

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

Aline Diniz Amaral

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

Graziela Ansiliero

EPPGG em exercício na Disoc do Ipea.

Luis Henrique Paiva

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

Otávio José Guerci Sidone

Auditor federal de finanças e controle (AFFC) da Secretaria do Tesouro Nacional do Ministério da Fazenda (STN/MF) em exercício no Ministério da Economia.

Rogério Nagamine Costanzi

EPPGG em exercício no Ministério da Economia.

O objetivo deste trabalho é avaliar a proposta de unificação das idades de aposentadoria de mulheres e homens no Brasil, tema que ganhou destaque com a apresentação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 287/2016. Atualmente, as mulheres se aposentam cinco anos mais cedo por idade, nas clientelas urbanas e rurais. 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). A última versão da PEC nº 287 (a Emenda Aglutinativa Global) retomou a diferença nas idades de aposentadoria de homens e mulheres, apenas reduzindo-a, no caso da clientela urbana, para três anos, com previsão de aposentadoria das mulheres aos 62 anos.

Os critérios diferentes de aposentadoria para homens e mulheres no Brasil 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 de gênero do mercado de trabalho brasileiro, inclusive em relação à encontrada nos países em que esses critérios foram unificados.

Buscou-se levantar elementos empíricos e conceituais que demonstram o equívoco dessa

abordagem. Demonstrou-se que a previdência social no Brasil, em seu conjunto, não é progressiva. 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. Na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, que aperfeiçoou a captação de afazeres domésticos mais tipicamente desempenhados por homens e mulheres comparativamente à PNAD Anual, as diferenças nas horas totais de trabalho de mulheres e homens sofrem forte redução, a depender do critério utilizado para mensuração. Demonstrou-se, ainda, que existe uma correlação negativa entre o sobretrabalho e o rendimento domiciliar *per capita*, e entre a sobrecarga e a cobertura previdenciária – isto é, a previdência acaba compensando as mulheres menos afetadas pela sobrecarga de trabalho, em um claro desvio classista. Além disso, demonstrou-se que não há evidências de que a sobrecarga feminina implique riscos relativamente maiores para esse grupo, condição necessária para que idades mínimas diferenciadas para homens e mulheres

se justificassem. 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.

O ponto principal, entretanto, exige 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 um prêmio 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, estas 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, 2001, 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, se não chega a contribuir para a persistência da “naturalização” do exercício do trabalho reprodutivo pelas mulheres, tampouco parece contribuir para eliminá-la.

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, porque o surgimento dessas diferenças não está associado necessariamente ou unicamente a lutas progressistas, estando por vezes associado a visões tipicamente conservadoras sobre o papel da mulher na sociedade. A defesa da manutenção desses critérios diferenciados no Brasil desconsidera, ainda, que as diferenças nos requisitos de elegibilidade para a aposentadoria de mulheres e homens estão desaparecendo no mundo: dois terços dos países já

eliminaram as diferenças de idade para aposentadoria e praticamente todos (92%) têm as mesmas exigências de anos de contribuição.

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 produto interno bruto (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 tenderiam a ter, 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.

REFERÊNCIA

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Social security: a new consensus.** Geneva: ILO, 2001. Disponível em: <<https://goo.gl/z6tn1C>>.

SUMÁRIO EXECUTIVO