto, que essa diferença é característica comum ao RGPS e aos RPPS. No contexto deste debate, qualquer alegação de caráter redistributivo da previdência social esbarra no fato de a renda previdenciária brasileira, em seu conjunto, não ser progressiva (Rangel, 2013), apesar dos avanços marginais da última década e de alguns componentes efetivamente distributivos em seu desenho (como a

previdência rural e, sob certos aspectos, a vinculação do piso previdenciário ao salário mínimo). Com efeito, enquanto o coeficiente de Gini da renda domiciliar *per capita* no Brasil é de 0,515, o coeficiente de concentração da renda previdenciária é de 0,525.<sup>1</sup>

Não é tema deste trabalho o estudo específico da idade mínima ideal de aposentadoria no Brasil, mas tão somente a pertinência de diferenças de gênero nesse requisito básico. Tampouco será abordada de modo particular a abertura por clientelas (urbana e rural) do RGPS, tema tratado parcialmente por Paiva, Stivali e Rangel (2018), que focalizam os segurados aposentados, não a totalidade dos segurados ativos e inativos por clientela. O objetivo deste estudo é analisar os principais argumentos apresentados em defesa da diferença da idade mínima, para homens e mulheres.

O tema, polêmico por natureza, produziu um debate amplo, com opiniões diversas mesmo entre feministas e especialistas em políticas de igualdade de gênero, ainda que com dois argumentos pró-diferenças claramente predominantes.<sup>2</sup> A principal justificativa para a manutenção da diferença na idade mínima para aposentadoria, 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.

Esses dois argumentos são analisados à luz dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Anual e da PNAD Contínua, ambas produzidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Apontaremos, na seção 2, que as medidas do sobretrabalho feminino, decorrente da dupla jornada, são muito sensíveis não apenas aos critérios utilizados para construí-las, mas também à forma como os dados são coletados. Os novos dados da PNAD Contínua ilustram esse ponto de forma adequada e, embora sustentem a existência de sobretrabalho feminino, impõem cautela na determinação de sua magnitude, de sua incidência entre diferentes grupos

---

1. Cálculo dos autores baseado na PNAD Anual de 2015 do IBGE. Esses dados são estritamente compatíveis com os computados por outros autores, por exemplo, Hoffmann (2003; 2013), Rangel (2013), e Souza e Medeiros (2013).

2. Conforme, por exemplo, a reportagem *Feministas divergem sobre idade mínima igual para aposentadoria de homens e mulheres*, de Cássia Almeida (disponível em: <<https://glo.bo/2KP5HxF>>); e a reportagem *Alta entre mulheres, aposentadoria por idade reflete fragilidade na inserção delas no mercado*, de Clara Andrade (disponível em: <<https://bit.ly/2RvkGPX>>).

(principalmente em termos de *status* socioeconômico e acesso à previdência social) e, conseqüentemente, impõem cautela na maneira como este quadro negativo deve ser abordado pelas políticas públicas.

Além disso, avaliaremos a questão da perspectiva conceitual (afinal, o que é previdência social?), comparativa (como outros países estão tratando a questão?) e histórica (como surgiu e como entra em desuso a diferença de idade de aposentadoria entre homens e mulheres?).

Questionaremos, além disso, os que advogam que a previdência social precisa levar em conta o trabalho reprodutivo (não contributivo) das mulheres incluídas no sistema previdenciário – sem que, ao mesmo tempo, defendam que inúmeras outras formas de trabalho não contributivo (desempenhadas por mulheres e homens excluídos da previdência social, como regra pobres e negros) também sejam contabilizadas pela previdência social. Trata-se de um desvio classista.

Demonstraremos, na seção 3, que as diferenças existentes entre mulheres e homens no mercado de trabalho no Brasil, que precisam ser continuamente combatidas, não apenas são menores hoje do que já foram, mas têm magnitude similar às observadas nos países que já unificaram as idades de aposentadoria entre os sexos.

Argumentaremos, na seção 4, que todo esse debate ignora, de maneira indevida, o próprio conceito de previdência social. Trata-se do pilar contributivo da rede de proteção social, cujo objetivo fundamental não é premiar longas jornadas de trabalho com aposentadoria antecipada, mas garantir renda no caso da ocorrência de riscos que impeçam o segurado de continuar trabalhando. A dupla jornada só poderia levar à aposentadoria antecipada se elevasse os riscos sociais enfrentados pelas mulheres, comparativamente aos homens – algo que, no Brasil, as evidências empíricas parecem não sustentar.

Também deixaremos claro, na seção 5, que esse debate ignora o que está acontecendo internacionalmente. A unificação das idades de aposentadoria de mulheres e homens não é realidade apenas nos países desenvolvidos – como alguns sugerem, de forma a obscurecer o debate. A maior parte dos países do mundo já unificou as idades de aposentadoria, inclusive países próximos ao Brasil.

Faremos, ainda, na seção 6, uma rápida abordagem histórica que aponte para as razões do surgimento da diferença de idade de aposentadoria de mulheres e homens e para as razões pelas quais tal diferença está desaparecendo.

Finalmente, na seção 7, consideraremos a questão dos custos e veremos que a manutenção de diferenças de idade de aposentadorias de mulheres e homens implica um custo de oportunidade considerável. Esses recursos, significativos, poderiam ser melhor aplicados em políticas de combate à pobreza (que alcançam famílias, como regra, não cobertas pela previdência social), em políticas de mercado de trabalho (visando facilitar o acesso feminino ao mercado de trabalho e a ocupação de homens e mulheres em idade pré-aposentadoria) ou em serviços de creche e cuidados de idosos com potencial para reduzir, de forma efetiva, as desigualdades de gênero no país.

## 2 O TRABALHO REPRODUTIVO E A DUPLA JORNADA

A premissa de que o trabalho reprodutivo é tão importante quanto o trabalho produtivo e, exatamente por isso, as horas dedicadas ao trabalho reprodutivo deveriam ser levadas em conta pela previdência social merece duas ressalvas. A primeira é que, se verdadeira, este silogismo nada tem de revolucionário, pois a legislação atual já permite que mulheres que exercem unicamente o reprodutivo façam contribuições e recebam proteção previdenciária (mediante planos contributivos diferenciados e subsidiados, inclusive).<sup>3</sup> A segunda é que esse raciocínio ou é falacioso, se parte do falso pressuposto de que a cobertura da previdência social é universal, ou gera um expressivo viés de classe na avaliação de qual trabalho reprodutivo importa.

A questão que se coloca, assim, é a de como contabilizar horas dedicadas ao trabalho produtivo e ao trabalho reprodutivo de mulheres e homens, para fins comparativos.

---

3. Pessoas que não exercem atividade remunerada, como donas de casa e desempregados, podem se inscrever na previdência social na categoria de segurado facultativo. O facultativo pode contribuir de três formas: *i*) pelo plano normal, com direito a todos os benefícios previdenciários e alíquota de contribuição mensal de 20% sobre valor autodeclarado entre o piso e o teto previdenciário; *ii*) pelo plano simplificado, com alíquota de 11% do salário mínimo e direito a todos os benefícios da previdência social, exceto a ATC, e valor de benefício definido em um salário mínimo; e *iii*) pelo plano de facultativo de baixa renda, em que se recolhe contribuição com o valor reduzido, de 5% do salário mínimo, sendo essa modalidade exclusiva para homem ou mulher de famílias comprovadamente de baixa renda e que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito da sua residência (dona/o de casa) e não tenha renda própria.

Não é incomum que se decida contabilizar o trabalho reprodutivo apenas para aqueles que desempenham algum trabalho produtivo. Contraditoriamente, tal opção metodológica faz exatamente o que critica: reforça a existência de uma hierarquia entre os trabalhos produtivo e reprodutivo e dá ao trabalho reprodutivo uma relevância condicional, que pode ser grossamente simplificada da seguinte maneira: se a pessoa trabalha fora, seus afazeres domésticos são relevantes e devem ser levados em conta pela previdência social. Se não trabalha fora, seus afazeres domésticos são irrelevantes e não devem ser computados. Isso em um sistema previdenciário que já reconhece o trabalho reprodutivo, e de maneira incondicional.

Obviamente, a premissa de que ambos os tipos de trabalho (produtivo e reprodutivo) deveriam ser igualmente importantes para a previdência social pode ser questionada. Inicialmente, entretanto, assumiremos essa premissa para comparar quanto tempo homens e mulheres se dedicam ao trabalho produtivo e/ou reprodutivo.

Não há um critério único a partir do qual essa comparação possa ser feita. Trabalharemos, por isso, com cinco critérios, todos aplicados a homens ou mulheres com idade de 16 a 64 anos. Cada critério está circunscrito a um contexto específico que busca retratar, a partir dos dados da PNAD, as possíveis combinações entre gênero e tempo dedicado a cada tipo de trabalho.

No critério 1, levaremos em conta todos (mulheres e homens) que realizam normalmente ao menos uma hora de trabalho (produtivo ou reprodutivo, igualmente considerados). A opção por levar em conta quem realiza pelo menos uma hora de qualquer dos dois trabalhos foi criar uma *proxy* crível para capacidade de trabalho. No critério 2, levaremos em conta todos com o mesmo recorte etário de 16 a 64 anos, independentemente de realizarem ou não algum trabalho. Esses dois critérios acabam (potencialmente) contabilizando pessoas sem (ou com limitada) capacidade de trabalho. Seja como for, os dois critérios são estritamente condizentes com o suposto da igual relevância dos trabalhos produtivo e reprodutivo.

Três outros critérios serão aqui considerados. O critério 3 seleciona aqueles que efetivamente desempenham dupla jornada (isto é, pessoas que exercem ao menos uma hora semanal em cada tipo de atividade, produtiva e reprodutiva). Os critérios 4 e 5 selecionam, sempre dentro da faixa etária dos 16 aos 64 anos, pessoas ocupadas e/ou que contribuem para a previdência social, respectivamente, independentemente de exercerem

dupla jornada. O principal problema com os critérios 4 e 5 reside no fato de que esses desconsideram a situação das pessoas que atuam apenas em atividades reprodutivas. Os que defendem idade reduzida para as mulheres o fazem, em parte, com base no argumento de que o trabalho reprodutivo não pode ser deixado de lado – mas, ao considerar esse trabalho apenas para as pessoas que têm trabalho produtivo, o que se faz é deixar de lado um grande número de pessoas que se dedicam exclusivamente a um deles ou que se dedicam a ambos, mas à margem da proteção oferecida pela previdência social.<sup>4</sup>

## 2.1 Estimativas pela PNAD Anual

A tabela 1 apresenta as estimativas de horas semanais tipicamente dedicadas ao trabalho produtivo e ao reprodutivo por homens e mulheres, segundo a PNAD Anual. O critério 1 é certamente justificável por não implicar risco de considerar, no cálculo das horas trabalhadas, pessoas sem capacidade física de realizar qualquer trabalho. Segundo esse critério, o número total de horas semanais dedicadas ao trabalho é praticamente o mesmo para homens ou mulheres (diferença de apenas 1,08 hora em favor das mulheres). O critério 2 (com a limitação de que este pode levar em consideração, no cômputo das horas dedicadas ao trabalho, pessoas incapacitadas) resulta em uma diferença de horas semanais totais dedicadas a qualquer tipo de trabalho (produtivo ou reprodutivo) favorável às mulheres (+3,99 horas).

TABELA 1  
Número médio de horas tipicamente dedicadas ao trabalho (produtivo e/ou reprodutivo) por homens e mulheres com idade entre 16 e 64 anos, segundo tipos de trabalho e critérios

Critério	Situação de atividade (reprodutiva e/ou reprodutiva)	Quantidade média de horas semanais						Diferença (B - A)
		Homens			Mulheres			
		Trabalho produtivo	Trabalho reprodutivo	Atividade total (A)	Trabalho produtivo	Trabalho reprodutivo	Atividade total (B)	
1	Pessoas com ao menos uma hora de atividade (produtiva ou reprodutiva)	36,16	6,22	42,39	20,51	22,96	43,47	1,08
2	Pessoas inclusive com zero hora de atividade (produtiva e/ou reprodutiva)	32,32	5,56	37,88	19,75	22,11	41,86	3,99
3	Pessoas com ao menos uma hora de cada atividade (produtiva e reprodutiva)	41,67	9,90	51,57	35,63	20,42	56,05	4,49

(Continua)

4. O relatório *The World's Women 2015: trends and statistics* (UN, 2015) apresenta dois cálculos para o número médio de horas dedicadas aos trabalhos pagos e não pagos: um considerando a população ocupada e outro a população total (em intervalos de anos de idade variáveis entre os países, mas nunca considerando a população menor de 10 anos). Esses indicadores seriam relativamente próximos, respectivamente, aos critérios 4 e 2.

(Continuação)

Critério	Situação de atividade (reprodutiva e/ou reprodutiva)	Quantidade média de horas semanais						Diferença (B - A)
		Homens			Mulheres			
		Trabalho produtivo	Trabalho reprodutivo	Atividade total (A)	Trabalho produtivo	Trabalho reprodutivo	Atividade total (B)	
4	Pessoas com ao menos uma hora de atividade produtiva (ocupados)	41,78	5,23	47,02	35,97	18,54	54,51	7,49
5	Pessoas que contribuem para a previdência social	43,49	5,27	48,76	39,78	16,46	56,25	7,48

Fonte: PNAD Anual 2015.

Elaboração dos autores.

Obs.: Para fins de harmonização com gráficos contendo séries históricas, não são consideradas as áreas rurais da região Norte, salvo de Tocantins. Os resultados são praticamente idênticos, em valor e tendência, quando tomadas as bases de dados completas, de 2004 a 2015.

No caso do critério 3, a diferença na carga horária total de homens e mulheres aumenta ligeiramente em relação ao critério 2 (de 3,99 para 4,49 horas semanais), mas segue inferior à disparidade normalmente atribuída ao sobretrabalho feminino. O sobretrabalho feminino semanal médio apenas se aproxima das oito horas quando se consideram os critérios 4 e 5. No caso do critério 4, o diferencial de horas totais trabalhadas por mulheres e homens alcança a média de 7,49 horas semanais, valor quase idêntico ao estimado para o critério 5 (7,48 horas semanais).

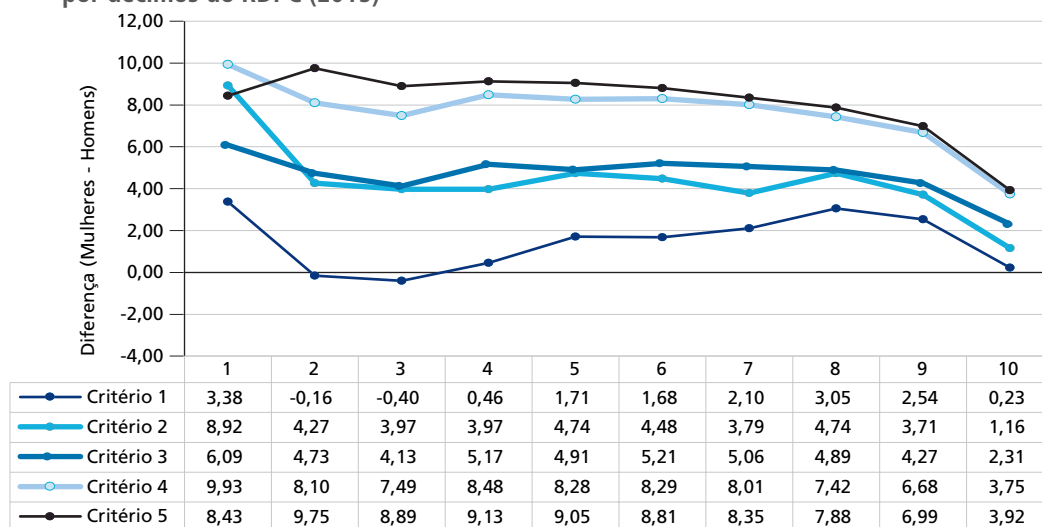
Ao longo do período 2001-2015, o diferencial para homens e mulheres de horas totais trabalhadas se manteve relativamente estável em todos os indicadores comparados, mas, entre as mulheres, houve uma aparente substituição de horas de trabalho reprodutivo por horas de trabalho produtivo.<sup>5</sup> O diferencial nas horas totais dispendidas por mulheres e homens segue sendo particularmente relevante nos critérios que se utilizam da tese da relevância condicional do trabalho reprodutivo (critérios 4 e 5).

Contudo, a diferença média no número de horas dedicadas ao trabalho (produtivo e reprodutivo, igualmente considerados) conta, obviamente, apenas uma parte da história. Tão importante quanto avaliar essas diferenças é observar como elas variam ao longo da distribuição de renda. O gráfico 1 nos mostra qual é a diferença das horas totais trabalhadas por mulheres e homens em cada um dos décimos do rendimento

5. Ver tabelas detalhadas para cada critério no apêndice A.

domiciliar *per capita* (RDPC),<sup>6</sup> segundo os critérios anteriormente apresentados. Para praticamente todos os critérios, a maior diferença no número total de horas semanais trabalhadas a favor das mulheres é encontrada no primeiro décimo do RDPC (isto é, entre os mais pobres) e as menores diferenças são encontradas no último décimo (isto é, entre os mais ricos, ainda que em termos relativos).

GRÁFICO 1  
Diferença no número de horas totais trabalhadas por semana (trabalho produtivo e reprodutivo) entre mulheres e homens, segundo critérios, por décimos do RDPC (2015)



Fonte: PNAD Anual 2015.

Elaboração dos autores.

Obs.: 1. Recorte etário de 16 a 64 anos de idade.

2. Excluídos aqueles com RDPC ignorado.

3. Critério 1 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo ou reprodutivo; critério 2 – toda a população na idade de referência, independentemente de declaração de horas trabalhadas; critério 3 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo e reprodutivo; critério 4 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo; e critério 5 – contribuição previdenciária.

Nos décimos inferiores da distribuição do RDPC, as horas médias de trabalho reprodutivo tendem a ser bem mais elevadas, mas as de trabalho produtivo se diferenciam ainda mais por serem significativamente mais baixas, especialmente entre as mulheres.

6. Na PNAD Anual 2015, estão no primeiro décimo as pessoas com RDPC de até R\$ 199. Os limites superiores dos décimos seguintes são: R\$ 306 (segundo décimo); R\$ 410 (terceiro décimo); R\$ 528 (quarto décimo); R\$ 672 (quinto décimo); R\$ 799 (sexto décimo); R\$ 1.000 (sétimo décimo); R\$ 1.348 (oitavo décimo); e R\$ 2.072 (nono décimo). Aqueles que possuem RDPC superior a R\$ 2.073 estão entre os 10% de maior rendimento. Ou seja, dada a elevada concentração de renda no país, o rendimento *per capita* dos indivíduos situados nos décimos superiores da distribuição não chega a ser realmente elevado em termos absolutos, mas isso destaca ainda mais a precariedade em que vivem aqueles situados nos estratos inferiores.



Entre elas, conforme cresce o RDPC, tendem a diminuir as horas de trabalho reprodutivo e a aumentar as horas de trabalho produtivo; entre os homens, conforme o critério considerado, o trabalho reprodutivo oscila (com tendência de aumento entre ocupados e contribuintes), enquanto o trabalho produtivo tende sempre a crescer.

A vulnerabilidade socioeconômica feminina se manifesta mais intensamente nos estratos inferiores da distribuição de renda, pouco alcançados pela previdência social. Quanto mais amplo o critério utilizado (dentre os cinco estabelecidos), maior tenderá a ser o peso dos estratos inferiores dessa distribuição e, conseqüentemente, menos os diferenciais refletirão o sobretrabalho reprodutivo feminino (ainda que este seja elevado, especialmente nos primeiros décimos da distribuição do RDPC) e mais as dificuldades enfrentadas pelas mulheres de mais baixa renda para a participação no mercado de trabalho (o que significa menos horas acumuladas de trabalho produtivo).

Há um claro padrão de acumulação de atividades produtivas e reprodutivas e este é mais marcante entre as mulheres, mas há um *trade-off* entre estes dois tipos de trabalho (dado pelo próprio limite de horas/dia), de maneira que, em média, mais horas de um tende a implicar menos horas de outro (normalmente não na mesma proporção, é preciso dizer). Nos décimos intermediários da distribuição, os diferenciais caem mais lentamente, pois, entre as mulheres, a intensidade na expansão das horas de trabalho produtivo é superior ao ritmo de redução nas horas em atividades reprodutivas.

Caso todas as mulheres fossem incluídas no mercado de trabalho e na previdência social, o diferencial de gênero nas horas totais poderia até aumentar (havendo aumento nas horas de trabalho produtivo mais que proporcional à redução nas horas de trabalho reprodutivo), mas então o cenário (inclusive o distributivo) seria distinto e seria difícil prever o resultado final e a magnitude de eventuais diferenças. De qualquer modo, como se verá mais adiante, nos cenários aqui desenhados, há que se considerar que a tendência é de redução nos diferenciais de gênero na carga de trabalho reprodutivo e que tal fenômeno se manteve ao longo do período 2003-2013, quando houve forte expansão da cobertura previdenciária, notadamente a feminina, inclusive entre trabalhadores tipicamente mais vulneráveis socialmente.

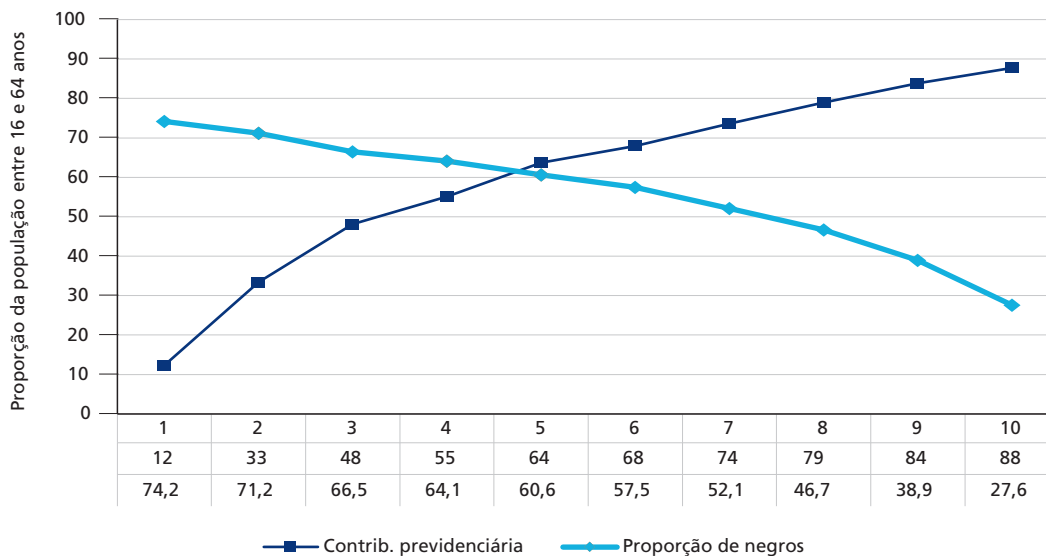
Contudo, como seria de se prever (gráfico 2), ainda é entre os 10% mais pobres que se encontra a menor proporção de contribuintes para a previdência social (12%) e

a maior proporção de negros (74,2%), grupo formado pela soma entre pretos e pardos na PNAD. Entre os 10% mais ricos, aumenta dramaticamente a contribuição previdenciária (88%) e cai fortemente a proporção de negros (27,6%).

GRÁFICO 2

### Taxa de contribuição para a previdência social e proporção da população negra, segundo décimos do RDPC (2015)

(Em %)



Fonte: PNAD Anual 2015.

Elaboração dos autores.

Obs.: 1. Recorte etário de 16 a 64 anos de idade.

2. Desconsideradas as pessoas com RDPC ignorado.

De modo geral, são as mulheres mais pobres e majoritariamente negras do primeiro décimo do RDPC que tendem a acumular mais horas de trabalho reprodutivo e a enfrentar a maior dose de trabalho excedente total em relação aos homens (apêndice B), mas elas pouco contribuem para a previdência e, portanto, pouco usufruem da possibilidade de poder se aposentar com antecedência em relação aos homens. No outro extremo da distribuição de renda (o décimo mais rico), as diferenças na quantidade semanal de horas trabalhadas entre mulheres e homens, majoritariamente não negros, tendem a ser significativamente inferiores, mas é ali que se observa o pico da cobertura previdenciária e, portanto, do acesso precoce à aposentadoria. Em suma, o sobretrabalho feminino tende a ser desconsiderado no âmbito previdenciário justamente onde ele é mais alto e sobrevalorizado onde é mais baixo (nos 10% mais ricos).

O que se nota é que as médias globais de *sobretabalho reprodutivo* feminino, utilizadas largamente para justificar a aposentadoria antecipada de seguradas da previdência social, são infladas pelas longas horas de trabalho reprodutivo de mulheres de baixa renda excluídas do sistema previdenciário e, com frequência, do próprio mercado de trabalho. Defender, sob este pretexto, idades reduzidas de aposentadoria para mulheres inseridas no sistema previdenciário (ignorando a igualdade no requisito etário para acesso ao Benefício de Prestação Continuada – BPC, por exemplo, devido a idosos de baixa renda) significa desconsiderar a carga de trabalho produtivo e reprodutivo das mulheres excluídas deste sistema, bem como as dificuldades para a sua inserção laboral e previdenciária. Também significa desconsiderar os homens com longas jornadas de trabalho, incluídos ou não na previdência social, com ou sem horas acumuladas de trabalho reprodutivo. Em um contexto de escassez de recursos e de cobertura previdenciária não universal, a preocupação fundamental não deveria ser a defesa condicional de aposentadorias antecipadas para mulheres incluídas no sistema previdenciário, mas, sim, a redução das dificuldades de inserção laboral e previdenciária de homens e, principalmente, mulheres excluídos deste sistema.

As horas de sobretabalho das mulheres de mais baixa renda são menos recompensadas, do ponto de vista previdenciário (quando o são), que aquelas exercidas pelas mulheres com situação socioeconômica mais favorável: como o valor médio dos benefícios previdenciários tende a crescer conforme aumenta o nível de renda dos segurados (salvo pelos limites dados pelo piso e pelo teto previdenciário), o ganho associado a cada ano de antecipação de aposentadoria também tende a crescer com a renda. Ou seja, cada hora de sobretabalho das seguradas mais ricas vale mais que cada hora de sobretabalho daquelas com menor renda. Dado que essas horas não estão vinculadas a contribuição correspondente, esta diferença fica pendente de justificação. O cenário se agrava quando se toma em conta que, conforme cresce o rendimento familiar, tende a diminuir tanto o diferencial por gênero nas horas dedicadas às tarefas domésticas quanto o desgaste individual potencialmente gerado por essas atividades, porque os mais ricos têm mais acesso a equipamentos e tecnologias poupadoras de esforço e de tempo e ao auxílio de trabalhadores domésticos. Pode-se dizer, portanto, que a aposentadoria em idade antecipada das mulheres tem, no fundo, caráter regressivo.

O argumento em prol da diferenciação por sexo não apenas restringe a compensação previdenciária por longa jornada às *mulheres seguradas*, desconsiderando homens contribuintes e homens e mulheres não contribuintes em situação análoga, mas o faz mediante a suposta *jornada extenuante* para a ampla maioria, sem evidências sólidas

que demonstrem esse padrão. Não há, além disso, nenhuma preocupação em associar a suposta jornada extenuante generalizada à existência de riscos sociais tipicamente cobertos pela previdência social e, principalmente, de demonstrar que – juntamente com todos os inúmeros fatores que podem afetar a exposição, a incidência e a gravidade destes riscos para homens e mulheres – a situação feminina é prevalentemente mais frágil que a masculina, em particular no que concerne ao alcance das idades mínimas de aposentadoria. Ou seja, para que regras diferenciadas e mais vantajosas sejam justificadamente aplicadas a algum grupo, não basta que sejam apontadas suas fragilidades, sendo necessário e incontornável que se comprove que os potenciais beneficiários possuem situação incontestavelmente pior que a dos demais segurados no contexto previdenciário específico. Há, portanto, uma falha conceitual grave, associada à própria finalidade da previdência social brasileira, que será explorada mais adiante.

Essa discussão precisa ainda levar em conta dois outros pontos. Primeiramente, nos últimos quinze anos da PNAD Anual (2001-2015), a proporção de homens que declararam exercer afazeres domésticos aumentou 10 pontos percentuais (de 43%, em 2001, para 53%, em 2015), enquanto a das mulheres, já acima de 90%, permaneceu estável. Segundo, a diferença de horas dedicadas aos afazeres domésticos por mulheres e homens também diminuiu, no mesmo período, e essa queda (ainda modesta, mas observada ao longo de toda a distribuição de renda) foi maior entre os de maior rendimento (apêndice C). Esses indicadores ainda desconsideram possíveis efeitos geracionais e momentos de vida, com mulheres e homens em diferentes estágios do ciclo de vida, quando se sabe que o uso do tempo pode se alterar com a idade e entre gerações.

A discussão recorrente em torno do número de horas trabalhadas também desconsidera possíveis limitações de sua mensuração pela PNAD Anual. Nessa pesquisa, como sintetizam Soares e Sabóia (2007), as informações sobre afazeres domésticos são coletadas para pessoas de 10 anos ou mais de idade, de modo parcial ou integral, independentemente da condição de atividade e ocupação na semana de referência. Duas questões coletam essas informações: a primeira questiona se a pessoa de interesse realizou afazeres domésticos na semana de referência; e a segunda, perguntada àqueles com resposta positiva ao quesito anterior, indaga quantas horas a pessoa dedica normalmente, por semana, aos afazeres domésticos. Contudo, muito embora as autoras destaquem que o conceito de afazer doméstico utilizado na pesquisa é amplo e genérico, há que se considerar que, a conceituação e o tipo de quesito adotados podem eclipsar determinados tipos de atividade geralmente desempenhados por homens.

Atividades que poderiam ser associadas ao trabalho reprodutivo masculino tendem a não ser explicitamente classificadas como afazeres domésticos, além de por vezes estarem mais próximas ao que se considera atividade na construção para o próprio uso e na produção para o próprio consumo.<sup>7,8</sup> A pergunta da PNAD Anual parece basear-se, ao menos expressamente, em uma visão limitada dos afazeres domésticos, cobrindo atividades como limpeza e arrumação da residência e arredores, preparação de alimentos, cuidado com membros do domicílio e orientação de trabalhadores domésticos.

Aparentemente, tal conceituação pode excluir ou captar de modo imperfeito as formas mais típicas de trabalho reprodutivo masculino, como as atividades de manutenção e realização de reparos, a produção manual de bens de uso doméstico, a organização burocrática e cartorial, os deslocamentos e o transporte da família, mudanças e várias outras.<sup>9</sup> Mais precisamente, essas formas de trabalho reprodutivo masculino podem não ser adequadamente contabilizadas pela PNAD Anual, já que não são explicitamente tratadas como modalidades de afazeres domésticos ou, em situações específicas, costumam ser incorporadas a outras variáveis e estar sujeitas a outras classificações de atividade.

A demais, na PNAD Anual, as atividades de construção para o próprio uso e de produção para o próprio consumo apenas são consideradas para as pessoas que não possuem qualquer outro trabalho remunerado ou sem remuneração no período de

---

7. De acordo com as notas metodológicas da PNAD Anual, o trabalhador na produção para o próprio consumo é aquele que trabalha, durante pelo menos uma hora na semana, na produção de bens do ramo que compreende as atividades de agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal, pesca e piscicultura, para a própria alimentação de pelo menos um membro da unidade domiciliar; o trabalhador na construção para o próprio uso é aquele que trabalha, também durante pelo menos uma hora na semana, na construção de edificações, estradas privativas, poços e outras benfeitorias (exceto as obras destinadas unicamente à reforma) para o próprio uso de pelo menos um membro da unidade domiciliar.

8. Vale destacar que, apenas em 2001, o IBGE incorporou ao corpo básico da PNAD, no tema trabalho e rendimento, essa investigação do número de horas habitualmente dedicadas (por semana, em horas inteiras, considerando-se trinta minutos ou mais como uma hora e desprezando-se os períodos inferiores a trinta minutos), por pessoas de 10 anos ou mais de idade, aos afazeres domésticos para as pessoas que os exercem sem remuneração.

9. Ressalte-se que, para além da diferença nas horas despendidas por homens e mulheres em trabalho reprodutivo, alega-se com frequência que estas tarefas tipicamente exercidas pelos homens tendem a ser mais apazíveis e menos intensivas em esforço que as exercidas pelas mulheres, sem que se observe que, para além da questão ser subjetiva, situação inversa poderia ser aventada no tocante às horas de trabalho produtivo.

referência especificado (no contexto deste estudo, na semana de referência).<sup>10</sup> Como os homens possuem taxa de participação e taxa de ocupação (porcentagem de pessoas ocupadas na semana de referência em relação às pessoas na força de trabalho) mais elevadas que as mulheres, é possível que essas atividades não sejam captadas devidamente no caso dos homens. Essas duas características da PNAD Anual (definição de afazer doméstico não remunerado e critério para captação da atividade na construção para o próprio uso e na produção para o próprio consumo) podem implicar subestimação da contabilização das horas dedicadas pelos homens a atividades no âmbito domiciliar.

Outro aspecto importante diz respeito ao próprio instrumento de coleta dos dados. Tipicamente, o levantamento desse tipo de informação se dá por meio de blocos de quesitos integrantes de questionários em que o respondente é demandado a estimar (com base na própria memória) o número de horas gastas em afazeres domésticos ou em determinadas tarefas domésticas ou, alternativamente, os participantes são demandados a reportar todas as atividades realizadas em um dia típico ou específico de referência. Segundo amplo levantamento bibliográfico realizado por Lee (2005), os questionários tendem a superestimar as horas de atividade quando comparados a resultados produzidos por outros protocolos, como os levantamentos baseados em entrevistas estruturadas para relato das atividades domésticas diárias (*time diaries* ou diários de uso do tempo). Conclusões semelhantes são obtidas por Aguiar (2010), que argumenta serem os diários a forma possivelmente mais segura de gerar respostas acuradas, menos influenciadas por expectativas acerca do desempenho dessas atividades.<sup>11</sup>

A escolha entre esses dois métodos, portanto, já tem potencial para afetar as estimativas e os diferenciais entre os sexos, mas o papel do respondente também tende a ser fundamental. Levantamentos desse tipo dependem normalmente de informações providas por um indivíduo, a respeito de si mesmo e de outros membros do grupo de

---

10. Considera-se como trabalho em atividade econômica o exercício de trabalho remunerado (em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios); trabalho não remunerado (desenvolvido durante pelo menos uma hora na semana em ajuda a membro da unidade domiciliar que tenha trabalho como empregado na produção de bens primários, conta própria ou empregador; em ajuda a instituição religiosa, beneficente ou de cooperativismo; ou como aprendiz ou estagiário); e trabalho na produção para o próprio consumo ou na construção para o próprio uso (na produção de bens destinados à própria alimentação de pelo menos um membro da unidade domiciliar; ou na construção de edificações, estradas privadas, poços e outras benfeitorias – exceto as obras destinadas unicamente à reforma – para o próprio uso de pelo menos um membro da unidade domiciliar).

11. O estudo de Aguiar (2010), baseado em estimativas realizadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte, confronta as estimativas da PNAD com levantamentos feitos com protocolos de diários de tempo: a PNAD, em média, teria gerado estimativas mais elevadas tanto em número de horas quanto no *gap* de gênero.

interesse (no caso de *surveys* como a PNAD Anual, normalmente, com base na memória deste sobre suas atividades e aquelas dos demais membros da família e/ou domicílio), e frequentemente se apoiam em relatos e estimativas de respondentes de um sexo sobre as atividades desempenhadas pelo sexo oposto, outra fonte possível de viés.<sup>12</sup>

Pode-se afirmar, assim, que o volume de trabalho reprodutivo e o diferencial de gênero podem se alterar conforme o método de coleta dos dados (bem como se tal coleta está sujeita a qualquer tipo de observação externa), tendem a variar conforme quem reporta o trabalho reprodutivo (inclusive em função do sexo, em um contexto em que as mulheres prevalecem, como se pode ver no apêndice D), e são, naturalmente, afetados pela própria definição de trabalho reprodutivo empregada no levantamento ou no estudo e afetados pelo conceito efetivamente apropriado pelo respondente (que, mesmo inconscientemente, pode diferir daquele oficialmente declarado e estudado pelo levantamento). Vejamos: dentre aqueles com idade entre 16 e 64 anos, 63% dos homens informantes declaram exercer afazeres domésticos, contra uma proporção de 43% para não informantes; 95% das mulheres informantes declaram exercer estas atividades, contra uma proporção de 85% para não informantes.

12. Essa possibilidade aparece por vezes associada ao fenômeno denominado comumente de *unconscious overclaiming*, pelo qual, no contexto de atividades compartilhadas, como o trabalho reprodutivo, os indivíduos teriam a tendência de inconscientemente superestimar suas contribuições, responsabilidades e/ou habilidades em comparação aos coparticipantes da tarefa. Esse comportamento é bastante documentado internacionalmente e teve como um de seus registros iniciais (e fundamentais) o trabalho de Ross e Sicol (1979), que, embora não se utilizasse desta nomenclatura, realizou experimentos para avaliar a subjetividade das percepções individuais de esforço e participação em tarefas colaborativas (em grupo, entre casais etc.). Segundo os autores, quando pessoas são levadas a reportar sua parcela de trabalho ou esforço em prol de um objetivo comum (partilhado), a percepção acerca de sua própria contribuição se alteraria em relação ao que seria reportado se o objetivo fosse individual, pois haveria uma tendência de se observar mais e registrar de modo mais preciso as próprias ações (por falha na memória dos eventos ou por disponibilidade insuficiente de informações), em detrimento das de outros indivíduos. Esse *egocentric bias* se observaria, por exemplo, quando as pessoas são levadas a reportar como se dá a divisão de responsabilidades com as tarefas domésticas, entre parceiros/cônjuges. Evidências nesse sentido também são levantadas por Lee e Waite (2005), que controlam os resultados por dois métodos distintos (com dupla aplicação por respondente, via levantamentos por questionários e levantamentos por amostragem de experiências, em inglês *experience sampling method* – ESM, que produzem uma amostra aleatória das atividades executadas ao longo de um período definido de experiência): segundo as autoras, os resultados indicam que os homens tendem a superestimar suas próprias horas de trabalho reprodutivo e as mulheres tendem a medir de forma relativamente acurada as horas dedicadas pelos homens aos afazeres domésticos (com tênue diferença a menor), mas também revelam que ambos (homens e mulheres) tendem a superestimar substancialmente o volume de tempo despendido pelas mulheres em afazeres domésticos. Apesar dos limites da pesquisa (amostra limitada de maridos e esposas norte-americanos, selecionados em uma quantidade pequena de localidades, e que ainda podem se diferenciar dos demais por terem aceitado fazer parte do estudo), os resultados sugerem que os vieses provocados pelo método e/ou pelo tipo de respondente podem fazer com que homens e mulheres tenham percepções muito distintas sobre a magnitude do diferencial de gênero nas atividades domésticas, qualquer que seja o diferencial efetivamente existente.

Quando selecionadas apenas as pessoas com o mesmo recorte etário para as quais há informação de horas despendidas nesse tipo de atividade (ao menos uma hora semanal), homens informantes declaram um tempo dedicado aos afazeres domésticos 29% maior do que o declarado para homens não informantes; mulheres informantes declaram um tempo dedicado aos afazeres domésticos 33% maior do que o declarado para as mulheres não informantes. Se consideradas as horas zeradas atribuídas àqueles com declaração (própria ou de terceiros) de não exercício de afazeres domésticos (inclusive zero hora semanal), os diferenciais nas médias masculinas se destacam expressivamente: homens informantes declaram um tempo dedicado aos afazeres domésticos 92% maior do que o declarado para homens não informantes; mulheres informantes declaram um tempo dedicado aos afazeres domésticos 50% maior do que o declarado para as mulheres não informantes.<sup>13</sup>

Somando-se a isso o fato de que 56% dos informantes são do próprio sexo do indivíduo na população estimada (proporção que chega a 54% entre os homens e a 76% entre as mulheres) e que as mulheres mais frequentemente são suas próprias informantes (homens: 48%; mulheres: 65%), pode-se imaginar que o viés, caso exista, se dá no sentido de subnotificação do trabalho doméstico realizado por homens (apêndice D). É bastante possível que haja uma diferença real no perfil de informantes e não informantes, mas também é possível que ocorra uma sobrestimativa do tempo dedicado aos afazeres domésticos do informante e/ou uma subestimação do tempo dedicado por não informantes. Também é preciso considerar, nesse contexto, que a atribuição sexual de papéis determina em grande medida as diferenças na carga de trabalho reprodutivo assumida por homens e mulheres, assim como a desejabilidade social de determinadas respostas – esta por vezes potencializada pela sensação de culpa feminina por acumulação de papéis e (suposta) negligência às atividades reprodutivas, documentada na literatura.<sup>14</sup>

---

13. Essas comparações, para cada sexo, são feitas pelo confronto da média registrada para pessoas informantes (informação do próprio indivíduo) com a média para pessoas com registros aportados por outro morador (informação de outro morador do mesmo domicílio do indivíduo), ficando de fora os dados de registros imputados por não moradores do domicílio a membros deste. A magnitude dessas diferenças tende a se manter mesmo quando as médias são controladas pela condição de ocupação, ainda que tais médias sejam naturalmente mais baixas entre ocupados.

14. Ver, por exemplo, Venturiello (2012 *apud* Neves e Nascimento, 2017), que acredita na existência de domínios masculinos e femininos no trabalho reprodutivo, especificamente no cuidado com os filhos. Parte significativa das mulheres ainda entenderia como efetivamente sua essa responsabilidade e, por isso, várias delas possuiriam dificuldades em partilhá-la com seus parceiros. Também nesse sentido pontuaria Garey (2011 *apud* Neves e Nascimento, 2017), para quem o conflito feminino, na divisão do tempo e da atenção entre o trabalho produtivo e o reprodutivo, somado à vulnerabilidade diante da cobrança social e pessoal, contribuiria para que as mulheres tendessem a adotar estratégias de reafirmação do papel e do desempenho supostamente delas exigidos.



Riscos desse tipo, intensamente abordados na literatura especializada (notadamente na literatura internacional) e com potencial para distorcer os registros para ambos os sexos, deveriam servir para prevenir conclusões simplistas e interpretações superficiais dos dados disponíveis sobre o volume e sobre o diferencial de gênero no trabalho reprodutivo, bem como para evitar a consideração seletiva de eventuais vieses nos levantamentos existentes. Nesse sentido, dadas as características mencionadas da PNAD Anual e ante argumentos genéricos de subestimação provável e centrada nas mulheres,<sup>15</sup> convém mencionar a hipótese plausível de viés na estimativa das horas dispendidas em afazeres domésticos, inclusive com possível subestimação do trabalho reprodutivo masculino e superestimação do feminino.

Em suma, três fatores essenciais justificam essa hipótese no caso da PNAD Anual: os já mencionados conceitos de trabalho e de trabalho reprodutivo, explícitos e implícitos na proposta metodológica da pesquisa; os instrumentos de coleta utilizados; e, finalmente, o fato de que as respostas aos quesitos são normalmente reportadas pelas mulheres residentes nos domicílios.

## 2.2 Estimativas pela PNAD Contínua

Os dados disponíveis na PNAD Anual sugerem que as mulheres trabalham, em média, mais do que os homens, quando consideradas conjuntamente as horas de trabalho produtivo e reprodutivo. Contudo, se não se pode refutar a hipótese de que, efetivamente, as mulheres arcam com parcelas maiores do trabalho reprodutivo, tampouco se pode rechazar a possibilidade de que as diferenças encontradas na PNAD Anual estejam distorcidas. Se se pretende outorgar tamanha importância a esta dimensão do debate de gênero, igual importância deveria ser dada aos limites dos dados utilizados como referência.

Evidências nesse sentido provêm da PNAD Contínua, pesquisa realizada pelo IBGE em substituição à PNAD Anual, descontinuada desde 2015. O confronto de determinados

---

15. Segundo amplo levantamento bibliográfico realizado por Lee (2005), instrumentos como questionários com quesitos fechados acerca do número de horas totais despendidas em certas atividades agrupadas (como na PNAD Anual), nesse tipo de tema (divisão de trabalho reprodutivo cotidiano), tendem a gerar diferenças quando comparados a resultados produzidos por outros protocolos, como os levantamentos baseados em entrevistas estruturadas (*time diary*) para relato das atividades domésticas diárias. Mesmo que esta constatação seja estendida à PNAD Anual, não se trata de demérito algum para a pesquisa, que não foi desenhada para ser uma pesquisa específica sobre o uso do tempo, mas tão somente um alerta sobre os possíveis limites dos dados produzidos pelo levantamento.

resultados e aspectos metodológicos contribui para o melhor entendimento do alcance e das limitações dos indicadores classicamente utilizados no país para a discussão da dupla jornada feminina. Como ponto de partida, deve-se atentar para diferenças no próprio plano amostral (inclusive na abrangência da coleta, maior na PNAD Contínua) e no questionário das duas pesquisas, que já podem resultar em disparidades nos indicadores mensurados.

Com respeito ao questionário, houve avanço no detalhamento dos quesitos relativos ao uso do tempo em afazeres domésticos. Na comparação com a PNAD Anual, essa maior desagregação dos quesitos na PNAD Contínua é, potencialmente, fonte de melhora da qualidade das respostas, em termos da distribuição das horas efetivamente usadas entre as diferentes atividades pesquisadas.<sup>16</sup> Ademais, enquanto na PNAD Anual as atividades de construção para o próprio uso e de produção para o próprio consumo apenas eram registradas para as pessoas que não possuíam qualquer outro trabalho remunerado ou sem remuneração na semana de referência, na PNAD Contínua estas atividades (com poucas exceções) deixaram de ser incorporadas aos trabalhos que definem a condição de ocupação e passaram a ser levantadas para todos os indivíduos com idade igual ou superior a 14 anos que trabalham ao menos uma hora semanal neste tipo de trabalho. Ou seja, pode-se dizer que a nova pesquisa aprimorou a captação do uso das horas.

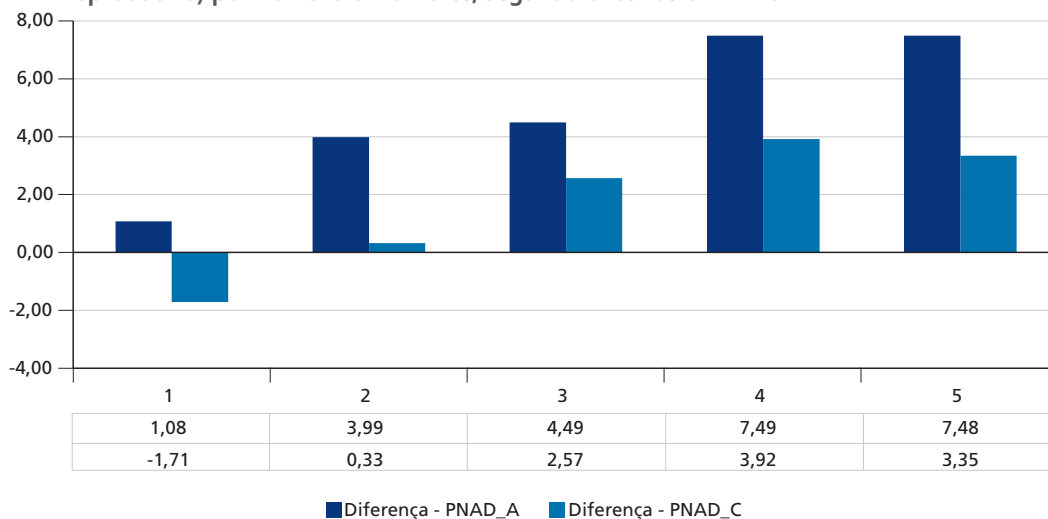
A PNAD Contínua, como a PNAD Anual, coleta informações sobre o perfil do informante nos quesitos de interesse para este estudo, e, embora estas ainda não estejam disponíveis nos microdados da pesquisa, é plausível supor que as ressalvas feitas à PNAD Anual sigam pertinentes aqui. Os resultados encontrados, quando replicados os critérios 1, 2, 3, 4 e 5 a partir dos microdados da PNAD Contínua de 2016 (quinta visita), diferem muito daqueles obtidos pela PNAD Anual. A PNAD Contínua apresenta médias de horas semanais totais de trabalho mais elevadas entre os homens e mais baixas entre as mulheres, fazendo com que o diferencial de gênero se mostre sistematicamente menor (gráfico 3) do que o estimado pela PNAD Anual.

---

16. O desdobramento do quesito que trata dos afazeres domésticos, da PNAD Anual para a PNAD Contínua, parece avançar no sentido de tentar reproduzir, em algum grau, um diário de uso do tempo estilizado, em que cada respondente deve buscar em sua memória e nas informações de que dispõe o número de horas gastas em uma série de atividades de interesse – agrupadas, mas não mais restritas a uma única questão fechada, e sempre com respostas situadas dentro de um intervalo de horas preestabelecido.

GRÁFICO 3

Diferença entre o número médio de horas totais dedicadas ao trabalho (produtivo e/ou reprodutivo) por homens e mulheres, segundo critérios e PNADs



Fontes: PNAD Anual 2015 e PNAD Contínua 2016 (quinta visita).

Elaboração dos autores.

Obs.: 1. Recorte etário de 16 a 64 anos de idade.

2. Como explicitado no título do gráfico, na PNAD Anual os dados se referem às horas normalmente despendidas nas atividades, enquanto na PNAD Contínua trata-se do número de horas efetivamente gasto na semana de referência. Esta distinção pode explicar parte da diferença entre os levantamentos, mas não em magnitude suficiente para alterar a essência da análise.

3. Critério 1 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo ou reprodutivo; critério 2 – toda a população na idade de referência, independentemente de declaração de horas trabalhadas; critério 3 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo e reprodutivo; critério 4 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo; e critério 5 – contribuição previdenciária.

Ademais, especificamente no tocante ao trabalho reprodutivo, a nova pesquisa estima médias superiores entre os homens e inferiores entre as mulheres, comparativamente à PNAD Anual. Com respeito ao trabalho produtivo (na PNAD Contínua, somando-se as horas de trabalho produtivo e de outros trabalhos), houve tendência de queda nas médias (com alguma estabilidade nos critérios 3 e 4), sendo este movimento ligeiramente mais forte entre os homens (apêndice E). Podemos, portanto, inferir o peso que as abordagens metodológicas exercem sobre os resultados desse tipo de variável, uma vez mais implicando cautela em sua análise e utilização.

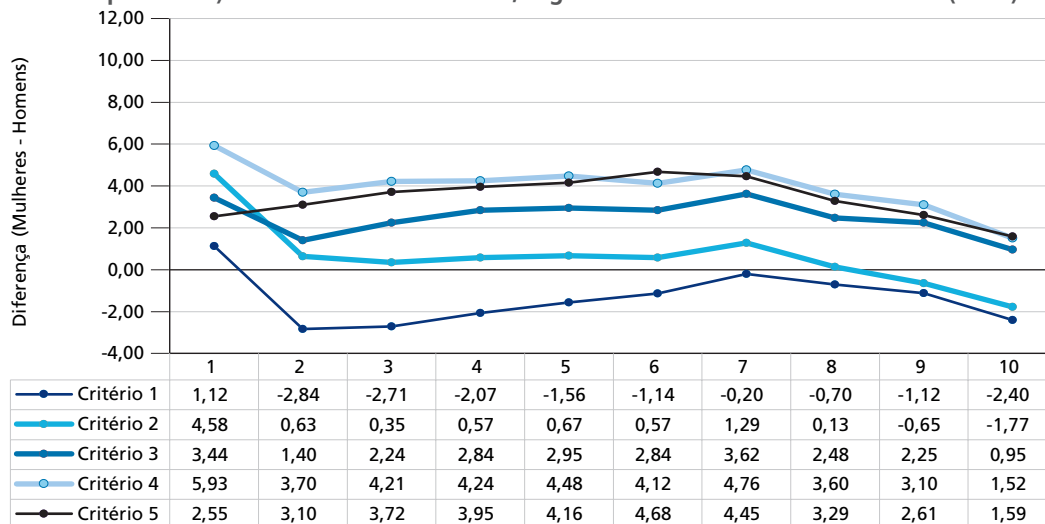
Também na PNAD Contínua, a diferença média no número de horas totais dedicadas ao trabalho (produtivo e reprodutivo, igualmente considerados) tende a ser maior nos décimos inferiores da distribuição do RDPC e menor nos mais elevados.<sup>17</sup>

17. Na PNAD Contínua 2016 (quinta entrevista), estão no primeiro décimo as pessoas com RDPC de até R\$ 198. Os limites superiores dos décimos seguintes são: R\$ 323 (segundo); R\$ 449 (terceiro); R\$ 596 (quarto); R\$ 761 (quinto); R\$ 919 (sexto); R\$ 1.175 (sétimo); R\$ 1.570 (oitavo); e R\$ 2.499 (nono). Aqueles que possuem RDPC superior a R\$ 2.500 estão entre os 10% de maior rendimento.

O gráfico 4 apresenta a diferença de horas trabalhadas por mulheres e homens entre 16 e 64 anos ao longo da distribuição de renda, segundo os critérios anteriormente apresentados.<sup>18</sup> Os resultados obtidos pela PNAD Contínua, em termos gerais, parecem reforçar os achados da PNAD Anual.

GRÁFICO 4

Diferença no número de horas semanais totais trabalhadas (trabalho produtivo e reprodutivo) entre mulheres e homens, segundo critérios e décimos do RDPC (2016)



Fonte: PNAD Contínua 2016 (quinta visita).

Elaboração dos autores.

Obs.: 1. Recorte etário de 16 a 64 anos de idade.

2. Os valores do RDPC estão a preços médios do quarto trimestre de 2016, com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

3. Critério 1 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo ou reprodutivo; critério 2 – toda a população na idade de referência, independentemente de declaração de horas trabalhadas; critério 3 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo e reprodutivo; critério 4 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo; e critério 5 – contribuição previdenciária.

Há diferenças de gênero importantes na carga horária total média de trabalho, mas estas tendem a decrescer e/ou a assumir diferente composição e característica conforme aumenta o nível do RDPC: em geral, as mulheres mais pobres exercem menos horas de trabalho produtivo e mais horas de trabalho reprodutivo (comparativamente aos homens, mas também às mulheres de maior renda) e possuem sobretrabalho total (produtivo e reprodutivo, somados) mais expressivo em relação aos homens. Como a contribuição previdenciária cresce ao longo da distribuição de renda e a porcentagem de negros se reduz, a “compensação” previdenciária pelo sobretrabalho feminino tende a ser regressiva: alcança as mais ricas, majoritariamente não negras e menos afetadas pelo sobretrabalho.

18. O gráfico 4 foi construído a partir do RDPC efetivo (inclusive rendimentos em cartão/tiquete transporte ou alimentação), sendo desconsiderado o rendimento das pessoas cuja condição no domicílio era pensionista, empregado doméstico ou parente deste.

### **3 O MERCADO DE TRABALHO E A INSERÇÃO LABORAL FEMININA**

O argumento favorável à manutenção das diferenças nos critérios de aposentadoria para mulheres e homens não estaria, contudo, restrito ao excedente de trabalho feminino. Estariam também nas condições que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho. Os críticos à reforma parecem concordar que, fossem diferentes (mais equânimes) as condições de mercado de trabalho, uma regra única poderia ser aceitável. Esta visão seria respaldada pela percepção de que, nos países onde há igualdade de regras, notadamente na União Europeia, os diferenciais de gênero no mercado de trabalho são bastante inferiores aos observados no caso brasileiro. Os equívocos de avaliação, aqui, também parecem ser muitos – e claros.

Em um esforço comparativo, consideremos os dados da renda do trabalho na Europa. A nota dos anexos estatísticos da publicação *The World's Women 2015: trends and statistics* afirma que a razão entre salários de mulheres e homens, no caso europeu, foi calculada com base no salário-hora, para trabalhadores de tempo integral trabalhando na indústria, construção e serviços, excluindo a administração pública, defesa e aqueles em seguridade social compulsória (UN, 2015). Para países não europeus, o cálculo ficou restrito a trabalhadores em tempo integral.

Para o Brasil, calculamos a razão dos salários de homens e mulheres, com 15 anos ou mais de idade, na PNAD 2015/IBGE (exclusive áreas rurais da região Norte, menos de Tocantins) segundo os dois conceitos descritos a seguir.

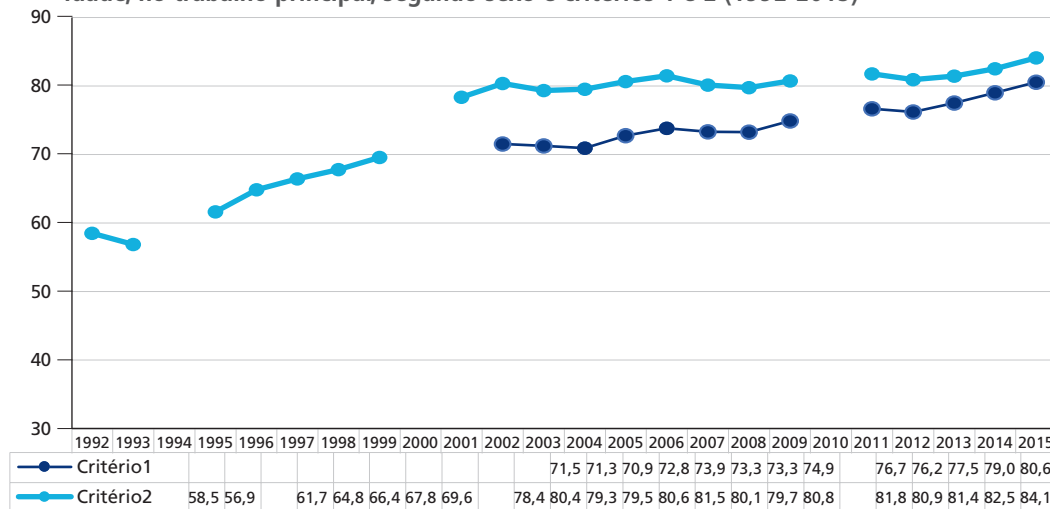
- 1) Salário-hora de trabalhadores com carga horária de pelo menos quarenta horas semanais nos seguintes grupamentos de atividades: outras atividades industriais; indústria da transformação; construção; comércio e reparação; alojamento e alimentação; transporte, armazenagem e comunicação; educação, saúde e serviços sociais; serviços domésticos; outros serviços coletivos, sociais e pessoais, buscando replicar a metodologia para os países europeus.
- 2) Salário de trabalhadores com carga horária de pelo menos quarenta horas semanais, buscando replicar o cálculo para países não europeus, sempre no mesmo relatório.

Nos dois critérios, a razão entre os salários de homens e mulheres no Brasil, em 2015, ficou acima de 80% – mais precisamente, 81,1% no critério 1 e 84,7% no critério 2, números muito próximos aos 85% verificados na União Europeia. Na série histórica

harmonizada, nota-se uma clara tendência de convergência destes indicadores (gráfico 5).<sup>19</sup> Vale lembrar ainda que os limites mínimo e máximo estabelecidos para a determinação dos benefícios pagos pelo RGPS contribuem para reduzir a internalização das disparidades salariais observadas no mercado de trabalho, reduzindo a taxa de retorno dos trabalhadores melhor remunerados (normalmente, ainda majoritariamente do sexo masculino).

GRÁFICO 5

Razão entre o rendimento-hora médio de mulheres e homens com 15 anos ou mais de idade, no trabalho principal, segundo sexo e critérios 1 e 2 (1992-2015)



Fonte: Microdados das PNADs Anuais 1992-1993; 1995-1999; 2001-2009; e 2011-2015.

Obs.: 1. Para fins de harmonização, não são consideradas as áreas rurais da região Norte, salvo de Tocantins. Os resultados são praticamente idênticos, em valor e tendência, quando tomadas as bases de dados completas, de 2004 a 2015.

2. Consideraram-se apenas os anos de 2002 em diante porque o IBGE mudou, naquele ano, a metodologia para classificação dos ramos de atividades econômicas captados pela PNAD, fundamentais para o cálculo proposto.

Dois outras fontes de dados permitem avaliar em que medida a situação brasileira é específica em relação a países que igualaram ou não igualaram as idades de

19. Nesse contexto, cabe ressaltar uma peculiaridade da previdência social brasileira, em particular do RGPS, regime que concentra a ampla maioria dos trabalhadores do país. De modo geral, o RGPS não reflete toda a dispersão e a disparidade salarial observada no país, contribuindo para a redução na desigualdade de gênero e, em alguma medida, para que a taxa de retorno dos aportes previdenciários femininos seja maior que a masculina. Em grande medida isso se deve à tendência de convergência dos salários de contribuição e de benefício com o piso previdenciário (vinculado ao salário mínimo), neste último caso favorecida pelas regras de reajuste das diferenças aplicadas aos benefícios iguais e superiores ao benefício mínimo. Além disso, como, em média, as mulheres contribuem por menos tempo para acessar os mesmos benefícios que os homens (em geral, por menor capacidade contributiva, mas também: na ATC, em função de exigência legal inferior em cinco anos; na aposentadoria por idade, em função da menor idade de acesso e do perfil contributivo médio mais modesto que na ATC) e tendem a ser mais longevas, a afirmação recorrente de que as mulheres "custam menos que os homens" para a previdência social porque recebem menores benefícios é equivocada e denota pouca sofisticação analítica em matéria previdenciária.

elegibilidade para homens e mulheres. A informação dos países que igualaram ou não as idades de elegibilidade estão na série *Social Security Programs Throughout the World*, produzida pela International Social Security Association (ISSA) e pela Social Security Administration (SSA) dos Estados Unidos. O *Relatório do Desenvolvimento Humano 2016* (UNDP, 2016), no seu anexo estatístico, possibilita, por sua vez, avaliar comparativamente a situação brasileira em aspectos como o produto nacional bruto *per capita*, as taxas de participação e as taxas de desemprego (sempre comparando a situação de mulheres e homens). Os principais resultados estão na tabela 2.

TABELA 2

**Situação das mulheres (em relação aos homens), para países com idades de aposentadoria iguais ou diferentes para homens e mulheres**

Idade de elegibilidade	Razão da RNB (mulheres/homens)	Taxa de participação (mulheres/homens)	Desemprego (mulheres/homens)
Idade diferente	0,52	0,64	1,74
Idade igual	0,61	0,75	1,26
<b>Brasil</b>	<b>0,60</b>	<b>0,72</b>	<b>1,65</b>

Fontes: SSA e ISSA (2016); e UNDP (2016).

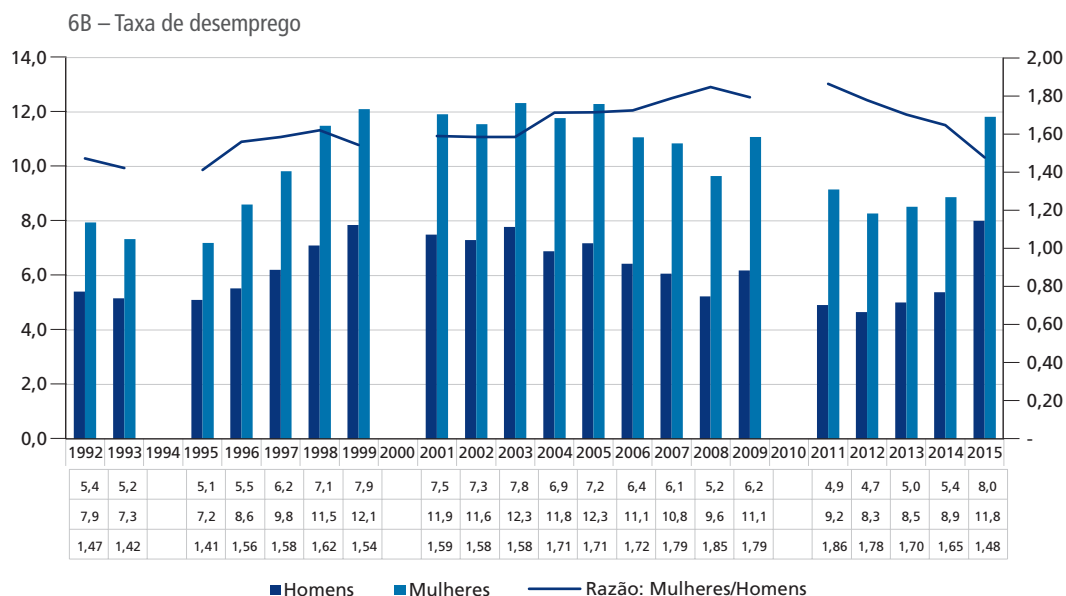
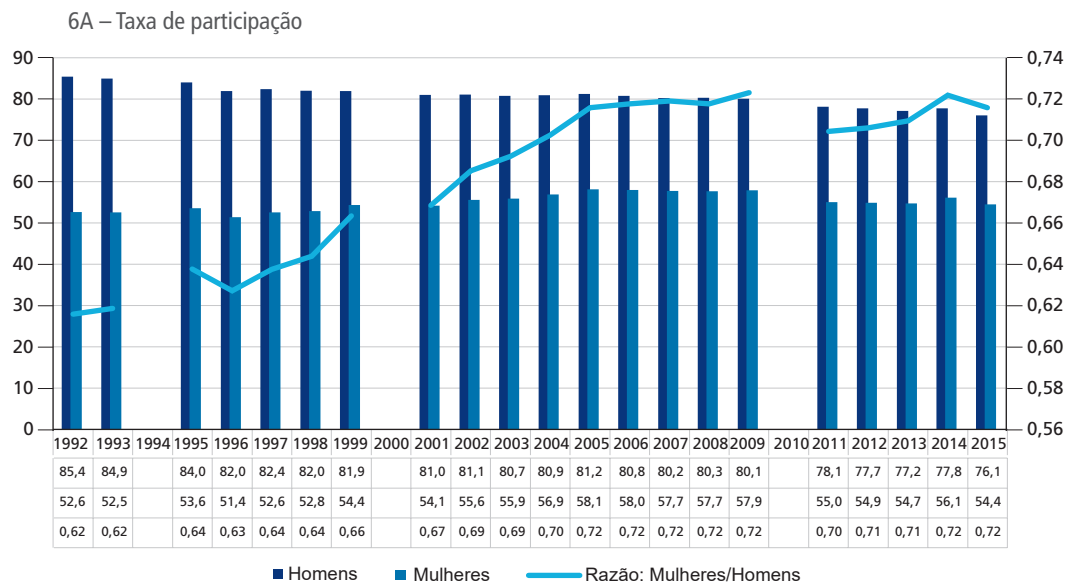
Elaboração dos autores.

Obs.: 1. RNB – renda nacional bruta.

2. Taxa de desemprego total: porcentagem da força de trabalho de 15 anos ou mais que não possui um trabalho remunerado nem por conta própria, mas que está disponível para trabalhar e tomou providências para buscar trabalho remunerado ou por conta própria.
3. Taxa de participação na força de trabalho: proporção da população em idade ativa (no caso do relatório da UNDP, com 15 anos ou mais) que participa do mercado de trabalho, trabalhando ou buscando trabalho.
4. Valores inferiores a 1 indicam que a taxa de participação para as mulheres é inferior à taxa mensurada para os homens; enquanto valores maiores que 1 indicam que a participação feminina supera a masculina.
5. Valores inferiores a 1 indicam que a taxa de desemprego para as mulheres é inferior à taxa mensurada para os homens; enquanto valores maiores que 1 indicam que o desemprego feminino supera o masculino.

Na verdade, embora os indicadores do mercado de trabalho brasileiro ainda mostrem uma considerável diferença entre homens e mulheres, não estamos em patamares muito diferentes dos observados internacionalmente. Entre os países que já igualaram as idades de aposentadoria, a razão entre as taxas de participação de mulheres e homens no mercado de trabalho é de 75%. No Brasil, essa razão é de 72% – superior aos 64% observados para os países que ainda não igualaram as idades. Entre os países que já igualaram as idades, a razão da RNB de mulheres e homens é de 61% – quase a mesma encontrada no Brasil (60%), que, por sua vez, é substantivamente superior à média dos países que não igualaram as idades de aposentadoria (52%).

**GRÁFICO 6**  
**Taxa de participação e taxa de desemprego dos ocupados com idade de 15 anos ou mais, segundo gênero (1992-2015)**  
 (Em %)



Fonte: Microdados das PNADs Anuais 1992-1993; 1995-1999; 2001-2009; e 2011-2015.

Obs.: 1. Para fins de harmonização, não são consideradas as áreas rurais da região Norte, salvo de Tocantins. Os resultados são praticamente idênticos, em valor e tendência, quando tomadas as bases de dados completas, de 2004 a 2015.

2. A fórmula de cálculo dos indicadores segue o critério definido na tabela 2.



O indicador de mercado de trabalho que aproxima o caso brasileiro dos países que ainda não igualaram as idades de aposentadoria é a razão entre as taxas de desemprego de mulheres e homens. A taxa de participação brasileira é equivalente à média internacional estimada, mas está associada a uma taxa de desemprego significativamente maior, sugerindo maiores dificuldades para as mulheres brasileiras na busca por ocupação no mercado de trabalho. Não obstante se observe desemprego mais elevado entre as mulheres (com tendência de aumento no diferencial por sexo até 2011 e alguma retração desde então), mesmo com taxas de participação mais baixas que as masculinas,<sup>20</sup> o crescimento nesse segundo indicador foi significativo (ainda que bastante concentrado na primeira metade da série histórica considerada e com tendência de estabilização) e ajuda a explicar a evolução nas diferenças entre homens e mulheres em boa parte da série histórica analisada (gráficos 6A e 6B).<sup>21</sup>

Historicamente, as mulheres estiveram mais expostas ao trabalho em tempo parcial e à informalidade. Isso, somado ao rendimento médio menor, impôs maiores obstáculos à contribuição previdenciária. Ocorre que esses fatores afetam mais diretamente a inclusão no sistema previdenciário e o alcance da carência contributiva mínima, não tanto o alcance da idade mínima para aposentadoria. As mulheres ainda parecem enfrentar maiores obstáculos para acumular períodos contributivos equivalentes aos masculinos, principalmente em razão de dificuldades para a participação no mercado de trabalho, de maior probabilidade de desemprego e de padrão de inserção produtiva mais frágil, embora tenha havido melhoras significativas nestes aspectos nas últimas décadas (Ansiliero, 2018).

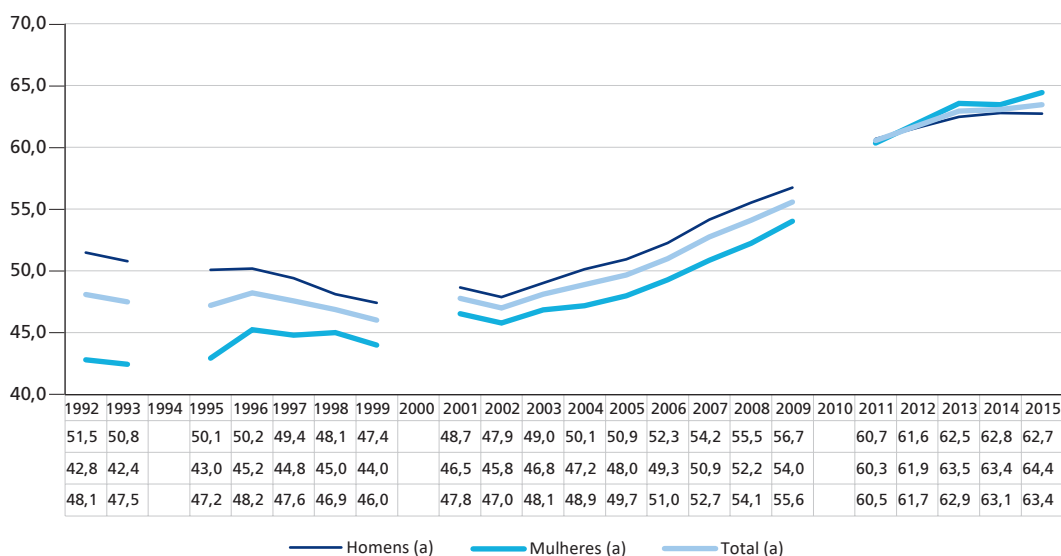
Com efeito, pode-se dizer que a maior precariedade da participação feminina no mercado de trabalho foi reduzida em virtude do aumento no emprego formal e no valor do rendimento real médio do trabalho, resultando em uma convergência na cobertura previdenciária de homens e mulheres (conforme, por exemplo, Brasil, 2016). O gráfico 7 mostra a evolução da contribuição previdenciária entre os ocupados de

20. Há que se considerar que diversos fatores podem afetar as diferenças em participação e desemprego entre os sexos. No caso específico da participação econômica, há que se considerar o próprio recebimento de benefícios previdenciários, como as pensões por morte, que, segundo Costanzi, Ansiliero e Bichara (2017), tendem a gerar algum desincentivo à participação feminina (grupo predominante entre os beneficiários).

21. Ressalte-se que os indicadores de mercado de trabalho se deterioraram recentemente em razão da crise econômica atual, que tem elevado substancialmente o nível de desocupação no país mesmo diante de queda importante na taxa de participação. O diferencial de gênero, no quesito desemprego, diminuiu entre 2011 e 2015, mas neste último ano a queda na proporção de pessoas economicamente ativas pode ocultar ou gerar novos desdobramentos nessa questão.

16 anos ou mais, segundo sexo, ao longo do período 1992-2015. No início da série, a proporção de mulheres ocupadas contribuindo para a previdência social era quase 9 pontos percentuais inferior à proporção dos homens ocupados (42,8% contra 51,5%). Ao final da série, a proporção das mulheres que contribuem para a previdência social é 1,7 ponto percentual maior que a proporção dos homens (64,4% contra 62,7%).<sup>22</sup>

GRÁFICO 7  
Proporção de ocupados com idade igual ou superior a 16 anos contribuindo para a previdência social, segundo sexo (1992-2015)  
(Em %)



Fonte: Microdados das PNADs Anuais 1992-1993; 1995-1999; 2001-2009; e 2011-2015.

Obs.: Para fins de harmonização, não são consideradas as áreas rurais da região Norte, salvo de Tocantins. Os resultados são praticamente idênticos, em valor e tendência, quando tomadas as bases de dados completas, de 2004 a 2015.

A ONU Mulheres (2016), em sentido semelhante, chama atenção para o fato de que, muito embora haja grande espaço para avanços necessários, o mercado de trabalho brasileiro se ampliou e melhorou para as mulheres nas últimas três décadas: a participação feminina no total de ocupados passou de 26% (Censo Demográfico de 1980) para 44% (Censo Demográfico de 2010); embora o sexo feminino ainda predomine entre os desocupados, o desemprego entre as mulheres assumiu tendência de queda (ao menos até 2014, antes da deterioração mais forte da economia); houve aumento nas

22. Essa avaliação é robusta para outros conceitos de formalidade.

ocupações com vínculos formais, sendo as mulheres também bastante beneficiadas por este fenômeno; ocorreu um aumento da cobertura previdenciária feminina, via políticas de inclusão previdenciária de autônomos; houve redução, ainda que lenta, nos diferenciais de rendimento do trabalho; e, em grau bem menor, houve melhoria discreta na inserção feminina em nichos ocupacionais masculinos.

Outro aspecto fundamental diz respeito à incidência dessas fragilidades e desses diferenciais conforme o nível socioeconômico dos indivíduos, tomando-se como referência os décimos da distribuição do RDPC. Os dados da PNAD 2015, corroborados pela PNAD Contínua 2016 (quinta entrevista), indicam que, muito embora os piores indicadores, em termos de participação, desemprego e rendimento do trabalho, sejam observados entre as mulheres para todos os estratos do RDPC, estes se manifestam com intensidade muito maior entre aquelas de baixa renda, concentradas nos primeiros décimos da distribuição (apêndice F). O rendimento médio mensal, a taxa de participação e a proporção de contribuintes tendem a crescer com o RDPC, enquanto o desemprego, obviamente, decresce. A magnitude das diferenças entre os décimos extremos, pela PNAD Anual 2015, impressiona:

- desemprego – primeiro décimo, 33%; último décimo, 3%;
- participação – primeiro décimo, 43%; último décimo, 63%;
- proporção de ocupados contribuintes – primeiro décimo, 12%; último décimo, 83%; e
- rendimento mensal médio – primeiro décimo, 14% da média geral; último décimo, 288% da média geral.

É fundamental destacar que não se entende, aqui, que homens e mulheres possuam uma distribuição equitativa de horas dedicadas aos afazeres domésticos e ao trabalho produtivo – ou que mulheres e homens enfrentem as mesmas situações no mercado de trabalho. Os dados apresentados nas seções 2 e 3, com as limitações que possam ter, estão associados a uma distribuição desigual da carga de trabalho, com grande concentração do trabalho produtivo nos homens e reprodutivo nas mulheres. Além disso, apesar dos avanços observados nas últimas décadas, a situação das mulheres no mercado de trabalho segue sendo desvantajosa. Dessa forma, políticas públicas voltadas para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, a igualdade salarial e para uma melhor distribuição dos afazeres domésticos (como o aumento da oferta

de serviços públicos de cuidados de crianças e idosos, bem como a transformação da licença maternidade em licença parental, com tempo mínimo de usufruto da licença pelos pais) seguem sendo absolutamente necessárias.

O que se aponta é que as condições do mercado de trabalho brasileiro, em média, não divergem significativamente das de outros países que decidiram eliminar as diferenças de gênero nos critérios para aposentadoria entre homens e mulheres – e 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 em desuso no mundo. Mas, principalmente, 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.

Ademais, cabe esclarecer ainda que definir regras únicas (em termos de idade para a aposentadoria) para homens e mulheres não significa necessariamente negar diferenças e iniquidades, podendo significar tão somente não ser factível mensurar e ponderar de maneira precisa e justa as reais diferenças entre distintos grupos, uma vez que estes frequentemente ganham e perdem em dimensões e em magnitudes distintas e, não raro, de difícil comparação. No âmbito previdenciário, em particular, é preciso que se reconheça que a igualdade de requisitos mínimos de idade, somada à expectativa de sobrevida maior para as mulheres, seguiria garantindo taxa de retorno mais elevada para o sexo feminino.<sup>23</sup>

---

23. Pereira (2017), por exemplo, verifica a convergência entre os regimes previdenciários desde a Constituição Federal de 1988 até a PEC no 287/2016 por meio da estimação e comparação de taxas internas de retorno (TIRs) para o RGPS, no caso dos trabalhadores urbanos na categoria de segurados empregados, e para o RPPS, no caso dos servidores federais civis. Em todos os cenários propostos, segundo o autor, as mulheres apresentam taxas de retorno maiores quando comparadas aos homens, resultado devido a ao menos três motivos: as regras mais brandas para o sexo feminino, a maior expectativa de vida das mulheres e a menor remuneração média delas em relação aos homens, o que as faz ter uma alíquota de contribuição menor, em média. Esse cenário se manteria mesmo com a definição de uma idade mínima única de 65 anos, como proposto originalmente na PEC no 287/2016. Ou seja, a TIR diminuiria, mas seguiria maior para o sexo feminino, reforçando o entendimento de que a equalização das idades mínimas não significaria eliminar o tratamento mais favorável para as mulheres.

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. Nesse sentido, no contexto da PEC nº 287/2016, que propunha carência única e elevada para 25 anos, o texto da emenda aglutinativa acerta ao manter o requisito contributivo mínimo atual para aposentadoria por idade (quinze anos), por ser este (e não a diferenciação na idade mínima, injustificadamente retomada nesta última versão do texto reformista) o recuo adequado e necessário em termos de igualdade de gênero.

Em suma, simplificadamente, pode-se dizer que os indicadores de mercado de trabalho afetam diretamente o alcance do requisito mínimo de contribuição, traduzindo-se, por exemplo, em menor proporção de mulheres recebendo ATC, em maior proporção de aposentadas atingindo apenas a carência mínima para aposentadoria por idade e em proporção mais elevada de mulheres desprotegidas em idade próxima à idade de aposentadoria.<sup>24</sup> Contudo, a evolução desse requisito mínimo, a partir da análise das concessões de aposentadorias pelo RGPS, reforça a percepção de uma maior e melhor inserção feminina, refletida em resultados mais positivos no acesso a benefícios previdenciários (mulheres mais frequentemente beneficiárias na condição de aposentadas, não apenas de pensionistas, inclusive crescentemente com ATC e com média mais elevada de anos de contribuição para o sistema).

Claro que a impossibilidade de obter e/ou manter um posto de trabalho, bem como de perceber rendimentos estáveis e suficientes dessa atividade, pode afetar a qualidade de vida e a sobrevivência dos indivíduos, mas vale ressaltar que:

- o rendimento do trabalho, embora determinante, não pode ser tomado como única referência para a situação socioeconômica de homens e mulheres, já que a renda familiar tende a possuir maior peso nesse contexto;

---

24. Faz-se referência àqueles (homens e, mais frequentemente, mulheres) não beneficiários que se encontram desocupados ou inativos e descobertos pela previdência social em faixa etária próxima à idade mínima para aposentadoria por idade. Muito embora as mulheres ainda prevaleçam amplamente, sua participação no contingente total tem caído em função da expansão na quantidade de homens nesta situação, um fenômeno que pode ser reflexo de mudanças nos papéis tipicamente desempenhados por homens e mulheres na sociedade e, conseqüentemente, no mercado de trabalho.

- como veremos mais adiante, a situação socioeconômica é fundamental na determinação da longevidade e, conseqüentemente, no alcance e usufruto da aposentadoria, mas este é um fator, dentre vários, a ser considerado, não devendo ser tomado isoladamente, já que outros elementos pesam e atuam em direções e intensidades diversas para cada sexo;<sup>25</sup> e
- de modo geral, as seguradas com pior desempenho nesses quesitos são aquelas que possuem maior probabilidade de permanecerem à margem do sistema previdenciário (ao menos, de sua vertente contributiva) ao longo de suas vidas, sendo muito pouco justificável que sua vulnerabilidade seja utilizada para flexibilizar requisitos de acesso a mulheres em situação mais favorável (em particular, das seguradas servidoras públicas).

#### 4 ELEMENTOS CONCEITUAIS

É questionável que se defenda a manutenção das diferenças na idade mínima entre mulheres e homens incluídos no sistema previdenciário sem que se mencione o fato de muitas trabalhadoras informais (mais afetadas pela dupla jornada) sequer contarem com proteção previdenciária básica. Como vimos na seção anterior, as diferenças de idade mínima para a aposentadoria mal alcançam as mulheres pobres, frequentemente sobrecarregadas de trabalho e com importante *deficit* de tempo para o lazer, para a educação, para a formação profissional, para a socialização etc.

Esse desvio classista leva a dilemas claros. Se a previdência social deve reconhecer o trabalho reprodutivo das mulheres incluídas no sistema previdenciário, de caráter não contributivo, então ela também deveria levar em conta todas as demais formas de trabalho não contributivo. Por sua vez, se se defende que a dupla jornada das mulheres incluídas no sistema tenha como contrapartida a redução da idade da aposentadoria e do número de anos de contribuição, essa contrapartida precisaria necessariamente alcançar qualquer trabalhador, formal ou informal, que também enfrente longas jornadas totais de trabalho.

---

25. A complexidade desse debate é elevada e pode ser ilustrada pelo argumento de que até mesmo o não exercício de atividade produtiva, por exemplo, pode atuar como proteção (indesejada, obviamente) contra determinados riscos laborais e previdenciários, inclusive aqueles relacionados às longas jornadas acumuladas com atividades produtivas e reprodutivas. A sobrevida de um indivíduo é resultado de uma combinação de diferentes fatores, atuando em diferentes momentos no tempo e em distintas intensidades e sentidos, sendo inadequado tomar unicamente um elemento como referência para o debate, especialmente no que toca ao sistema previdenciário.

Não há explicação possível para que o direito à aposentadoria antecipada alcance, em todos esses casos, apenas as mulheres incluídas no sistema previdenciário. Para os defensores das diferenças nos critérios de elegibilidade, não há como deixar de lado mulheres e homens que não contribuem para a previdência social, mas realizam trabalhos não contributivos; ou como não reconhecer que trabalhadores e trabalhadoras que têm longas jornadas também precisariam se aposentar antes. Se, ao contrário, se acredita que a previdência é o pilar contributivo da proteção social, então não cabe falar na contabilidade seletiva de certos trabalhos não contributivos. Nesse caso, a previdência deveria manter critérios os mais próximos possíveis para todos os seus filiados.

Outra incoerência é a própria utilização da previdência social como mecanismo para a compensação pelas horas de trabalho reprodutivo ou pelo sobretabalho feminino resultante desta atividade. A finalidade da previdência é fornecer segurança de renda aos trabalhadores e seus dependentes em caso de riscos sociais como doença, desemprego, idade avançada, invalidez, acidente de trabalho, maternidade ou morte da pessoa responsável pela renda familiar (ILO, 2001a). Busca-se, aqui, evitar que trabalhadores e dependentes incorram no risco de pobreza pela perda da capacidade de trabalho e encontrem, em alguma medida, uma reposição da renda do trabalho. Previdência social, dessa forma, não é uma retribuição por serviços prestados, por jornadas diárias extensas, por longos anos trabalhados nem mesmo por grande número de contribuições feitas – embora, como regra, dependa de contribuições prévias.<sup>26</sup>

Na sumarização de cobertura de riscos feita pela mais abrangente publicação comparativa de regimes previdenciários no mundo (conforme, por exemplo, SSA e ISSA, 2016, p. 17-18), não há referência à ATC – já que tempo de contribuição extenso (seja em horas diárias, seja em anos) não representa, por si só, risco.<sup>27</sup> Da mesma maneira, pode-se dizer que o papel do sistema previdenciário não é o de retribuir horas trabalhadas, mas, sim, o de garantir renda a quem perdeu a capacidade de gerá-la. Qualquer

26. No Brasil, efetivamente, em seu art. 201, a Constituição Federal estabelece que a previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: *i*) cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada; *ii*) proteção à maternidade, especialmente à gestante; *iii*) proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; *iv*) salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; e *v*) pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes.

27. Não é por acaso que a ATC é um benefício previdenciário adotado por um número extremamente limitado de países (Caetano *et al.*, 2016).

justificativa para a aposentadoria das mulheres baseada em um conceito apropriado de previdência social teria que reunir evidências de que as mulheres (pela dupla jornada ou por qualquer outro motivo) incorreriam em maiores riscos e teriam capacidade de trabalho limitada em idades nas quais se esperaria que os homens, como regra, tivessem condição de continuar trabalhando.

Não parece haver evidência nesse sentido. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por exemplo, sugere que “está longe de ser evidente” que a dupla jornada feminina “afete sua habilidade de permanecer no emprego até a mesma idade que os homens” (ILO, 2001b, p. 75, tradução nossa). Exatamente por isso, é taxativa: “idades menores de aposentadorias para as mulheres constituem uma discriminação formal contra os homens” (*idem, ibidem*). Não há contradição aparente entre este entendimento e os resultados de estudos mais recentes, tratando da evolução da sobrevida de homens e mulheres (aqui tomada como aproximação da expectativa de vida em anos saudáveis), que, para determinados países (normalmente, aqueles de renda alta), apontam para a redução do diferencial de gênero neste indicador. Ricketts (2014), por exemplo, sugere que o aumento na taxa de participação feminina no mercado de trabalho, de modo geral, contribui para reduzir o diferencial na sobrevida de homens e mulheres nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), mas esse fenômeno, ainda que permita a aproximação das curvas de sobrevivência de homens e mulheres, se manifesta em meio à persistência da tendência de crescimento da sobrevida para ambos os sexos.

Ou seja, mesmo quando os resultados apontam para o estreitamento da distância entre as curvas de sobrevivência de homens e mulheres, estes resultados tendem a se manifestar em contextos de contínua elevação da expectativa de vida para os dois grupos e sem indicação de inversão na ordem de grandeza dessas medidas, o que seguiria se contrapondo à antecipação de aposentadoria para as mulheres. Além de as estimativas nacionais ainda não sinalizarem a aproximação e menos ainda a inversão no quesito longevidade por sexo, seria curioso que uma hipotética equiparação na sobrevida de homens e mulheres fosse argumento para idade mínima feminina inferior, quando a menor sobrevida, ao afetar efetivamente os homens, ainda suscita forte resistência na aplicação de idades mínimas iguais.

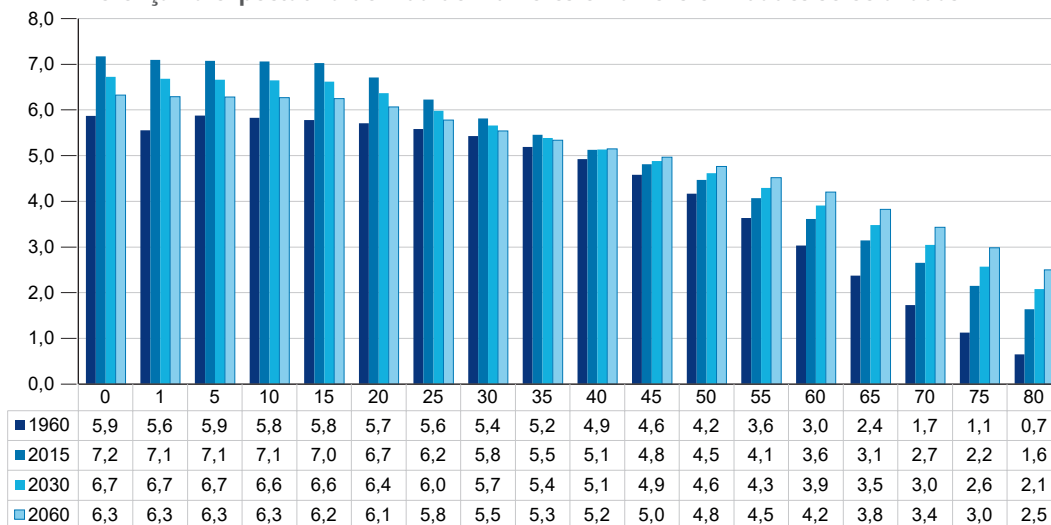
De todo modo, no caso brasileiro, não parece haver evidência robusta de que as mulheres perderiam a capacidade de trabalho em idades inferiores às dos homens. Se o indicador para essa análise fosse a expectativa de vida (seja ela ao nascer ou na idade de aposentadoria), seria possível dizer inclusive o oposto. Com relação a 1960, ano de



aprovação da Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), o avanço na expectativa de vida foi significativo: houve ganhos em todas as idades exatas e para ambos os sexos, mas as maiores diferenças entre os sexos se deram nas idades iniciais e finais. Houve inclusive aumento do diferencial de gênero na expectativa de vida a cada idade, entre 1960 e 2015, e as mulheres continuam a ser mais longevas que os homens. Em 1960, a diferença na expectativa de sobrevivência de mulheres e de homens de 60 anos de idade era de 3,1 anos, tendo aumentado para 3,6 anos em 2015. Em 1960, essa mesma diferença para homens e mulheres de 65 anos era de 2,4 anos em 1960 e 3,1 anos em 2015.

GRÁFICO 8

Diferença na expectativa de vida de mulheres e homens em idades selecionadas



Fontes: Para 1960, Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA); para 2015, IBGE (2016b); para 2030 e 2060, IBGE (2013).  
Obs.: Dados projetados (IBGE, 2013).

A expectativa de sobrevivência não é necessariamente equivalente à expectativa de vida em anos saudáveis, indicador certamente importante no contexto previdenciário, mas ambas as referências tendem a ser determinadas fundamentalmente pelos mesmos fatores, de modo que, na ausência de medidas específicas, a primeira é comumente tomada como aproximação para a segunda. Isso porque, normalmente, a expectativa de vida em anos saudáveis é mensurada a partir de percepções individuais, em termos de limitações no desempenho de atividades cotidianas por motivos de saúde. Assim, diferenças entre grupos podem ser determinadas menos por diferenças efetivas nas condições de vida e saúde, e mais por diferenças no nível de informação disponível para cada um deles, fenômeno particularmente importante quando da comparação entre homens e mulheres (EUROSTAT, 2018).

Fatores biológicos (normalmente favoráveis às mulheres) contribuem para as diferenças em ambas as medidas de expectativa de sobrevida, mas há diversos elementos sociais e econômicos intervenientes e inter-relacionados. Na literatura demográfica, dentre os fatores mais comumente apontados como determinantes para o padrão de mortalidade de uma população, estão: sexo, situação socioeconômica (nível de renda *per capita*, por exemplo), educação (fortemente correlacionada ao ponto anterior), genética, estilo de vida (desde hábitos alimentares e desportivos até o tipo e o volume de atividade – produtiva e/ou reprodutiva – desenvolvida pelos indivíduos ao longo de suas vidas, bem como os riscos associados), e, obviamente, qualidade dos serviços de saúde e o acesso a eles. Estes fatores explicam (e/ou problematizam) as diferenças de gênero, inclusive por frequentemente impactarem homens e mulheres em maneiras e intensidades distintas, cambiáveis no tempo.

A atividade laboral (tipo e/ou intensidade) é certamente um fator a pesar sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores e, conseqüentemente, sobre a expectativa de vida a cada idade, mas outros determinantes (culturais, socioeconômicos e biológicos, por exemplo) também atuam sobre este indicador demográfico e sobre outras variáveis relevantes para a previdência social. Ambos, homens e mulheres, possuem suas trajetórias individuais, trabalhistas e sociais afetadas por construções sociais e por papéis pré-estabelecidos no campo familiar, social e econômico. É equivocado considerar que estereótipos e papéis impostos socialmente afetam negativamente apenas o sexo feminino, ainda que seja fato que as mulheres sofrem comumente alguns de seus efeitos mais perversos.

Com respeito à alegação específica de que a carga maior de trabalho suportada pelas mulheres (dado o aumento na participação econômica e na ocupação feminina e sua combinação com o exercício de tarefas domésticas no próprio domicílio) contribui para conter ou reduzir os diferenciais de gênero na esperança de sobrevida na idade típica de aposentadoria, pouco pode ser dito, já que os dados disponíveis e estudos já realizados no país não permitem que se avalie o efeito isolado desse fator sobre a longevidade de homens e mulheres. Os dados projetados pelo IBGE, contudo, não parecem corroborar previsões de convergência da sobrevida de homens e mulheres no Brasil, ao menos das próximas décadas. Em outras palavras, não há indícios aparentes de que os diferenciais de gênero na sobrevida serão drasticamente reduzidos ou eliminados nas próximas décadas, o que sugere que o sobretrabalho feminino não exerce o peso atribuído pelos

defensores da aposentadoria feminina antecipada e/ou que, independentemente de sua influência na sobrevivência, esta é afetada por diversos outros fatores que, conjuntamente, seguem determinando piores resultados para os homens, em particular nas idades mais elevadas, em que os diferenciais crescem com o tempo.

Além de esse diferencial ser superior ao registrado no passado, as projeções do IBGE (2013) previam a manutenção relativa dos diferenciais de gênero na expectativa de sobrevivência nas idades mais elevadas (por exemplo, aos 65 anos, idade de referência no âmbito previdenciário), ao menos até 2060.<sup>28</sup> Como qualquer reforma previdenciária implica a previsão de regras de transição, uma eventual equalização constitucional da idade mínima de aposentadoria de homens e mulheres ainda levaria um tempo considerável para ter pleno efeito. A diferença prevista na legislação atual existe há quase seis décadas.<sup>29</sup>

Outros riscos poderiam, eventualmente, afetar de forma desproporcional as mulheres, argumento também comumente utilizado na defesa de idades mínimas

---

28. Segundo as projeções populacionais divulgadas pelo IBGE (2013), a sobrevivência de homens e mulheres seguiria aumentando até 2060, mas o diferencial de gênero permaneceria praticamente constante no período. A revisão recém-publicada dessas projeções (IBGE, 2018) ainda não incluiu a divulgação das estimativas de sobrevivência para as próximas décadas, mas, segundo a Gerência de Estudos e Análises da Dinâmica Demográfica da Coordenação de População e Indicadores Sociais da Diretoria de Pesquisas (GEADD/COPIS/DPE) do IBGE, até 2030 as tábuas já publicadas na projeção 2013 (até 2030) não foram alteradas, já que a mortalidade não passou por revisão. É possível que a projeção 2018, quando finalizadas as estimativas de sobrevivência a idades exatas, apresente mudanças no diferencial de gênero para as décadas seguintes, mas os resultados já divulgados não parecem indicar fatores extraordinários que apontem para uma reversão drástica das diferenças entre homens e mulheres.

29. Ainda nesse contexto, curiosamente, outro argumento empregado no combate à equiparação das idades, em particular à elevação da idade para os 65 anos imposta há décadas aos homens que se aposentam por idade, reside nas diferenças da sobrevivência por Unidades da Federação (UFs). A crítica, inspirada em discussões sobre o tema da idade mínima única para o país (não abordado aqui), parte da premissa de que ignorar realidades distintas, inclusive entre as diferentes regiões e UFs, acabaria por punir as mulheres em condições de maior vulnerabilidade socioeconômica. Ocorre que, não apenas estas mulheres possuem chances muito inferiores de inclusão previdenciária pela via contributiva, como demonstrado anteriormente, como também as UFs marcadas por piores indicadores econômicos e sociais são as que, em geral, sustentam os piores índices de cobertura previdenciária (efetivamente contributiva, excluída a previdência rural) dos trabalhadores ocupados (proporção de contribuintes sobre ocupados). Ou seja, trata-se de mais uma situação em que as piores condições de vida e atividade de determinados grupos são utilizadas na argumentação em prol de benefícios a pessoas e grupos com melhores condições socioeconômicas, ao menos em termos relativos. Além disso, vale lembrar que essas ressalvas, quando pertinentes, seriam relevantes também para os homens, que são menos longevos e, desde 1960, em todo o país, se deparam com idade mínima de aposentadoria cinco anos mais elevada que aquela exigida das mulheres. Esse argumento perde força quando se toma em conta que, em 1960, a sobrevivência dos homens aos 65 anos era de 10,1 anos; em 2015, as UFs com menor sobrevivência, nessa idade exata, eram Piauí (homens: 14,5 anos) e Rondônia (mulheres: 17,0 anos). Ademais, a menor longevidade nos estados com menor cobertura pode ser indicativa de que as médias gerais estimadas pelo IBGE são menos aderentes ao conjunto de segurados da previdência social concentrados nessas localidades.

diferenciadas para homens e mulheres. A incidência de afastamentos da atividade em razão de incapacidade temporária ou permanente é bastante citada nesse contexto. Uma maneira de avaliar esta última referência é por meio dos dados de concessão de aposentadorias por invalidez e auxílios-doença. Os registros administrativos do RGPS permitem análises preliminares sobre a incidência de incapacidades temporárias e permanentes entre seus segurados urbanos.<sup>30</sup>

Quando se considera as concessões de auxílio-doença urbano por número médio de contribuintes urbanos, segundo sexo e grupo de idade, a relação da média de concessões por cada 1 mil contribuintes é maior para as mulheres. Contudo, a duração média desses benefícios, quando cessados, tende a ser maior entre os homens. Além disso, os homens estão normalmente sobrerrepresentados na concessão de benefícios por incapacidade permanente: segundo dados de 2016 (tabela 3), em um padrão que se repete em outros anos (apêndice G), os homens urbanos eram cerca de 54% do número médio mensal de contribuintes pessoas físicas do RGPS, mas responderam por 59% do total das aposentadorias por invalidez urbanas concedidas no mesmo ano.<sup>31</sup>

Por sua vez, a probabilidade de concessão de benefícios acidentários (em qualquer uma de suas espécies temporárias ou permanentes, decorrentes de acidentes ou enfermidades laborais) tende a ser também superior entre os homens protegidos pelo Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), com diferença ainda mais significativa em relação às mulheres com a mesma cobertura.<sup>32</sup> Em suma, há evidência de que os homens estariam

---

30. Dentre outros motivos, utilizou-se a clientela urbana (ocupada em atividades não agrícolas) em razão da concentração, no meio urbano, da população total, e, em atividades não agrícolas, dos ocupados e da massa de segurados do RGPS. No entanto, tal escolha mostra-se inevitável principalmente pela natureza da previdência rural, que permite a agricultores familiares e seus equiparados, classificados como segurados especiais, o acesso a benefícios mediante a comprovação da atividade rural, situação que tende a ocorrer no momento do requerimento de benefícios e faz com que os registros administrativos não captem adequadamente a clientela rural ativa do RGPS. Neste estudo, portanto, os dados de benefícios se referem aos benefícios urbanos ativos, concedidos e cessados, conforme o indicador calculado, enquanto o total de contribuintes se refere sempre à quantidade média de pessoas físicas que contribuíram para o RGPS no período de referência. Os dados de contribuintes, tal como publicados no Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS), não permitem a identificação dos segurados urbanos, mas a especificidade da previdência rural e a prevalência dos segurados especiais nesse segmento do regime reduzem o risco de distorções nos indicadores. Na clientela rural, dentre as aposentadorias por invalidez e os auxílios-doença previdenciários concedidos em 2016, cerca de 97% foram requeridos por segurados especiais.

32. Ver dados agregados de contribuintes empregados e de beneficiários de prestações acidentárias, disponíveis no *site* do Infolog/ Dataprev (<<http://www3.dataprev.gov.br/infologo/>>).

mais sujeitos a riscos laborais e a riscos previdenciários de maior gravidade – precisamente aqueles implicando afastamento de mais longa duração e consequências permanentes.<sup>33</sup>

Esses resultados do RGPS em termos de probabilidades de afastamento por incapacidade podem guardar associação com o comportamento de homens e mulheres em relação ao cuidado com a própria saúde. Parte da explicação para essa diferença pode estar relacionada com o conceito de masculinidade ainda predominante socialmente, que leva os homens a agirem de forma a demonstrar autonomia e força (física e psicológica) e a rechaçar qualquer expressão de fragilidade. Essa pressão social, que não raro se manifesta também no mundo do trabalho, contribui para que, mesmo quando desconsideradas as rotinas associadas à medicina reprodutiva, as mulheres assumam mais frequentemente o hábito da prevenção, sejam mais avessas a riscos e invistam mais no cuidado com sua própria saúde.

33. As evidências na literatura internacional não parecem indicar risco maior e sistemático de incapacidade entre as mulheres e, quando sinalizam nesta direção, são relativizadas quando controladas pelo *status* socioeconômico dos indivíduos. Arber, Gilbert e Dale (1985), por exemplo, encontram evidência de associação entre benefícios por incapacidade e saúde feminina na Grã-Bretanha, mas a hipótese de que a sobrecarga de trabalho é prejudicial à saúde da mulher apenas se sustenta entre as mulheres com menos de 40 anos que trabalham em tempo integral e se ocupam do cuidado de crianças, com a ressalva de que esse efeito tende a ser menos claro entre mulheres ocupando postos de trabalho melhor posicionados hierarquicamente e, mais precisamente, menos significativo conforme aumenta a disponibilidade de recursos financeiros para a suavização do fardo. Gjesdal *et al.* (2005), em estudo amostral e econométrico sobre a determinação de preditores para a transição de afastamento de longa duração por incapacidade (auxílio-doença) para afastamento permanente (aposentadoria por invalidez) na Noruega, quando controlam os resultados por nível de renda, não encontram evidências fortes de diferenças de gênero no risco de transição entre estes dois estados, havendo, se muito, um risco ligeiramente superior entre os homens. Já na Espanha, Alba-Ramirez e López-Mourelo (2017) encontram evidências de maior incidência de afastamentos em razão de enfermidade comum ou acidente entre mulheres, e de enfermidades ocupacionais e acidentes de trabalho entre homens. Para os autores, a presença no domicílio de crianças de até três anos de idade aumentaria a probabilidade de afastamento por evento comum entre mulheres e a reduziria entre homens, reforçando a hipótese de que este fator aumentaria o comprometimento masculino com o trabalho e reduziria a frequência laboral feminina, comportamento explicado, dentre outros elementos: *i*) pelo pior estado de saúde materna, comparativamente a mulheres sem filhos pequenos; *e/ou ii*) pelo uso do benefício por incapacidade como meio para equilibrar as atividades produtivas e reprodutivas. Ambos os fatores seriam plausíveis em um contexto de rígida distribuição dos papéis sexuais, mas os autores se apoiam na limitada evidência empírica de efeito de filhos pequenos sobre a incidência de enfermidades ocupacionais e acidentes de trabalho para questionar a primeira hipótese, pois um eventual impacto negativo e sistemático sobre a saúde feminina (por estresse, privação de sono etc.) tenderia a afetar estas ocorrências em alguma medida também. Scheil-Adlung e Sandner (2010), para a União Europeia, argumentam que a incidência de incapacidade temporária varia significativamente entre os países e que estas diferenças estão relacionadas, por vezes, ao desenho do plano de benefícios, a distinções em acesso e em regras de elegibilidade, para além dos demais efeitos tipicamente relevantes a todos (como gênero, em especial, mas também setor de atividade econômica, ocupação, posição na ocupação, idade, nível de desenvolvimento econômico do país e seus desdobramentos), mas que este fenômeno é fortemente (e negativamente) associado ao *status* socioeconômico e ao nível de renda.

**TABELA 3**  
**Duração média dos auxílios-doença urbanos cessados e relação entre o número médio de contribuintes e quantidade de concessões de aposentadorias por invalidez e auxílios-doença urbanos,<sup>1</sup> segundo sexo e faixa de idade (2016)<sup>2</sup>**

## 3A – Cessações urbanas

Duração média dos auxílios-doença (em meses)	Cessações urbanas	
	Homens	Mulheres
	9,73 (17,94)	8,25 (16,22)

## 3B – Concessões urbanas

Grupos de Idade	Número médio de contribuintes (A)		Concessões urbanas							
			Aposentadorias por invalidez				Auxílios-doença			
			Quantidade (B)		Quantidade por 1 mil contribuintes (B/A x 1.000)		Quantidade (C)		Quantidade por 1 mil contribuintes (C/A x 1.000)	
Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Até 19	724.686	578.244	77	14	0,106	0,024	19.828	9.321	27,361	16,119
20-24	3.091.447	2.495.712	703	226	0,227	0,091	91.655	61.494	29,648	24,640
25-29	3.941.062	3.355.004	1.788	766	0,454	0,228	114.501	101.682	29,053	30,308
30-34	4.293.547	3.614.871	3.175	1.787	0,739	0,494	129.440	131.315	30,148	36,326
35-39	4.032.565	3.436.979	4.504	3.190	1,117	0,928	128.745	141.538	31,926	41,181
40-44	3.271.166	2.876.348	6.726	4.724	2,056	1,642	118.367	135.860	36,185	47,233
45-49	2.804.995	2.558.651	10.404	7.349	3,709	2,872	118.350	137.181	42,193	53,615
50-54	2.447.342	2.243.530	16.178	11.449	6,610	5,103	117.330	125.803	47,942	56,074
55-59	1.752.390	1.622.043	20.094	13.709	11,467	8,452	93.046	93.236	53,097	57,481
60+	1.617.284	1.125.074	23.073	15.982	14,267	14,205	66.394	48.616	41,053	43,211
<b>Total</b>	<b>27.976.485</b>	<b>23.906.457</b>	<b>86.722</b>	<b>59.196</b>	<b>3,100</b>	<b>2,476</b>	<b>997.656</b>	<b>986.046</b>	<b>35,661</b>	<b>41,246</b>

Fonte: Base de dados do AEPS 2016, Infologo/Dataprev e Sistema Único de Informações de Benefícios (SUIBE)/Dataprev. Elaboração dos autores.

Notas: 1 Este indicador é afetado pela maior proporção de homens que se aposentam por tempo de contribuição, mas também pelo fato de que a idade de aposentadoria das mulheres é mais baixa. Como a probabilidade de invalidez cresce com a idade, a inatividade antecipada afeta os índices dos dois grupos. Deve-se considerar ainda a diferença de gênero no padrão de mortalidade, que tende a se manifestar também no grupo formado pelas pessoas com incapacidades, no qual os indicadores de sobrevivência costumam apresentar resultados piores que para o conjunto da população. Ou seja, não se pode desconsiderar que as diferenças na prevalência de incapacidades sejam afetadas por diferenças no padrão de mortalidade de homens e mulheres (normalmente pior entre os primeiros), com e sem incapacidades. Outro ponto, notadamente no caso dos benefícios temporários (auxílios-doença), é que a análise apenas da cessação pode ocultar padrões distintos nos benefícios ativos, mas análises preliminares para dezembro de 2016, por exemplo, também revelam diferenças estatisticamente significantes (no sentido do sexo masculino, ainda que em grandeza bem menor) na duração média dos benefícios ativos de homens e mulheres.

2 A quantidade de contribuintes se refere à quantidade média de pessoas físicas que realizaram aportes ao RGPS no período de referência. 2No cálculo da duração média são computados apenas os benefícios cessados, de modo que a desconsideração dos ativos pode implicar invés nos resultados. 3 A hipótese nula de igualdade das médias das duas populações é rejeitada ao nível de significância de 1%.

Essa é uma hipótese razoável para explicar porque os homens possuem uma probabilidade menor de sofrer um afastamento por incapacidade temporária, mas permanecem afastados por mais tempo quando tal evento ocorre e possuem probabilidade mais

elevada de enfrentarem uma incapacidade permanente.<sup>34</sup> Há uma questão de gênero aqui e, nesse contexto, o viés negativo parece ser mais significativo entre os homens. Convém destacar que esse tipo de risco já é coberto por *benefícios de risco* (como auxílios-doença ou aposentadorias por invalidez acidentárias ou previdenciárias), não por benefícios programados (como a aposentadoria por idade). Além disso, ainda que se pretenda estabelecer uma relação entre incidência de incapacidades e expectativa de vida em anos saudáveis, a tentativa de diferenciação de gênero em favor das mulheres possivelmente esbarraria nos indicadores disponíveis.

Claro que análises mais rigorosas sobre os determinantes da incidência de incapacidades são necessárias e podem apontar para outras direções, mas, considerando o conjunto de indicadores analisados, não parece haver evidência contundente de que as mulheres percam mais precocemente que os homens a capacidade de trabalho e incorram em risco maior e sistemático, ao menos quando tomados dados administrativos que diferenciam adequadamente enfermidade de incapacidade para o trabalho (distinção essencial na previdência social) e as estimativas de sobrevivência.<sup>35</sup> Na ausência dessas evidências, insistir na diferença nos critérios de elegibilidade para aposentadoria é algo que tende a estar baseado em uma concepção errônea de que a previdência deveria funcionar como prêmio ou recompensa por uma jornada extensa.

34. Essa hipótese ajuda a conciliar os resultados encontrados para os benefícios temporários e permanentes, com respeito à incidência por sexo: os homens, possivelmente, tendem a procurar ajuda médica quando o problema a ser enfrentado é mais grave ou atingiu este estágio pela demora na busca por atendimento. Evidências nesse sentido são oferecidas por Himmelstein e Sanchez (2016), em estudo que avalia os efeitos de fatores culturais (como a noção de masculinidade) sobre o cuidado com a própria saúde, notadamente com respeito à procura por atendimento médico. Esses resultados seguem linha semelhante àquela relatada por Courtenay (2000), que anteriormente já havia identificado a ligação entre comportamentos e crenças e o aumento da exposição a riscos e a outras situações que afetam adversamente a saúde e a longevidade, particularmente entre os homens. A literatura científica brasileira também produz evidências sobre o tema. Travassos *et al.* (2002), por exemplo, investigam o perfil de utilização de serviços de saúde a partir dos dados da PNAD de 1998. Seus resultados apontam que as mulheres utilizam mais os serviços de saúde, mesmo quando controlado o efeito da restrição de atividades por motivo de saúde, e que esse uso, por homens e mulheres, depende do poder aquisitivo das famílias e das características sociais do próprio indivíduo. Com base em amostra restrita ao município de Ribeirão Preto, Levorato *et al.* (2014) também identificam predominância feminina na procura pelos serviços de saúde e argumentam que a forma como os homens vivem sua masculinidade envolve comportamentos de risco à saúde e afeta as chances de enfermidade e óbito.

35. Há que se diferenciar enfermidade de incapacidade, pois nem toda enfermidade leva a uma incapacidade (temporária ou permanente) para o trabalho. Daí a necessidade de avaliação e revisão dos casos por parte de médicos-peritos especializados nessa determinação. Os dados normalmente disponíveis em outras fontes (como a PNAD, a Pesquisa Nacional de Saúde – PNS e o próprio censo demográfico, todos do IBGE) são declaratórios (se não informados por cada indivíduo, o seriam por indivíduos que – supostamente – o representariam adequadamente) e carecem desta classificação. Ademais, como já assinalado, homens e mulheres tendem a possuir percepções distintas de sua situação de saúde; possuem padrões aparentemente diferenciados de hábitos e de busca por atendimento médico; e, principalmente, tendem a manifestar-se de maneira (e em intensidade) distinta sobre o tema.

Entretanto, variações na extensão da jornada não afetam corretamente os critérios para aposentadoria. Uma pessoa que tem dois trabalhos e a eles se dedica sessenta horas por semana não se aposenta, *ceteris paribus*, antes de outra que tem uma jornada de trabalho de quarenta horas semanais. Da mesma forma, o trabalho em tempo parcial (digamos, vinte horas semanais) não afeta a idade mínima de aposentadoria e a carência a ser cumprida para a obtenção desse direito. Jornadas contributivas maiores ou menores podem afetar o valor do benefício, não os critérios de elegibilidade. Isso implica inclusive desconsiderar a entrada precoce (por vezes combinada ao abandono do sistema educacional) e a saída tardia do mercado de trabalho (para além da idade mínima e do início do recebimento da aposentadoria), mais comuns entre os homens.

Em outras palavras, como regra, sistemas previdenciários não se baseiam na quantidade de horas semanais trabalhadas para concessão antecipada de aposentadoria. Também como regra, esses sistemas se baseiam nos aportes feitos pelos segurados. Trabalhadores com diferentes cargas horárias podem ter acesso ao mesmo benefício – inclusive, trabalhadores com menos horas trabalhadas e/ou em atividades menos desgastantes (dentro dos critérios previdenciários) podem se aposentar mais cedo e/ou receber benefícios mais elevados, a depender da frequência e do valor de seus aportes. A carga de trabalho não é levada em conta, inclusive pela dificuldade de aferi-la. São considerados apenas fatores que tornam a atividade efetivamente arriscada, penosa e/ou danosa à saúde dos trabalhadores (como a exposição a agentes nocivos, situação que permite a concessão de aposentadorias especiais, com carência mais branda).

No Brasil, nos casos em que reconhecidamente a própria atividade e/ou as condições de trabalho reduzem a sobrevida, há previsão legal de contribuição previdenciária adicional (patronal) para custeio deste benefício diferenciado.<sup>36</sup> No momento não parece haver respaldo empírico de que o afazer doméstico, embora não seja leve (como tampouco são leves diversas outras atividades desempenhadas dentro e fora do mercado de trabalho, com ou sem cobertura previdenciária), se enquadre nesses critérios. Se a questão é a jornada exaustiva, tomada como aquela que supera 54 horas semanais de

---

36. A aposentadoria especial é concedida àquele que trabalha exposto a agentes nocivos à saúde (químicos, físicos, biológicos ou combinados) de forma contínua e ininterrupta, em níveis de exposição acima dos limites estabelecidos. É possível aposentar-se após cumprir 25, 20 ou 15 anos de contribuição, conforme o agente nocivo, mas é necessário ter efetivamente trabalhado por, no mínimo, 180 meses. A PEC nº 287/2016, em meio à exigência de 65 anos de idade e 25 de contribuição para o acesso à aposentadoria, estabelece, nos casos das aposentadorias especiais, a possibilidade máxima de redução da idade de acesso e do tempo de contribuição em dez e cinco anos, respectivamente.



atividade (resultante do acúmulo de horas em atividades produtivas e reprodutivas),<sup>37</sup> a diferença na proporção de homens e mulheres é de fato bastante significativa, mas a ainda relevante porcentagem de homens nesta condição deixa a seletividade em prol da clientela feminina pendente de justificação.<sup>38</sup> Também aqui há a questão de que os dados disponíveis sobre este tema são unicamente amostrais e declaratórios (e, entre os homens, menos auto declaratórios que entre as mulheres), com diferenças marcantes entre os indicadores produzidos a partir da PNAD e da PNAD Contínua.

Concretamente, no âmbito previdenciário, os critérios para a concessão de benefícios são o tempo de contribuição (em anos, meses e até dias, mas nunca em horas); a eventual exposição a agentes nocivos ou a riscos previdenciários; e, obviamente, em qualquer caso, a perda (temporária ou permanente) comprovada (via perícia médica) ou presumida (conceituação de idade avançada, determinada com base em indicadores e em evidências sólidas, não em conjecturas ou visões dogmáticas) da capacidade para o trabalho.

Ainda que seja apresentada alguma evidência de que a dupla jornada leva a riscos à saúde e gera efeitos deletérios sobre a sobrevivência observada no país, isso não seria suficiente para justificar aposentadorias antecipadas femininas, pois seria necessário comprovar que esse quadro deixa as mulheres em situação pior que a masculina – o que, pelos indicadores de sobrevivência estimados pelo IBGE, não parece razoável supor.

## 5 O QUE NOS ENSINA A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL

Há críticas recorrentes ao uso de outros países como referência para o debate previdenciário brasileiro. A abordagem comparativa é frequentemente rechaçada a partir da alegação de que a igualdade na idade mínima de aposentadoria para homens e mulheres seria típica de países desenvolvidos e, portanto, não aplicável ao Brasil. Segundo esse argumento, seria um equívoco o confronto do Brasil com países europeus e da OCDE, onde as desigualdades de gênero

---

37. A jornada exaustiva pode ser caracterizada quando a previsão legal do tempo de duração da jornada normal de trabalho é ultrapassada por reiteradas vezes. A legislação prevê, como regra, uma jornada de trabalho de oito horas, podendo ser estendida por mais duas horas, com vedação constitucional de sobrecarga horária semanal que supere dez horas semanais, perfazendo um limite semanal de 54 horas.

38. Segundo a PNAD Anual 2015, considerando o somatório de horas de trabalho produtivo e reprodutivo, cerca de 49% das mulheres possuíam carga horária semanal de trabalho superior a 54 horas semanais, contra 23% dos homens; pela PNAD Contínua, cerca de 48% das mulheres possuíam carga horária semanal de trabalho superior a 54 horas semanais, contra 32% dos homens. Estas diferenças reforçam a necessidade de cautela no uso desses dados no debate.

seriam significativamente inferiores (entendimento já relativizado em tópico anterior deste trabalho) e existiriam diversas políticas públicas visando reduzir ainda mais as disparidades entre homens e mulheres. Repetido à exaustão, esse argumento é falso. Idades mínimas de aposentadoria iguais para ambos os sexos não são exclusividade de países desenvolvidos.

É fato que, em parte dos países desenvolvidos, a transição demográfica, em estágio avançado, teria sido adequadamente acompanhada por transformações na estrutura de benefícios e serviços oferecidos aos indivíduos e às famílias, adaptando-os às novas necessidades de sociedades agora envelhecidas (marcadas, por exemplo, por menor fecundidade e maior longevidade, deslocando o foco de crianças e jovens para os idosos). Essas iniciativas teriam atuado inclusive no sentido de estimular uma distribuição mais igualitária e justa do trabalho reprodutivo (via, por exemplo, licenças parentais masculinas mais longas) e de melhor repartir, entre Estado e famílias, a carga de trabalho associada ao cuidado com idosos (cuja atenção tende a ser mais intensiva em tempo e esforço do que aquela destinada aos menores de idade), evitando a sobrecarga de atividades que poderia recair sobre os familiares (e, especialmente, sobre as mulheres).

Também é verdade que as iniciativas governamentais brasileiras, nesse campo, são bastante incipientes e dificilmente poderão fazer frente aos desafios do envelhecimento populacional, mas é inevitável reconhecer que o país dispõe de menos recursos que os países desenvolvidos para o financiamento de políticas sociais de qualquer natureza. Comprometer recursos significativos com aposentadorias precoces, então, dificilmente seria considerado uma estratégia defensável, inclusive porque sua fundamentação se vale com frequência da previsão de que as mulheres deverão ter preservado o direito a idades reduzidas, pois serão certamente encarregadas dos cuidados com os idosos, reforçando o papel de gênero nessa função. Mudanças efetivas nesse cenário seriam, portanto, dificultadas pela previsão e naturalização da prevalência feminina nessa tarefa, legitimadas pela aposentadoria precoce, e pelo *trade-off* existente entre o gasto com aposentadorias antecipadas (que compensariam apenas as mulheres seguradas) e o investimento em políticas com potencial transformador (que poderiam beneficiar todas as mulheres, inclusive aquelas com mais baixa renda).

Outro ponto importante diz respeito à velocidade e ao momento em que os diferentes grupos de países enfrentaram ou enfrentarão mudanças demográficas mais dramáticas. Segundo o IBGE (2016a), com base em estudos populacionais das Nações Unidas, o envelhecimento populacional no Brasil se dará em ritmo muito mais intenso que o já observado nos países desenvolvidos e mesmo que aquele a ser vivenciado pelo conjunto da população mundial e pelos

países menos desenvolvidos. Países desenvolvidos tiveram um longo bônus demográfico e, hoje, enfrentam o fenômeno do envelhecimento quando já possuem patamar de riqueza e desenvolvimento elevado. Tiveram, também, muito tempo para ajustar seus sistemas previdenciários. No Brasil, teremos menos tempo (por exemplo, para regras de transição mais suaves) e menos recursos disponíveis para os ajustes necessários à sustentabilidade do sistema previdenciário. Essas comparações são fundamentais para o entendimento dos desafios a serem enfrentados pelo país.

A abordagem comparativa aqui realizada não propõe cópia acrítica de modelos importados. Utilizou-se de um conjunto bastante amplo de países para a elaboração de indicadores básicos (tabela 4). Em seguida, análises mais específicas foram conduzidas com base em agrupamentos de países que reúnem características de interesse. No caso de países europeus e integrantes da OCDE, a opção se deu por se tratar de nações (via de regra) desenvolvidas, que majoritariamente já se encontram em estágios demográficos mais avançados (sendo, por isso, fontes relevantes de informação) e que, mesmo sendo classificadas como ricas, têm realizado ajustes em seus sistemas previdenciários. No caso dos países da América Latina e do Caribe, a opção se deu por guardarem maior similitude com as condições demográficas e socioeconômicas observadas no Brasil.

No contexto internacional mais amplo – em que também persistem diferenças indesejadas entre homens e mulheres nos âmbitos laboral e doméstico –, já há uma tendência clara de equalização dos requisitos de elegibilidade para as aposentadorias. Muitos países já não possuem diferenciação por sexo, e vários outros estão eliminando ou reduzindo estas distinções. Em um grupo de 174 países selecionados para estudo elaborado pela Social Security Administration (SSA) e pela International Social Security Association (ISSA), 67% (118) não estabelecem diferença de idade legal de aposentadoria por idade entre homens e mulheres; e 91% definem carência contributiva mínima idêntica, para ambos os sexos. Nas demais modalidades de aposentadoria voluntária (aposentadoria parcial e aposentadoria antecipada),<sup>39</sup> o cenário é semelhante. Em países europeus (em particular, na Europa Ocidental) e da OCDE, a igualdade entre os sexos prevalece amplamente.

---

39. Uma porcentagem significativa dos 174 países pesquisados pela SSA e pela ISSA possui outras modalidades de aposentadoria, que, em geral, flexibilizam os requisitos de idade (aposentadoria antecipada) e/ou de tempo de contribuição (aposentadoria parcial), mas vêm acompanhadas de penalidades em termos do valor do benefício e, por vezes, de certas condicionalidades (comprovação de desemprego de longa duração, por exemplo). Em qualquer caso, há quase sempre a exigência de uma combinação de idade mínima e tempo de contribuição.

**TABELA 4**  
**Quantidade e proporção de países onde há igualdade de gênero nas idades mínimas e na carência, segundo modalidades de aposentadoria e grupo selecionado de países (2014-2015)**

**4A – Continentes (não necessariamente completos)**

Continentes	Aposentadoria por idade					Aposentadoria parcial					Aposentadoria antecipada				
	Quantidade	Idade mínima	%	Carência	%	Quantidade	Idade mínima	%	Carência	%	Quantidade	Idade mínima	%	Carência	%
África	46	39	85	46	100	4	2	50	2	50	30	28	93	30	100
Américas	36	27	75	35	97	12	10	83	12	100	13	10	77	12	92
Europa	42	24	57	34	81	23	16	70	21	91	29	17	59	22	76
Ásia e Pacífico	50	27	54	44	88	10	6	60	9	90	24	15	63	18	75
<b>Total</b>	<b>174</b>	<b>117</b>	<b>67</b>	<b>159</b>	<b>91</b>	<b>49</b>	<b>34</b>	<b>69</b>	<b>44</b>	<b>90</b>	<b>96</b>	<b>70</b>	<b>73</b>	<b>82</b>	<b>85</b>

**4B – Grupos (não necessariamente completos)**

Grupos	Aposentadoria por idade					Aposentadoria parcial					Aposentadoria antecipada				
	Quantidade	Idade mínima	%	Carência	%	Quantidade	Idade mínima	%	Carência	%	Quantidade	Idade mínima	%	Carência	%
OCDE	35	25	71	31	89	19	17	89	17	89	21	16	76	18	86
Europa Ocidental	22	18	82	20	91	15	14	93	14	93	14	13	93	13	93
Europa Oriental	20	6	30	14	70	8	2	25	7	88	15	4	27	9	60
América do Sul	12	7	58	11	92	1	1	100	1	100	3	2	67	2	67
América Latina e Caribe	34	25	74	33	97	11	9	82	11	100	12	9	75	11	92

Fonte: SSA e ISSA (2014; 2015a; 2015b; 2016).

No caso da América Latina e do Caribe, se considerados tanto os que não têm diferença atualmente como aqueles que irão ou estão gradualmente eliminando a diferença de idade entre homens e mulheres, do atual conjunto de 34 países pesquisados (incluído o Brasil), apenas 9 (cerca de 26%) ainda não adotaram ou programaram medidas para reduzir ou eliminar o tratamento diferenciado para o sexo feminino nesse quesito. Portanto, nessa região, a exemplo do que já prevalece em um contexto internacional mais amplo, a aposentadoria em condições explicitamente mais favorecidas para as mulheres (em termos de idade) será exceção.

**TABELA 5**  
**Tratamento de gênero nas idades mínimas e na carência, segundo modalidades de aposentadoria e detalhamento das regras de aposentadoria por idade, na América Latina e no Caribe (2014-2015)**

5A – Modalidades

Modalidades	Quantidade de países	Total (%)	Média			
			Idade mínima		Carência	
			Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Aposentadoria por idade	34	100,0	62	61	17	17
ATC	2 <sup>1</sup>	5,9	-	-	38	35
Aposentadoria parcial e/ou antecipada	20	58,8	-	-	-	-
Aposentadoria parcial	11	32,4	62	61	10	10
Aposentadoria antecipada	12	35,3	59	58	17	17

5B – Tipos de regime, por país

País	Tipo de Regime	Aposentadoria por Idade		Carência (API)		Esperança de Vida: 65 anos	
		Homens	MMulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Haiti	Seguro Social	55	55	20	20	13,1	14,3
Bolívia	Fundo de Previdência/Assistência Social	58	58	10	10	14,0	15,7
Antigua e Barbuda	Seguro Social/Assistência Social	60	60	10	10	-	-
Granada	Seguro Social	60	60	10	10	-	-
Trinidade e Tobago	Seguro Social/Assistência Social/Sistema Ocupacional Obrigatório	60	60	15	15	12,6	16,3
Nicaragua	Seguro Social	60	60	15	15	17,5	19,6
Guiana	Seguro Social/Assistência Social	60	60	14	14	12,1	14,0
Guatemala	Seguro Social	60	60	20	20	16,6	18,7
Paraguai	Seguro Social	60	60	25	25	16,2	18,1
Uruguai	Seguro Social/Capitalização/Assistência Social	60	60	30	30	15,5	20,1
República Dominicana	Capitalização/Assistência Social	60	60	30	30	17,2	19,5
Equador	Seguro Social/Assistência Social	60	60	30	30	18,6	20,6
Dominica	Seguro Social/Assistência Social	61	60	10	10	-	-
São Vicente e Granadinas	Seguro Social	60	60	10	10	-	-
São Cristóvão e Nevis	Seguro Social/Assistência Social	62	62	10	10	-	-
Bermuda	Seguro Social/Assistência Social/Sistema Ocupacional Obrigatório	65	65	5	5	-	-
Bahamas	Seguro Social/Assistência Social	65	65	10	10	16,9	19,8

(Continua)

(Continuação)

País	Tipo de Regime	Aposentadoria por Idade		Carência (API)		Esperança de Vida: 65 anos	
		Homens	MMulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Belize	Seguro Social/Assistência Social	65	65	10	10	16,2	19,2
México	Capitalização/Seguro Social/Assistência Social	65	65	10	10	17,8	19,6
Ilhas Virgens Britânicas	Seguro Social	65	65	10	10	-	-
Santa Lúcia	Seguro Social	65	65	15	15	-	-
Peru	Seguro Social/Capitalização	65	65	20	20	16,4	19,0
Costa Rica	Seguro Social/Capitalização	65	65	25	25	18,4	20,9
Jamaica	Seguro Social	65	65	29	29	16,3	18,5
Barbados	Seguro Social/Assistência Social	67	67	10	10	14,1	17,0
Venezuela	Seguro Social	60	55	15	15	16,3	18,4
El Salvador	Capitalização/Assistência Social	60	55	25	25	17,4	19,3
Panamá	Seguro Social/Capitalização	62	57	20	20	18,9	21,1
Colômbia	Seguro Social/Assistência Social/Capitalização	62	57	25	25	16,3	18,6
Chile	Seguro Social/Assistência Social/Capitalização	65	60	15	10	17,9	21,2
Brasil	Seguro Social/Assistência Social	65	60	15	15	16,4	19,5
Honduras	Seguro Social	65	60	15	15	17,0	19,5
Argentina	Seguro Social/Assistência Social	65	60	30	30	15,2	19,7
Cuba	Seguro Social/Assistência Social	65	60	30	30	-	-

Fontes: SSA e ISSA (2015a; 2016); OCDE; e OECD, IDB e World Bank (2014).  
Nota: <sup>1</sup> Brasil e Equador.

Nos países da América Latina e do Caribe, para os homens, a idade mínima média nos países onde esse requisito é único tende a ser mais baixa que a média registrada nos países onde há diferença na idade mínima por sexo, mas esta é modesta (cerca de um ano); entre as mulheres, essa média é sensivelmente mais elevada nos países onde há igualdade (diferença de aproximadamente quatro anos). Nos quinze países com idade única inferior a 65 anos para homens e mulheres (idade proposta originalmente na PEC nº 287/2016), há uma série de elementos que explica a abordagem: muito embora o seguro social predomine como modelo, há países onde a capitalização foi implantada e a idade de aposentadoria depende mais do volume de aportes feitos do que propriamente da idade legal de aposentadoria (pode-se aposentar em idade mais baixa, desde que o montante acumulado permita o

pagamento dos benefícios ao longo da expectativa de sobrevida do segurado); há países que exigem carência ainda superior aos 25 anos propostos inicialmente pela PEC nº 287/2016, medida que no Brasil suscitou críticas e mereceu uma revisão no texto da proposta; e há diversos países com expectativa de sobrevida, em idades avançadas, menor que a brasileira e/ou com menor diferença na sobrevida de homens e mulheres.

Ademais, qualquer comparação com a América Latina e o Caribe deve levar em conta que os países da região, assim como o Brasil, têm (com maior ou menor sucesso) buscado aumentar o grau de cobertura e garantir a sustentabilidade de seus sistemas previdenciários em um cenário de rápida transição demográfica. Esses desafios há tempos dominaram os debates nos países mais desenvolvidos, onde a evolução demográfica já deixou marcas profundas e segue determinando revisões periódicas dos requisitos de acesso a benefícios de natureza previdenciária. Diversos países da América Latina e do Caribe, a exemplo do Brasil, realizaram reformas previdenciárias desde a década de 1990, reformas estas que foram de ajustes paramétricos (como no caso brasileiro) a mudanças estruturais (Chile, Peru e Colômbia, entre outros), em geral sem que todos os problemas existentes fossem equacionados. Esses países ainda enfrentam o risco de que a procrastinação excessiva de alterações previdenciárias deteriore sua situação fiscal e a evolução da produtividade de suas economias. Nesse sentido, a América Latina e o Caribe talvez sejam o melhor exemplo de desafios a serem enfrentados do que de soluções inspiradoras. Ainda assim, nesta região o tratamento menos díspar, entre homens e mulheres, tem ganhado espaço.

## **6 UM POUCO DE HISTÓRIA: COMO SURGIRAM (E COMO DESAPARECERÃO) AS DIFERENÇAS NAS REGRAS DE APOSENTADORIAS PARA MULHERES E HOMENS**

A unificação das idades de aposentadoria de homens e mulheres é um fenômeno relativamente novo, do ponto de vista histórico. Até o passado recente, a grande maioria dos países tinha diferenças, especialmente nas idades de aposentadoria. A origem dessas diferenças é uma questão intrigante. “Por que os legisladores em todos esses países (a vasta maioria composta por homens) decidiram criar essa diferença?” (ILO, 2001b, p. 75, tradução nossa). Seriam esses homens, em todos os numerosos países, inclinados a garantir conquistas femininas? Uma das estratégias para analisar essa questão talvez seja avaliar não casos médios, dos países que tomaram essa decisão, mas um caso extremo, do qual não se pode questionar o caráter fundamentalmente progressista (ao menos, em sua época).

Tomemos, nesse sentido, o *Relatório Beveridge*, um dos marcos da criação do Estado de bem-estar social no mundo (Beveridge, 1942). 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. Mais que isso, o relatório teve uma abrangente influência na organização do Estado de bem-estar, considerada ainda maior em outros países do que no próprio Reino Unido (Abel-Smith, 1992). O *Relatório Beveridge* definiu a idade de aposentadoria das mulheres como cinco anos inferior à dos homens. Tratou-se de uma postura em favor da igualdade entre os sexos? Aparentemente, não. O texto do relatório, ao cabo, tem tendências sexistas, como nos exemplos enumerados a seguir (Beveridge, 1942, parágrafos 108 a 117, tradução nossa).

1. A primeira linha de proteção da mulher casada contra riscos é o direito legal à manutenção dado pelo casamento.
2. O lar das mulheres casadas é coberto pelos rendimentos do marido – ou pelo benefício gerado quando esses são interrompidos.
3. A atitude da dona de casa em relação ao emprego remunerado fora de casa não é e não deveria ser o mesmo da mulher solteira. Ela tem outras tarefas.
4. Nos próximos trinta anos, as donas de casa, como mães, têm um trabalho vital a fazer, assegurando a adequada continuidade da raça e dos ideais britânicos no mundo.

Em resumo, as mulheres não deveriam, no entender do *Relatório Beveridge*, preocupar-se com o trabalho remunerado. Sua função seria assegurar, como mães, a continuidade da raça e dos ideais britânicos no mundo. Assim, aparentemente, a dupla jornada feminina não foi o fator preponderante que levou 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 adotaram. Documento da Organização Internacional do Trabalho apresenta uma 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 por causa 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” (ILO, 2001b, p. 75, tradução nossa).



No Brasil, a diferenciação na idade mínima para aposentadoria por idade foi introduzida na década de 1960, quando se deu a aprovação da LOPS. No Congresso Nacional, a justificativa apresentada à época para essa diferença tampouco sugere vanguardismo na construção das bases do sistema previdenciário brasileiro atual, na medida em que as idades mínimas estabelecidas (homens: 65 anos; mulheres: 60 anos) foram defendidas de modo bastante lacônico e, principalmente, sexista. O Parecer do Relator e o Substitutivo à Proposição Originária (Projeto de Lei nº 2.119/1956, transformado na Lei Ordinária nº 3.807/1960) defenderam “a distinção da aposentadoria por velhice ou compulsória, em função do sexo, atribuindo-se a idade de 65 (sessenta e cinco) anos, para os do sexo masculino, e a de 60 (sessenta) anos, para os do sexo feminino”, alegando que, “consideradas as condições biológicas da mulher, a iniciativa dispensaria quaisquer outros comentários” (Brasil, 1957).

Desde então, ainda que não unanimemente, feministas e especialistas em gênero se esforçam para ressignificar e fortalecer esse desenho, defendendo sua implantação e manutenção como mecanismo de compensação pelas desigualdades de gênero no mercado de trabalho e na divisão sexual do trabalho reprodutivo, ainda que estes não pareçam ter sido argumentos determinantes na sua configuração inicial. Não significa dizer que estes argumentos tenham sido irrelevantes (inclusive porque provavelmente influenciaram o texto da Constituição Federal de 1988), mas, sim, que foram possivelmente mais impactantes para a manutenção das diferenças (nas últimas quase cinco décadas) do que para sua introdução no país. Deve-se registrar, entretanto, que a mobilização em defesa das diferenças de idade no acesso à proteção social em idades avançadas se deu apenas em relação às mulheres cobertas pelo sistema previdenciário. Para as mulheres mais pobres, majoritariamente negras, excluídas do sistema previdenciário, cuja diferença no número de horas totais trabalhadas, em relação aos homens, é inclusive superior, não há registro de defesa de acesso antecipado aos benefícios assistenciais a que têm acesso. Não há como deixar de reiterar o viés classista da defesa de diferença de idade de acesso à proteção social em idades avançadas, entre homens e mulheres.

Hoje, a aposentadoria feminina antecipada seria muito frequentemente tomada como uma compensação pela divisão desigual nas funções desempenhadas por homens e mulheres na sociedade, nas famílias e no mercado de trabalho. Contudo, defender a manutenção de regras previdenciárias diferenciadas (no sentido de aposentadorias antecipadas), com base nessa argumentação, pode naturalizar e perpetuar este “dever

social” feminino, que na realidade deveria ser compartilhado no âmbito familiar e/ou, dependendo da situação socioeconômica do grupo, provido ou apoiado pelo Estado.<sup>40</sup> Tal quadro exige políticas públicas intersetoriais e de maior alcance, que logrem eliminar, minimizar ou equilibrar (entre os sexos) o problema de jornadas agregadas, dentre outros vetores de desigualdade de gênero, rompendo o paradigma das ações que reforçam os papéis tradicionais de homens e mulheres.

A abordagem compensatória pela dupla jornada ainda hoje é defendida por grupos progressistas e conservadores, o que reforça seu caráter controverso, já que as justificativas para o aparente consenso são divergentes. No entanto, os argumentos mais recorrentes de ambos os lados desse embate têm sido confrontados e, em grande parte dos países, superados por posições apoiadas em visões mais abrangentes e menos superficiais desta questão no âmbito previdenciário. Como vimos, já se pode falar em prevalência internacional do entendimento de que essa medida, em particular, pouco (ou nada) funciona como política voltada à mitigação estrutural da desigualdade de gênero (especialmente na previdência social, em que consiste em mera medida compensatória).

Assim, deve-se buscar entender como a tendência, outrora majoritária, de estabelecer diferenças entre as idades de aposentadoria para mulheres e homens tem mudado ao redor do mundo.

Como já discutido, hoje, uma minoria de países adota idades diferentes para a aposentadoria (cerca de um terço, apenas) e um grupo ainda menor estabelece carências diferentes (apenas 8% dos países). Portanto, estamos falando de um *instituto em desuso* no mundo – e não apenas nos países desenvolvidos, como muitas vezes se quer fazer crer, de forma a enviesar o debate.<sup>41</sup> Novamente aqui, vale a estratégia de buscar o extremo progressista como instrumento analítico. Nos referimos ao caso europeu. Foi a partir de uma diretiva geral do Conselho da Comunidade Europeia que seus países-membros (que ainda tinham diferenças de idade para aposentadoria) passaram a adequar suas legislações.

---

40. Conforme, por exemplo, Kastner (2016).

41. Conforme, por exemplo, Azevedo (2017) e Perrin (2017). Para uma checagem dos dados feita publicamente, conferir Medeiros (2017).

O princípio adotado foi o da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de seguridade social. Embora a diretiva previsse a possibilidade de exceções, pelos Estados-membros, ao princípio geral de igualdade de tratamento (entre as quais estava, justamente, a idade mínima), previu também avaliações periódicas para que tais exceções fossem gradualmente eliminadas (Conselho da Comunidade Europeia, 1978). A interpretação dada a essas exceções, no Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia para o Processo nº C-9/91 (Conselho da Comunidade Europeia, 1992), foi a de que eram uma maneira de permitir a progressiva alteração nos sistemas de aposentadoria dos Estados-membros. Ou seja, a questão passou a ser de tempo de implementação – não mais de que o princípio de igual tratamento permitia, de fato, exceções.

Algumas outras decisões relevantes ocorreram a partir de então, como no caso dos processos nºs C-46/07 (Comissão Europeia *versus* Itália, julgado em 2008) e C-40/11 (Blana Soukupová *versus* Ministestvo Zemědělství, República Tcheca, julgado em abril de 2013), nos quais o Tribunal de Justiça da União Europeia considerou discriminação a aposentadoria em idade diferenciada.<sup>42</sup> Consolidou-se, assim, uma compreensão de que, embora certas práticas compensatórias ainda pudessem ser (decrementemente) toleradas, elas não poderiam estar baseadas em uma clivagem de gênero, pelo caráter discriminatório que assume esse tipo de norma. Assim, certos artifícios ainda poderiam ser admitidos (como a contagem de tempo fictício de contribuição para pessoas – não unicamente mulheres – que se responsabilizam pela criação dos filhos ou pelo cuidado de idosos, por exemplo), mas iriam beneficiar também, ainda que em casos minoritários, homens que se dedicassem a essas tarefas.

Tem-se, assim, algumas hipóteses razoáveis de como as diferenças nos critérios de elegibilidade entre homens e mulheres surgiram e têm se mantido, bem como um panorama plausível de como e por que desaparecerão. No Brasil, contudo, chama atenção que uma medida meramente compensatória e claramente regressiva mobilize mais recursos fiscais e maior esforço argumentativo que intervenções que pudessem efetivamente melhorar a posição das mulheres no mercado de trabalho e na sociedade brasileira.

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)

---

42. Agradecemos o colega Pedro Fernando Nery pela informação sobre os processos mencionados nesse parágrafo.

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, consequentemente, 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.

Em parte, tais abordagens podem ser determinadas por questões conceituais, fiscais, pela preocupação de que esse tipo de iniciativa potencialize efeitos discriminatórios contra as mulheres no mercado de trabalho, consista em discriminação contra os segurados do sexo masculino (caso a diferença no tratamento não se dê na medida ou na perspectiva da desigualdade entre os grupos comparados) e/ou reforce o papel de gênero em certas ocupações e no trabalho doméstico no próprio domicílio. Como proposto pela OECD (2012), as disparidades de gênero devem ser prioritariamente abordadas por meio de quatro grandes grupos de iniciativas: *i*) políticas específicas de igualdade de gênero, por meio de revisão de normas e de políticas públicas formuladas sob esta perspectiva (indo além do reducionismo compensatório); *ii*) políticas de educação (por exemplo, estimulando a quebra de estereótipos nas escolhas profissionais e na divisão do trabalho doméstico); *iii*) políticas de emprego (por exemplo, via licença parental que inclua explicitamente os pais, não apenas as mães); e *iv*) políticas de incentivo ao empreendedorismo.

## 7 O TEMA FALTANTE: CUSTOS

Entende-se que as discussões em torno de reformas previdenciárias não possam ficar circunscritas à questão fiscal de longo prazo. Embora essa seja uma questão fundamental, outros elementos são igualmente relevantes. Os níveis de proteção social garantidos pelo sistema e os incentivos e desincentivos por ele criados são tópicos que também precisam ser considerados.<sup>43</sup>

---

43 Para uma discussão sobre pontos preocupantes da atual reforma previdenciária, conferir Souza e Paiva (2017). Para uma discussão sobre os desincentivos gerados pelo sistema previdenciário brasileiro na ocupação, ver Paiva, Rangel e Caetano (2016) e Costanzi, Ansiliero e Bichara (2017).

Incompreensível, entretanto, é que se faça uma discussão previdenciária sem que os temas dos custos e da viabilidade de longo prazo sejam abordados. Não se encontra, nas defesas dos critérios diferentes para aposentadorias de mulheres e homens, algo próximo de um cálculo do custo de oportunidade da manutenção dessa política. Uma estimativa bastante simplificada desse custo de oportunidade para o RGPS não é tarefa hercúlea.

A alternativa mais óbvia seria tomar os benefícios de aposentadoria voluntária diretamente afetados pelo requisito de idade mínima (aposentadorias rurais por idade e aposentadorias urbanas por idade) e ajustar seus estoques de beneficiários. Esse filtro, restrito por simplificação, deixa de fora espécies com muito peso na determinação da despesa previdenciária (como a ATC, para a qual não há requisito de idade), mas cuja incorporação nas estimativas implicaria outros ajustes paramétricos que se misturariam aos efeitos da equiparação das idades mínimas entre os sexos e fugiriam ao escopo deste estudo.<sup>44</sup>

Assim, apenas como estimativa preliminar do custo de oportunidade da manutenção das atuais diferenças de idade de aposentadoria para homens e mulheres, optou-se por simular um ajuste de regras bastante simples, apenas nas aposentadorias por idade: já em 2018, a regra da aposentadoria por idade das mulheres passaria a ser igual à dos homens (isto é, 60 anos, nas aposentadorias rurais, e 65 anos, nas aposentadorias urbanas). Ou seja, simulou-se uma minirreforma paramétrica com efeitos imediatos (sem regra de transição), com o consequente represamento temporário (até o alcance da nova idade mínima) das aposentadorias que seriam concedidas de 2018 em diante nas idades de 55-59 anos (mulheres rurais) e 60-64 anos (mulheres urbanas). Foram consideradas, naturalmente, as probabilidades de as seguradas se tornarem incapacitadas para o trabalho (recebendo, assim, benefícios temporários – auxílios-doença – ou aposentadorias por invalidez) ou gerarem pensões por morte nesse período extra até a aposentadoria.

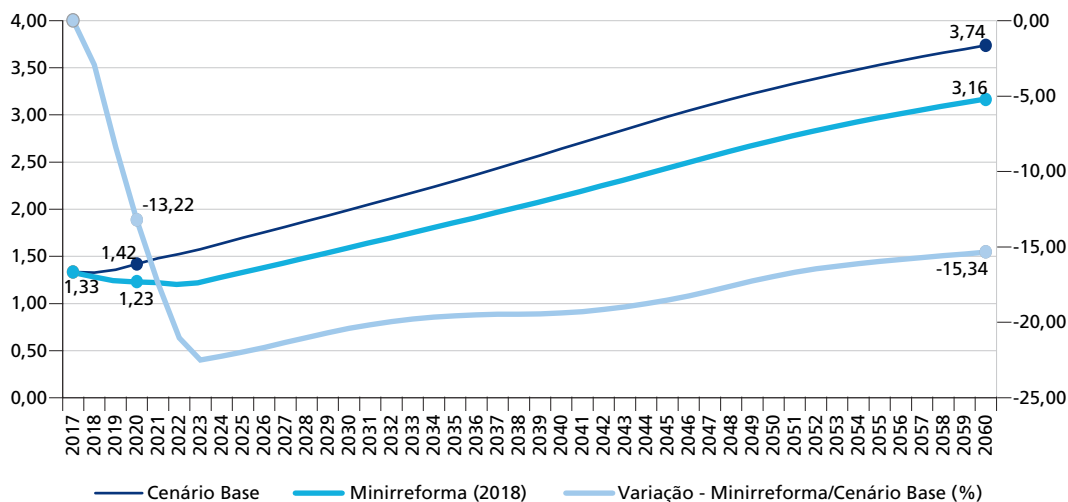
---

44. Para a elaboração das estimativas, foi utilizado o modelo de projeção produzido pelo Ministério da Fazenda (MF) e pelo Ipea, cujas premissas metodológicas são as constantes no *Anexo de metas fiscais* (IV.6) do Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias (PLDO) de 2019, que balizam as projeções oficiais do governo federal para o RGPS.

GRÁFICO 9

### Evolução da despesa com aposentadoria por idade das mulheres no RGPS, com e sem minirreforma para equiparação na idade mínima, e potencial economia anual, com e sem reforma (2017-2060)

(Em % do produto interno bruto – PIB)



Fonte: Modelo de projeção produzido pelo MF e pelo Ipea.  
Elaboração dos autores.

As estimativas obtidas para 2023 (quando o impacto de curto prazo desse ajuste estaria em pleno vigor) sugerem que, se os critérios de idade para a aposentadoria por idade passassem a ser iguais para homens e mulheres no âmbito do RGPS, as despesas seriam menores em 0,35% do PIB. No longo prazo, os resultados desses ajustes sobre as projeções do número de beneficiárias de aposentadoria por idade sugerem que as diferenças nos critérios de elegibilidade entre mulheres e homens responderiam por 0,57% do PIB. Note o leitor que essa estimativa de impacto se refere apenas às aposentadorias por idade do RGPS. Em 2023, as despesas projetadas com esses benefícios são de 1,57% do PIB. Se igualássemos as idades de aposentadoria para homens e mulheres, essas despesas cairiam, portanto, 22,5%. Em 2060, a estimativa é que as despesas com as aposentadorias por idade das mulheres alcançariam 3,74% do PIB, o que equivale a uma redução da ordem de 15,3% neste componente da despesa do RGPS.

Todavia, os efeitos indiretos do aumento da idade (aumento da despesa com benefícios temporários e pensões por morte) acarretariam uma deseconomia de cerca de 0,03% do PIB em 2060. Logo, o efeito líquido de igualar as idades mínimas seria uma queda estimada nas despesas do RGPS de 0,54% do PIB em 2060. Como as mulheres são cerca de 60% dos funcionários públicos, o custo das regras de elegibilidade diferentes para mulheres e homens tenderia a ser proporcionalmente maior nos RPPS.

A estimativa inicial do custo de oportunidade para a manutenção das idades mínimas diferenciadas para mulheres e homens no curto prazo (de 0,35% do PIB) equivaleria, em valores de 2017, a cerca de R\$ 23 bilhões. O valor é considerável, porque o ajuste simulado se deu apenas sobre as aposentadorias por idade e somente no RGPS, desconsiderando alterações futuras (e extremamente necessárias) nas ATCs e nos RPPS. Com recursos dessa magnitude, seria possível realizar um reajuste de cerca de 75% no orçamento do programa Bolsa Família (que alcança quase 14 milhões de famílias, a maior parte sem acesso a nenhuma outra forma de proteção social) ou, ainda, promover uma revolução em serviços de cuidados de crianças (creches) e idosos, políticas que trariam claro reflexo na maior participação das mulheres no mercado de trabalho, com possíveis efeitos na desnaturalização destas tarefas como eminentemente femininas e no compartilhamento de responsabilidades dentre aqueles compondo o núcleo familiar.

Outra linha de ação seria o investimento em políticas públicas que favoreçam a inclusão de trabalhadores maduros (homens e, principalmente, mulheres) no mercado de trabalho, especialmente em um contexto demográfico onde se prevê, para as próximas décadas, queda absoluta na quantidade de pessoas em idade ativa (base dos potenciais segurados e contribuintes da previdência social). Como adverte Camarano (2017), será preciso, ao menos, que se avance na elaboração e na implantação de políticas que melhorem a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos.

Os que defendem a manutenção de idades diferentes para a aposentadoria de mulheres e homens parecem não entender o *trade-off* típico de tomadas de decisão em políticas públicas, especialmente em contextos (como o do Brasil atual) nos quais as restrições orçamentárias e fiscais têm um caráter estrutural. Claro que a eliminação das aposentadorias antecipadas femininas não garantiria o repasse automático de recursos a políticas com potencial para mitigar os diferenciais de gênero na sociedade e no mercado de trabalho. Contudo, no médio e longo prazos, seria mais benéfico, para as próprias mulheres e para o conjunto da sociedade, que os movimentos e grupos de pressão envolvidos neste debate redirecionassem parcela maior de seus esforços nesse sentido.

## 8 CONCLUSÃO

Os critérios diferentes de aposentadoria para homens e mulheres no Brasil (cinco anos a menos nas aposentadorias por idade) são frequentemente justificados: *i*) pelo caráter redistributivo assumido pela previdência social; *ii*) pela necessidade de reconhecimento

do trabalho reprodutivo – que, somado ao trabalho produtivo, faria a jornada de trabalho feminina ser substantivamente maior que a dos homens; e *iii*) pela desigualdade do mercado de trabalho brasileiro, inclusive em relação à encontrada nos países em que esses critérios foram unificados. Neste estudo, buscou-se levantar elementos empíricos e conceituais que demonstram o equívoco dessa abordagem.

- 1) Demonstrou-se que a previdência social no Brasil, em seu conjunto, não é progressiva.
- 2) Na sequência, revelou-se que há sobrecarga de trabalho feminina, mas que esta depende do critério adotado para mensurá-la. Cálculos que resultam em excessivas horas semanais adicionais para as mulheres tendem a se sustentar principalmente quando a relevância do trabalho reprodutivo e das longas jornadas é tratada de forma condicional. As diferenças das horas de trabalho produtivo e reprodutivo de mulheres e homens também são afetadas pelas decisões metodológicas das pesquisas que capturam essas informações. A PNAD Contínua, que aperfeiçoou a captação de afazeres domésticos mais tipicamente desempenhados por homens, faz com que as diferenças nas horas totais de trabalho de mulheres e homens tenham forte redução – ou mesmo passem a ser favoráveis aos homens, a depender do critério utilizado para mensuração. Demonstrou-se, ainda, que existe uma correlação negativa entre o sobretrabalho e o RDPC, e entre a sobrecarga e a cobertura previdenciária – isto é, a previdência acaba compensando as mulheres menos afetadas pela sobrecarga de trabalho.
- 3) Finalmente, destacou-se que a situação do mercado de trabalho brasileiro, ainda muito desigual apesar da evolução histórica, não é substantivamente pior do que a dos países que eliminaram as diferenças dos critérios de elegibilidade entre homens e mulheres na aposentadoria.

Assim, a defesa de critérios diferenciados para a aposentadoria das mulheres sofre um claro desvio classista – já que, das diversas formas de trabalho não contributivo existentes na sociedade (realizadas por mulheres e homens pobres, em geral negros, sem acesso à previdência), defende-se apenas o reconhecimento do trabalho reprodutivo das mulheres incluídas. Esse argumento, além de ser insuficiente para refletir de maneira justa a complexidade dos riscos enfrentados e dos papéis desempenhados por homens e mulheres nas famílias, na sociedade e no mercado de trabalho, ainda carrega consigo um forte componente regressivo. Isso porque, além de ignorar a carga adicional de trabalho das mulheres excluídas da previdência social, tal abordagem oferece compensação crescente com o nível de rendimento do trabalho (sendo que, com este rendimento, tende a decrescer o diferencial por gênero nas horas dedicadas às tarefas domésticas).



O ponto principal, entretanto, passa ao largo da discussão a respeito do sobretrabalho. Trata-se de compreender de forma minimamente precisa o conceito de previdência social. Sua finalidade é fornecer segurança de renda aos trabalhadores e seus dependentes em caso de riscos sociais. Não se trata, portanto, de compensação por serviços prestados, jornadas diárias extensas, por longos anos trabalhados e mesmo por grande número de contribuições. A justificativa para a aposentadoria antecipada das mulheres só poderia ocorrer se estivesse amparada em evidência empírica de que, em razão do sobretrabalho, essas perdem capacidade de trabalho antes dos homens. Essa evidência não existe e é exatamente por isso que a diferença nas idades de aposentadoria de mulheres e homens “onde ainda existe, é amplamente questionada” (ILO, 2001b, p. 75, tradução nossa).

A visão de que a introdução de critérios diferentes para a aposentadoria das mulheres seria fundamentalmente uma conquista progressista não parece encontrar grande amparo histórico, dado que forças conservadoras também atuaram nessa direção. O argumento de que a aposentadoria antecipada se justificaria pelo excedente de trabalho reprodutivo, por exemplo, se mostrou circunscrito ao universo das pessoas cobertas pela previdência social e, em hipótese a ser testada, pode ter contribuído para a persistência da “naturalização” do exercício do trabalho reprodutivo pelas mulheres.

Hoje, no Brasil, esse desenho tem sido claramente defendido e sustentado por lideranças feministas e outros grupos de pressão com interesse direto na matéria, mas também por segmentos conservadores, que seguem atribuindo ao sexo feminino a responsabilidade pelos afazeres domésticos e pelas atividades de cuidado no âmbito familiar (de crianças e idosos, principalmente), assim como por outras tarefas que caracterizam tipicamente o trabalho reprodutivo. Isso no curto e no longo prazo, já antevendo a cômoda responsabilização das mulheres pelo cuidado com a crescente população de idosos, como se não houvesse alternativa no campo das políticas públicas. Assim, afirmações de que a defesa dos mesmos critérios de elegibilidade para mulheres e homens seria uma tentativa de deslegitimar o discurso feminista denotam superficialidade analítica, tanto porque argumentos conservadores e machistas também embasaram a introdução e a manutenção de diferenças por sexo na legislação previdenciária como porque há argumentos progressistas recomendando sua revisão.

O debate típico costuma estar seletivamente centrado em indicadores por vezes dissociados da lógica previdenciária relativa à idade mínima para aposentadoria e com desempenho historicamente pior entre as mulheres, desconsiderando tanto as melhorias

observadas nestes quesitos quanto outros fatores relevantes para uma análise mais abrangente e justa sob a perspectiva de gênero. A defesa da manutenção desses critérios diferenciados no Brasil desconsidera, ainda, que as diferenças nos requisitos de elegibilidade para aposentadoria de mulheres e homens estão desaparecendo no mundo: a maior amplitude e profundidade do debate já fez com que dois terços dos países eliminassem as diferenças de idade mínima para aposentadoria.

Finalmente, a discussão sobre os critérios de elegibilidade diferenciados para as mulheres tem sido feita sem qualquer análise do custo de oportunidade de sua manutenção. Uma avaliação inicial da equiparação da idade mínima em 65 anos, apenas para as aposentadorias por idade do RGPS, aponta para um custo de oportunidade de 0,35% do PIB no curto prazo e de 0,57% do PIB no longo prazo (2060). No curto prazo, portanto, seria possível, com esses recursos, conceder um reajuste de 75% nos benefícios do programa Bolsa Família ou provocar uma revolução nos serviços públicos de creches ou cuidado de idosos. Tais serviços teriam, por si só, impacto muito mais significativo na redução da sobrecarga feminina com o trabalho reprodutivo, especialmente entre as mulheres mais pobres, do que a diferença de idade de aposentadoria, adotada no Brasil há sessenta anos, jamais teve.

## REFERÊNCIAS

ABEL-SMITH, B. The Beveridge Report: its origins and outcomes. **International Social Security Review**, v. 45, n. 1-2, p. 5-16, 1992.

AGUIAR, N. Metodologias para o levantamento do uso do tempo na vida cotidiana no Brasil. **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 64-82, jun. 2010. Disponível em: <<https://bit.ly/2DZXcP4>>.

ALBA-RAMIREZ, A.; LÓPEZ-MOURELO, E. **Sickness absence from work in Spain: are there gender differences?** Madrid: UC3M, Nov. 2017. (Working Papers, n. 25937). Disponível em: <<https://bit.ly/2QsQBDB>>.

ANSILIERO, G. **Reflexões sobre a PEC nº 287/2016 e suas alterações: limites e possibilidades para a carência mínima para aposentadoria voluntária no Regime Geral de Previdência Social.** Rio de Janeiro: Ipea, 2018. (Texto para Discussão, n. 2381).

ARBER, S.; GILBERT, G. N.; DALE, A. Paid employment and women's health: a benefit or a source of role strain? **Sociology of Health and Illness**, v. 7, n. 3, p. 375-400, nov. 1985. Disponível em: <<https://bit.ly/2zIRE8H>>.

AZEVEDO, A. Mulher perde mais do que o homem na reforma da previdência. **Correio Braziliense**, Brasília, 5 mar. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2m2mP5P>>.

BEVERIDGE, W. **Social insurance and allied services** – Beveridge Report. United Kingdom: His Majesty's Stationery Office, 1942.

BRASIL. Parecer do relator e substitutivo do Projeto de Lei nº 2.119/1956. **Diário do Congresso Nacional**, ano XII, n. 200, 1ª nov. 1957. Seção 1. Disponível em: <<https://bit.ly/2G1Zzna>>.

\_\_\_\_\_. Ministério da Fazenda. Evolução recente da cobertura previdenciária e seus impactos sobre o nível de pobreza. **Informe de Previdência Social**, Brasília, v. 28, n. 12, 2016.

CAETANO, M. A.-R. *et al.* **O fim do fator previdenciário e a introdução da idade mínima:** questões para a previdência social no Brasil. Brasília: Ipea, 2016. (Texto para Discussão, n. 2230).

CAMARANO, A. A. Diferenças na legislação à aposentadoria entre homens e mulheres: breve histórico. **Boletim Mercado de Trabalho – conjuntura e análise**, Brasília, n. 62, abr. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2SutxBD>>.

CONSELHO DA COMUNIDADE EUROPEIA. **Diretiva do conselho de 19 de dezembro de 1978 (79/7/CEE)**. União Europeia, 1978.

\_\_\_\_\_. **Acórdão do Tribunal de Justiça – Processo nº C-9/91**. União Europeia, 7 jul. 1992.

COSTANZI, R.; ANSILIERO, G.; BICHARA, J. Survivor's pensions and their impact on the Brazilian labour market. **International Social Security Review**, v. 70, n. 1, p. 19-48, Jan./Mar. 2017.

COURTENAY, W. H. Constructions of masculinity and their influence on men's well-being: a theory of gender and health. **Social Science & Medicine**, v. 50, n. 10, p. 1385-1401, 2000.

EUROSTAT – EUROPEAN STATISTICAL OFFICE. **Statistics explained: quality of life indicators – health**. [s.l.], jan. 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2zG4Gno>>.

GJESDAL, S. *et al.* Predictors of disability pension in long-term sickness absence: results from a population-based and prospective study in Norway 1994-1999. **European Journal of Public Health**, v. 14, n. 4, p. 398-405, jan. 2005. Disponível em: <<https://bit.ly/2FXnFzf>>.

HIMMELSTEIN, M. S.; SANCHEZ, D. T. Masculinity impediments: internalized masculinity contributes to healthcare avoidance in men and women. **Journal of Health Psychology**, v. 21, n. 7, p. 1283-1292, jul. 2016.

HOFFMANN, R. Inequality in Brazil: the contribution of pensions. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 4, p. 755-773, out./dez. 2003.

\_\_\_\_\_. Transferências de renda e desigualdade no Brasil (1995-2011). *In*: CAMPELLO, T.; NERI, M. (Orgs.). **Programa Bolsa Família: uma década de inclusão e cidadania**. Brasília: Ipea, 2013.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Projeção da população do Brasil por sexo e idade: 2000-2060**. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em: <<https://bit.ly/1Nv1iKd>>. Acesso em: 8 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2016a. (Estudos e Pesquisas: informação demográfica e socioeconômica, n. 36).

\_\_\_\_\_. **Tábua completa de mortalidade – 2015**: breve análise da evolução da mortalidade no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2016b.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 89<sup>th</sup> session**. Geneva: ILO, 2001a.

\_\_\_\_\_. **Social security**: a new consensus. Geneva: ILO, 2001b. Disponível em: <<https://goo.gl/z6tn1C>>.

KASTNER, T. Mulher se aposenta antes pois tem que cuidar da casa, diz Paulinho da Força. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 8 dez. 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2rkAABq>>.

LEE, Y.-S. Measuring the gender gap in household labor: accurately estimating wives' and husbands' contributions. In: SCHNEIDER, B.; WAITE, L. J. (Eds.). **Being together, working apart**: dual-career families and the work-life balance. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press, 2005. p. 229-251.

LEE, Y.-S.; WAITE, L. J. Husbands' and wives' time spent on housework: a comparison of measures. **Journal of Marriage and Family**, v. 67, n. 2, p. 328-336, maio 2005.

LEVORATO, C. D. *et al.* Fatores associados à procura por serviços de saúde numa perspectiva relacional de gênero. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 1263-1274, abr. 2014.

MEDEIROS, E. Como homens e mulheres se aposentam em outros países? **Agência Pública**, 10 mar. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2QzusDr>>.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P. A divisão entre trabalho, família e organizações para casais de dupla jornada (*two-job couples*): notas para um debate sobre o caso brasileiro. **E&G – Revista Economia e Gestão**, v. 17, p. 157-173, 2017.

OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **Closing the gender gap**: act now. Paris: OECD Publishing, 2012.

OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT; IDB – INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK; WORLD BANK. **Pensions at a glance**: Latin America and the Caribbean. Paris: OECD Publishing, 2014.

ONU MULHERES. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras**: caminhos de transformação econômica e social. Brasília: ONU Mulheres, 2016.

PAIVA, L. H.; RANGEL, L. A.; CAETANO, M. A.-R. **O impacto das aposentadorias precoces na produção e na produtividade dos trabalhadores brasileiros**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016. (Texto para Discussão, n. 2211).

PAIVA, L. H.; STIVALI, M.; RANGEL, L. A. **Devemos unificar as idades de elegibilidade das previdências urbana e rural?** Brasília: Ipea, 2018. (Texto para Discussão, n. 2433). No prelo.

PEREIRA, A. R. **Convergência dos regimes de previdência no Brasil: uma análise a partir da taxa interna de retorno**. 2017. 90 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2Qeqz7B>>.

PERRIN, F. Cresce diferença de jornada de trabalho entre homens e mulheres. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 26 fev. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2lYZZ1V>>.

RANGEL, L. A. **A criação da previdência complementar dos servidores públicos e a instituição de um teto para os valores dos benefícios: implicações na distribuição de renda e na taxa de reposição das aposentadorias**. 2013. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

RICKETTS, C. F. Re-examining the gender gap in life expectancy: a cross country analysis. **International Journal of Humanities and Social Science**, v. 4, n. 10, p. 38-51, 2014.

ROSS, M.; SICOLY, F. Egocentric biases in availability and attribution. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 37, n. 3, p. 322-336, 1979.

SCHEIL-ADLUNG, X.; SANDNER, L. **Paid sick leave: incidence, patterns and expenditure in times of crises**. Geneva: ILO, 2010. (ESS Paper, n. 27). Disponível em: <<https://bit.ly/2QDORHs>>.

SOARES, C.; SABÓIA, A. L. **Tempo, trabalho e afazeres domésticos: um estudo com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 e 2005**. Rio de Janeiro: IBGE, 2007. (Textos para Discussão, n. 21). Disponível em: <<https://bit.ly/2QehxQ>>.

SOUZA, P. H.; MEDEIROS, M. **The decline in inequality in Brazil, 2003-2009: role of the State**. Berkeley: IRLE, 2013. (IRLE Working Paper, n. 154).

SOUZA, P. H.; PAIVA, L. H. A reforma da previdência vai aumentar a desigualdade? **El País**, 30 mar. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2oivypm>>.

SSA – SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION; ISSA – INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION. **Social security programs throughout the world: Europe**, 2014. Washington: SSA, 2014. Disponível em: <<https://bit.ly/2zMGLwd>>.

\_\_\_\_\_. **Social security programs throughout the world: Asia and the Pacific**, 2014. Washington: SSA; ISSA, 2015a. Disponível em: <<https://bit.ly/2G156KP>>.

\_\_\_\_\_. **Social security programs throughout the world: Africa**, 2015. Washington: SSA; ISSA, 2015b. Disponível em: <<https://bit.ly/2ARtBEb>>.

\_\_\_\_\_. **Social security programs throughout the world: the Americas**, 2015. Washington: SSA; ISSA, 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/29dTFKc>>.

TRAVASSOS, C. *et al.* Utilização dos serviços de saúde no Brasil: gênero, características familiares e condição social. **Revista Panamericana de Salud Pública**, Washington, v. 11, n. 5/6, p. 365-373, 2002.

UN – UNITED NATIONS. **The World's Women 2015: trends and statistics**. New York: UN, 2015.

UNDP – UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAM. **Human development report 2016: human development for everyone**. New York: UNDP, 2016.

## APÊNDICE A

TABELA A.1

**Número de horas de trabalho produtivo, reprodutivo e total, para pessoas de 16 a 65 anos, segundo critérios e sexo (2001-2015)**

A.1A – Critério 1: dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo ou reprodutivo

	Homem			Mulher			Diferença (B - A)
	Produtivo	Reprodutivo	Total (A)	Produtivo	Reprodutivo	Total (B)	
2001	41,62	5,30	46,92	20,16	29,28	49,44	2,52
2002	41,15	5,34	46,48	20,45	27,37	47,82	1,33
2003	40,64	5,59	46,23	20,45	26,72	47,17	0,94
2004	40,77	5,47	46,23	20,95	25,66	46,61	0,37
2005	40,04	5,61	45,65	20,98	25,55	46,52	0,88
2006	39,87	5,77	45,64	21,38	25,07	46,45	0,81
2007	39,82	5,76	45,58	21,59	25,38	46,97	1,39
2008	40,34	4,97	45,31	22,23	23,37	45,60	0,29
2009	39,57	5,60	45,17	21,96	24,85	46,82	1,65
2010	-	-	-	-	-	-	-
2011	39,47	5,64	45,11	21,85	25,76	47,61	2,51
2012	38,83	5,58	44,40	22,00	23,63	45,63	1,22
2013	38,59	5,32	43,90	21,83	22,99	44,83	0,93
2014	38,10	5,96	44,06	21,98	23,61	45,60	1,54
2015	36,16	6,22	42,39	20,51	22,96	43,47	1,08

A.1B – Critério 2: toda a população na idade de referência, independentemente de declaração de horas trabalhadas

	Homem			Mulher			Diferença (B - A)
	Produtivo	Reprodutivo	Total (A)	Produtivo	Reprodutivo	Total (B)	
2001	37,12	4,72	41,84	19,62	28,49	48,11	6,27
2002	36,99	4,80	41,78	19,92	26,67	46,58	4,80
2003	36,47	5,02	41,48	19,88	25,97	45,86	4,37
2004	36,77	4,93	41,70	20,38	24,97	45,35	3,65
2005	36,52	5,12	41,64	20,47	24,94	45,41	3,77
2006	36,38	5,26	41,64	20,83	24,42	45,24	3,60
2007	36,24	5,24	41,48	20,91	24,58	45,49	4,00
2008	36,53	4,50	41,04	21,40	22,49	43,89	2,85
2009	36,05	5,10	41,15	21,24	24,04	45,29	4,13
2010	-	-	-	-	-	-	-

(Continua)

(Continuação)

	Homem			Mulher			Diferença (B - A)
	Produtivo	Reprodutivo	Total (A)	Produtivo	Reprodutivo	Total (B)	
2011	35,39	5,05	40,45	21,04	24,81	45,84	5,40
2012	34,92	5,01	39,93	21,19	22,76	43,95	4,02
2013	34,43	4,74	39,17	20,89	22,01	42,90	3,73
2014	34,39	5,38	39,78	21,21	22,78	43,99	4,21
2015	32,32	5,56	37,88	19,75	22,11	41,86	3,99

## A.1C – Critério 3: dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo e reprodutivo

	Homem			Mulher			Diferença (B - A)
	Produtivo	Reprodutivo	Total (A)	Produtivo	Reprodutivo	Total (B)	
2001	45,76	9,98	55,74	36,85	24,26	61,12	5,38
2002	45,26	9,70	54,96	36,28	23,14	59,42	4,46
2003	45,01	9,84	54,85	36,22	22,83	59,05	4,21
2004	44,71	9,89	54,60	36,15	22,21	58,36	3,76
2005	44,34	9,12	53,46	35,71	21,91	57,62	4,16
2006	44,23	9,30	53,54	35,94	21,70	57,65	4,11
2007	44,19	9,61	53,80	36,13	22,25	58,38	4,59
2008	43,90	9,15	53,05	36,36	20,89	57,25	4,20
2009	43,83	9,47	53,30	36,44	21,83	58,27	4,96
2010	-	-	-	-	-	-	-
2011	43,46	10,11	53,57	36,92	22,20	59,13	5,55
2012	43,06	9,92	52,97	36,84	20,82	57,66	4,68
2013	42,71	9,76	52,47	36,43	20,59	57,02	4,55
2014	42,51	9,99	52,51	35,63	20,42	56,05	3,55
2015	41,67	9,90	51,57	35,63	20,42	56,05	4,49

## A.1D – Critério 4: dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo

	Homem			Mulher			Diferença (B - A)
	Produtivo	Reprodutivo	Total (A)	Produtivo	Reprodutivo	Total (B)	
2001	46,55	4,24	50,79	37,50	21,94	59,44	8,65
2002	46,12	4,32	50,43	36,92	21,03	57,96	7,52
2003	45,86	4,54	50,40	36,85	20,78	57,63	7,23
2004	45,44	4,56	50,00	36,75	20,25	57,00	7,00
2005	45,10	4,70	49,79	36,31	20,14	56,46	6,66
2006	44,88	4,84	49,72	36,50	19,94	56,43	6,71
2007	44,63	4,85	49,48	36,69	19,93	56,62	7,14

(Continua)



(Continuação)

	Homem			Mulher			Diferença (B - A)
	Produtivo	Reprodutivo	Total (A)	Produtivo	Reprodutivo	Total (B)	
2008	44,45	4,21	48,66	36,96	18,35	55,31	6,65
2009	44,32	4,70	49,03	36,92	19,64	56,56	7,53
2010	-	-	-	-	-	-	-
2011	43,65	4,74	48,39	37,35	19,79	57,13	8,74
2012	43,17	4,74	47,91	37,21	18,61	55,81	7,91
2013	42,91	4,49	47,39	36,86	18,06	54,92	7,52
2014	42,69	5,13	47,82	36,64	19,05	55,68	7,86
2015	41,78	5,23	47,02	35,97	18,54	54,51	7,49

**A.1E – Critério 5: contribuição previdenciária**

	Homem			Mulher			Diferença (B - A)
	Produtivo	Reprodutivo	Total (A)	Produtivo	Reprodutivo	Total (B)	
2001	47,42	4,24	51,67	41,70	17,97	59,66	8,00
2002	47,18	4,31	51,49	41,61	17,19	58,80	7,31
2003	47,00	4,45	51,45	41,77	17,14	58,92	7,46
2004	46,71	4,52	51,22	41,46	16,55	58,01	6,79
2005	46,50	4,56	51,06	41,49	16,32	57,80	6,74
2006	46,42	4,70	51,12	41,68	16,52	58,20	7,08
2007	46,16	4,80	50,96	41,40	16,77	58,17	7,21
2008	45,86	4,11	49,97	41,45	15,21	56,66	6,69
2009	45,75	4,68	50,44	41,40	16,41	57,81	7,37
2010	-	-	-	-	-	-	-
2011	44,73	4,77	49,50	40,89	17,04	57,92	8,43
2012	44,50	4,81	49,31	40,66	16,27	56,92	7,62
2013	44,35	4,51	48,86	40,45	15,82	56,27	7,41
2014	44,32	5,18	49,50	40,38	16,79	57,17	7,68
2015	43,49	5,27	48,76	39,78	16,46	56,25	7,48

Fonte: Microdados das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNADs) Anuais 1992-1993; 1995-1999; 2001-2009; e 2011-2015.  
Elaboração dos autores.

Obs.: Excluídas as áreas rurais da região Norte, salvo de Tocantins.

## APÊNDICE B

TABELA B.1

**Número médio de horas normalmente dedicadas ao trabalho (produtivo e/ou reprodutivo) por homens e mulheres, com idade entre 16 e 64 anos, segundo critérios e décimos do rendimento domiciliar *per capita* (RDPC)**

B.1A – Critério 1

Décimos do RDPC	Homens			Mulheres		
	Produtivo	Reprodutivo	Total	Produtivo	Reprodutivo	Total
1	25,25	6,54	31,78	7,42	27,74	35,16
2	32,27	5,99	38,26	11,13	26,97	38,10
3	33,08	6,10	39,18	13,02	25,76	38,78
4	34,88	5,89	40,77	16,86	24,37	41,23
5	36,60	5,79	42,38	20,49	23,59	44,09
6	35,69	6,74	42,43	20,98	23,12	44,11
7	38,56	6,39	44,95	24,89	22,16	47,05
8	38,75	6,29	45,05	26,92	21,18	48,10
9	39,45	6,48	45,94	28,18	20,30	48,48
10	39,76	6,27	46,02	29,18	17,07	46,25
<b>Total</b>	<b>36,15</b>	<b>6,25</b>	<b>42,40</b>	<b>20,39</b>	<b>23,03</b>	<b>43,42</b>

B.1B – Critério 2

Décimos do RDPC	Homens			Mulheres		
	Produtivo	Reprodutivo	Total	Produtivo	Reprodutivo	Total
1	19,62	5,08	24,69	7,09	26,53	33,62
2	27,10	5,03	32,13	10,63	25,77	36,39
3	27,93	5,15	33,08	12,44	24,62	37,06
4	30,49	5,15	35,64	16,20	23,41	39,60
5	32,73	5,18	37,91	19,83	22,82	42,65
6	32,01	6,05	38,06	20,24	22,30	42,54
7	35,89	5,95	41,84	24,14	21,49	45,63
8	36,16	5,87	42,04	26,18	20,60	46,77
9	37,20	6,11	43,31	27,34	19,69	47,02
10	37,31	5,88	43,18	27,98	16,37	44,35
<b>Total</b>	<b>32,30</b>	<b>5,58</b>	<b>37,88</b>	<b>19,64</b>	<b>22,19</b>	<b>41,83</b>

**B.1C – Critério 3**

Décimos do RDPC	Homens			Mulheres		
	Produtivo	Reprodutivo	Total	Produtivo	Reprodutivo	Total
1	33,86	10,10	43,96	23,37	26,68	50,05
2	38,95	9,83	48,78	29,50	24,01	53,51
3	40,40	9,74	50,14	31,42	22,85	54,27
4	40,53	9,87	50,40	33,69	21,88	55,57
5	41,87	9,73	51,60	35,40	21,11	56,51
6	41,75	10,36	52,11	36,38	20,93	57,32
7	42,45	10,29	52,73	37,82	19,97	57,79
8	42,60	9,92	52,52	37,71	19,69	57,41
9	43,09	10,06	53,15	38,54	18,89	57,42
10	43,43	9,37	52,80	38,80	16,31	55,11
<b>Total</b>	<b>41,67</b>	<b>9,91</b>	<b>51,58</b>	<b>35,59</b>	<b>20,46</b>	<b>56,05</b>

**B.1D – Critério 4**

Décimos do RDPC	Homens			Mulheres		
	Produtivo	Reprodutivo	Total	Produtivo	Reprodutivo	Total
1	35,13	4,27	39,40	23,81	25,53	49,33
2	39,96	4,47	44,43	29,92	22,61	52,53
3	41,00	4,52	45,52	31,89	21,12	53,01
4	41,08	4,69	45,77	34,11	20,15	54,25
5	42,03	4,86	46,88	35,64	19,52	55,16
6	41,98	5,57	47,54	36,67	19,16	55,83
7	42,54	5,74	48,28	37,95	18,33	56,28
8	42,73	5,64	48,37	37,78	18,00	55,79
9	43,17	5,87	49,04	38,72	17,00	55,72
10	43,50	5,71	49,21	39,00	13,97	52,96
<b>Total</b>	<b>41,79</b>	<b>5,26</b>	<b>47,06</b>	<b>35,91</b>	<b>18,63</b>	<b>54,54</b>

**B.1E – Critério 5**

Décimos do RDPC	Homens			Mulheres		
	Produtivo	Reprodutivo	Total	Produtivo	Reprodutivo	Total
1	41,61	4,14	45,76	34,69	19,50	54,19
2	43,24	4,26	47,50	38,65	18,60	57,26
3	43,53	4,56	48,09	38,58	18,41	56,98

(Continua)

(Continuação)

Décimos do RDPC	Homens			Mulheres		
	Produtivo	Reprodutivo	Total	Produtivo	Reprodutivo	Total
4	43,26	4,57	47,83	39,34	17,62	56,96
5	43,46	4,70	48,15	39,59	17,61	57,20
6	43,32	5,46	48,78	39,88	17,71	57,59
7	43,45	5,61	49,06	40,19	17,22	57,41
8	43,41	5,54	48,95	39,84	16,99	56,83
9	43,68	5,76	49,44	40,18	16,24	56,42
10	43,89	5,63	49,52	39,90	13,54	53,45
<b>Total</b>	<b>43,50</b>	<b>5,29</b>	<b>48,79</b>	<b>39,77</b>	<b>16,56</b>	<b>56,32</b>

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Anual 2015.

Elaboração dos autores.

Obs.: 1. Excluídas pessoas com RDPC ignorado.

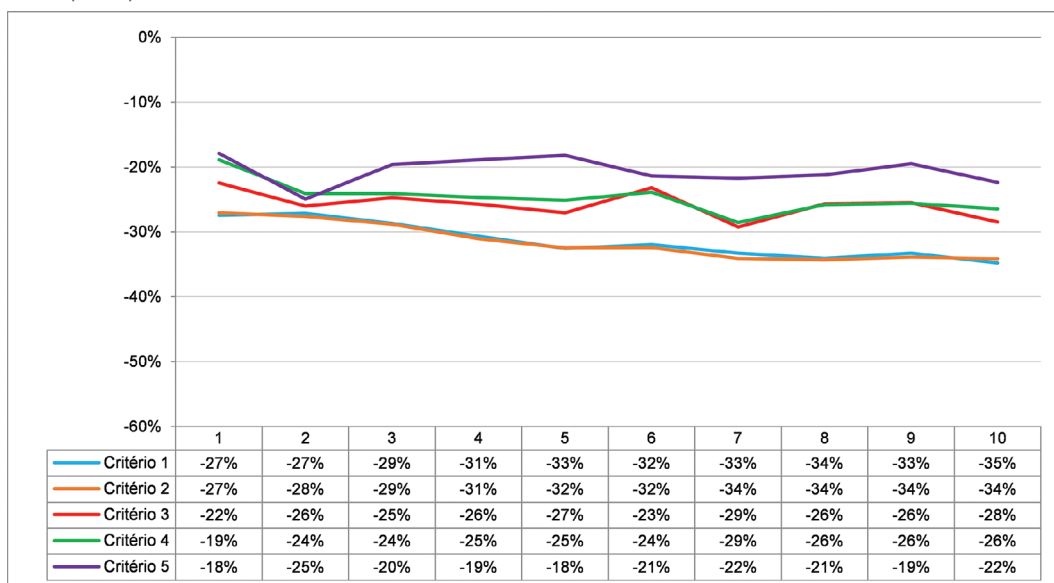
2. Critério 1 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo ou reprodutivo; critério 2 – toda a população na idade de referência, independentemente de declaração de horas trabalhadas; critério 3 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo e reprodutivo; critério 4 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo; e critério 5 – contribuição previdenciária.

## APÊNDICE C

GRÁFICO C.1

Varição no diferencial de horas de exercício de trabalho reprodutivo, entre homens e mulheres com idade entre 16 e 64 anos, segundo décimos da distribuição do rendimento domiciliar *per capita* – RDPC (2001-2015)

(Em %)



Fontes: Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNADs) Anuais 2001 e 2015.

Elaboração dos autores.

Obs.: 1. Para fins de harmonização, não são consideradas as áreas rurais da região Norte, salvo de Tocantins.

2. Critério 1 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo ou reprodutivo; critério 2 – toda a população na idade de referência, independentemente de declaração de horas trabalhadas; critério 3 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo e reprodutivo; critério 4 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo; e critério 5 – contribuição previdenciária.

## APÊNDICE D

TABELA D.1

**Número médio de horas tipicamente dedicadas ao trabalho (produtivo e/ou reprodutivo), por homens e mulheres com idade entre 16 e 64 anos (2015)**

Sexo do indivíduo	Tipo de informante	Sexo do informante							
		Homens		Mulheres		Ignorado		Total	
		Média	Quantidade	Média	Quantidade	Média	Quantidade	Média	Quantidade
Masculino	Próprio indivíduo	7,3	32.083.667	-	-	-	-	7,35	32.083.667
	Outro morador	4,1	3.790.201	3,9	23.005.253	3,5	6.307.056	3,82	33.102.510
	Outros	-	-	-	-	5,7	1.501.373	5,70	1.501.373
	Total	7,0	35.873.868	3,9	23.005.253	3,9	7.820.847	5,56	66.699.968
Feminino	Próprio	-	-	24,9	46.531.665	-	-	24,93	46.531.665
	Outro morador	20,6	10.775.479	12,2	7.478.526	14,8	4.950.439	16,66	23.204.444
	Outros	-	-	-	-	19,2	1.501.169	19,18	1.501.169
	Total	20,6	10.775.479	23,2	54.010.191	15,8	6.464.043	22,11	71.249.713
Total	Próprio	7,3	32.083.667	24,9	46.531.665	-	-	17,75	78.615.332
	Outro morador	16,3	14.565.680	5,9	30.483.779	8,4	11.257.495	9,11	56.306.954
	Outros	-	-	-	-	12,4	3.002.542	12,44	3.002.542
	Total	10,2	46.649.347	17,4	77.015.444	9,3	14.284.890	14,11	137.949.681

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Anual 2015.  
Elaboração dos autores.

TABELA D.2

**Sexo e tipo do informante, por homens e mulheres com idade entre 16 e 64 anos (2015)**  
(Em %)

D.2A – Sexo do informante

Sexo dos indivíduos	Sexo do informante			
	Masculino	Feminino	Ignorado	Total
Homens	54	34	12	100
Mulheres	15	76	9	100
Total	34	56	10	100

D.2B – Tipo de informante

Sexo dos indivíduos	Tipo de informante			
	Próprio indivíduo	Outro morador	Outros	Total
Homens	48	50	2	100
Mulheres	65	33	2	100
Total	57	41	2	100

Fonte: PNAD Anual 2015.  
Elaboração dos autores.

## APÊNDICE E

TABELA E.1

### Número de horas semanais (no trabalho produtivo, reprodutivo e total), segundo critérios e sexo (2015-2016)

#### E.1A – Critério 1

	Homem			Mulher			Diferença (B - A)
	Produtivo	Reprodutivo	Total (A)	Produtivo	Reprodutivo	Total (B)	
2015	36,16	6,22	42,39	20,51	22,96	43,47	1,08
2016	33,53	8,97	42,50	20,32	20,47	40,79	-1,71

#### E.1B – Critério 2

	Homem			Mulher			Diferença (B - A)
	Produtivo	Reprodutivo	Total (A)	Produtivo	Reprodutivo	Total (B)	
2015	32,32	5,56	37,88	19,75	22,11	41,86	3,99
2016	30,72	8,22	38,94	19,56	19,71	39,27	0,33

#### E.1C – Critério 3

	Homem			Mulher			Diferença (B - A)
	Produtivo	Reprodutivo	Total (A)	Produtivo	Reprodutivo	Total (B)	
2015	41,67	9,90	51,57	35,63	20,42	56,05	4,49
2016	42,25	10,45	52,70	37,33	17,94	55,27	2,57

#### E.1D – Critério 4

	Homem			Mulher			Diferença (B - A)
	Produtivo	Reprodutivo	Total (A)	Produtivo	Reprodutivo	Total (B)	
2015	41,78	5,23	47,02	35,97	18,54	54,51	7,49
2016	42,08	8,14	50,22	37,47	16,67	54,14	3,92

#### E.1E – Critério 5

	Homem			Mulher			Diferença (B - A)
	Produtivo	Reprodutivo	Total (A)	Produtivo	Reprodutivo	Total (B)	
2015	43,49	5,27	48,76	39,78	16,46	56,25	7,48
2016	42,61	8,27	50,89	38,62	15,61	54,23	3,35

Fontes: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Anual 2015 e PNAD Contínua 2016 (quinta visita).

Elaboração dos autores.

- Obs.: 1. Como explicitado no título do gráfico, na PNAD Anual os dados se referem às horas normalmente despendidas nas atividades, enquanto na PNAD Contínua trata-se do número de horas efetivamente gasto na semana de referência. Esta distinção pode explicar parte da diferença entre os levantamentos, mas não em magnitude suficiente para alterar a essência da análise.
2. Critério 1 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo ou reprodutivo; critério 2 – toda a população na idade de referência, independentemente de declaração de horas trabalhadas; critério 3 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo e reprodutivo; critério 4 – dedicação de pelo menos uma hora semanal ao trabalho produtivo; e critério 5 – contribuição previdenciária.

## APÊNDICE F

TABELA F.1

**Proporção da população em idade ativa (15 anos ou mais de idade), taxa de participação, taxa de desemprego, cobertura previdenciária dos ocupados e rendimento mensal médio de todos os trabalhos, segundo sexo e décimos da distribuição do rendimento domiciliar per capita (RDPC)**

F.1A – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Anual 2015

Décimos do RDPC	Homens					Mulheres					Razão mulheres/homens				
	PIA (%)	Participação (%)	Desemprego (%)	Contribuintes (%)	Rendimento médio (R\$)	PIA (%)	Participação (%)	Desemprego (%)	Contribuintes (%)	Rendimento médio (R\$)	PIA (%)	Participação (%)	Desemprego (%)	Contribuintes (%)	Rendimento médio (%)
1	7	71	25	14	328,65	8	43	33	12	195,04	109	60	135	84	59
2	8	75	15	38	692,07	8	44	25	31	439,93	105	59	166	81	64
3	8	70	14	48	827,48	8	45	22	42	550,49	106	64	159	87	67
4	9	78	10	52	1.002,97	9	53	18	50	675,97	100	68	184	95	67
5	10	76	9	59	1.090,98	10	55	13	59	786,22	100	73	143	101	72
6	11	65	7	61	1.198,95	12	46	10	64	849,73	102	71	149	105	71
7	10	80	5	66	1.359,91	10	61	7	70	989,05	96	77	153	106	73
8	12	81	4	71	1.735,71	11	62	6	75	1.228,35	95	77	164	105	71
9	12	81	3	74	2.319,54	12	61	4	77	1.670,82	96	76	151	104	72
10	12	81	2	80	6.125,63	12	63	3	83	4.093,16	98	79	153	103	67
Brasil	100	76	8	61	1.958,42	100	54	12	63	1.423,44	100	71	149	104	73

F.1B – PNAD Contínua 2016 (quinta visita)

Décimos do RDPC	Homens					Mulheres					Razão mulheres/homens				
	PIA (%)	Participação (%)	Desemprego (%)	Contribuintes (%)	Rendimento médio (R\$)	PIA (%)	Participação (%)	Desemprego (%)	Contribuintes (%)	Rendimento médio (R\$)	PIA (%)	Participação (%)	Desemprego (%)	Contribuintes (%)	Rendimento médio (%)
1	8	66	33	13	307,15	8	38	40	11	255,83	103	58	123	87	83
2	8	71	20	33	726,92	9	41	30	31	553,56	103	58	147	93	76
3	9	69	17	49	937,92	9	43	24	45	714,98	105	62	146	93	76
4	9	72	13	54	1.097,53	10	50	18	54	825,58	102	69	145	100	75
5	10	75	10	61	1.267,64	10	54	14	64	952,23	101	73	143	104	75
6	11	59	7	65	1.391,83	11	41	10	68	1.055,32	104	69	134	104	76
7	11	77	6	70	1.613,77	10	60	8	73	1.201,38	97	77	142	104	74
8	11	79	4	76	1.962,57	11	61	6	78	1.479,01	96	77	143	103	75
9	11	80	3	81	2.669,14	11	62	4	83	2.050,61	97	77	133	102	77
10	12	81	2%	85	6.976,11	11	63	4	87	5.086,30	96	78	163	102	73
Brasil	100	73	10	64	2.274,14	100	52	13	68	1.797,63	100	71	131	105	79

Fontes: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Anual 2015 e PNAD Contínua 2016 (quinta visita).  
Elaboração dos autores.

Obs.: 1. Excluíse pessoas em domicílios com RDPC ignorado.

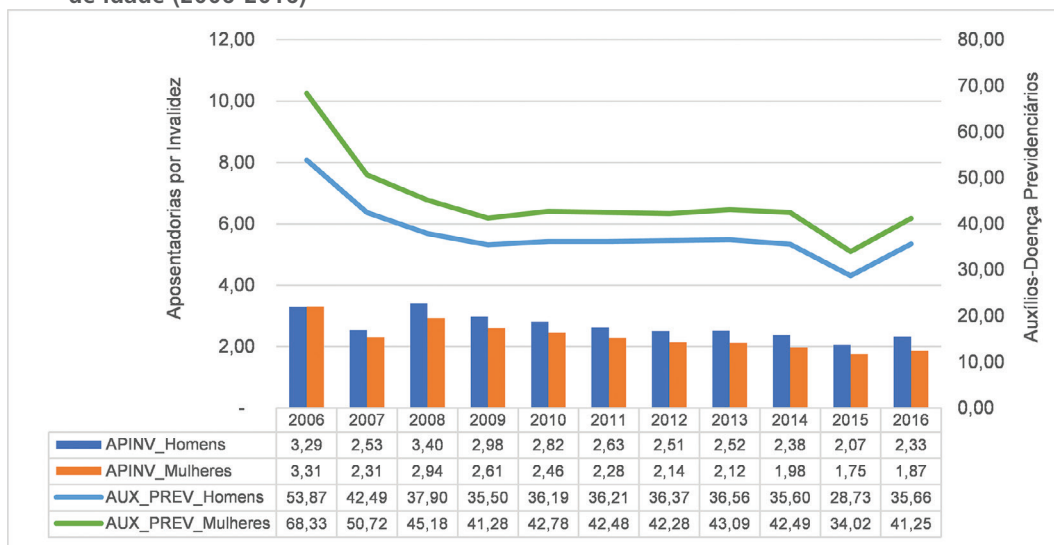
2. Os valores do RDPC estão a preços médios do quarto trimestre de 2016, com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).



## APÊNDICE G

GRÁFICO G.1

Relação entre o número médio de contribuintes e a quantidade de concessões urbanas de aposentadorias por invalidez e auxílios-doença previdenciários, segundo sexo e faixa de idade (2006-2016)



Fontes: Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS), InfoLogo/Dataprev e Sistema Único de Informações de Benefícios (SUIBE)/Dataprev. Elaboração dos autores.

Obs.: Figura reproduzida em baixa resolução e cujos leiaute e textos não puderam ser padronizados e revisados em virtude das condições técnicas dos originais (nota do Editorial).

## **Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**

### **Assessoria de Imprensa e Comunicação**

#### **EDITORIAL**

##### **Coordenação**

Reginaldo da Silva Domingos

##### **Assistente de Coordenação**

Rafael Augusto Ferreira Cardoso

##### **Supervisão**

Everson da Silva Moura

Leonardo Moreira Vallejo

##### **Revisão**

Ana Clara Escórcio Xavier

Camilla de Miranda Mariath Gomes

Clícia Silveira Rodrigues

Idalina Barbara de Castro

Luiz Gustavo Campos de Araújo Souza

Olavo Mesquita de Carvalho

Regina Marta de Aguiar

Alice Souza Lopes (estagiária)

Amanda Ramos Marques (estagiária)

Isabella Silva Queiroz da Cunha (estagiária)

Lauane Campos Souza (estagiária)

Polyanne Alves do Santos (estagiária)

##### **Editoração**

Aeromilson Trajano de Mesquita

Bernar José Vieira

Cristiano Ferreira de Araújo

Danilo Leite de Macedo Tavares

Herllyson da Silva Souza

Jeovah Herculano Szervinsk Júnior

Leonardo Hideki Higa

##### **Capa**

Danielle de Oliveira Ayres

Flaviane Dias de Sant'ana

##### **Projeto Gráfico**

Renato Rodrigues Bueno

*The manuscripts in languages other than Portuguese  
published herein have not been proofread.*

##### **Livraria Ipea**

SBS – Quadra 1 – Bloco J – Ed. BNDES, Térreo

70076-900 – Brasília – DF

Tel.: (61) 2026-5336

Correio eletrônico: [livraria@ipea.gov.br](mailto:livraria@ipea.gov.br)







### **Missão do Ipea**

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.

**ipea** Instituto de Pesquisa  
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DA  
ECONOMIA



ISSN 1415-4765

