



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

OS IMPACTOS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA NA VIDA DAS MULHERES

ORIENTANDA: IZADORA MORAES ASSUMPÇÃO
ORIENTADOR: PROF. MS. EURÍPEDES B. F. E ABREU

GOIÂNIA-GO
2020

IZADORA MORAES ASSUMPÇÃO

OS IMPACTOS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA NA VIDA DAS MULHERES

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador: Me. Eurípedes B. F. e Abreu.

GOIÂNIA-GO
2020

IZADORA MORAES ASSUMPÇÃO

**OS IMPACTOS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA NA VIDA DAS
MULHERES**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Me. Eurípedes Balsanulfo

Nota

Examinador Convidado: Prof. Me. Weiler Jorge Cintra

Nota

Agradeço a Deus por ter me erguido a cada momento em que sentir vontade de desistir, e por ter guardado a minha vida.

A minha família, amigos que nessa longa jornada contribuíram com palavras de carinho e incentivo.

Aos professores, pelos ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional.

RESUMO

A Reforma da Previdência realizada através da Emenda Constitucional 103/2019, têm afetado diretamente as mulheres no mercado de trabalho e no acesso destas ao benefício da previdência social, tornando-se tema de extrema relevância no cenário brasileiro atual. A mudança vem acompanhada de respostas genéricas para um problema complexo que se envolve propriamente com o Direito do Trabalho, valendo-se para do método dedutivo, baseado em materiais bibliográficos e teses jurídicas acerca do tema proposto. Desconstruir o panorama de desigualdade de gênero no mercado de trabalho e de desvalorização do trabalho doméstico não é uma tarefa simples, considerando todas as informações e opiniões desvirtuadas que são apresentadas diariamente.

Palavras-chave: Reforma da Previdência. Mulheres. Mercado de trabalho

ABSTRACT

The Pension Reform carried out through Constitutional Amendment 103/2019, has directly affected women in the labor market and in their access to social security benefits, becoming a topic of extreme relevance in the current Brazilian scenario. The change is accompanied by generic responses to a complex problem that is properly involved with Labor Law, using the deductive method, based on bibliographic materials and legal theses about the proposed theme. Deconstructing the panorama of gender inequality in the labor market and the devaluation of domestic work is not a simple task, considering all the distorted information and opinions that are presented daily.

Keywords: Social Security Reform. Women. Labor market.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	06
1 PRIVILÉGIO FEMININO NA PREVIDÊNCIA?.....	09
1.1 PRINCÍPIO DA ISONOMIA.....	11
1.2 DESIGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO.....	13
1.2.1 Capacidade contributiva na Previdência Social.....	15
2 AS REGRAS DE TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA.....	17
2.1 REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	17
2.2 REGIME PRÓPRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	22
3 AS MUDANÇAS NA APOSENTADORIA.....	26
3.1 REGRAMENTO DA EC 103/2019.....	26
3.1.1 Nova Sistemática de cálculo do valor do benefício.....	28
3.2 PENSÃO POR MORTE.....	30
3.3 POLÍTICAS DE INCLUSÃO PREVIDENCIÁRIA PARA AS MULHERES.....	31
CONCLUSÃO.....	34
REFERÊNCIAS.....	36

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objetivo exprimir que em 2019 foi aprovada a Emenda Constitucional nº 103 – EC 103/2019 que alterou as regras da Previdência e da Seguridade Social no Brasil, e que enrijeceu as regras de acesso à aposentadoria, principalmente, para as mulheres.

No teor da EC 103/2019 dispõe sobre a uniformização de benefícios do Regime Geral de Previdência Social, a extinção da aposentadoria por tempo de contribuição, estabelece a idade mínima de 62 anos para mulheres, reduz o valor médio do benefício, que já é menor para as mulheres em comparação com o dos homens, além de outras medidas rígidas.

A participação da mulher no mercado de trabalho é de extrema importância para a busca do equilíbrio na balança da igualdade, sendo notória sua importância na economia.

É progressiva a responsabilidade feminina no sustento da família e destaque profissional em diversos setores. Entretanto, as funções exercidas, os cargos e as remunerações dessas mesmas mulheres ainda se encontram em defasagem considerável quando comparados com os dos homens.

As condições de trabalho e a hierarquia nas instituições desfavorecem as mulheres, pois os cargos de chefia ainda são exercidos, na maioria dos setores, por homens, mesmo em profissões tidas como historicamente femininas. As mulheres têm ocupações mais vulneráveis, tendo menos rendimentos, grande rotatividade e baixa qualificação.

Dito isso, a Previdência teoricamente funcionaria como um mecanismo de distribuição de renda e de, minimamente, reparar as desigualdades no campo do trabalho. Com a atual Reforma, as trabalhadoras foram basicamente igualadas aos homens, afetando ainda mais o patamar de desigualdade.

A presente pesquisa busca destacar a desigualdade de gênero presente em nossa sociedade e como ela afeta diretamente a capacidade de contribuição das mulheres, seja no mercado de trabalho, e, posteriormente, na previdência social.

Por ser um assunto de tamanha relevância para com a política socioeconômica brasileira, sendo tão polêmico e com destaque nos atuais debates deste cenário, persistem dúvidas no que está relacionado aos impactos da Reforma Previdenciária na vida das mulheres, decidimos enfrentar a questão na presente pesquisa.

Neste sentido, a presente pesquisa apresenta relevância prática e teórica pois, para além das questões jurídicas e socioeconômicas, faz-se necessário um maior entendimento didático sobre o tema, principalmente, para uma melhor ambientação das trabalhadoras brasileiras que precisam da previdência social.

Os maiores problemas abordados são: equiparar homens e mulheres, na reforma que desconsidera as desigualdades do mercado de trabalho e não gera emprego, resolverá o déficit da Previdência? Haveria benefícios para as servidoras estaduais e municipais serem igualadas as servidoras federais com a aprovação da PEC Paralela (PEC 133/2019)?

Essa pesquisa busca desenvolver uma análise crítica sobre os impactos da Reforma Previdenciária na vida das mulheres brasileiras e a discussão sobre o texto da Emenda 103/2019 que foi promulgada em 12 de novembro de 2019, bem como ilustrar a aplicação do Princípio da Isonomia no mercado de trabalho, analisar as Regas de Transição para trabalhadoras brasileiras e discorrer sobre as mudanças no cenário previdenciário e socioeconômico das mulheres.

Nesse diapasão, a pesquisa será apresentada em três capítulos, a saber: “Privilégio Feminino na Previdência?”, “As regras de Transição para Aposentadoria” e “As mudanças na Aposentadoria”. Para que a partir desta explanação seja possível direcionais ideias de aperfeiçoamento cultural e da legislação no futuro.

No primeiro capítulo, será abordada a disparidade no ramo de trabalho no Brasil, embasada na dupla jornada, a forma de compensação histórica e estrutural da sociedade, o conceito do princípio da isonomia, bem como sua aplicabilidade na Constituição Federal e, a relevância das mulheres no mercado de trabalho.

O segundo capítulo tem como objetivo explicar sobre as regras de transição, que auxiliam na adequação gradativa das seguradas ao novo formato de regime

previdenciário, com enfoque na aposentadoria voluntária, seja ela do Regime Geral de Previdência Social, ou no Regime Próprio de Previdência Social.

E para finalizar apresentando como essencial objetivo as mudanças feitas na legislação previdenciária vigente, com ênfase as mulheres, por intermédio da EC 103/2019, e as possíveis formas de adequação da Seguridade Social para proporcionar o enquadramento destas mulheres por meios de políticas públicas de inclusão previdenciária.

CAPÍTULO I

PRIVILÉGIO FEMININO NA PREVIDÊNCIA?

No presente capítulo discorre-se sobre a ideia errônea de que as mulheres possuem privilégios nas políticas públicas, dentre elas, as regras para aposentadoria, porém, o que acontece são compensações pelo cenário que todas elas enfrentam.

Para compreensão da posição das mulheres no mercado de trabalho atualmente, não vale apenas olhar os dados de hoje em dia. É necessário pensar sobre o lugar ocupado por elas a algumas décadas.

Na década de 1940, assim que a industrialização se iniciou no Brasil, as mulheres exerciam somente a administração dos lares. Ou seja, a grande parcela dessas mulheres eram sustentadas por seus cônjuges e se dedicava apenas a cuidar dos filhos e das casas.

Aquelas que não faziam parte deste grupo, em geral, eram viúvas ou mulheres solteiras que buscavam sua independência se sustentando. Porém, elas exerciam atividades que não eram bem-vistas pela sociedade no Brasil da época, como por exemplo, atividades culinárias e de artesanato.

A partir do início do desenvolvimento industrial brasileiro esse cenário começou a mudar um pouco. As indústrias necessitavam de mão de obra, foi nesse momento então que as mulheres também passaram a trabalhar. No entanto, elas recebiam salários mais baixos, e por isso, o setor industrial começou a priorizar o trabalho feminino.

Não obstante que começaram a trabalhar fora, os cônjuges continuavam a ser os principais provedores, pelo fato de receberem mais. Consequentemente, mesmo que tempo que os empregos industriais tenham contribuído de maneira significativa

para inseri-las no mercado de trabalho, estes reforçavam a desigualdade por meio da diferença salarial.

Foi então na década de 1970 que as mulheres começaram a ocupar outros espaços fora dos seus lares, uma vez que passaram a exercer funções consideradas um pouco mais substanciais, como funcionárias de comércios, professoras e costureiras.

Tal modificação tem relação com o contexto histórico da época, no qual aconteceram diversos movimentos populares indo às ruas exigir direitos básicos que não eram concedidos pelo Estado, dentre eles, também, se fazia presente a luta feminina por espaço.

No decorrer dos anos, a parcela ocupacional feminina no mercado de trabalho aumentou. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existia uma parcela menor que 14% das mulheres empregadas nos anos 1950, e segundo o censo de 2010 esse número subiu para 49,9%.

Contudo, a quantidade de mulheres que possuem empregos ainda é expressivamente menor quando comparada a porcentagem masculina, cuja participação entrou em declínio, passando de 80,8% em 1950 para 67,1% no ano de 2010.

Ainda nos dias de hoje, as mulheres possuem cargos mais vulneráveis, com menores rendimentos, rotatividade e menor qualificação.

A razão da garantia da aposentadoria mais precoce para as mulheres é que elas, ainda hoje, realizam a chamada “dupla jornada” que na verdade é “múltipla jornada” limitando, assim, possíveis ascensões profissionais e o aumento de remuneração.

As contribuintes recebem um benefício médio menor, por terem um menor poder de contribuição e dependem da sua idade ou, na maioria das vezes, da morte do companheiro para obter o benefício.

Seguindo esta mesma linha, MORAES (2019, p.01):

Nesse ponto, devido à ocupação dos postos de trabalhos mais precários, resta evidente a dificuldade das mulheres para realizar as contribuições previdenciárias com regularidade, haja vista a condição de trabalho que não assegura o registro em Carteira de Trabalho (informalidade), nem ao menos garante uma posição financeira que permita a realização de contribuições de modo a assegurar sua cobertura previdenciária.

É necessário que se assuma que, historicamente, equiparada aos homens, as mulheres não são tratadas como prevê os seus direitos. É possível destacar inúmeros exemplos que são consequências desse fato: o Brasil hoje possui uma alta taxa de feminicídio, que o coloca como o quinto país com mais feminicídios no mundo, concomitante, as mulheres possuem as piores remunerações salariais; as piores condições de trabalho; dedicam a maior parte do seu tempo às tarefas de casa, diferentemente dos homens; fazem múltiplas jornadas; realizam trabalho doméstico e de cuidado que não são remunerados, reconhecidos e viabilizados.

De fato, a permanência delas no mercado ocupacional trabalhista formal é menor. Isso se dá, entre outros fatores, à ausência de equipamentos públicos que as auxiliem, como por exemplo, creches e instituições para cuidados com idosos e/ou enfermos.

À vista disso, as mulheres enfrentam grandes dificuldades ao longo da vida ativa, com o objetivo de realizar as contribuições previdenciárias da mesma forma que os homens.

De fato, é incontestável que se sucedeu uma ascensão feminina, embora a desigualdade salarial e a baixa demanda de empregos ainda serem presentes, por todas estas questões de desproporção, as mulheres precisam e devem adjuar regimes de aposentadoria diferentes.

Para dar o mínimo de equidade a essas desigualdades, as mulheres teriam que depender de sistemas previdenciários solidários, que abrigassem regras flexíveis para terem acesso a benefícios, com o propósito de estender a proteção social a esses grupos ocupacionais e segmentos populacionais com inserções e trajetórias mais contingente no ramo de trabalho.

1.1 Princípio da Isonomia

O significado de isonomia como a própria morfologia do nome esclarece (“iso”, igual, e “nomia”, lei) adquire contornos mais concretos na perspectiva jurídica. Isonomia, portanto, significa a igual aplicação da lei àqueles que a ele se submetem.

Se a igualdade pressupõe um tratamento aberto e igualitário, a isonomia aplica-se especificamente às normas.

O artigo 5º, *caput* e inciso I, da Constituição Federal, um dos mais referenciados no ordenamento jurídico, evoca a igualdade. Traduzindo, assim, a máxima de que todos são iguais perante a lei. O texto do dispositivo, portanto, segue a redação:

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

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL, 1988, Art. 5º, I)

A mesma igualdade é proclamada pelo artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 1988, Art. 7º, XXX)

Concomitantemente pressupõe também aplicação desigual das normas conforme as desiguais condições. Esta é uma conjectura que visa, a equidade no Direito, ao equiponderar as relações desiguais.

No entanto, a igualdade jurídica apenas pode ser alcançada quando as divergências de poder preexistentes na sociedade são equilibradas através de tratamento discriminado entre as partes, de acordo com os contextos em que se assentam.

Existe, portanto, uma dificuldade em garantir que a lei seja aplicada igual ou isonomicamente, quando as partes são desiguais e estão situadas em relações de poder que, na grande maioria das vezes, barrem o exercício efetivo da isonomia.

Na prática é possível enxergar tal dificuldade quando se trata dos direitos das mulheres tanto no acesso ao mercado de trabalho quanto na distinção salarial que estas são submetidas.

Neste sentido, o parágrafo único do art. 373-A, CLT, trata não do tratamento igual da legislação, mas de uma atribuição do Direito em busca da minoração das desigualdades. Assim, protege o trabalho:

Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (BRASIL, 1943, Art. 373-A)

A corroborar com o exposto acima, insta transcrever o artigo 460, da CLT:

Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante. (BRASIL, 1943, Art. 460)

Apesar de ambos os artigos respaldarem um princípio de igualdade no mercado de trabalho, em contrapartida temos o cenário real, que prova a falha da isonomia, ou seja, da aplicação das leis aos desiguais.

1.2 Desigualdade no mercado de trabalho

É evidente que aconteceram evoluções nas últimas décadas, porém ainda existem certos desafios presentes, em razão da discriminação e do preconceito, por isso a igualdade não se faz real para a imensa maioria das trabalhadoras brasileiras.

Atualmente diversas mulheres no Brasil são as provedoras de suas famílias, trabalhando em diversas áreas do mercado e dispõem de planos próprios de

carreira. Ademais, elas estão sempre a procura de se qualificarem para alcançarem vagas de emprego melhores e com benefícios.

O país enfrenta problemas históricos na concentração de renda e a diferença salarial entre homens e mulheres, elas ainda ganham menos do que os homens, exercendo as mesmas funções.

Segundo dados do IBGE, mesmo com uma queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as trabalhadoras ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país.

Incumbiram à mulher o trabalho reprodutivo, o cuidado com a família, as responsabilidades da casa, que é trabalho não remunerado e, ainda hoje, por muitos, sequer considerado trabalho. A sua inserção no mercado de trabalho é vista como complementar e intermitente, o que justificaria os salários menores. Ao homem, coube o trabalho produtivo, de provedor econômico da família, de participação e deliberação na esfera pública.

A desigualdade de gênero no mercado ocupacional trabalhista, também se dá pelo preconceito com a maternidade. Como aborda PEREZ (2019, p.01):

No entanto, ainda que conquistados avanços nestas esferas, permanecem em ação os mecanismos de reprodução da dominação masculina e da subjugação feminina. A manifestação concreta do gênero ocorre, principalmente, na divisão sexual do trabalho e dos meios de produção, fazendo-se presente, ainda, na organização social do trabalho de procriação. Um bom exemplo disso é o fato de que metade das mães que trabalham são demitidas até dois anos depois do fim do salário-maternidade, segundo estudos da Fundação Getúlio Vargas, evidenciando a perpetuação da mentalidade de que os cuidados com os filhos são exclusividades feminina.

A legislação brasileira prevê normas de proteção à maternidade, incluindo o salário-maternidade, o que sem dúvidas representam passos muito importantes na evolução do trabalho feminino e na unidade familiar brasileira. Contudo, foge aos preceitos jurídicos o elemento discriminador que ronda a sociedade, por isso é importante que doutrinas sempre se posicionem em face da igualdade.

Em uma das reuniões do Grupo dos 20 – G20, grupo do qual o Brasil é participante, estabeleceu-se metas com o objetivo de reduzir da desigualdade de gênero nos países de maior economia do mundo. Almeja-se que até o ano de 2025, o Brasil busque reduzir a divergência entre homens e mulheres em no mínimo 25%.

No caso de todos os países baterem a meta, visualiza-se que cerca de 190 milhões de mulheres passarão a fazer parte do mercado de atividades. Mesmo na eventualidade de que leve um tempo para transpor todos os desafios desta desigualdade, elas estão ganhando espaço em razão dos próprios esforços.

É inimaginável negar a importância da participação feminina, pois não se trata somente de conter a desigualdade, mesmo sendo fundamental para a federação, mas também de auxiliar na ampliação da economia e consequentemente da capacidade contributiva na Previdência Social.

1.2.1 Capacidade contributiva na Previdência Social

A Previdência Social, que compõe a Seguridade Social ao lado da saúde e da assistência social, é muito mais do que apenas uma política de amparo à sobrevivência após a perda da capacidade laboral das pessoas. Ela é a maior política pública e social brasileira e tem o maior impacto, entre todas as políticas sociais, na redistribuição de renda e redução das desigualdades sociais.

Ou seja, é um direito construído de forma a atenuar e reduzir as desigualdades produzidas no livre mercado. E as mulheres são as principais beneficiárias das políticas públicas do Sistema de Seguridade Social brasileira.

Todo o conjunto de medidas adotado para respaldar as mulheres dentro do cenário do mercado ocupacional trabalhista está automaticamente ligado a capacidade contributiva destas na previdência. Pois, não é possível debater um ponto sem entrar na discussão do outro.

Relacionar previdência e mercado de trabalho é essencial, pois permite revelar que, mesmo sob condições de elegibilidade formalmente mais brandas, a inserção é mais precária porque as mulheres tiveram mais dificuldade para contribuir para a previdência. Além disso, essa inserção foi mais instável que a dos homens e, ao final do ciclo laboral, as mulheres brasileiras apresentaram um número médio de contribuições menor. Essa constatação é essencial para lidar com o debate sobre a reforma da previdência.

As demandas das mulheres e suas lutas para obter condições de igualdade com os homens em termos de inserção no mercado de trabalho formal ainda não

atingiram uma ideal condição, pois os salários permanecem menores e a sua inserção em postos de comando ainda é limitada.

No entanto, a sua maior proeminência na condição de contribuinte para a previdência representa uma conquista que pode ser comparada àquela que revela serem as mulheres as detentoras de maiores níveis de escolaridade. Esse marco terá implicações no futuro para a condição de beneficiária.

De fato, não existem dúvidas que ainda há o que se observar com relação à expansão de empregos e acesso à escolaridade, pois cerca de metade da população economicamente ativa, se encontra no mercado não formal de trabalho, englobando mulheres.

Como sustenta CARBONE (1994, p. 103):

“Trabalhadores (em sua maioria assalariados informais e trabalhadores por conta própria) encontram-se fora do esforço de arrecadação”.

Sugere a socióloga que a alternativa para o sistema previdenciário brasileiro, nesse particular, dada sua base de financiamento principal ser a decorrente das contribuições sobre a folha de salários, é a expansão de empregos, principalmente, para trabalhadoras que buscam sua inserção.

CAPÍTULO II

AS REGRAS DE TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA

O assunto tratado neste capítulo são as regras de transição da aposentadoria voluntária, em especial, aplicadas às mulheres, trazidas pelo texto da Reforma da Previdência, promovida pela Emenda Constitucional 103/2019, as quais têm o objetivo de adequar gradativamente os segurados ao novo formato de regime previdenciário.

Assim que a Reforma da Previdência foi promulgada pelo Congresso Nacional, no início de novembro de 2019, os segurados passaram a ter uma nova forma de como os benefícios são concedidos, tanto no setor público quanto no privado.

Faz-se necessário a realização de uma fase de adequação, como destaca JOÃO BATISTA LAZZARI (2020, p. 66):

Constantemente, entre o novo que necessita ser instituído, mas que ainda não pode ser aplicado em sua inteireza, e o velho, com o qual se deseja romper, são estabelecidas regras para despressurizar a tensão, permitindo uma transição razoavelmente tranquila para os novos tempos.

2.1 Regime Geral de Previdência Social

O RGPS é o principal regime previdenciário na ordem interna, este abrange todos os trabalhadores da iniciativa privada, sendo eles: os trabalhadores autônomos, eventuais ou não; aqueles que possuem relação de emprego;

trabalhadores avulsos; agentes públicos que ocupam exclusivamente cargos em comissão; os empresários e microempreendedores individuais; os sócios de empresas e prestadores de serviços remunerados; os produtores rurais e aqueles que trabalham em regime de economia familiar; além de outras categorias de trabalhadores.

Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari (2020, p. 110) desenvolvem a respeito dos segurados do Regime Geral da Previdência Social:

Os segurados do RGPS são classificados em obrigatórios e facultativos. Obrigatórios são os segurados de quem a lei exige a participação no custeio, bem como lhes concede, em contrapartida, benefícios e serviços, quando presentes os requisitos para a concessão. Facultativos são aqueles que, não tendo regime previdenciário próprio (art. 201, § 5º, da CF, com a redação da EC n. 20/ 98), nem se enquadrando na condição de segurados obrigatórios do regime geral, resolvem verter contribuições para fazer jus a benefícios e serviços.

Neste regime foram implementadas cinco regras complexas de transição, para substituir as aposentadorias voluntárias:

- Regra 1 – Fórmula 86/96 Progressiva: baseada nas Fórmulas 85/95 progressivas da legislação revogada, repousa no artigo 15 da EC 103/2019. Prevê que a segurada ao RGPS até a data de entrada em vigor desta EC, é assegurada a aposentadoria, cumprindo os requisitos de 30 anos de contribuição, e o somatório de tempo de contribuição e idade equivalentes a 86 pontos.

Segundo LAZZARI (2020, p.69):

Sua finalidade era afastar a incidência do fator previdenciário. A pontuação total exigida considerou os critérios vigentes no RGPS no momento da discussão da PEC 6/19 (pontuação de 86/96). Trata-se de um escore previdenciário composto pela soma da idade e do tempo de contribuição, desde que seja cumprido o tempo mínimo de contribuição anteriormente previsto na legislação.

As pontuações progressivas para as trabalhadoras, como traz o §2º do artigo 15 da EC 103/2019, poderão atingir o limite de 100 (cem) pontos, sendo acrescido um ponto a cada ano de contribuição.

É mantido um tratamento privilegiado para a classe dos professores, com uma redução de 5 pontos. No que se refere as professoras que comprovarem 25 anos de contribuição, estando no exercício da função de magistério, tanto educação infantil, quanto ensino médio e fundamental, segundo o §3º do artigo 15 da EC 103/2019, a soma do tempo de contribuição e da idade, incluindo as frações, será de 81 pontos. Sendo acrescentado um ponto a cada ano, até que atinja o limite de 92 pontos.

Ressalta-se que nesta regra de transição não exige idade mínima como na regra permanente, e, portanto, pode beneficiar as seguradas que iniciaram sua vida contributiva precoce, já que o sistema de pontuação crescente é limitado a 100 pontos.

No que diz respeito ao valor da aposentadoria ofertada às mulheres, esta regra de transição segue a regra geral, elucidada pelo art. 26, §2º, I, da EC 103/2019. Ou seja, faz-se a média de todos os salários de contribuição e se aplica o percentual de 60%, acrescentados de 2% por ano que ultrapasse 15 anos de contribuição.

É considerado o período de contribuição para todos os regimes, para que possa determinar a parcela variável, como descreve o §4º do artigo 15 da EC 103/2019.

- Regra 2 – Tempo de Contribuição Mínimo e Idade Progressiva: possui semelhanças com a primeira regra, mas em certos casos específicos faz a diferença para aposentadoria voluntária.

Firmada pelo artigo 16 da Emenda Constitucional 103/2019, determina que a segurada filiada ao RGPS até a data que entrou em vigor a Reforma tem assegurado o direito à aposentadoria quando tiver 30 anos de contribuição e 56 anos de idade.

Subsequentemente, o §1º estabelece que para as trabalhadoras a idade será acrescida de 6 meses a cada ano, até que atinja 62 anos de idade. Observa-se que nas idades finais a segurada já poderá se aposentar pela regra permanente, assim como define o artigo 201, §7º, da Constituição Federal de 1988.

Na condição de professoras que comprovarem o tempo efetivo nas funções de magistério, o tempo para contribuição e a idade serão reduzidos em cinco anos, sendo assim serão acrescentados 6 meses a cada ano nas idades, até atingir 57 anos.

Seguindo a mesma vertente, ao atingir as idades finais, as professoras não necessitarão mais cumprir as regras de transição, pois já poderão se aposentar pela regra permanente, como prevê o artigo 201, §8º, da Constituição Federal de 1988. Exigindo assim, 25 anos de contribuição e 51 anos de idade.

Quanto ao valor concedido da aposentadoria das mulheres, faz-se a média de todos os salários de contribuição e se aplica o percentual de 60%, acrescentados de 2% por ano que ultrapasse 15 anos de contribuição, assim como na regra 1.

- Regra 3 – Tempo de Contribuição + Pedágio: prevista no artigo 17 da Emenda Constitucional 103/2019. Prevê que a segurada filiada ao RGPS até a data de entrada em vigor desta EC e que contar com mais de 28 anos de contribuição, fica assegurado o direito à aposentadoria, se cumprir os requisitos de 30 anos de contribuição e cumprir o período adicional de 50% do tempo que faltaria para atingir 30 anos de contribuição.

Esta regra é bastante restrita, abrangendo apenas os segurados que estão a menos de 2 anos de completar o tempo de contribuição necessário para a adesão da aposentadoria, no caso específico das mulheres, 30 anos. Ou seja, as seguradas que possuíam exatos 28 anos de contribuição, na data que entrar em vigor da EC 103/2019, não poderão valer-se dessa regra de transição.

Tal regra foi bastante restritiva e anti-isonômica, diferentemente de outras regras de transição que se baseavam no pedágio. Corroborando com esta ideia, manifesta-se IVAN KERTZMAN (2020, p. 57):

Como afirmada, essa regra de transição é de muito simples compreensão. Ela peca ao restringir a utilização apenas aos segurados para os quais faltavam menos de dois anos para alcançar o tempo de contribuição exigido. Certamente, haverá situações em que os segurados serão excluídos dessa regra por apenas um dia de contribuição faltante, devendo se submeter a regras muito mais rígidas como as que já estudamos.

A Regra 3, diferentemente das anteriores, não possui regra especial para as professoras.

Segundo o parágrafo único do artigo 17, da EC 103/2019, o valor do benefício concedido será apurado em acordo com a média aritmética simples das remunerações e dos salários de contribuição, que são calculadas de acordo com o artigo 26, da EC 103/2019, multiplicada pelo fator previdenciário, que por sua vez é calculado na forma do disposto nos §§ 7º e 9º do artigo 29 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

O fator previdenciário tende a reduzir o valor do benefício nessa regra de transição. “No valor desse benefício será considerada a incidência do fator previdenciário e também as compensações estabelecidas para a mulher e para os professores”, diz LAZZARI (2020, p. 71).

- Regra 4 – Idade Mínima, Tempo de Contribuição + Pedágio: aplicada tanto para trabalhadores vinculados ao Regime Geral de Previdência Social, quanto para os servidores públicos federais vinculados ao Regime Próprio de Previdência Social.

Regida pelos incisos I, II e IV do artigo 20, da EC 103/2019, dispõe que a segurada do RGPS e a servidora pública federal filiada ao RGPS ou ingressada no serviço público em cargo efetivo poderão se aposentar voluntariamente quando obtiverem 57 anos de idade, 30 anos de contribuição e período adicional de contribuição correspondente ao tempo que faltaria para atingir o tempo mínimo.

Assim como nas primeiras regras de transição, a Regra 4, também dispõe especificamente sobre os professores, e, para ambos os sexos serão reduzidos os requisitos de idade e tempo de contribuição em 5 anos. Os professores do RGPS poderão se aposentar seguindo os requisitos estabelecidos segundo o parágrafo § 1º, do artigo 20, da EC 103/2019.

Constata-se que apenas as seguradas que estiverem mais próximas da aposentadoria poderão se valer desta regra de transição, pois além de exigir idade

mínima, o pedágio de 100% do tempo faltante é acima do exigido na Regra 3, que é de 50%.

O valor concedido da aposentadoria será de 100% da média de todos os salários de contribuição, aplicando o percentual de 60%, acrescentados de 2% por ano que ultrapasse 15 anos de contribuição para as mulheres, como prevê o art. 26, §3º, I, da EC 103/2019.

Neste caso o cálculo beneficia principalmente as professoras, que se aposentam com menos tempo de contribuição.

- Regra 5 – Aposentadoria por Idade: esclarecida pelo artigo 18 da EC 103/2019 oferta uma aposentadoria por idade em substituição à aposentadoria por tempo de contribuição prevista no inciso I do §7º do artigo 201.

Nesta Reforma, a idade da mulher foi elevada para 62 anos e o tempo de contribuição do homem aumentou para 20 anos, para justificar a necessidade de uma regra de transição específica.

A concessão do valor de aposentadoria segue a mesma regra geral, como dispõe o art. 26, §2º, I, da Emenda Constitucional 103/2019.

2.2 Regime Próprio de Previdência Social da União

O RPPS é de caráter obrigatório para todos os servidores titulares que ocupam cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações. Porém, a Reforma da Previdência, nos termos da Emenda Constitucional 103/2019, alterou apenas o Regime Próprio da União, dando aos demais entes federativos, independência quanto às suas legislações específicas previdenciárias.

“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.” AMARAL (2019, p. 60).

Neste regime foram aplicadas apenas duas regras de transição, as quais se classificam em:

- Regra 1 – Fórmula 86/96 e Idades Progressivas: deliberada pelo art. 4º. Esta regra define que a servidora pública federal ingressada até a data de 13/11/2019 poderá se aposentar voluntariamente quando obtiver 56 anos de idade, e, a partir de 1º de janeiro de 2022, 57 anos de idade, 30 anos de contribuição, 20 anos de efetivo exercício dentro do serviço público, estando por pelo menos 5 anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria e o somatório do tempo de contribuição e da idade, incluídas as frações, sejam equivalente a 86 pontos.

A pontuação mencionada no inciso V será acrescida de 1 ponto a cada ano, até que atinja o limite de 100 pontos no caso das mulheres. O cálculo de somatório de pontos da idade e o do tempo de contribuição é contado em dias.

No que diz respeito as professoras, as premissas de idade e tempo de contribuição serão reduzidos em 5 anos, possuindo 51 anos de idade e, a partir de 1º de janeiro de 2022, 52 anos de idade, 25 anos de contribuição, 20 anos de efetivo serviço público.

Tal regra exige da mulher uma idade mínima inicial de 51 anos de idade e, um tempo de contribuição de 25 anos, mas a pontuação exigida de 81 pontos não corresponde ao somatório de idade e do tempo de contribuição mínima.

Observa-se, então, que existe um erro de incompatibilidade na definição da pontuação mínima das profissionais da educação, enunciada pelo art. 4º, §5º, da EC 103/2019.

Não obstante, sobre essa regra “pode beneficiar muitos servidores que iniciaram sua vida contributiva precocemente, que podem não ser obrigados a atingir as idades da regra permanente [...] uma vez que o sistema de pontuação crescente é limitado” IVAN KERTZMAN (2020, p. 90).

Quanto a concessão do valor da aposentadoria nesta regra de transição, segundo o inciso I, §6º do art.4º da EC 103/2019, será correspondente à totalidade da remuneração da servidora pública efetiva que ingressou até 31 de dezembro de

2003 e não migrou para o Regime de Previdência Complementar Oficial, desde que se aposente com 62 anos de idade, ou aos 57 anos de idade para as professoras.

Já o inciso II contempla as servidoras públicas não contempladas no inciso I e, portanto, segue a regra geral (art. 26, §2º, I, da EC 103/2019) do valor apurado pela média das remunerações, sendo aplicado os 60% para 20 anos de contribuição, acrescentando 2% por ano adicional.

- Regra 2 – Idade Mínima, Tempo de Contribuição + Pedágio: como já visto no RGPS, esta regra tem aplicação para os dois regimes, porém esse tópico trata das disposições específicas ao RPPS.

Regimentado pelo artigo 20 da EC 103/2019 exige das mulheres os requisitos legais de 57 anos de idade, 30 anos de tempo de contribuição, 20 anos de efetivo serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria, além do período adicional de contribuição que seja correspondente ao tempo em que faltaria para atingir o tempo mínimo de contribuição de 30 anos.

Da mesma forma, esta regra traz disposições específicas para professores, sendo para ambos os sexos reduzidos os requisitos em 5 anos e, com 20 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria.

É perceptível a inaplicabilidade desta regra para as servidoras públicas que estão mais distantes do tempo de contribuição. Ao mesmo modo que as outras regras, as quais o aproveitamento na prática só vale pra as seguradas próximas a se aposentar.

Com base no artigo 20, §2º, da EC 103/2019, os proventos da aposentadoria serão concedidos quando a servidora pública que tenha ingressado no serviço público em cargo efetivo até 31/12/2003 e que não tenha feito a opção de que trata o § 16 do artigo 40 da Constituição Federal, à totalidade da remuneração no cargo efetivo em que se der a aposentadoria, e, em relação as demais servidoras públicas, o valor corresponde a 100% da média de todas as remunerações.

Observa-se que a integralidade instituída é para as servidoras que cumprirem a regra de transição do artigo 4º, da EC 103/2019, desde tenham cumprido a mesma idade exigida na regra permanente, sendo possível que a servidora receba o valor integral da sua última remuneração do cargo. Considerando assim, a remuneração da servidora pública no cargo efetivo com finalidade de calcular os proventos de uma aposentadoria integral.

Vale lembrar, que as regras trazidas pela Reforma da Previdência não se aplica às aposentadorias das servidoras dos Estados, Distrito Federal e dos Municípios, ficando essas a cargo das normas anteriores à data de entrada em vigor da EC 103/2019, enquanto não são promovidas alterações na legislação interna. Assunto este tratado pela Proposta de Emenda à Constituição, chamada de PEC Paralela 133/2019, brevemente explicada por LUCIO OLIVEIRA DA CONCEIÇÃO (2020, p. 2):

A substituição de uma pauta jurídico-constitucional mínima consolidada, acerca das regras de mudança de regime jurídico dos servidores públicos civis ativos para inativos (aposentados e instituidores de pensão), obrigatória aos entes políticos, permitindo a constituição de múltiplas legislações pelos gestores de Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS em razão da adesão facultativa às regras previdenciárias previstas na PEC 133/2019, desestabiliza a segurança jurídica reinante neste tema, se contrapõe à racionalidade desejada à burocracia estatal, e tende a fomentar novas discussões a curto prazo, em razão da possível inviabilidade financeira de custeio dos benefícios previdenciários de muitos entes federativos que, decerto, optarão pela autonomia legislativa em questões previdenciárias locais.

CAPÍTULO III

AS MUDANÇAS NA APOSENTADORIA

As mudanças efetuadas na Reforma da Previdência, de forma especial na aposentadoria voluntária, que atingirá obrigatoriamente e diretamente milhões de trabalhadoras brasileiras filiadas aos regimes previdenciários a partir da entrada em vigor da Emenda Constitucional 103 é o objeto deste capítulo.

Pode-se afirmar que a reforma realizada na Previdência Social brasileira causou um grave desajuste na proteção previdenciária que estava em vigor, em razão da precarização das regras de concessão, de cálculo e manutenção dos benefícios que os regimes proporcionam.

Tamanho regresso é destacado por JOÃO BATISTA LAZZARI (2020, p. 88):

O Direito à Previdência Social constitui direito fundamental que não deveria passar por tamanho retrocesso. Ajustes das regras ao longo do tempo são necessários e salutares para a manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial, mas não na forma como foi efetivada pelo Congresso Nacional. Em vez de, primeiro, buscar maior eficiência na cobrança dos créditos da Seguridade Social e redução das imunidades e isenções fiscais, parte-se para o caminho mais indesejado e cruel com a sociedade, qual seja, a redução da proteção social.

3.1 Regramento da EC 103/2019

De forma metodológica será apresentado as mudanças no regramento da aposentadoria voluntária do Regime Geral de Previdência Social e, posteriormente, do Regime Próprio de Previdência Social da União.

No RGSP, a regra permanente cumula os requisitos de idade e tempo de contribuição, como dispõe o § 7º do art. 201 da Constituição Federal, com texto alterado pela EC 103/2019.

Nos termos da lei, as trabalhadoras urbanas precisam obedecer as condições de 62 anos de idade, observando o tempo mínimo de contribuição e 55 anos de idade para as trabalhadoras rurais e as que exercem suas atividade em regime de economia familiar.

No tocante as trabalhadoras urbanas, o requisito de idade será reduzido em 5 anos, incluindo as professoras que comprovarem tempo efetivo no exercício das funções de magistério, fixado em lei complementar em decorrência do §8º do artigo 201. Ou seja, a professora se aposenta aos 57 anos de idade.

A regra permanente de aposentadoria voluntária urbana não define tempo de contribuição mínimo para ter direito à aposentadoria. Porém, a disposição transitória estabelecida no artigo 19 da EC 103/2019 trata desse tema, complementando a regra permanente.

Em regra, após a data de entrada em vigor da Emenda Constitucional a segurada filiada ao RGPS será aposentada aos 62 anos de idade e 15 anos de tempo de contribuição, podendo estes ser alterados por lei ordinária.

De acordo com o artigo 19, §1º, inciso II, da EC 103/2019 a regra permanente dispõe que professores, igualando mulheres e homens, podem se aposentar quando comprovarem 25 anos de contribuição e, no caso das professoras, possua 57 anos de idade.

Seguindo basicamente o mesmo regramento permanente o RPPS, disposto no artigo 40 da Constituição Federal de 1988, alterado pela Emenda Constitucional 103 de 2019, prevê que a servidora abrangida será aposentada no âmbito da União, aos 62 anos de idade, e no âmbito do Estado, do Distrito Federal e dos Municípios, na idade mínima estabelecida mediante emenda às respectivas Constituições e Leis Orgânicas, observando os requisitos estabelecidos em lei complementar do respectivo ente federativo.

Tal ponto é abordado pela PEC Paralela 133/2019, que foi aprovada pelo Senado às pressas no final do mesmo ano, e atualmente aguarda votação na

Câmara dos Deputados, tendo por finalidade a inclusão de estados e municípios no novo sistema de aposentadorias. Por meio de leis ordinárias que podem ser aprovadas pelas assembleias estaduais, poderão ser adotadas integralmente as mesmas regras aplicáveis ao RPPS.

A grande questão a ser abordada é se há benefícios para as servidoras estaduais e municipais, pois esta PEC Paralela propõe escalonamento mais lento: 6 meses a cada 2 anos. Isso faria a idade mínima de 62 anos entrar em vigor em 2023. O tempo de contribuição necessário para a aposentadoria das seguradas não está sendo alterado pela reforma, ou seja, continuará a ser de 15 anos.

A diferença principal entre o regramento do RPPS da União está na definição de tempo de contribuição, tratado pelo artigo 10, §1º da EC 103/2019, que diz que voluntariamente e cumulativamente os requisitos observados são de 62 anos de idade para mulheres e 25 anos de contribuição, tendo este o tempo mínimo de 10 anos de ativo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria.

O §5º do artigo 40 da CF/88 dispõe que os professores, de ambos os sexos, terão idade mínima reduzida em 5 anos, comprovados o tempo de efetivo exercício das funções de magistério.

Já o inciso III do §1º do artigo 10, da EC 103/2019 trata que a professora se aposente aos 57 anos de idade e 25 anos de contribuição exclusivamente em efetivo exercício das funções de magistério, dentre estes 10 anos de exercício de serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria.

3.1.1 Nova sistemática de cálculo do valor do benefício

A forma de cálculo do valor dos benefícios previdenciários foi uma mudança substancial feita pela Reforma da Previdência que aconteceu em 2019 e, evidentemente afetou as mulheres.

O artigo 26 da EC 103/2019 elucida que até que a lei discipline o cálculo dos benefícios tanto do Regime Geral de Previdência Social, quanto do Regime Próprio de Previdência Social, neles será utilizada a média aritmética simples dos salários de contribuição e das remunerações adotados com base para contribuições ao Regime Geral de Previdência Social e ao Regime Próprio de Previdência Social,

correspondentes a 100% do período contributivo desde a competência de julho de 1994.

No Regime Geral de Previdência Social:

- Os segurados terão a média limitada ao valor máximo do salário de contribuição;
- O valor do benefício corresponde a 60% da média, com acréscimo de 2% para cada ano de contribuição que exceder o tempo de 15 anos para mulheres;
- As mulheres alcançarão os 100% ao atingirem 35 anos de contribuição;
- Não há limitação a 100%, porém é preciso que as mulheres passem dos 35 anos de contribuição;
- Excluir possíveis contribuições que superem o número mínimo exigido, para garantir o melhor benefício;
- Os benefícios calculados pelo IBGE serão reajustados nos termos estabelecidos pelo INPC.

No Regime Próprio de Previdência Social:

- A média é limitada ao valor máximo do salário de contribuição para o servidor que entrou no serviço público em cargo efetivo após a implantação do regime de previdência complementar ou que tenha exercido a opção de migração correspondente;
- O valor do benefício corresponde a 60% da média, com acréscimo de 2% para cada ano de contribuição que exceder o tempo de 15 anos para mulheres;
- Ambos os sexos alcançarão os 100% ao atingirem 40 anos de contribuição;
- Não há limitação a 100%, porém é preciso que homens e mulheres passem dos 40 anos de contribuição;
- Excluir possíveis contribuições que superem o número mínimo exigido, para garantir o melhor benefício;
- Os benefícios calculados pelo IBGE serão reajustados nos termos estabelecidos pelo INPC.

Para ambos os regimes houve uma grande perda com a alteração da regra do cálculo do benefício, por isso foi criada a regra da garantia do melhor benefício, que

basicamente é que sempre que a utilização de salários de contribuições adicionais ao tempo mínimo 15 anos de contribuição para as mulheres possam resultar em diminuição do valor do benefício, estes poderão ser excluídos, desde que não seja utilizado para qualquer finalidade.

Essa exclusão do tempo pode gerar um acréscimo da média, porém, em contrapeso, vai gerar uma redução no valor do benefício de 2% por cada ano suprimido da média.

3.2 Pensão por morte

A pensão por morte foi um benefício bastante alterado com a Emenda Constitucional 103/2019, tanto no Regime Geral de Previdência Social, quanto no Regime Próprio de Previdência Social, na forma de realizar o cálculo e, conseqüentemente, no valor do benefício. Assim sendo, milhões de mulheres foram diretamente prejudicadas, as quais correspondem a maioria dos beneficiários ativos de pensão por morte.

O gráfico a seguir (Figura 1), extraído do AEPS de 2017, corrobora com a disparidade entre homens e mulheres, no que diz respeito ao benefício de pensão por morte.

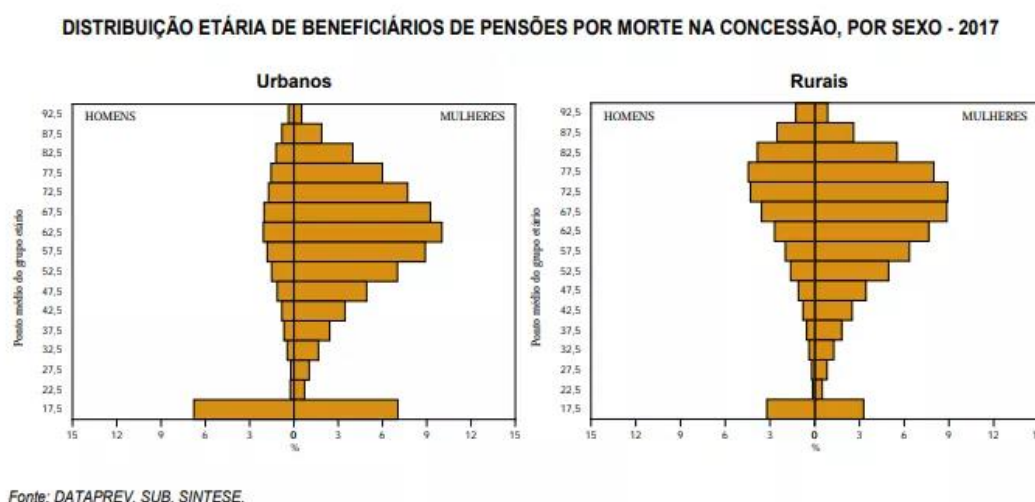


Figura 1: Demonstrativo de distribuição etária de beneficiários de pensão por morte na concessão, por sexo.

Fonte: DATAPREV in: MORAES (2019)

Em concordância com o artigo 23 de EC 103/2019, a pensão por morte do RGPS e do RPPS é de 50% do valor da aposentadoria que é recebida pelo segurado, servidor ou daquela a que teriam direito caso fossem aposentados por incapacidade permanente na data do óbito, sendo acrescida de cotas de 10% por dependente, até o máximo de 100%.

A média de 100% das remunerações do servidor, sendo aplicado 60%, com acréscimo de 2% para cada ano de contribuição que exceder o tempo de quinze anos de contribuição para mulheres, no RGPS, e 20 anos de contribuição para ambos os sexos, no RPPS.

Em ambos os regimes, na hipótese de existir dependente inválido ou com deficiência, o valor da pensão por morte será equivalente a 100% da média, aplicando-se os 50% mais 10% por cada dependente, como determina o §2º, do artigo 23, da EC 103/2019.

No que se refere a pensão por morte ao cônjuge ou companheiro e os seus dependentes, houve uma tentativa de mudança pela Reforma, mas o texto permanente do art. 201, inciso V, da Constituição Federal foi mantido, observado o limite mínimo de um salário mínimo. E no RPPS, o limite mínimo será de um salário mínimo quando se tratar da única fonte de renda formal auferida pelo dependente.

Por fim, as cotas são recalculadas quando um dos dependentes perde sua qualidade de dependente.

É evidente que tantas mudanças prejudicam ainda mais as mulheres, como já comprovado, principais dependentes deste benefício. A corroborar com isso, PEREZ (2019) expõe:

As alterações no acesso a outros benefícios, como a pensão por morte, aprofundam ainda mais a desigualdade de gênero, eis que as disparidades de rendimentos demonstram que a dependência com relação aos homens ainda persiste. Além da EC nº 103/2019 prever a impossibilidade de acúmulo integral das pensões e aposentadorias (atingindo as mulheres mais velhas, viúvas), a intenção foi reduzir drasticamente o valor desse benefício.

3.3 Políticas de Inclusão Previdenciária para as mulheres

De fato a Seguridade Social brasileira necessita de abrangentes políticas de inclusão previdenciária para mulheres, que representam mais da metade da população, cerca de 51,8% segundo levantamentos do IBGE entre os anos de 2012 e 2019.

Visto que a Seguridade Social é destinada indistintamente a todos aqueles que, contribuintes ou não, que se encontra em estado de necessidade, o ideal seria aperfeiçoar as políticas para reduzir das desigualdades de gênero e fortalecer a inclusão feminina no sistema previdenciário.

Não obstante que sejam concedidos mais benefícios para mulheres do que para homens, devido ao salário-maternidade e a pensão por morte, como visto, as mulheres recebem uma parcela menor do total de benefícios pagos pelo INSS. Ou seja, o valor médio de benefício das mulheres é menor que o valor médio pago aos homens.

Como salienta CASTRO e LAZZARI (2020, p. 1093):

É urgente que se adote novos mecanismos de inclusão previdenciária, bem como que se proceda a uma mudança paradigmática no conceito de Seguridade Social proposto, já que, entre o discurso constitucional de universalidade e a prática de acesso restrito aos que efetivamente contribuíram, há um grande abismo que, futuramente, causará danos irreparáveis ao tecido social.

Necessita-se progredir com a legislação, e, segundo a Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres (SNPM), “alterar as relações de trabalho entre mulheres e homens. A dupla jornada de trabalho das mulheres é uma das principais responsáveis pelas condições desiguais entre mulheres e homens no mundo do trabalho”.

Seguindo a mesma linha de pensamento, adverte ANSILIERO (2019, p. 31):

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.

Frente a isso, um dos problemas mais graves a serem enfrentados é a inexistência de uma cultura previdenciária, colaborada pelo fato de haver uma descrença, por parte do trabalhador, na instituição INSS. Assim descreve CARBONE (1994, p. 141) “a máquina burocrática centralizadora, pouco sensível às ações finalísticas, com quadros de pessoal não preparado, continuará dificultando qualquer tentativa de gestão transparente da proteção social possível neste país.”

Para sanar tais problemas, o ideal seria realizar campanhas para dar a real dimensão do que é a Previdência Social e qual a importância para a proteção social, não somente do trabalhador, como também de seus familiares. E quanto a descrença a instituição, é preciso que haja mudanças da própria estrutura, levando um serviço de qualidade ao cidadão, para que este seja incluído no campo da segurança social de maneira bem-sucedida. Transformações que poderiam ser efetivadas segundo SIDONE (2019, p. 61):

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).

CONCLUSÃO

A Previdência Social é hoje a principal política pública que faz a conexão econômica entre o trabalho produtivo (remunerado) e o trabalho reprodutivo (não remunerado ligado à reprodução social), dando uma compensação pelo sobretrabalho feminino acumulado ao longo da vida ativa da mulher.

A EC nº 103 de 12 de novembro de 2019, de um modo geral, como foi exposto, uniformiza os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e o Regime Próprio de Previdência Social, a extinção da aposentadoria por tempo de contribuição, estabelece a idade mínima para mulheres de 62 anos, reduz o valor médio do benefício, proíbe acúmulo de benefícios, como pensões e aposentadoria, as quais as mulheres são as principais beneficiadas, promovendo o endurecimento das regras de acesso e à vista disso os trabalhadores rurais, professores e as mulheres, serão os mais prejudicados.

A abordagem desta pesquisa não se trata em defender o diferencial de idades como bastião da implementação da igualdade de gênero na sociedade, mas sim de analisar as alterações feitas pela Reforma da Previdência e pensar em políticas públicas a partir de dados da nossa realidade, para a inclusão progressiva de mulheres no mercado de trabalho e consequentemente no recebimento dos benefícios previdenciários.

As iniciativas governamentais brasileiras, nesse campo, são bastante incipientes e dificilmente podem fazer frente aos desafios do envelhecimento populacional.

O ideal é criar novas estratégias e formas de articulação entre a vida familiar e a vida pública, visando romper com a tradicional divisão sexual do trabalho; uma vez que as mulheres, especificamente as negras e pobres, das cidades e da zona rural, são os segmentos mais vulneráveis e excluídos da população, justificando a

promoção de políticas mais focadas.

Portanto, políticas públicas voltadas para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, uma igualdade salarial e para uma melhor distribuição dos afazeres domésticos, como por exemplo, 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.

A função de um Estado democrático é justamente elaborar políticas que reconheçam as desigualdades econômicas e políticas entre homens e mulheres. É legítimo atuar pensando em uma lógica de políticas públicas de “gênero” que considere o impacto diferenciado para homens e mulheres, e que também reconheça a legitimidade a ações específicas voltadas para o fortalecimento das mulheres que, enquanto grupo social diferenciado, estão em condições subordinadas na sociedade

A Reforma da Previdência não é a solução para o país, ela resolve um problema interno fiscal, de finanças, de contabilidade e de receita. Ela não resolve o problema de geração de emprego, de renda, de desigualdade social e, principalmente, de divisão sexual de trabalho. A Emenda a Constituição 103/2019 acabou com o único mecanismo compensatório para as mulheres, sem ter solucionado as desigualdades no mundo do trabalho.

Existem atualmente mais mulheres protegidas pela Previdência Social do que homens. Porém, os valores dos benefícios pagos a elas são, em média, inferiores aos valores pagos a eles. Em dezembro de 2015, o valor médio dos benefícios ativos no Regime Geral de Previdência Social foi de R\$ 1.101,13. A média dos benefícios pagos aos homens foi de R\$ 1.260,41 e às mulheres de R\$ 954,78. Ou seja, uma diferença de 32%. O discurso do deficit da previdência retira os benefícios existentes das mulheres, além disso, exige que elas cumpram mais 7 anos de contribuição.

Por fim, é necessário que haja um enfoque nas políticas públicas com recorte de gênero, permitindo contemplar as demandas específicas para as mulheres, na busca da equidade de gênero na sociedade brasileira e, conseqüentemente, causar um enorme impacto na capacidade contributiva previdenciária de milhões de trabalhadoras brasileiras.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Aline Diniz; ANSILIERO, Graziela; PAIVA, Luis Henrique; SIDONE, Otávio José Guerci; COSTANZI, Rogério Nagamine. A questão de gênero na idade para a aposentadoria no Brasil: elementos para o debate. IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília, 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Brasília, DF: Senado Federal, 2020.

CARBONE, Célia Opice. Seguridade Social no Brasil: ficção ou realidade?. São Paulo: Atlas, 1994.

CONCEIÇÃO, Lúcio Oliveira da. A desnecessidade da PEC paralela para inclusão de Estados e Municípios na nova previdência, segundo o STF. 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/77253/a-desnecessidade-da-pec-paralela-para-inclusao-de-estados-e-municipios-na-nova-previdencia-segundo-o-stf>> Acesso em: 31. Ago. 2020.

KERTZMAN, Ivan. Entendendo a Reforma da Previdência. 1ª edição. Editora Juspodivm . Salvador, 2020.

LAZZARI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; MACHADO DA ROCHA, Daniel; KRAVCHYCHYN, Gisele. Comentários à Reforma da Previdência. Forense. Rio de Janeiro, 2019.

LAZZARI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. Manual de Direito Previdenciário 23ª edição. Forense. Rio de Janeiro, 2020.

MORAES, Rayanne. A Reforma da Previdência e o impacto na vida das mulheres. 2019. Disponível em: <https://direitoemdiscussao.jusbrasil.com.br/artigos/683225345/a-reforma-da-previdencia-e-o-impacto-na-vida-das-mulheres> Acesso em: 27. Mar. 2020.

PEREZ, Gabriela do Canto. Um olhar feminista sobre trabalho e a Reforma da Previdência. 2019. Disponível em: <https://previdenciarista.com/blog/olhar-feminista-sobre-trabalho-e-a-reforma-da-previdencia/> Acesso em: 25. Mar. 2020.

Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres – SNPM. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres> Acesso em: 31. Ago. 2020.

RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

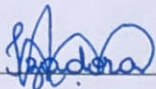
Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Izadora Moraes Assumpção
do Curso de Direito, matrícula 2016.1.0001.0631-0,
telefone: (62) 999175790 e-mail izadaram53@gmail.com, na
qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos
Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a
disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado
Os Impactos da Reforma da Previdência na vida das
mulheres.

gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme
permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato
especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND);
Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou
impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de
graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 25 de novembro de 2020.

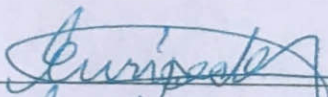
Assinatura do(s) autor(es):



Nome completo do autor:

Izadora Moraes Assumpção

Assinatura do professor-orientador:



Nome completo do professor-orientador:

Euripedes Balsanillo
de Freitas e Abreu