



REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL E GÊNERO: POR UM MODELO EQUITATIVO DE APOSENTADORIA POR IDADE

GENERAL SOCIAL SECURITY REGIME AND GENDER: FOR AN EQUITABLE AGE-BASED RETIREMENT MODEL

ANA BEATRIZ BUENO DE JESUS

Professora substituta de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Mestranda em Direito do Trabalho e Previdenciário (PPGD/UERJ; bolsista CAPES). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela CBEPJUR. Especialista em Direito Previdenciário pela Faculdade Legale. Graduada em Direito pela UFRJ.

RESUMO:

O presente artigo objetiva perquirir o seguinte problema: as diferenças de tempo de contribuição e de idade mínima entre homens e mulheres para a concessão da aposentadoria por idade no Brasil são equitativas? Para tanto, adota-se o método de pesquisa exploratório, de cunho bibliográfico e documental, bem como o método comparativo. Parte-se da hipótese de que não há equidade, tendo em vista o papel compensativo exercido pela Previdência Social brasileira. Desse modo, estuda-se o modelo previdenciário de aposentadoria por idade adotado nos Estados Unidos; Argentina; França; Reino Unido e Itália. Tais países foram selecionados por apresentarem propostas relevantes para reduzir as iniquidades de gênero. Assim, busca-se apontar diretrizes iniciais para adoção de um modelo que seja, de fato, equitativo, em relação às diferenças de gênero, para a concessão do benefício de aposentadoria por idade. Como resultado da pesquisa realizada, são apresentadas duas diferentes possibilidades de reforma, a primeira estrutural e a segunda paramétrica.

Palavras-chave: Aposentadoria por idade; Equidade; Previdência Social; Gênero; Reforma.

ABSTRACT:

This article aims to investigate the following problem: are the differences in contribution time and minimum age between men and women for the granting of old-age retirement in Brazil equitable? To this end, the research method adopted is exploratory, bibliographical and documental, as well as the comparative method. The hypothesis is that there is no equity, in view of the compensatory role played by Brazilian Social Security. Thus, we study the social security model of old-age retirement adopted in the United States, Argentina, France, the United Kingdom and Italy. These countries were selected because they present relevant proposals to reduce gender inequalities. Thus, we seek to point out initial guidelines for the adoption of a model that is, in fact, equitable, with respect to gender differences, for the concession of the old-age retirement benefit. As a result of this



research, two different reform possibilities are presented, the first structural and the second parametric.

Keywords: Old-age retirement; Equity; Social Security; Gender; Reform.

1 INTRODUÇÃO

Cinderela, Cinderela, noite e dia Cinderela
Faz a sopa, lava a louça, passa a roupa, pobre moça
Lave a casa, espante os móveis, mas como mandam nela
Não param só um momento, mais parece um cata-vento
E ainda brigam, mais depressa, Cinderela
(DISNEY, 1946)

Como pode-se perceber pela leitura da música, a mulher tem tido seu papel socialmente relacionado, ao longo dos anos, aos cuidados da casa e da família. Trata-se de um trabalho não remunerado, extremamente, invisibilizado.

Nesse contexto, apesar de ter havido avanços com a evolução social, tendo ocorrido, dentre outros fatores, uma maior participação da mulher no mercado de trabalho, elas ainda são maioria quando se observa o trabalho reprodutivo não remunerado; os trabalhadores informais e os autônomos (Cf. IBGE, 2019c).

Muitas vezes, inclusive, ocorre a cumulação do trabalho remunerado com o não remunerado, gerando cansaço físico e mental. Como exposto na música da Disney (1946), as mulheres “não param um só momento”.

As iniquidades de gênero são, portanto, inúmeras. Desse modo, já “passou da hora” do Brasil repensar sobre o papel que a Previdência Social – nesse artigo, observada no âmbito do Regime Geral – tem exercido para minorar tais desigualdades.

Assim, este estudo, fazendo uso do método de pesquisa exploratório, bibliográfico, documental e comparativo, busca perquirir o seguinte problema: as diferenças de tempo de contribuição e de idade mínima entre homens e mulheres para a concessão da aposentadoria por idade no Brasil são equitativas? Parte-se da hipótese de que não há equidade na distinção etária, tendo em vista que as mulheres possuem uma expectativa



de vida superior à dos homens. Já a diferença de tempo de contribuição é justificável, considerando as desigualdades sociais a que as mulheres estão sujeitas, mas também precisa ser repensada.

Nessa toada, divide-se esse artigo em quatro diferentes tópicos. O primeiro aborda a tendência compensativa da Previdência Social brasileira quanto às iniquidades de gênero,

Já o segundo e terceiro tópico, apresentam, para fins comparativos, as medidas tomadas por dois países no continente americano - Argentina e EUA, bem como por três países do continente Europeu - França, Reino Unido e Alemanha, para reduzir as iniquidades de gênero.

Por fim, o quarto tópico apresenta diretrizes basilares para um possível modelo brasileiro equitativo quanto às diferenças de gênero, tendo em vista o benefício da aposentadoria por idade.

O objetivo desse artigo não é esgotar a temática, mas trazer sugestões para um novo rumo que pode ser tomado pela Previdência Social brasileira.

2 AS INIQUIDADES DE GÊNERO E O PAPEL COMPENSATIVO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA

Debruçando-se sobre os riscos sociais existentes na sociedade contemporânea, a ISSA (2019b), como já observado, apresentou os dez maiores desafios da Previdência Social, dentre os quais iremos destacar o primeiro maior do continente americano (ISSA, 2019a): o envelhecimento da população¹ (tradução livre do inglês) (ISSA, 2019b, p. 23). Afinal, no contexto brasileiro, por exemplo, conforme os dados estatísticos do IBGE (2019a, p. 6), há uma “tendência de queda da proporção de pessoas abaixo de 30 anos de idade”. A título exemplificativo, no ano de 2012 “essa estimativa era de 47,7%,”

¹ Na mesma perspectiva, ressalta Adriana Bramante Landethin (2011, p. 15) que “a velhice ou idade avançada, encontra-se entre os grandes riscos sociais que a seguridade social está apta a cobrir”.



passando para 42,3% em 2019”. Somado a isso, há um crescimento na quantidade de cidadãos com “65 anos ou mais de idade”, uma vez que, por exemplo, em 2019 representavam “10,8% da população, frente a estimativa de 8,8% em 2012”².

Desse modo, como uma das formas de trazer proteção para os trabalhadores idosos, proporcionando, portanto, dignidade e bem-estar, faz-se uso do benefício previdenciário da aposentadoria por idade, o qual as mulheres poderão gozar aos 62 anos, com quinze anos de contribuição, enquanto os homens, aos 65 anos, com 20 anos de contribuição (artigo 19, da EC n. 103/2019). Essa diferença conforme o gênero se baseia nas desigualdades vivenciadas pelas mulheres no contexto social brasileiro, como: os menores salários³; a predominância feminina na realização de afazeres domésticos e no trabalho de cuidado⁴, o que tende a resultar em uma dupla jornada; e a dificuldade para o ingresso no mercado de trabalho⁵. Em síntese, “as mulheres estão desocupadas em maior proporção, têm menores rendimentos e estão mais sujeitas à informalidade do que os homens”⁶ (IBGE, 2019c, p. 31).

Contudo, ocorre uma verdadeira “confusão”. Afinal, qual é a proteção existente no fato da mulher se aposentar aos 62 anos, se sua expectativa de vida, atualmente, passa dos 80 anos?⁷ Expectativa essa superior à dos homens, uma vez que ela vive, em média, sete anos a mais. Nota-se que a diretriz previdenciária brasileira é, meramente, compensativa⁸ quanto às iniquidades de gênero decorrentes das estruturas sociais⁹.

Nessa perspectiva, é preciso destacar que a Previdência Social deve ser protetiva e não compensativa. Somado a isso, a compensação existente na aposentadoria por

² O que é preocupante para o financiamento por repartição simples, adotado no Brasil.

³ Conforme o IBGE (2019c, p. 27), em 2018, por exemplo, “os homens ganhavam, em média, 27,1% mais que as mulheres”.

⁴ Em 2019, por exemplo, a “taxa de realização” de afazeres domésticos pelas mulheres era de “92,1%”, enquanto a dos homens de “78,5%”. Quanto ao trabalho de “cuidado de pessoas”, as mulheres possuíam uma “taxa de realização” de “36,8%”, enquanto os homens de “25,9%” (IBGE, 2019b, p. 1).

⁵ Enquanto “64,3%” dos homens estavam ocupados em 2018, somente 45,5% das mulheres possuíam ocupação” (IBGE, 2019c, p. 31)

⁶ Nesse sentido, Marcelo Tavares ressalta (2020, p. 239) que “o Brasil ainda está longe de alcançar a igualdade fática de gênero”.

⁷ Em 2019, as mulheres possuíam uma expectativa de vida de 80,1 anos e os homens de “73,1” anos. (IBGE 2019, p. 8).

⁸ E onerosa.

⁹ Que devem ser distinguidas das desigualdades de gênero provenientes da natureza.



idade, na prática, faz sentido, tão somente, para mulheres ativas no mercado de trabalho. Nesse ponto, cabe indagar: como ficam as mulheres que se dedicam, tão somente, ao trabalho reprodutivo não remunerado e as trabalhadoras por conta própria? Afinal, nesses casos, há uma tendência pela ausência de contribuição, por, dentre outros motivos, haver a predominância social da “miopia individual” (Cf. IBRAHIM, 2011). Quanto aos trabalhadores por conta própria, por exemplo, a taxa de cobertura previdenciária em 2017 foi de, apenas, 31,1% (IPEA, 2019, p. 28). Logo, a proteção universal feminina sequer é alcançada.

Com isso, a Previdência Social falha em relação ao princípio da universalidade de atendimento e de cobertura (artigo 194, I, da CRFB/88), por duas razões: em primeiro lugar, o benefício da aposentadoria por idade, como exposto, não atende todas as mulheres. Em segundo lugar, a cobertura é ineficiente, uma que não se vai na causa dos problemas das diferenças sociais de gênero no Brasil, sendo, meramente, compensativo. Somado a isso, desvirtua-se o próprio cerne protetivo da Previdência Social, voltado para a “perda de capacidade de gerar renda” (BELTRÃO et al, 2012, p. 2), uma vez que a mulher, aposentada por idade, tende a ainda estar apta para o trabalho.

Em conjunto a isso, é válido ressaltar que os gastos previdenciários “vem crescendo a um ritmo claramente insustentável a médio e longo prazo” (INFORME DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2019, p. 3). Em 2016, por exemplo, no âmbito do Regime Geral de Previdência Social, a receita foi de 358,1 bilhões e a despesa de 507,9 bilhões de reais (IPEA, 2019, p. 41). O aumento da expectativa de vida ao lado do jubramento etário diferenciado feminino só tende a piorar esse cenário.

É importante mencionar, ainda, que as desigualdades sociais vivenciadas pela mulher não são singulares do contexto brasileiro. Afinal, “a taxa mundial de participação feminina no mercado de trabalho” está “26,5 pontos percentuais abaixo” da masculina (traduções livres do espanhol) (OIT, 2018, p. 6).

Esse cenário desigual pode ser vislumbrado nos países em desenvolvimento – o índice participação do homem no mercado de trabalho é de 81,1% e a das mulheres de 69,3%, emergentes – taxa de participação masculina: 76,1% e feminina: 45,6% e nos



países desenvolvidos – enquanto o índice de participação masculina é de 68,0%, a feminina é de 52,4% (OIT, 2018, p. 6). Somado a isso, a OIT destaca que a taxa de desocupação feminina é de 6%, “superando a masculina em torno de 0,8 pontos percentuais” (traduções livres do espanhol) (OIT, 2018, p. 8).

Ainda, assim como no Brasil, globalmente, a informalidade atinge mais as mulheres. Em 2018, por exemplo, as mulheres empregadas totalizavam “apenas 1,7% do emprego feminino total”, o que majora para 4% ao se analisar a realidade masculina (traduções livres do espanhol), além do maior encargo feminino com os trabalhos familiares (OIT, 2018, p. 10).

Logo, a redução das iniquidades¹⁰ de gênero, em conjunto com um adequado funcionamento da Previdência Social, é um desafio para todos os países observado nesse artigo. Dessa forma, para a formação de diretrizes iniciais para um novo modelo de aposentadoria por idade brasileiro, tratar-se-á, sinteticamente, a respeito de algumas estratégias voltadas para a redução dessas iniquidades na Argentina; EUA; França; Reino Unido; e Alemanha, bem como seus resultados.

3 A APOSENTADORIA POR IDADE NO CONTINENTE AMERICANO

Como uma forma de combater tais iniquidades e trazer proteção para o idoso, na Argentina, foi promulgada em 2016, a Lei n. 27.260, a qual garante aos idosos com 65 anos ou mais uma “Pensión Universal para el Adulto Mayor” – em tradução livre para o português: pensão universal para o idoso, desde que: (i) não receba outro benefício proveniente da Seguridad Social ou o benefício contra o desemprego; (ii) resida no país, “com residência legal mínima de dez anos anteriores à data do pedido do benefício, ou ser cidadão estrangeiro, com residência legal mínima credenciada no país de 20 anos,

¹⁰ Nesse artigo, entende-se a equidade no sentido aristotélico, ou seja, como uma “espécie de justiça aplicada”, voltada para as “relações concretas e materiais do mundo da vida”. Assim, ela faz uso da proporcionalidade para buscar um maior equilíbrio entre os cidadãos (CUNHA, 2016, pp. 194-195).



dos quais 10 devem ser imediatamente anteriores à data de aplicação do benefício” (traduções livres do espanhol) (Cf. artigo 13, da Lei n. 27.260/2016).

Em relação à aposentadoria por idade, a Lei n. 24.241 de 1993, a qual dispõe sobre o “Sistema Integrado de Aposentadoria e Pensão” (tradução livre do espanhol) destaca três hipóteses. A primeira é a “jubilación por edad avanzada” – em tradução livre para o português: aposentadoria por idade avançada, para trabalhadores com 70 anos de idade que, dentre outros requisitos, contem com dez anos de contribuição (artigo 74, da Lei n. 24.241/1993).

A segunda possibilidade é a aposentadoria ordinária concedida aos 65 anos, no caso dos homens e aos 60 anos para as mulheres, paga em conformidade com o “saldo da conta de capitalização individual” (tradução livre do espanhol) (artigo 91, da Lei n. 24.241 de 1993). Por fim, a terceira alternativa é a “prestación básica universal” – em tradução livre para o português: prestação básica universal, concedida para mulheres aos 60 anos e para os homens aos 65 anos, desde que contem com 30 anos de contribuição (artigo 19, da Lei n. 24.241 de 1993).

Ainda, com a finalidade de reduzir a desigualdade de gênero em relação ao tempo de contribuição, em 2021 foi publicado o Decreto n. 475. Tal Decreto reconheceu “que os trabalhos produtivos e reprodutivos representam um conjunto de ações igualmente necessárias ao desenvolvimento da vida cotidiana e à manutenção das sociedades, mas não gozam do mesmo reconhecimento” (traduções livres do espanhol).

Com isso, modificou o artigo 22, da Lei n. 24.241 de 1993, possibilitando que contabilize como tempo de contribuição da mulher, para fins de percepção da “prestación básica universal”: (i) um ano “para cada criança que nascer viva” – o que majora para dois anos, por cada criança adotada, bem como se soma mais um ano se a criança “nascida viva” ou adotada for portadora de deficiência; (ii) a mulher que tenha sido beneficiária do bolsa-família por, no mínimo, 12 meses (contínuos ou não) terá mais dois anos adicionais por cada criança “nascida viva” ou adotada (traduções livres do espanhol) (Decreto n. 475/2021).



Como consequência, espera-se que cerca de 155 mil mulheres conquistem a aposentadoria só em 2021 (EFSUR, 2021). Percebe-se que essa modificação, instaurada na Argentina, representa um importante avanço ao ir na origem dos problemas de iniquidade de gênero - e não na consequência, como tem sido feito no Brasil.

Os EUA, por sua vez, adotam como critério etário para aposentadoria por idade, para ambos os sexos a idade de “66 anos (aumentando gradualmente para atingir 67 anos em 2027) com, no mínimo, 40 trimestres de contribuição” (traduções livres do inglês) (SSA; ISSA, 2019, p. 262). Iguale-se, portanto, tanto o tempo de contribuição quanto a idade.

Contudo, quanto ao tempo de contribuição, assim como a Argentina, possui uma proposta para auxiliar as mulheres que somente realizaram trabalhos não remunerados, como o serviço doméstico e o de cuidado, bem como aquelas que não possuem tempo de contribuição suficiente. Nesses casos, é possível ter acesso aos benefícios previdenciários por meio do trabalho do cônjuge, uma vez que ele tenha contribuições suficientes (SSA, 2021, p. 14). Tal possibilidade foi implementada em 1939 e, como consequência, entre 1950 e 1971, majorou em 20 vezes a quantidade de mulheres alcançando a aposentadoria por idade (SSA, 1972, p. 6).

Desse modo, é perceptível interessantes propostas para um modelo equitativo de aposentadoria por idade brasileiro. Assim, tendo sido feita essa primeira análise, passa-se no tópico seguinte para um estudo de alguns países do continente europeu, quais sejam: França, Reino Unido e Alemanha.

4 A APOSENTADORIA POR IDADE NO CONTINENTE EUROPEU

A França possui a aposentadoria por idade igual, para homens e mulheres, aos 62 anos, com, no mínimo, 172 trimestres de contribuição (para os nascidos a partir de 1973) (SSA; ISSA, 2018, p. 121). Para reduzir as iniquidades de gênero adota três estratégias. A primeira é a “majoration pour maternité” – em tradução livre para o português:



majoração pela maternidade, o qual concede um aumento de quatro trimestres de tempo de contribuição “por cada filho nascido” ou adotado, exclusivamente para a mãe. Ao lado dessa majoração pela maternidade, existe, desde 2010 a “majoration pour éducation” - em tradução livre para o português: majoração para a educação, a qual também concede um aumento de quatro trimestres de tempo de contribuição, que podem ser divididos, livremente, entre os pais (SECURITE SOCIALE L’ASSURANCE RETRAITE, 2014, p. 2).

A segunda estratégia consiste na contagem do tempo de licença parental como tempo de contribuição, o qual pode variar de um a seis anos, dependendo da quantidade de crianças nascidas ao mesmo tempo e de possíveis renovações (REPÚBLIQUE FRANÇAISE, 2020). Não é à toa que Marcelo Tavares (2020, p. 247) pontuou que uma mudança na aposentadoria por idade deve caminhar ao lado de um “aumento da proteção social do salário-maternidade”.

Por fim, a terceira possibilidade francesa é o “Assurance vieillesse des parents au foyer” (AVPF) – em tradução livre para o português: seguro de velhice para os pais que ficam em casa, gratuito e concedido quando satisfeitos determinados requisitos, que serão analisados nessa pesquisa (REPÚBLIQUE FRANÇAISE, 2021).

Como resultado, o modelo francês, em 2018, reduziu para 7 meses a diferença de idade existente entre os homens e as mulheres no momento em que conquistam os requisitos para a aposentadoria por idade. Em média, as mulheres alcançam o tempo de contribuição necessário aos 62 anos e 5 meses e os homens aos 61 anos e 10 meses. Tal desigualdade era de um ano e meio para “as gerações nascidas na primeira metade 1930, e de 10 meses entre os nascidos durante os anos 1940” (tradução livre do francês) (DREES, 2020, p. 11).

Já o Reino Unido possui aposentadoria por idade aos 66 anos, com 35 anos de contribuição, independentemente do sexo. Tal idade sofrerá um aumento gradual até alcançar os 68 anos em abril de 2046 (GOV.UK., 2021b). Nesse modelo é possível contar tempo de contribuição por cuidar de crianças menores de doze anos. Esse benefício pode ser concedido, inclusive, para os avós, que se enquadrem nos requisitos requeridos



(GOV.UK, 2020)¹¹. Como resultado, estima-se que em 2025, cerca de 80% das mulheres tenham o tempo de contribuição necessário ao alcançarem a idade para a aposentadoria (DWP, 2007, p. 27).

Por fim, na Alemanha também não se realiza distinção de tempo de contribuição e de idade entre os gêneros para a concessão da aposentadoria. No caso da aposentadoria para segurados de longo prazo (“Altersrente für langjährig Versichert”), por exemplo, solicita-se 65 anos de idade e 35 anos de contribuição para os nascidos “entre 1949 e 1963”. Já os nascidos a partir de 1964 adquirem a aposentadoria por idade aos 67 anos com 35 anos de contribuição (DEUTSHE RENTENVERSICHERUNG, 2021a).

No referido país, há, ainda, uma lei voltada para o trabalho de cuidado “de parentes no ambiente doméstico”, com duração máxima de 24 meses (traduções livres do alemão) (artigo 1º, §2º, (1), da “Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf”, de 2014), o que contabiliza como tempo de contribuição. Ainda, o tempo de cuidado dos filhos também pode ser creditado. Tal contagem se inicia no primeiro dia do mês seguinte ao nascimento, perdurando por até 36 meses – para os nascidos antes de 1992, 30 meses. Tais medidas têm beneficiado diretamente as mulheres, para que conquistem o tempo de contribuição necessário para a aposentadoria por idade (DEUTSHE RENTENVERSICHERUNG, 2021b, p. 8).

Resta perceptível que os países estudados trazem importantes estímulos para o Brasil, a fim de tornar o modelo atual, realmente, equitativo, para as mulheres, com o redirecionamento das despesas despendidas com o critério etário equivocados. Desse modo, o tópico seguinte aponta premissas basilares para um possível novo modelo de aposentadoria por idade brasileiro.

¹¹ Até 1977 existia, ainda, a possibilidade de as mulheres pagarem taxas reduzidas para a Previdência Social, a fim de obter a aposentadoria, posteriormente, com base contribuições dos seus cônjuges (GOV.UK, 2021a).



5 DIRETRIZES INICIAIS PARA UM MODELO EQUITATIVO DE APOSENTADORIA POR IDADE BRASILEIRO

Uma solução imediata para tornar a Previdência Social brasileira, de fato, inclusiva, tendo em vista a realidade das trabalhadoras informais, autônomas e as mulheres que se dedicam, tão somente, ao trabalho feminino não remunerado, é a adoção de um modelo beveridgiano, financiado por impostos, como já defendido na tese de Fábio Zambitte Ibrahim (2011).

Como consequência desse modelo inclusivo, todas as mulheres terão acesso à Previdência Social e poderão contabilizar o tempo de contribuição, independentemente da atividade para a qual se dediquem. Tratar-se-ia de uma reforma estrutural da Previdência Brasileira.

Nessa hipótese, a aposentadoria por idade deve ser concedida na mesma idade para os homens e mulheres, tendo em vista a maior expectativa de vida da mulher brasileira quando comparada com os homens. O tempo de contribuição, por sua vez, pode permanecer diferenciado, beneficiando as mulheres, ao menos em um primeiro momento.

Já uma possível reforma paramétrica, uma vez que se opte por manter o modelo bismarckiano temperado atual, deve se centrar em cinco premissas básicas, cujos requisitos devem ser democraticamente definidos: (i) mesma idade para a aposentadoria dos homens e mulheres; (ii) o trabalho de cuidado não remunerado e o nascimento dos filhos deve contabilizar como tempo de contribuição; (iii) o tempo de contribuição pode permanecer diferenciado, ao menos, em um primeiro momento, sendo inferior para a mulher; (iv) as licenças maternidade e paternidade devem se tornar um licença parental, igualmente dividida entre o homem e a mulher, contabilizando tempo de contribuição em ambos os casos; (v) a mulher ter a possibilidade de fazer uso do tempo de contribuição do marido ou companheiro.



6 CONCLUSÃO

Esse artigo realizou um estudo da Previdência Social brasileira, tendo como recorte o Regime Geral de Previdência Social e o benefício da aposentadoria por idade. Para tanto, estruturou-se a pesquisa em quatro tópicos.

No primeiro tópico restou perceptível que no contexto brasileiro, apesar de se apresentar como um meio de prover dignidade, proteção e bem-estar, a Previdência Social tem tido um papel meramente compensativo em relação às iniquidades de gênero.

Nos segundo e terceiro tópicos, as desigualdades de gênero no mercado de trabalho foram estudadas, bem como as propostas dos EUA; Argentina; França; Reino Unido e Alemanha foram estudadas.

Desse modo, tendo como base o estudo comparado, bibliográfico e documental realizado, defendeu-se, no quarto tópico desse artigo, em primeiro lugar, um modelo inclusivo de Previdência Social, por meio de uma reforma estrutural.

Como uma segunda alternativa, vislumbra-se a possibilidade de uma reforma paramétrica que iguale a idade de aposentadoria do homem e da mulher; contabilize o nascimento dos filhos e o trabalho de cuidado como tempo de contribuição; mantenha, ao menos inicialmente, o tempo de contribuição da mulher inferior; estipule uma licença parental; e possibilite o uso do tempo de contribuição do marido ou companheiro pela mulher. Com isso, o modelo brasileiro caminhará para uma Previdência, de fato, equitativa quanto às iniquidades de gênero.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEMANHA. *Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf de 2014*. Disponível em: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl114s2462.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl114s2462.pdf%27%5D1630931820147 Acesso em: 06 set. 2021.



REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL E GÊNERO: POR UM MODELO EQUITATIVO DE APOSENTADORIA POR IDADE

ARGENTINA. *Decreto 475 de 2021.* Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246989/20210719> Acesso em: 03 set. 2021.

ARGENTINA. *Lei n. 24.241 de 1993.* Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/639/texact.htm> Acesso em: 03 set. 2021.

ARGENTINA. *Lei n. 27.260 de 2016.* Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/260000-264999/263691/norma.htm> Acesso em: 03 set. 2021.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami, et al. *Mulher e previdência social: o Brasil e o mundo.* IPEA, 2002. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2101>. Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL. *AEPS 2018.* Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/previdencia-social-regime-geral-inss/arquivos/aeps-2018.pdf>. Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL. *Emenda Constitucional n. 103/2019.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 02 set. 2021.

BRASIL. *Informe da Previdência Social.* vol. 31, n. 9. Setembro de 2019. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/images/2019/11/09a_setembro.pdf. Acesso em: 31 ago. 2021.

CUNHA, José Ricardo. O juízo de equidade como antecedente e base para os conceitos de razoabilidade e proporcionalidade. In: *Revista UNIFESO - Humanas e Sociais*, v. 2, p. 186-211, 2016. Disponível em: <http://www.revista.unifeso.edu.br/index.php/revistaunifesohumanasesociais/article/view/389/0>. Acesso em: 21 set. 2021.

DEUTSHE RENTENVERSICHERUNG. *Altersrenten für langjährig und besonders langjährig Versicherte.* 2021a. Disponível em: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Rentenarten-und-Leistungen/Altersrente-fuer-langjaehrig-Versicherte/altersrente-fuer-langjaehrig-versicherte_node.html. Acesso em: 06 set. 2021.

DEUTSHE RENTENVERSICHERUNG. *Kindererziehung: Ihr Plus für die Rente.* 2021b. Disponível em: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/kindererziehung_plus_fuer_die_rente.html. Acesso em: 06 set. 2021.



DISNEY. *Canção do Trabalho*. 1946.

DREES. *Les retraités et les retraites - édition 2020*. Disponível em: <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-documents-de-reference/panoramas-de-la-drees/les-retraites-et-les-retraites-edition?fbclid=IwAR291ttqfi4nhtkMfP4hjdE0FHYPZRzOLs22XfOs3Bne1I0m04ae7TKyeMY> Acesso em: 22 set. 2021.

DWP. *The Gender Impact of Pension Reform*. 2007. Disponível em: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20111115164646/http://www.dwp.gov.uk/docs/genderimpactassessment.pdf> Acesso em: 22 set. 2021.

EFSUR. *Jubilación por tareas de cuidado: Argentina reconoció aportes para madres con hijos e hijas*. Disponível em: <https://efsur.org/jubilacion-por-tareas-de-cuidado-argentina-reconocio-aportes-para-madres-con-hijos-e-hijas/> Acesso em: 22 set. 2021.

GOV.UK. *Reduced rate National Insurance for married women*. 2021a. Disponível em: <https://www.gov.uk/reduced-national-insurance-married-women> Acesso em: 05 set. 2021.

GOV.UK. *Specified Adult Childcare credits: fact sheet*. 19 mai. 2020. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/national-insurance-credits-for-adults-who-care-for-a-child-under-12-fact-sheet/specified-adult-childcare-credits-fact-sheet> Acesso em: 05 set. 2021.

GOV.UK. *State Pension age timetables*. 2021b. Disponível em: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/310231/spa-timetable.pdf Acesso em: 05 set. 2021.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: características gerais dos domicílios e dos moradores* 2019a. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf Acesso em: 01 set. 2021.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: outras formas de trabalho*. 2019b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101722_informativo.pdf. Acesso em: 02 set. 2021.

IBGE. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira* 2019c. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>. Acesso em: 02 set. 2021.



IBGE. *Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2019*. Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3097/tcmb_2019.pdf. Acesso em: 02 set. 2021.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. *A Previdência Social no Estado Contemporâneo: Fundamentos, Financiamento e Regulação*. Niterói: Impetus, 2011.

IPEA. *Políticas Sociais: acompanhamento e análise*. n. 26. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/politicas_sociais/200924_bps26_web.pdf Acesso em: 02 set. 2021.

ISSA. *ISSA Report: 10 Global challenges for social security*. 2019a. Disponível em: <https://ww1.issa.int/news/issa-report-10-global-challenges-social-security>. Acesso em: 25 ago. 2021.

ISSA. *10 global challenges for social security: Developments and innovation*. 2019b. Disponível em: <https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/publications/2-10-challenges-Global-2019-WEB-263629.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2021.

LANDENTHIN, Adriane Bramante de Casto. *Aposentadoria por idade*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

LEITE, Celso Barroso. *A proteção social no Brasil: previdência social, previdência privada, FGTS, PIS/PASEP, outros programas*. 3. ed. atual. São Paulo: LTR, 1986.

OIT. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino* 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf. Acesso em: 03 set. 2021.

OIT. *Social Security: a new consensus*. 2001. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_209311.pdf. Acesso em: 24 ago. 2021.

OVÍDIO, Francisco. Aspectos do direito comparado. In: *Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo*, v. 79, p. 161-180. 1984. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67009>. Acesso em: 22 set. 2021.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REPÚBLIQUE FRANÇAISE. *Congé parental d'éducation à temps plein dans le secteur privé*. 30 mar. 2020. Disponível em: <https://www.service->



REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL E GÊNERO: POR UM MODELO EQUITATIVO DE APOSENTADORIA POR IDADE

public.fr/particuliers/vosdroits/F2280#:~:text=%C3%80%20l'occasion%20de%20la,enfant%20n%C3%A9s%20ou%20adopt%C3%A9s%20simultan%C3%A9ment. Acesso em: 05 set. 2021.

REPÚBLIQUE FRANÇAISE. *S'occuper d'un enfant ou d'un proche: quels effets sur la retraite (AVPF)?* 01 jan. 2021. Disponível em: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2574>. Acesso em: 05 set. 2021.

SECURITE SOCIALE L'ASSURANCE RETRAITE. *Déclaration en vue de la répartition entre les parents des trimestres d'assurance retraite attribués pour chaque enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2010*. 2014. Disponível em: <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/repartition-trimestre-enfant.pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.

SSA. *What Every Woman Should Know*. 2021. Disponível em: <https://www.ssa.gov/pubs/EN-05-10127.pdf>. Acesso em: 03 set. 2021.

SSA. *Women and Social Security in the United States*. 1972. Disponível em: <https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v35n9/v35n9p3.pdf> Acesso em: 22 set. 2021.

SSA; ISSA. *Social Security Programs Throughout the world: Europe, 2018*. Disponível em: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/ssptw18europe.pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.

SSA; ISSA. *Social Security Programs Throughout the world: The Americas, 2019*. Disponível em: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/americas/ssptw19americas.pdf>. Acesso em: 03 set. 2021.

TAVARES, Marcelo Leonardo. Reforma da Previdência: é hora de igualar o tratamento de gênero? In: SCHUSTER, Diego Henrique et al. *Reforma Previdenciária: análise técnica e apolítica*. Curitiba: Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário, 2020. p. 235-249.

