

Previdência social: avaliando a igualdade nas regras previdenciárias para homens e mulheres

Luana Junqueira Dias Myrrha¹, Fernanda Fonseca Felix² |

Resumo

O trabalho discute se a igualdade nas regras de concessão dos benefícios previdenciários para homens e mulheres é uma reforma adequada para o Brasil, diante das desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho e na divisão dos afazeres domésticos. O estudo estima, utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2014), as diferenças no tempo total de trabalho entre homens e mulheres, considerando variáveis socioeconômicas e demográficas. Os resultados evidenciam que, embora as mulheres tenham carga horária remunerada cerca de 15% menor que a dos homens, elas dedicam 128% a mais de tempo aos afazeres domésticos. Consequentemente, elas trabalham em média 358 horas por ano a mais que eles e em 30 anos trabalham o equivalente a 34,3 anos. E as diferenças no tempo total de trabalho são ainda maiores quando se considera as características socioeconômicas e demográficas.

Palavras-chave: previdência social; desigualdade de gênero; mercado de trabalho; trabalho produtivo; afazeres domésticos.

Data de submissão: 03/02/2020

Data de aprovação: 24/11/2020

¹ Professora Adjunta III no Departamento de Demografia e Ciências Atuariais e membro permanente do Programa de Pós-Graduação em Demografia na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). E-mail: luanamyrtha@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0001-6767-6775>

² Mestra em Demografia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) (2017). Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) (2008). E-mail: fernanda_ajulia@hotmail.com. <https://orcid.org/0009-0009-5469-5032>

Social security: assessing equality in social security rules for men and women

Luana Junqueira Dias Myrrha, Fernanda Fonseca Felix |

Summary

The paper discusses whether equality in the rules for granting social security benefits for men and women is an adequate reform for Brazil, given the gender inequalities present in the labor market and in the division of domestic tasks. The study estimates, using data from the National Survey by Household Sample (2014), the differences in working time between men and women, considering socioeconomic variables and demographic variables. The results show that, although women have paid work hours about 15% less than men, they spend 128% more time on household chores. Consequently, they work an average of 358 hours a year more than they do and in 30 years work the equivalent of 34.3 years. Considering the socioeconomic and demographic characteristics, the differences in total working time are even greater.

Keywords: Social Security; Gender inequality; Job market; Productive work; Domestic tasks.

1. Introdução

A previdência é um sistema que tem como objetivo assegurar uma renda ao trabalhador (e à sua família) quando na ausência dos rendimentos advindos da atividade laboral. No Brasil, a Previdência Social está prevista dentro da Seguridade Social, que se caracteriza como “*um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social*” (BRASIL, 1988). Além disso, tem caráter contributivo e compulsório, ou seja, somente tem direito ao benefício aqueles que realizam um número mínimo de contribuições estabelecido em lei e todos os trabalhadores formais são obrigatoriamente vinculados ao sistema. Em 2019, o governo federal aprovou a reforma para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS, sob a justificativa de que o sistema está deficitário, pois as contribuições não têm sido suficientes para arcar com os benefícios (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2019).

Nos fóruns de discussões sobre a temática, a existência do déficit é questionada. De acordo com o DIEESE/ANFIP (2017), a interpretação dos resultados previdenciários depende da forma como se contabiliza a receita. Para o RGPS, que assegura os trabalhadores da iniciativa privada e os servidores públicos municipais não vinculados a um RPPS, o financiamento deve ser considerado dentro da Seguridade Social, conforme prevê o artigo 195 da CF-88. Portanto, o seu financiamento deve ser assumido por toda a sociedade, de forma direta e indireta, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e de determinadas contribuições sociais (BRASIL, 1988). Nesse sentido, do ponto de vista constitucional, a previdência deve ser considerada como uma política pública contributiva, em que parte da sua receita deve ser proveniente de contribuições patronais e dos trabalhadores, mas não a sua totalidade.

O RGPS apresenta como sistema de financiamento o de repartição simples, que prevê a colaboração entre gerações: as contribuições dos trabalhadores ativos são utilizadas para financiar os benefícios dos inativos (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2015). Nesse regime, a solidariedade não ocorre apenas de forma intergeracional, mas também está presente de forma intrageracional (entre ocupações, setor rural/urbano, sexos, etc) (RÊGO et al, 2018). Por exemplo, desde a criação das aposentadorias rurais já era previsto que as contribuições advindas do trabalho rural não seriam suficientes para arcar com os benefícios, seria necessário a solidariedade da receita das contribuições urbanas. O mesmo acontece para homens e mulheres, desde 1988 já se previa a solidariedade entre os gêneros como uma compensação a dupla jornada das mulheres.

Na Constituição Federal de 1988 algumas reivindicações feministas se tornaram direitos constitucionais. O artigo 201º registra a diferença nas regras de concessão da aposentadoria para as mulheres em relação aos homens para os trabalhadores urbanos, os rurais e professores. A Carta Magna representa o grande marco na conquista dos direitos das mulheres, pois a previdência social é uma das poucas políticas públicas no Brasil que incorpora a perspectiva de gênero na concessão de benefícios, com o intuito de minimizar as desigualdades vivenciadas ao longo da vida laboral.

As reformas previdenciárias que já ocorreram no Brasil, como por exemplo a de Fernando Henrique Cardoso (FHC) em 1998 e a de Lula em 2003, tiveram como principal justificativa o déficit previdenciário e equilíbrio financeiro e atuarial do sistema (GONTIJO, 2012). O mesmo argumento foi utilizado na reforma previdenciária inicialmente proposta pelo governo Temer e consolidada no governo de Bolsonaro. Contudo, as reformas de FHC

e Lula mantiveram a diferença nas regras de concessão da aposentadoria para as mulheres em relação aos homens. Por outro lado, a recente reforma aprovada no governo Bolsonaro reduziu a diferença na idade para aposentadoria entre homens e mulheres de 5 anos para 3 anos. A proposta inicial de Temer era unificar as formas de aposentaria, combinando tempo de contribuição com idade mínima, ou seja, para se aposentar seria necessário comprovar no mínimo 25 anos de contribuição e ter alcançado a idade mínima de aposentadoria o e para se aposentar integralmente, o tempo necessário seria de 40 anos de contribuição e ter alcançado a idade mínima. Inicialmente a reforma de Temer propôs a adoção de uma idade mínima igual entre os sexos, mas a redação final estabelecia a idade 62 anos para as mulheres e 65 para os homens. A reforma de Bolsonaro manteve essa proposta de Temer para a idade mínima e estabeleceu como tempo mínimo de contribuição 15 anos para as mulheres e 20 para os homens. Contudo, nesta situação o aposentado tem que ter alcançado a idade mínima e somente tem direito a 60% da média dos salários de contribuição. Para alcançar 100% dessa média, mulheres deverão trabalhar por 35 anos e homens por 40 anos. Para ambos os governos e para os defensores da reforma, como Tafner e Giambiagi (2010), essas mudanças paramétricas são necessárias para minimizar o suposto déficit da previdência.

De acordo com o Anuário Estatístico da Previdência Social, em 2015, as mulheres são a maioria nas aposentadorias concedidas por idade (60%), que exige a idade de 60 anos e tempo mínimo de 15 anos de contribuição. Enquanto os homens têm a maior proporção nas aposentadorias concedidas por tempo de contribuição (65%), nas quais devem ser comprovados 35 anos de contribuição e independe da idade. Esta informação evidencia que a maior parte das mulheres que se aposentam não conseguem completar os requisitos para aposentadoria por tempo de contribuição e acabam se aposentando pela idade. Isso ocorre porque a vida laboral delas geralmente é mais instável, devido as demandas familiares e a menor empregabilidade no mercado de trabalho (BELTRÃO, 2002). Nesse contexto, para Marri (2009) e Melo (2016), a proposta de aumentar o tempo mínimo de contribuição e a idade de aposentadoria é penosa para as mulheres, pois a comprovação de 15 anos de contribuição já era difícil para muitas. A aposentadoria integral provavelmente será pouco frequente entre elas, pois exigirá 40 anos de contribuição. Essa proposta tende a aumentar as desigualdades de gênero no Brasil, reduzindo de forma significativa a quantidade de mulheres elegíveis ao benefício, bem como o valor da renda previdenciária (MARRI, 2009).

Portanto, diante do atual cenário brasileiro, o presente trabalho discute, com base na literatura, se a igualdade nas regras previdenciárias para os homens e mulheres é, de fato, uma reforma adequada para a realidade brasileira. Para subsidiar a discussão, são estimadas as principais diferenças no tempo total de trabalho entre homens e mulheres, considerando variáveis socioeconômicas (escolaridade, trabalho formal e informal e renda), e variáveis demográficas (raça, faixa etária e arranjo familiar). O tempo total de trabalho corresponde à soma do tempo dedicado ao trabalho remunerado e o tempo dedicado aos afazeres domésticos. Este artigo está organizado em mais quatro seções, além desta introdução. A próxima seção apresenta uma breve revisão sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e no ambiente doméstico. A terceira seção detalha a fonte de dados e descreve a metodologia adotada para estimar as diferenças no tempo total de trabalho entre homens e mulheres. Em seguida, são apresentados os resultados obtidos e, por fim, as considerações finais do estudo.

2. As desigualdades entre homens e mulheres na vida laboral e nas demandas domésticas

A histórica desigualdade de gênero no mercado de trabalho está presente em diversos países do mundo. De acordo com o relatório das Diferenças de Gênero, divulgado pelo Fórum Econômico Mundial em 2014, os países com índices de maior igualdade entre os sexos são os países nórdicos da Europa: Islândia, Finlândia, Noruega, Suécia e Dinamarca. Na outra ponta, os países com maiores desigualdades são aqueles que vivenciam o enfrentamento de algum tipo de conflito, como o norte da África e o Oriente Médio.

Os direitos hoje garantidos por lei às mulheres são mérito dos movimentos feministas sociais que ocorreram em diversos países do mundo. Os movimentos feministas que defendiam a equidade de direitos entre homens e mulheres tiveram início na Revolução Francesa, quando as operárias lutaram para garantir as mesmas condições de trabalho que os homens e a participação da mulher na sociedade de forma equivalente para ambos. No Brasil, o rompimento das desigualdades se iniciou com o direito ao voto das mulheres em 1945 e ganhou força após a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), em 1985. O CNDM foi planejado para institucionalizar as demandas dos movimentos feministas no Brasil, os quais seguiram pautas dos fóruns internacionais sobre políticas direcionadas à promoção de igualdade e oportunidade para as mulheres (GONÇALVES & ABREU, 2018).

Em novembro de 1985, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) lançou a Campanha Mulher e Constituinte, que percorreu o país ouvindo as mulheres brasileiras e os movimentos sociais. Em 1987, foi gerado o documento “A Carta das Mulheres” aos constituintes, destinada aos parlamentares, que apresentou as reivindicações sobre a igualdade dos direitos e deveres entre os sexos e pontuou vários aspectos de igualdade e proteção não só das mulheres, mas também das classes sociais, raças e etnias menos favorecidas, nas mais diversas áreas como educação, cultura, saúde, violência, família e trabalho. Parte significativa dessas solicitações foi inserida na Constituição de 1988, o que garantiu legalmente alguns direitos às mulheres como: proteção à maternidade com licença de 120 dias, criação da licença paternidade, direito a creche para os filhos e 5 anos a menos para concessão de aposentadorias. Portanto, pode se considerar que essa ampliação de direitos é uma conquista das mulheres incorporada a luta dos trabalhadores por um sistema previdenciário pautado na solidariedade inter e intrageracional.

De acordo com Beltrão (2002), os direitos previdenciários femininos não devem ser interpretados como uma compensação apenas à sobrecarga da dupla jornada, mas é também uma resposta à trajetória laboral mais precária vivenciada pelas mulheres em relação aos homens. Historicamente elas foram influenciadas pela sociedade, pela família, pela escola, a ocuparem trabalhos considerados femininos e, por isso, se encaixavam em trabalhos que exigiam um menor grau de instrução e ofereciam salários mais baixos. Ao longo das décadas, com a queda fecundidade, o aumento da escolaridade e as mudanças nos arranjos familiares, as mulheres passaram a diversificar as suas ocupações, porém ainda se mantém mais frequente nos postos ligados à prestação de serviços, como o trabalho doméstico, serviço social, saúde e alimentação (WAJNMAN, 2006; MARRI, 2009). Elas são frequentes também no setor informal, sem remuneração fixa ou com salários menores, que não garante proteção à mulher quanto às leis trabalhistas e o direito a aposentadoria (WAJNMAN, 2006). Essa realidade explica, em parte, a menor renda das mulheres em relação aos homens ao longo da vida laboral, bem como sua maior instabilidade no mercado formal. Outro fato que explica a diferença salarial em todos os países do mundo é a discriminação de gênero no mercado de trabalho, pois, mesmo quando ocupam cargos semelhantes, as

mulheres recebem remuneração menor que os homens e quanto maior a escolaridade e melhor o cargo, maior é a diferença (ONU, 2015). Segundo estudo divulgado pela Organização para Cooperação do Desenvolvimento Econômico (OCDE), em 2013 as mulheres brasileiras ocupadas com ensino superior recebiam um salário em média 38% menor que os homens com o mesmo nível de instrução.

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho e na economia brasileira ocorreu em um contexto difícil, na medida em que serviços públicos para cuidado dos filhos se mantiveram escassos ao longo do tempo e a distribuição das tarefas relacionadas ao cuidado da família e do domicílio ainda é mal distribuída. Os afazeres domésticos gerados por toda a família continuam sendo tarefas associadas às mulheres, sobrecarregando-as e limitando-as quanto às oportunidades de trabalho.

A carta maior prevê que o Estado tem dever de garantir políticas de assistência gratuita aos filhos, por exemplo, deveria oferecer creches e pré-escolas para crianças de 0 a 6 anos de idade, no âmbito da educação infantil. E no amparo ao idoso, a Constituição prevê a corresponsabilidade entre a família, a sociedade e o Estado para garantir a dignidade ao bem-estar deles. O Plano Nacional de Educação relata que em 2013 apenas 27,9% de crianças frequentavam creches e pré-escolas e a falta de vagas públicas correspondia a um déficit de 2,5 milhões de vagas. Com relação aos idosos, as políticas governamentais direcionadas ao amparo ao idoso ocorre pela transferência de renda, por meio da assistência e previdência social, mas recai sobre a família, principalmente a mulher, a responsabilidade pelos cuidados diários (CORREA et al, 2016; CAMARANO; KANSO, 2010).

Consequentemente, as mulheres assumem parte da responsabilidade do Estado e transfere à sociedade uma quantia significativa do seu tempo de trabalho, ao se dedicarem aos cuidados da família. Vários autores relatam que o trabalho dedicado aos afazeres domésticos e cuidados é fundamental para o bem-estar da sociedade e deveria ser reconhecido pelo Estado, a sociedade e o mercado, mas passa despercebido e acaba se tornando invisível. (BRUSCHINI, 2007; MELO, 2009; JESUS, 2018). O trabalho doméstico não remunerado representa 10% a 39% do PIB dos países (ONU, 2017). No Brasil, em 2006 e 2013 representou cerca de 10% do PIB (MELO et al 2007; JESUS, 2018). Portanto, é importante considerar o trabalho doméstico não como uma inatividade econômica, mas um trabalho não remunerado dedicado a sociedade (BRUSCHINI, 2006).

O efeito da distribuição desigual entre os sexos e a não valorização do trabalho doméstico ainda é muito presente na sociedade brasileira, o que leva às mulheres a enfrentem uma situação de sobrecarga no número total de horas que trabalham em relação aos homens (JESUS, 2018). Para tentar conciliar os dois tipos de trabalhos, elas reduzem sua carga de trabalho fora de casa, ou até mesmo abrem mão do trabalho fora de casa. Portanto, a demanda familiar contribui para a precarização do trabalho extra doméstico feminino, principalmente das mulheres casadas e com filhos, as quais apresentam uma maior participação nas atividades não formalizadas e de baixa remuneração, devido à necessidade de rendimentos adicionais para a família. Segundo Oliveira (2001), as mulheres casadas e com filhos preferem as formas de trabalhos por conta própria na medida em que conseguem compatibilizar seus papéis produtivos e reprodutivos. As ausências no mercado de trabalho também comprometem as contribuições das mulheres ao sistema previdenciário, e por isso elas recebem valores de aposentadorias menores que os homens (MARRI, 2009). E quando alcança a velhice, as mulheres brasileiras, que são maioria entre os idosos devido a sua maior sobrevivência, acabam por depender mais dos outros entes da família e do próprio benefício previdenciário, situação que as coloca mais vulneráveis à pobreza (MARRI, 2009).

Outro fator preocupante para estabilidade da vida laboral da mulher é o processo de envelhecimento populacional e o aumento da longevidade, pois além de aumentar os gastos previdenciários e com a saúde, aumentará a demanda de cuidado com os idosos. E a família, especialmente a mulher será a responsável por esse cuidado (CAMARANO; KANSO, 2010). A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2001 reconheceu o papel da mulher no cuidado não remunerado com crianças e idosos da família e defende a importância de condições de igualdade de trabalho entre homens e mulheres. Deste modo, Pasinato e Kornis (2001) concordam que medidas de igualdade entre os gêneros na previdência social devem levar em “*consideração o impacto das interrupções nas carreiras das mulheres em função da maternidade e do cuidado das crianças e idosos.*” Neste entendimento, Lavinas et al (2005, p. 18) argumentam que é necessário refletir sobre reformas previdenciárias que agreguem uma maior proteção social a elas, capazes de proporcionar “uma melhoria para o bem-estar das mulheres, com a promoção de sua autonomia e a redução dos diferenciais de sexo”. Contudo a recente reforma previdenciária não demonstrou essa preocupação.

Ao contrário, seus defensores, como é o caso dos autores Giambiagi e Tafner (2010), argumentam que a igualdade na idade de aposentadoria entre homens e mulheres seria uma reforma adequada para o Brasil. Os autores evidenciam que, em vários países, essa igualdade já acontece e consideram que no contexto brasileiro, em que há o aumento da expectativa de também após a idade de se aposentar, principalmente para as mulheres, essa reforma seria positiva para o equilíbrio previdenciário. Contudo, diferente do Brasil, os países que adotam o critério idênticos de aposentadorias para homens e mulheres têm políticas muito fortes de equidade de gênero. Os países com maior igualdade de gênero vivenciam menores diferenças entre salários e as licenças para o cuidado dos filhos são mais extensas e compartilhadas entre os pais (HAKKERT, 2014). No Brasil, apesar da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda recebem menores salários, ocupam cargos menos qualificados, a licença a paternidade é pequena e ainda dedicam grande parte do seu tempo aos cuidados da família e do domicílio.

Os argumentos que respaldam a proposta de igualdade de gênero na concessão de benefícios previdenciários são coerentes para a lógica das previdências privadas, em que o financiamento é exclusivamente realizado pelas contribuições. Nesses termos, de fato seria necessária a extensão do tempo de contribuição das mulheres, para fazer jus ao benefício até a sua morte. Essa visão desconsidera o caráter de política social da previdência, as outras fontes de financiamento e sua característica de solidariedade entre grupos. A responsabilidade social depositada nas mulheres, quanto aos cuidados dedicados no meio familiar (crianças e idosos) e os afazeres domésticos são injustamente não reconhecidos pela sociedade e o Estado, e a concessão de benefício previdenciário com redução de 5 anos é o único momento em que esse trabalho tem o mínimo de reconhecimento.

A igualdade de gênero nas regras para a aposentaria obviamente representa uma contenção de gastos e contribuirá para a redução do suposto déficit previdenciário no Brasil. Contudo, pode agravar ainda mais as desigualdades vivenciadas pelas mulheres, principalmente na velhice. Nesse sentido, o presente estudo analisa os diferenciais no tempo total de trabalho entre homens e mulheres, sob a hipótese de que o trabalho realizado pelas mulheres ao longo de sua vida laboral justifica a concessão de aposentadoria 5 anos antes em relação aos homens. A seguir são apresentados os dados utilizados e a metodologia adotada.

3. Dados e métodos

As pesquisas de uso do tempo são úteis para mensurar o tempo dispendido nas diversas atividades do cotidiano das pessoas, como afazeres domésticos, trajeto casa-trabalho-casa, lazer, estudo, cuidados com a saúde, etc (FLEMING; SPELLERBERG, 1999; HARVEY; TAYLOR, 2000; ILAHI, 2000). Na América Latina e Caribe, 18 países possuem alguma medida de uso do tempo (CEPAL, 2016). No Brasil há uma escassez de pesquisas com essa metodologia, mesmo com a crescente demanda de avaliações sobre o uso do tempo nas atividades do dia a dia. Esse tipo de pesquisa ajuda a elucidar, por exemplo, quais são as principais diferenças entre homens e mulheres no uso do seu tempo fora do trabalho remunerado, esclarecendo melhor a dupla jornada de ambos os sexos.

Desde o ano de 2001, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, realizada pelo Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia (IBGE) é a única pesquisa com abrangência nacional que investiga qual o número de horas dedicadas aos afazeres domésticos, sem detalhamentos do tempo dedicado a cada uma das atividades. São apenas duas perguntas: “Cuidava dos afazeres domésticos na semana de referência?”; “Número de horas que dedicava normalmente por semana aos afazeres domésticos?”. A PNAD considera como atividades relacionadas aos afazeres domésticos as tarefas: arrumar ou limpar toda ou parte da moradia; cozinhar ou preparar alimentos, passar roupa, lavar roupa ou louça, utilizando, ou não, aparelhos eletrodomésticos para executar estas tarefas para si ou para outro(s) morador(es); orientar ou dirigir trabalhadores domésticos na execução das tarefas domésticas; cuidar de filhos ou menores moradores; limpar o quintal ou terreno que circunda a residência.

A PNAD é uma pesquisa amostral dos domicílios brasileiros, cuja finalidade é produzir informações quanto às características socioeconômicas e demográficas da população, com uma gama de perguntas sobre o trabalho remunerado. Atualmente, as informações coletadas representam o Brasil, os Estados, vinte Regiões Metropolitanas e suas capitais³ e a Região Integrada de Desenvolvimento da Grande Teresina e suas capitais. Até 2014 a pesquisa era realizada anualmente e a partir de 2015 passou a ser contínua, cuja periodicidade pode ser mensal, trimestral ou anual, dependendo da característica do indicador a ser medido⁴. Para este trabalho, foram utilizados os dados da PNAD anual de 2014, pois a partir de 2015 a pesquisa mudou sua metodologia e periodicidade, o que gerou algumas inseguranças sobre o tratamento dos dados.

Neste estudo foram utilizadas as variáveis que mensuram o tempo dedicado aos afazeres domésticos e o número de horas destinadas ao trabalho remunerado, por semana. E também foram utilizadas as variáveis escolaridade, trabalho formal e informal, renda, raça/cor, faixa etária e arranjo familiar.

A partir da soma do tempo dedicado aos afazeres domésticos e do tempo dispendido no trabalho remunerado, foi possível estimar o tempo médio gasto pelas mulheres e pelos homens no trabalho total. Para tanto, selecionou-se pessoas com 10 anos ou mais de idade, que estavam trabalhando na semana de referência e que cuidavam dos afazeres domésticos. Para alcançar as medidas necessárias para a análise, seguiu-se os seguintes passos:

³ Manaus, Belém, Macapá, São Luís, Fortaleza, Natal, João Pessoa, Recife, Maceió, Aracaju, Salvador, Belo Horizonte, Vitória, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba, Florianópolis, Porto Alegre, Vale do Rio Cuiabá, e Goiânia.

⁴ Mensal, para um conjunto restrito de indicadores relacionados à força de trabalho e somente para o nível geográfico de Brasil; trimestral, para indicadores relacionados à força de trabalho; anual, para os demais temas permanentes da pesquisa e indicadores complementares relacionados à força de trabalho; e variável, para outros temas ou tópicos dos temas permanentes a serem pesquisados com maior periodicidade ou ocasionalmente (IBGE, 2018).

I. Estimou-se a carga horária semanal média destinada ao trabalho remunerado para cada sexo:

$$\text{EQ. 1: } \bar{b} = \frac{\sum b}{n}$$

Em que:

$\bar{b}$ = Média da carga horária semanal no trabalho remunerado

$\sum b$ = Somatório de toda carga horária semanal da amostra de indivíduos, por sexo

n = nº total de indivíduos, por sexo.

II. Estimou-se a média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos para cada sexo:

$$\text{EQ. 2: } \bar{a} = \frac{\sum a}{n}$$

Em que:

$\bar{a}$ = Média das horas dedicadas aos afazeres domésticos

$\sum a$ = Somatório de todas as horas dedicadas aos afazeres domésticos da amostra de indivíduos, por sexo

n = nº total de indivíduos, por sexo.

III. Estimou-se a carga horária total semanal trabalhada, somando o tempo gasto com o trabalho remunerado ao tempo dedicado aos afazeres domésticos, para cada sexo, de forma que $b^t = b + a$.

IV. Transformou-se a carga horária semanal total, estimada em horas semanais, em anos, multiplicando-se o primeiro resultado por 48 (4 semanas ao mês, 12 meses ao ano).

V. Subtraiu-se do tempo médio total de trabalho das mulheres o tempo médio total dos homens, para estimar os diferenciais entre os sexos.

VI. Estimou-se o tempo total de horas trabalhadas até a aposentadoria multiplicando o tempo de trabalho de um ano pelo total de anos exigidos pela aposentadoria: 30 anos para mulheres e 35 anos para homens, além de calcular o tempo em horas trabalhadas para ambos os sexos por 25 anos (tempo mínimo de contribuição) e 40 anos (tempo de contribuição para aposentadoria integral), caso a reforma de Temer entrasse em vigor. Assumindo o tempo de trabalho masculino como o padrão, estimou-se quantos anos as mulheres teriam a mais de tempo de trabalho, se contabilizados o trabalho remunerado e trabalhos dedicados aos afazeres domésticos.

VII. Por último, foram realizadas as etapas de I a V para cada categoria das variáveis analisadas (escolaridade, trabalho formal e informal, renda, raça/cor, faixa etária e arranjo familiar).

4. As diferenças no tempo total de trabalho entre homens e mulheres

Como o objeto de análise deste estudo é o tempo total de trabalho das pessoas que exerceram dupla jornada, foi necessário restringir a população ao seguinte grupo: pessoas com 10 anos ou mais de idade, que estavam trabalhando na semana de referência e que cuidavam dos afazeres domésticos. Após a seleção dos casos, a amostra expandida passou a contar com 64.165.193 indivíduos.

A Tabela 1 apresenta a carga horária semanal média dedicada ao trabalho remunerado; os homens têm maior carga horária média semanal, 41 horas de dedicação, ao passo que as mulheres possuem uma média de 35 horas semanais. Esse resultado é coerente com o fato das mulheres procurarem empregos com carga horária reduzida para tentar conciliar com os afazeres domésticos e o cuidado da família (WAJNMAN, 2006).

Por outro lado, o tempo médio gasto pelas mulheres com os afazeres domésticos é mais que o dobro do tempo médio dedicado pelos homens, ou seja, enquanto os homens se dedicavam, em média, apenas 10,54 horas semanais, as mulheres gastaram 24 horas semanais com esse trabalho. Portanto, o tempo médio total de trabalho das mulheres corresponde a 59 horas semanais e dos homens a 51,54 horas semanais, ou seja, as mulheres trabalham 7,46h semanais a mais que homens.

Tabela 1. Média geral de horas semanais no trabalho remunerado e nos afazeres domésticos na semana de referência, por sexo, Brasil, 2014.

Atividade	Média de horas semanais		Desvio padrão		Coeficiente de variação	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Trabalho remunerado	41	35	12,28	13,92	29,95%	39,77%
Afazeres domésticos	10,54	24	8,53	16,02	80,93%	66,75%
Total	51,54	59				

Fonte dos dados básicos: PNAD 2014, IBGE.

A Tabela 1 também apresenta resultados quanto ao desvio padrão e o coeficiente de variação, que são importantes medidas de dispersão e indicam a regularidade dos dados. Os coeficientes de variação foram próximos ou superiores a 30%, o que indica que o tempo de trabalho remunerado e os afazeres domésticos são heterogêneos, com alta dispersão em torno da média. Os coeficientes de variação dos afazeres domésticos foram os mais elevados, 80,93% para os homens e 66% para as mulheres. Este resultado se deve à dificuldade de quantificar o uso do tempo com afazeres domésticos com apenas uma variável, o que reforça a necessidade de pesquisa de uso do tempo, capaz de aferir com maior detalhamento e precisão o tempo destinado às atividades de cuidado do domicílio e da família.

A Tabela 2 evidencia a carga horária de homens e mulheres por semana, ano, 30 anos e 35 anos, supondo que o tempo de trabalho total fosse constante ao longo da vida. Em um ano, o tempo médio de trabalho das mulheres foi de 2.832 horas e o dos homens foi de 2.474 horas, ou seja, as mulheres trabalharam 358 horas a mais por ano do que os homens. Em outras palavras, se considerarmos uma jornada de trabalho diária de 12 horas, os resultados evidenciam que em média elas trabalharam 30 dias (um mês) a mais por ano do que os homens, e numa jornada de trabalho de 8 horas diária, as elas trabalharam 45 dias a mais por ano do que os homens. Portanto, assumindo o tempo total de trabalho masculino como o padrão, o tempo dos homens por 30 anos seria equivalente a 34,34 anos de trabalho para as mulheres (74.218 horas de trabalho para os homens em contraposição a 84.960 horas de trabalho para as mulheres). Se considerássemos 35 anos de trabalho dos homens, o tempo de trabalho das mulheres seria 40 anos (86.587 horas de trabalho para os homens e 99.120 horas de trabalho para as mulheres). No primeiro exemplo as mulheres trabalham 4,4 anos a mais, e no segundo 5 anos a mais que os homens. Outra observação importante é que as mulheres trabalham, em média, 84.960 horas em 30 anos, e os homens 86.587 horas em 35 anos. Portanto, em 30 anos as mulheres teriam quase as mesmas horas trabalhadas que os homens em 35 anos, uma vez que a diferença do tempo não corresponde nem mesmo a um ano de trabalho dos homens.

Tabela 2. Média de horas trabalhadas em uma semana, em um ano e em 35 e 30 anos, para homens e mulheres, respectivamente, considerando trabalho remunerado e afazeres domésticos, Brasil, 2024.

Tipo de trabalho	Homens				Mulheres			
	Semana	Ano	30 anos	35 anos	Semana	Ano	30 anos	35 anos
Remunerado	41	1.968	59.040	68.880	35	1.680	50.400	58.800
Doméstico	10,54	506	15.178	17.707	24	1.152	34.560	40.320
Total	51,54	2.474	74.218	86.587	59	2.832	84.960	99.120

Fonte dos dados básicos: PNAD 2014, IBGE.

A Tabela 3 mostra a média de horas trabalhadas considerando a proposta de reforma do governo Temer para o tempo mínimo de contribuição. De acordo com os resultados, em 25 anos as mulheres teriam 70.800 horas de trabalho, e os homens 61.848 horas trabalhadas. O tempo das mulheres corresponde a 28, 61 anos de trabalho do tempo do homem, ou seja, as mulheres em 25 anos trabalhariam 3,61 anos a mais que os homens.

E se considerarmos a aposentadoria integral de 40 anos de tempo de contribuição para homens e mulheres, as mulheres teriam 113.280 horas de trabalho e os homens teriam 98.957 horas trabalhadas. Com a igualdade do tempo, as mulheres trabalhariam 5,78 anos a mais que os homens, ou seja, elas teriam o tempo equivalente a 45,8 anos do tempo de trabalho dos homens. Dessa forma, a aposentadoria integral para as mulheres seria uma realidade muito difícil de ser alcançada e também penosa, pois a sua vida laboral é mais intensa no que se refere ao tempo de trabalho.

Tabela 3. Média de horas trabalhadas em uma semana, em um ano, 25 e 40 anos, para homens e mulheres, respectivamente, considerando trabalho remunerado e afazeres domésticos, Brasil, 2014.

Tipo de trabalho	Homens				Mulheres			
	Semana	Ano	25 anos	40 anos	Semana	Ano	25 anos	40 anos
Remunerado	41	1.968	49.200	78.720	35	1.680	42.000	67.200
Doméstico	10,54	506	12.648	20.237	24	1.152	28.800	46.080
Total	51,54	2.474	61.848	98.957	59	2.832	70.800	113.280

Fonte dos dados básicos: PNAD 2014, IBGE.

Cabe ressaltar que, de acordo com o estudo de Jesus (2018), o qual compara a o tempo dedicado aos afazeres domésticos mensurado pela PNAD com pesquisas de uso do tempo de outros países, essa informação é subestimada e em maior proporção para as mulheres. Por exemplo, no ano de 2013, o tempo dedicado aos afazeres domésticos mensurado pela PNAD para mulheres com 25 anos de idade deveria ser 30% maior. Portanto, as diferenças no tempo total de trabalho entre mulheres e homens estimadas neste trabalho devem ser ainda maiores. Nesse sentido, os resultados reforçam a coerência da redução de 5 anos concedida às mulheres para o acesso a aposentadoria como compensação ao seu tempo de trabalho dedicado à sociedade. Compensar a dupla jornada feminina no momento da velhice, quando a capacidade laboral é bastante reduzida, parece justa no contexto brasileiro, embora essa compensação não seja suficiente para restituir as diferenças salariais vivenciadas por elas ao longo de toda a vida laboral, as quais também refletem no valor de aposentadoria.

Os resultados consideram a média geral da quantidade do tempo gasto no trabalho remunerado e nas atividades domésticas de forma agregada – evidenciando apenas uma parte dos problemas enfrentados pelas mulheres quanto à questão de gênero. A heterogeneidade da população brasileira também precisa ser considerada. Por esse motivo, este trabalho se propôs analisar também as diferenças do tempo trabalhado entre homens e mulheres, considerando as características demográficas e socioeconômicas de ambos.

Como as regras previdenciárias são válidas para todos os trabalhadores, independe de suas características, optou-se por analisar os extremos de cada variável, com o intuito de evidenciar a magnitude das diferenças de gênero. Cabe destacar que independente das características, mesmo quando são idênticas para homens e mulheres, elas vivenciaram o tempo de trabalho total superior ao deles. A Tabela 4 apresenta as características dos homens com o menor tempo médio de trabalho total e as características das mulheres com o maior tempo médio de trabalho total. Verifica-se que as diferenças são significativas e todas superam a diferença na média geral de 358 horas trabalhadas a mais pelas mulheres por ano.

As mulheres com escolaridade entre 4 a 7 anos de estudo são as que mais trabalham entre elas, ao passo que os homens com mais de 15 anos de estudo são aqueles com menor carga horária de trabalho total. A diferença entre esses dois extremos foi próxima de 400 horas a mais de trabalho por ano para elas. Ao comparar homens na informalidade com mulheres no trabalho formal, a diferença foi de 505,92 horas trabalhadas anualmente a mais por elas. Uma explicação para esse resultado é o fato de que mulheres no mercado formal precisam cumprir uma carga horária mais rígida e elevada no trabalho remunerado, mas ao mesmo tempo continuam responsáveis pelos afazeres domésticos. Como as mulheres brancas são mais frequentes nos empregos formais, elas são as que vivenciam maior tempo total de trabalho total se comparada as mulheres não brancas. Outro resultado que tem influência da carga horária mais rígida no trabalho remunerado é a maior quantidade de horas trabalhadas por mulheres entre 40 e 49 anos. A maioria das mulheres entre 40 e 49 anos já vivenciaram as demandas dos filhos menores e todas já passaram pelas idades em que se obtém maior qualificação, por isso, estão vivenciando o auge da carreira e geralmente empregadas em trabalhos formais. Por outro lado, os homens mais velhos, entre 60 e 69 anos, são aqueles com menor carga horária de trabalho anual, como consequência da aposentadoria.

Com relação aos rendimentos, ao comparar as mulheres com renda de 1 até 2 salários mínimos com homens com $\frac{1}{4}$ salário mínimo e homens com mais de 5 salários mínimos (os quais trabalham por 49,96 horas semanais, valor não apresentado na tabela), a diferença é de 636 horas e 376,32 horas trabalhadas a mais para as mulheres em relação aos homens, respectivamente. Ou seja, se considerarmos os homens de menor e maior rendimento e comparar com as mulheres que recebem entre 1 e 2 salários mínimos, a diferença no tempo médio de trabalho para as mulheres é superior à média nacional. Os arranjos familiares também influenciam no tempo de trabalho total, mulheres com filhos menores de 14 anos são as mais sobrecarregadas, por outro lado, os homens com filhos menores e maiores de 14 anos apresentaram a menor carga horária semanal. A diferença entre esses dois perfis ultrapassa 500 horas anuais de sobrecarga de trabalho para elas. Esses resultados evidenciam que as disparidades entre os gêneros são ainda maiores quando se considera as diferenças socioeconômicas e demográficas da população brasileira.

Tabela 4. Comparação entre as categorias com os menores tempos de trabalho dos homens com os maiores tempos de trabalho das mulheres, por variáveis.

Variáveis	Menor tempo de trabalho para os homens		Menor tempo de trabalho para as mulheres		Diferença entre o tempo da mulher e o tempo do homem	
	Perfil	Tempo total	Perfil	Tempo total	Semanal	Anual
Escolaridade	15 anos ou +	49,40	4 a 7 anos	57,72	8,32	399,36
Tipo de trabalho	Trabalho informal	48,67	Trabalho formal	59,21	10,54	505,92
Faixa de rendimento	Até $\frac{1}{4}$ SM	44,55	De 1 até 2 SM	57,80	13,25	636,00
Raça*	Pardo/Preto	51,35	Branca	59,12	7,77	372,96
Faixa etária	60 a 69 anos	49,33	40 a 49 anos	58,17	8,84	424,32
Arranjo familiar	Casal com filhos menores de 14 e de 14 anos ou mais	48,96	Casal com todos os filhos menores de 14 anos	59,40	10,44	501,12

* a categoria de raça outras que é a junção das raças indígenas e amarelas possuem o menor tempo de trabalho para os homens e maior tempo de trabalho para as mulheres, mas a representatividade na população brasileira é menor que 1%

Fonte dos dados básicos: PNAD 2014, IBGE.

Outro exercício realizado foi a comparação entre dois perfis com diferentes características: 1 - homem branco, casado com filhos menores de 14 anos e de 14 anos ou mais, com mais de 15 anos de estudos, com renda de mais de 5 salários mínimos, no trabalho formal, entre 50 e 59 anos; 2 - mulher branca, casada com todos os filhos menores de 14 anos, com 4 a 7 anos de estudos, com renda de 1 até 2 salários mínimos, no trabalho formal, entre 40 e 49 anos. De acordo com a Tabela 5, os homens possuíram 53,64 horas semanais de trabalho (trabalho remunerado e afazeres domésticos) e as mulheres possuíram 61,72 horas semanais de trabalho, ou seja, um tempo de trabalho de 8,08 horas semanais a mais para as mulheres em relação aos homens, uma diferença que representa 388 horas anuais, maior que a média geral que foi de 358 horas semanais. Se considerássemos o tempo de trabalho total anual dos homens, como padrão, o tempo de trabalho dos homens por 30 anos equivale, em média, a 35 anos de trabalho para as mulheres. E ao considerar o tempo de trabalho anual dos homens por 35 anos, para as mulheres esse mesmo tempo equivale a 40 anos de trabalho.

Tabela 5. Comparação entre o tempo de trabalho total, pelo perfil de homem com melhores condições, e o perfil de mulher com maior tempo.

Perfil Homem: Branco, casado com filhos maiores e menores de 14 anos, 15 anos ou + de estudos, trabalho formal, 5 SM, 50 a 59 anos.					Perfil Homem: Branco, casado com filhos maiores e menores de 14 anos, 15 anos ou + de estudos, trabalho formal, 5 SM, 50 a 59 anos.				
Tempo total semanal	Tempo total anual	30 anos	35 anos	40 anos	Tempo total semanal	Tempo total anual	30 anos	35 anos	40 anos
53,64	2574,72	77.242	90.115	102.989	61,72	2962,56	88.877	103.690	118.502

Fonte dos dados básicos: PNAD 2014, IBGE.

Pela proposta de Temer, para obter um benefício integral seria exigido 40 anos de trabalho para ambos os sexos. Os resultados evidenciam que esse tempo representa 46 anos, em média, de trabalho para as mulheres em contraposição aos 40 anos para os homens. Compreende-se, assim, que as diferenças entre os sexos são ainda mais severas quanto comparadas por diferentes perfis da população.

5. Considerações finais

O processo de envelhecimento populacional e a elevação da expectativa de vida depois dos 60 anos representam um desafio para o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema previdenciário brasileiro. Contudo, o debate sobre a sustentabilidade do sistema não pode desconsiderar a sua característica de política social e de solidariedade inter e intrageracional.

O debate deve esclarecer a diferença entre um sistema público e privado de previdência e os resultados previdenciários precisam considerar as diversas fontes de financiamento da Seguridade Social.

As mulheres brasileiras ainda vivenciam significativas desigualdades no mercado de trabalho e na divisão do tempo dedicado aos afazeres domésticos. Salários menores, empregos mais precários e a dupla jornada são fatores que justificam as diferenças nas regras de aposentadoria mais amenas para elas, compensando a condição social na qual a maioria está inserida. Os resultados deste estudo evidenciaram que o tempo total de trabalho das mulheres é consideravelmente maior que o dos homens. Elas trabalham cerca 30 dias (um mês) a mais por ano (considerando uma jornada de trabalho diária de 12 horas), o que representa 358 horas anuais a mais, 34,34 anos em 30 anos, 39,7 anos em 35 anos e 45,8 anos em 40 anos de trabalho dos homens.

Quando se considera a heterogeneidade da população brasileira, segundo as características socioeconômicas e demográficas, as disparidades entre homens e mulheres são ainda maiores. Por exemplo, na comparação de diferentes tipos de arranjos familiares, as mulheres com filhos menores de 14 anos chegam a trabalhar 501,12 horas anuais a mais que os homens com filhos menores e maiores de 14 anos. Já na comparação quanto à formalidade do trabalho, revelou-se que as mulheres com trabalho formal alcançam uma diferença de 505,92 horas anuais de trabalho a mais em relação aos homens que possuíam trabalhos informais. Na análise de dois diferentes perfis, um homem com menor tempo de trabalho total e que possuía características socioeconômicas menos vulneráveis e uma mulher que possuía maior tempo de trabalho total e com características socioeconômicas mais vulneráveis, os resultados mostraram diferenças maiores que a média geral, com 388 horas anuais a mais para as mulheres.

Cabe ressaltar que as diferenças estimadas neste estudo provavelmente estão subenumeradas, pois a mensuração do tempo dedicado aos afazeres pela PNAD apresenta limitações (JESUS, 2018). Nesse sentido, é esperado que o tempo total de trabalho para ambos os sexos seja mais elevado, mas em maior proporção para as mulheres, o que amplia a diferença entre os gêneros.

Diante disso, a redução para 3 anos na diferença da idade para a concessão de benefícios entre homens e mulheres é inadequada e insuficiente para compensar a dupla jornada feminina e os diferenciais salariais no mercado de trabalho experimentados ainda hoje. E as propostas da reforma previdenciária, que visam à igualdade de gênero para concessão das aposentadorias, aumentaria ainda mais as desigualdades no tempo trabalhado entre homens e mulheres. Portanto, os resultados confirmam a hipótese de que apenas a dupla jornada já justifica a regra diferenciada para as mulheres. Ou seja, a diferença de 5 anos concedida na idade e no tempo de contribuição para as mulheres antes da reforma de Bolsonaro era suficiente para compensar a dupla jornada, mas insuficiente para compensar a trajetória laboral mais precária vivenciada por elas. Nesse sentido, as atuais regras previdenciárias já são incapazes de minimizar as distorções do mercado de trabalho e agravam as desigualdades de gênero, penalizando ainda mais as mulheres.

Reformas previdenciárias devem ser feitas com cautela e considerando que previdência social também é uma política pública. Infelizmente, a recente reforma que ocorreu no ano de 2019 desconsiderou o papel fundamental das mulheres na sociedade brasileira e a necessidade de uma velhice digna para elas. Ignorar a sua dificuldade de contribuição por períodos mais extensos, devido as diversidades de absorção do mercado de trabalho e a sua instabilidade no emprego formal, e ignorar sua dupla jornada, que amplia o tempo trabalho ao longo da vida, não é coerente com a proposta de uma política social. Como ainda estamos distantes de uma sociedade com maior equidade de gênero, a solidariedade

entre homens e mulheres na previdência é algo que deve ser mantido, principalmente no contexto de envelhecimento populacional e aumento de longevidade, que elevam as demandas de trabalho doméstico para as mulheres. Além disso, elas já são as mais frequentes entre os idosos, momento em que mais necessitam de serviços de saúde e transferência de renda via previdência ou assistência social. Portanto, antes de aprovar reformas como essas, que podem ampliar a quantidade de idosos sem aposentadoria ou com baixas remunerações e alargar a pobreza, é necessário fomentar políticas que diminuam a desigualdade no mercado de trabalho, para uma maior equidade de atuação e remuneração entre as mulheres e os homens. Também é preciso criar mecanismos para minimizar o tempo de trabalho e a responsabilidade delas no cuidado da família e do lar. Portanto, este estudo conclui que aproximação das regras previdenciárias para homens e mulheres não é coerente para a nossa realidade e tende a agravar as desigualdades de gênero da sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

BELTRÃO, K.I.; NOVELINO, M.S; OLIVEIRA, F.E.B.; MEDICI, A.C. Mulher e previdência social: o Brasil e o Mundo. Ipea, 2002. (Texto para discussão, 867).

BRASIL, Constituição Federal (1988). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso: 13 Fev. 2019

BRUSCHINI, C. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? *Revista Brasileira de Estudos de População*, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 331-353, jul./dez. 2006.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Grupo de Pesquisas Socialização de Gênero e Raça. Fundação Carlo Chagas. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CAMARANO, A. A. e KANSO, S. Como as famílias brasileiras estão lidando com idosos que demandam cuidados e quais as perspectivas futuras? A visão mostrada pelas PNADS. Cuidados de longa duração para a população idosa: um novo risco social a ser assumido? Rio de Janeiro: Ipea, 2010. p. 39-66.

CEPAL. Classification of Time-Use Activities for Latin America and the Caribbean. 2016.

CORRÊA, C. S.; QUEIROZ, B. Q.; DIMITRI, F. Relação entre tamanho e estrutura da rede de apoio e o tempo individual dedicado à atenção ao idoso na cidade de São Paulo, 2000. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, Rio de Janeiro, v.33, n.1, p.75-97, jan./abr. 2016.

DIEESE/ ANFIP. *Previdência: reformar para excluir? Contribuição técnica ao debate sobre a reforma da previdência social brasileira* - Brasília; 2017. 48p. Disponível em: http://plataformapoliticasocial.com.br/wp-content/uploads/2017/02/Previdencia_Doc_Sintese.pdf

DUTRA, M. M.; FÍGOLI, G. B. Implantação do Sistema Universal de Previdência Social no Brasil: uma análise de custos. Estudos sobre Previdência Social no Brasil: diagnóstico e propostas de reforma. *Demografia em Debate*, Belo Horizonte, v.1, p. 87-105, 2008.

FLEMING, R.; SPELLERBERG, A. Using time use data: a history of time use surveys and uses of time use data. [S.l.]: *Statistics* New Zealand, 1999.

GIAMBIAGI, F.; TAFNER P. *Demografia: a ameaça invisível – o dilema previdenciário que o Brasil se recusa a encarar*. Cap. 3 “Outra Vez” p. 11-22. Cap. 10 “A Escandinávia é aqui: a sobrevivência dos que se aposentam” p. 96-102. Cap. 11 “O mundo é das mulheres” p. 105 -114. Elsevier Editora, 2010.

GONÇALVES, R.; ABREU, S.. Do plano nacional de políticas para as mulheres ao “machistério” 1 de Temer. *Revista de Políticas Públicas*, São Luiz. V.22, n.2, p773-797. 2018

GONTIJO, J. G.L. Relação Executivo-Legislativo e Processos de Retração de Provisões Sociais: as reformas da previdência de 1998 e 2003 no Brasil. *Revista Política Hoje*. Recife, Vol. 21, n. 1, 2012

HAKKERT, R. Population policies in low-fertility contexts: elements to consider in policy dialogue with governments. UNFPA, 2014.

HARVEY, A. .; TAYLOR, M. E. Time use. In: GROSH, M.; GLEWWE, P. (Org.). *Designing Household Survey Questionnaires for Developing Countries: Lessons from Fifteen Years of LSMS Experience*. Washington: World Bank, 2000.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD/IBGE. Rio de Janeiro, RJ: O instituto, 2014.

ILAH, N. The intra-household allocation of time and tasks: what have we learned from the empirical literature. . [S.l.: s.n.], 2000.

JESUS, J. C. de. *Trabalho doméstico não remunerado no Brasil: uma análise de produção, consumo e transferência*. 120 f. Tese (Doutorado em Demografia) - Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional. Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

LAVINAS, L.; DAIN, S. Proteção social e justiça redistributiva: como promover a igualdade de gênero. Rio de Janeiro: UFRJ, 2005. Disponível em: http://www.ie.ufrj.br/aparte/pdfs/versao_final_texto_lena_e_sulamis.pdf?PHPSESSID=539375efc5acf4b47ec4b92462e0c145 . Acesso em: 14 jul. 2009.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. Campinas Sp:

Cadernos Pagu, 2006. 25 p.

MARRI, I.G. *Reforma da Previdência Social: simulações e impactos sobre os diferenciais de gênero*, 2009. 155 f. Tese (Doutorado em Demografia) - Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional. Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

MARRI, I.G.; WAJNMAN, S.; ANDRADE, M.V. Reforma da Previdência Social: simulações e impactos sobre os diferenciais de sexo. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, Vol. 28, 2011, p. 37-56.

MELO, F. Os impactos das mudanças demográficas na Seguridade Social e o ajuste fiscal. Plataforma Política Social. Artigo 30. 28, Jun. 2016. Disponível em: <http://plataformapoliticassocial.com.br/artigo-30-os-impactos-das-mudancas-demograficas-na-seguridade-social-e-o-ajuste-fiscal/>

MELO, H. P.; CONSIDERA, C. M.; SABBATO, A. D. Os afazeres domésticos contam. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 16, n. 3, p. 435-454, dez. 2007.

MELO, H. P. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? *Revista Economia contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 135-158, jan./abr. 2009.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Anuário estatístico da Previdência Social 2015. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Fórum de debates sobre políticas de emprego, trabalho e renda e de Previdência Social. Brasília, DF, maio 2016. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2012/11/ForumRelatorioFinal-1.pdf>

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Resultado do regime geral de previdência social – RGPS 2016. Brasília, DF, Janeiro 2017. Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/01/Resultado-do-RGPS-2016-12-urbano-rural_web-VF-1.pdf

OLIVEIRA, M. C. Demografia da exclusão social. Cap 5 “Gênero, Trabalho e Exclusão Social” p. 77-104. Cap. 6 Salariado, precariedade, exclusão? Trabalho e relações sociais de sexo-gênero. *Uma perspectiva internacional* p. 105-117. Editora Unicamp, 2001.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONUBR. Trabalho doméstico não remunerado representa até 39% do PIB dos países, diz ONU Mulheres. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/trabalho-domestico-nao-remunerado-representa-ate-39-do-pib-dos-paises-diz-onu-mulheres/>.

PASINATO, M. T. M.; KORNIS, G. E. M. A inserção dos cuidados de longa duração para idosos no âmbito dos sistemas de Seguridade Social: experiência internacional. Cuidados de longa duração para a população idosa: um

novo risco social a ser assumido? Rio de Janeiro: *Ipea*, 2010. p. 93-122.

PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, PNE. Observatório do PNE. Disponível em: <http://www.observatoriodopne.org.br/videos/502>

RÊGO, J. S.; PAULA, R. Z. A. de; BRITO, A. S. O debate previdenciário Contemporâneo: “perspectiva conservadora” versus “perspectiva das demandas por seguridade social”. *Revista de Políticas Públicas, São Luiz*. V.22, n.2, p773-797. 2018

WEF - World Economic Forum. The Global Gender Gap Index (GGGI) 2014. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf

WAJNMAN, S. Mulheres na sociedade e no mercado de trabalho brasileiro: avanços e entraves. In: PORTO, M. (Org.). *Olhares femininos, mulheres brasileiras*, v. 04, pp. 77-108. Rio de Janeiro: X Brasil, 2006.

LICENÇA DE USO

Direitos autorais das pessoas autoras, 2025. Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição-CompartilhaIgual 4.0 Internacional (CCBY 4.0). Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que lhe atribuam devido crédito pela criação original. Texto da licença: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

