

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SOCIOECONÔMICO  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS  
CURSO GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

Mariana Pedrazzi Daer

Análise do hiato de gênero na previdência social do Brasil

Florianópolis

2020

Mariana Pedrazzi Daer

**Análise do hiato de gênero na previdência social do Brasil**

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em Ciências Econômicas do Departamento de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Ciências Econômicas.  
Orientador: Prof. Guilherme de Oliveira, Dr.

Florianópolis

2020

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Daer, Mariana Pedrazzi

Análise do hiato de gênero na previdência social do  
Brasil / Mariana Pedrazzi Daer ; orientador, Guilherme de  
Oliveira, 2020.

58 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio  
Econômico, Graduação em Ciências Econômicas, Florianópolis,  
2020.

Inclui referências.

1. Ciências Econômicas. 2. Hiato de Gênero. 3.  
Previdência . 4. Mercado de trabalho. I. Oliveira,  
Guilherme de. II. Universidade Federal de Santa Catarina.  
Graduação em Ciências Econômicas. III. Título.

Mariana Pedrazzi Daer

**Análise do hiato de gênero na previdência social do Brasil**

Local, 10 de dezembro de 2020.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e aprovado pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof. Guilherme de Oliveira, Dr.  
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.<sup>a</sup> Liana Bohn, Dr.<sup>a</sup>  
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.<sup>a</sup> Anelise Manganelli, M.<sup>a</sup>  
Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Certifico que esta é a **versão original e final** do Trabalho de Conclusão de Curso que foi julgado adequado para obtenção do título de Bacharel em Economia por mim e pelos demais membros da banca examinadora.

---

Prof. Guilherme de Oliveira, Dr.  
Universidade Federal de Santa Catarina

Florianópolis, 2020

## AGRADECIMENTOS

A minha família, em especial minha mãe Anelise que, através de sua dedicação e amor, deu condições para que eu alcançasse mais essa etapa, e que juntamente com meus irmãos Tiago, Bibiana e Luciana são minha fonte de inspiração e a base para alcançar caminhos ainda mais longes.

Ao meu irmão Tiago, que foi minha primeira referência no curso, que me apresentou o caminho para profissão que escolhi me dedicar. Minha irmã Luciana, agradeço a compreensão de dividir minha rotina agitada de estudante, e por todo o carinho nos momentos de descontração. E a minha irmã Bibiana, por ter tido o privilégio de compartilhar desta etapa como graduanda na Universidade, dividindo momentos de estresse e conquistas, podendo contar sempre com os momentos de acolhimento e lamentações acompanhado de muito café nos intervalos de aula para recarregar as energias.

As minhas amigas Alessandra e Fernanda, que me acompanharam durante toda a trajetória dentro da universidade, pela amizade e cumplicidade que construímos e fortalecemos ainda mais. Agradeço também a Mayara, Débora e todos os amigos e colegas pelo convívio, trocas de experiências e de ideias, que através do curso me possibilitaram vivenciar dentro e fora da universidade.

Ao Robson, meu querido parceiro, pelo carinho e incansáveis momentos que recebi apoio e acolhimento durante esta etapa. Ao convívio e compreensão nos momentos de estresse e insegurança, me trazendo tranquilidade e dividindo momentos de aprendizado.

Ao meu orientador Guilherme, agradeço profundamente por instigar meu senso crítico desde a formulação da ideia inicial deste trabalho, sempre respeitando minha liberdade de pensamento e trazendo de forma construtiva aprimoramento em cada etapa deste trabalho.

E por fim, agradeço à Instituição de Ensino, aos professores e funcionários que fizeram parte de forma direta e indireta de toda graduação, proporcionando uma formação de qualidade e experiência plurais de ensino que fazem parte da bagagem intelectual que vou levar para a minha vida.

## RESUMO

A estrutura demográfica no Brasil apresenta uma tendência de reversão da pirâmide etária, com maior concentração da população na parcela superior, os idosos, e um achatamento da parcela inferior, população mais jovem. Dados estatísticos da população mostram que as mulheres representam maioria na população idosa, devido à maior expectativa de vida comparada à expectativa projetada para os homens. Porém, essas mulheres, mesmo sendo maioria, possuem uma trajetória no mercado de trabalho até a aposentadoria em condições desiguais comparada aos homens. A aposentadoria é o benefício que as pessoas que atingem determinada idade, condição ou tempo de contribuição usufruem, resultado, na sua grande maioria, de anos de contribuição, sendo ela compulsória ou facultativa. As contribuições emitidas ao longo da vida laboral, ou a ausência delas, impactam diretamente no bem estar das mulheres na terceira idade através do benefício da aposentadoria. Segundo a literatura, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na aposentadoria pode ser resultado de alguns fatores: menores remunerações, dupla jornada de trabalho e maternidade. Mesmo com as mulheres mais escolarizadas, a análise dos dados de mercado de trabalho aponta para a existência do que a literatura chama de “teto de vidro”, estrutura que impede as mulheres de alcançar níveis mais elevados e ultrapassar barreiras no mercado de trabalho. A teoria econômica clássica encontra falhas para explicar este hiato de gênero. Segundo a economia feminista e de gênero, a teoria neoclássica do agente racional não considera a dinâmica social das mulheres que leva à desigualdade de gênero. Diante do exposto, o presente trabalho tem como objetivo analisar se há um hiato de gênero na previdência social no Brasil e os possíveis elementos que o justificam. Para realização desta análise, foram utilizados dados abertos da previdência social disponibilizados pelo SPREV e IBGE; e para análise do mercado de trabalho, os dados da PNAD Contínua - IBGE e do DIEESE. Os resultados indicam a presença de hiato de gênero na previdência social no Brasil, e que a causa esteja relacionada à estrutura do mercado de trabalho que mantém uma dinâmica desigual para as mulheres.

Palavras-chave: Hiato de gênero, previdência; mercado de trabalho.

## **ABSTRACT**

The demographic structure in Brazil shows a tendency of reversing the age pyramid, with a greater concentration of the population in the upper portion, the elderly, and a flattening of the lower portion, the younger population. Statistical data on the population show that women represent the majority in the elderly population, due to the higher life expectancy compared to the projected expectation for men. However, these women, even though they are the majority, have a trajectory in the labor market until retirement in unequal conditions compared to men. Retirement is the benefit that people who reach a certain age, condition or time of contribution have, resulting, for the most part, from years of contribution, being either compulsory or optional. Contributions made throughout working life, or the absence of them, have a direct impact on the well-being of women in old age through the benefit of retirement. According to the literature, gender inequality in the labor market and, consequently, in retirement can be the result of a number of factors: lower salaries, double workload and maternity. Even for the higher graduated women, the analysis of labor market data points to the existence of what the literature calls a "glass ceiling," a structure that prevents women from reaching higher levels and overcoming barriers in the labor market. Classic economic theory flaws to explain this gender gap. According to feminist and gender economics, the neoclassical theory of the rational agent does not consider the social dynamics of women that leads to gender inequality. In view of the presented, this paper aims at analyzing whether there is a gender gap in social security in Brazil and the possible elements that justify it. For this analysis, open social security data made available by SPREV and IBGE were used; and for labor market analysis, data from PNAD Continua - IBGE and DIEESE. The results indicate the presence of a gender gap in social security in Brazil, and that the cause is related to the structure of the labor market that maintains an unequal dynamic for women.

Keywords: gender gap, welfare; labor market.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Diferença média per capita de benefícios ativos entre homens e mulheres por faixa de idade - 2009 e 2018 (R\$). .....	24
Figura 2: Quantidade de benefícios ativos, por sexo e grupo de idade – 2009 e 2018 (Números absolutos).....	25
Figura 3: População residente por sexo e grupo de idade – 2008 (Números absolutos). ....	27
Figura 4: População residente por sexo e grupo de idade – 2017 (Números absolutos). ....	27
Figura 5: Pessoas de 10 anos ou mais de idade, economicamente ativas na semana de referência e sexo, segundo os grupos de idade (Números absolutos).....	28
Figura 6: Pessoas de 10 anos ou mais de idade, não economicamente ativas na semana de referência e sexo, segundo os grupos de idade (Números absolutos).....	29
Figura 7: Diferença média per capita de aposentadorias concedidas por espécie e grupo de idade da DIB para os anos de 2009 e 2018 (R\$). .....	30
Figura 8: População em idade de trabalhar, por sexo e grupo de idade (1 000 pessoas).....	32
Figura 9: População em idade de trabalhar, por sexo e nível de instrução (1 000 pessoas). 33	
Figura 10: População ocupada em trabalhos formais e população subutilizada (1 000 pessoas), por sexo e grupo de idade.....	34
Figura 11: População ocupada em trabalhos formais e população subutilizada (1 000 pessoas), por sexo e nível de instrução. ....	37
Figura 12: Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas (Percentual).....	42
Figura 13: Tempo médio (em meses) de permanência dos assalariados no posto de trabalho atual, segundo sexo, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2009 e 2016 .....	43
Figura 14: Número médio de horas combinadas no trabalho remunerado e nos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos (carga total de trabalho) das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência – 2016. ....	44
Figura 15: Número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos das pessoas de 14 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo – 2016.....	44



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por tipo de vínculo, sexo, indicação do coeficiente de variação, segundo grupo de atividade econômica – 2012 .....	38
Tabela 2: Rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por tipo de vínculo, sexo, indicação do coeficiente de variação, segundo grupo de atividade econômica - 201839	
Tabela 3: Rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por tipo de vínculo, sexo, indicação do coeficiente de variação, segundo nível de instrução – 2012.....	40
Tabela 4: Rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por tipo de vínculo, sexo, indicação do coeficiente de variação, segundo nível de instrução - 2018 .....	41

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>3</b>
1.2 OBJETIVOS .....	6
<b>1.2.1 OBJETIVO GERAL.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>6</b>
1.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	6
<b>1.3.1 COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS .....</b>	<b>7</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>11</b>
2.1 O GÊNERO NA ECONOMIA.....	11
<b>2.1.1 HIATO DE GÊNERO.....</b>	<b>12</b>
2.2 HIATO DE GÊNERO NA PREVIDÊNCIA.....	16
<b>2.2.1 REGIME DE PREVIDÊNCIA .....</b>	<b>19</b>
<b>3 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>23</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>48</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presença das mulheres no mercado de trabalho formal começa a crescer a partir da década de 1970. Anteriormente, a participação das mulheres no mercado de trabalho concentrava-se em atividades rurais, afazeres domésticos fora de sua residência, serviços de costura e nos serviços de cuidados domésticos (IPEA, 2016). Embora majoritariamente exercido por mulheres, os afazeres domésticos, em especial por não ser remunerado, ainda não é registrado como trabalho nas contas nacionais. Tais fatos são apenas alguns dos pontos que justificam uma análise da diferença de gênero no mercado de trabalho.

Na ciência econômica o debate relacionado à desigualdade de gênero pode ser organizado em duas linhas: a economia de gênero e a economia feminista; ambas com fundamentos na crítica de objetividade e neutralidade de gênero tratada pela teoria neoclássica (BECCHIO, 2019). Além da crítica ao modelo de racionalidade econômica, há também a crítica sob a ótica feminista ao que a economia trata por utilidade no campo da microeconomia neoclássica, abordando a diferença de trabalhos e como isso foi justificado pelo viés de maximização de utilidade dentre os diferentes serviços e papéis desempenhados entre os sexos (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

O amadurecimento desse ramo da ciência econômica começa com a crítica à visão de Becker (1965) sobre alocação do tempo entre homens e mulheres. Em sua análise, Becker (1965) parte do ponto de alocação do tempo com eficiência entre mercadorias, porém, levanta que este tipo de alocação ocorre também entre os membros de uma família. Membros da família que são mais eficientes em atividades de mercado, teriam menos o seu tempo dispendido em atividades domésticas. Ou seja, pela lógica das vantagens comparativas é possível cada um dos membros da família investir no que é eficiente e assim maximizar a utilidade total da família. Essa lógica acabava por justificar a permanência das mulheres em trabalhos domésticos. Segundo Marianne Ferber e Bonnie Birnbaum (1977, *apud* MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010) esse raciocínio alimenta um ciclo vicioso relacionado a um enviesamento na tomada de decisões e papéis do exercício de atividades formais no mercado de trabalho e atividades de serviço domésticos, sem considerar o ambiente social.

Mesmo com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda são as principais responsáveis pela realização dos serviços domésticos e de cuidados, o que acaba configurando uma jornada dupla de trabalho. Essa sobrecarga de trabalho das mulheres tem um componente cultural e histórico ainda forte, considerando que a iniciativa das mulheres

no mercado de trabalho formal se deu depois dos homens, e por um fator cultural de que a responsabilidade do trabalho reprodutivo, de cuidados de familiares e da casa ainda deve ser das mulheres. Contudo, não se trata de falta de oportunidade, ou de ausência de condições necessárias para realizar atividades antes só exercidas por homens no mercado de trabalho, pois mesmo com a maior inserção das mulheres no mercado formal, elas ainda são em maioria responsáveis pelos trabalhos domésticos.

Em um estudo que trata sobre a discriminação na desigualdade de rendimentos entre as raças, aponta-se que indivíduos que possuem as mesmas características, diferenciados apenas por raça, deveriam ter a mesma remuneração, e quando esse cenário não ocorre, existe discriminação (CRESPO; REIS, 2004). Este conceito de discriminação, baseado na diferença de rendimentos, pode ser aplicado para a comparação entre os gêneros que possuem as mesmas condições dentro do mercado de trabalho, e o que também pode ser visto pelo estudo realizado por Manganelli (2012). Essa autora aponta a existência de um “teto de vidro” que impede que as mulheres ascendam na hierarquia profissional e ultrapassem um limite invisível na carreira profissional.

Diante de uma recente discussão sobre tempo de aposentadoria e contribuição para previdência no Brasil, durante as negociações da Reforma da Previdência aprovada em novembro de 2019, um dos pontos considerados na discussão foi o nivelamento do tempo de contribuição entre homens e mulheres. O argumento era o de que as mulheres vivem mais que os homens, uma evidência empírica relativamente estabelecida. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018), a tábua de mortalidade para o Brasil projetada para o ano de 2017 forneceu uma expectativa de vida ao nascer de 79,6 anos para as mulheres e de 72,5 anos para os homens. Contudo, esse argumento não leva em consideração que as mulheres, em média, trabalham mais do que os homens quando se considera o trabalho produtivo e reprodutivo, o que a economia feminista aborda como uma das justificativas para estabelecer uma menor idade para as mulheres para a sua aposentadoria (MELO, 2017).

Em contraponto a esta questão, um texto do Ipea (2019) traz uma posição contrária à antecipação da aposentadoria para as mulheres. O argumento gira em torno do sobretrabalho ou dupla jornada das mulheres considerando as atividades produtivas e reprodutivas. A média geral de horas trabalhadas que é utilizada para amparar essa justificativa é, em grande parte, baseada na realidade das mulheres de mais baixa renda. Ou seja, considerando que tanto a vulnerabilidade feminina e a desigualdade quanto a divisão do trabalho são mais intensas

nessa faixa da população, essas horas são infladas por uma parcela da população que não está coberta pela proteção social e fora do mercado de trabalho formal.

Além do tempo de contribuição, a desigualdade entre homens e mulheres na aposentadoria pode ser medida pelo diferencial de contribuição e de benefícios da previdência. O hiato de gênero na previdência ocorre quando há uma diferença entre a participação de homens e mulheres na previdência, no que diz respeito à contribuição e benefício. De acordo com um estudo realizado no Reino Unido, as diferenças de rendimentos de previdência privada são uma das principais fontes de desigualdade de renda entre os pensionistas britânicos (BARDASI; JUNKINS, 2010). Isso é explicado por dois fatores: a) a menor presença das mulheres no mercado formal de trabalho; e b) desigualdade na remuneração entre homens e mulheres. A análise do hiato de gênero na previdência pode subsidiar as discussões em torno das propostas recorrentes de equiparação da idade de contribuição para aposentadoria. Não se trata de se discutir a expectativa de vida entre homens e mulheres, mas sim, discutir os critérios desiguais de avaliação das condições de inclusão de homens e mulheres no mercado de trabalho (IPEA, 2017).

Uma vez que a principal renda das mulheres na terceira idade é a aposentadoria, o hiato de gênero pode ser utilizado como um indicador para avaliação do nível de bem-estar relativo dessas mulheres. Nesse sentido, também é importante avaliar sua tendência de longo prazo representada pela probabilidade de persistência do hiato de gênero. Tal análise requer a descrição das desigualdades no mercado de trabalho atual. A desigualdade salarial, dupla jornada de trabalho e os impactos na vida profissional por conta da maternidade fazem com que as mulheres tenham se tornado maioria no mercado informal e em trabalhos de meio período, e isso impacta diretamente na sua contribuição e na possibilidade de aposentadoria.

Nesse contexto, o presente trabalho objetiva analisar o hiato de gênero na previdência social do Brasil. Além desta introdução, que também apresenta os objetivos e os procedimentos metodológicos correspondentes, este estudo está dividido em duas partes. Primeiramente é apresentado um resgate sobre a economia de gênero e sobre como esse debate de desigualdade salarial é visto entre economistas, e são apresentados números que ilustram essa desigualdade no mercado de trabalho. Na segunda parte, a análise é voltada para o hiato de gênero na previdência. A análise buscou evidenciar como as mulheres estão contribuindo para a sua aposentadoria diante das condições desiguais do mercado de trabalho, das diferenças mutáveis que se apresentam nesse mercado e nas estruturas familiares, para identificar a forma que essas variáveis impactam na previdência no Brasil.

## 1.2 OBJETIVOS

A presente seção descreve os objetivos da pesquisa.

### 1.2.1 Objetivo geral

Analisar o hiato de gênero na previdência social do Brasil no período de 2009 – 2018.

### 1.2.2 Objetivos específicos

Como objetivos específicos citam-se:

- a) Revisar a literatura econômica que versa sobre desigualdade de gênero e o hiato na previdência social;
- b) Realizar um levantamento de dados disponíveis sobre contribuições e benefícios auferidos pela previdência social e sobre a estrutura do mercado de trabalho que estejam separados por gênero;
- c) Analisar os benefícios previdenciários e como a diferença de gênero se apresenta no mercado de trabalho entre homens e mulheres.

## 1.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o presente estudo foi realizada pesquisa de natureza aplicada, utilizando de base teórica sobre o mercado de trabalho, apresentando informações da previdência e mercado de trabalho separadamente para homens e mulheres, e como essas informações evidenciam o hiato de gênero na previdência. Para iniciar a pesquisa, foi feito o levantamento da literatura existente, e posteriormente levantamento dos dados e determinação das variáveis para o plano de pesquisa (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Os temas de Economia de Gênero e Previdência foram relevantes para abordagem teórica, servindo para explicar a metodologia e as análises realizadas. Para essas análises, bases de dados disponíveis sobre previdência social foram utilizadas, além das informações disponíveis sobre o mercado de trabalho no Brasil. Tendo em vista a natureza da pesquisa, foi realizada análise e dados segundo abordagem de Prodanov e Freitas (2013), caracterizada por uma abordagem quantitativa. O estudo foi desenvolvido com caráter descritivo, expondo as características relevantes da amostra de dados escolhida para a análise, e a estratégia utilizada para tratamento dessas informações (PRODANOV; FREITAS, 2013).

O método científico é caracterizado como método indutivo, pelo qual a generalização deriva de observações de casos da realidade, partindo de informações particulares para uma conclusão de um sentido mais amplo. Esse método pode ser dividido em três partes: (1) observação dos fenômenos; (2) descoberta da relação entre eles; e (3) generalização da relação (MARCONI; LAKATOS, 2003). Seguindo esse raciocínio, os dados e as informações levantados pela presente pesquisa foram utilizadas para análise e comparação com as teorias de referência abordadas no trabalho, para posteriormente, uma análise de generalização das informações.

### **1.3.1 Coleta e tratamento dos dados**

Parte dos dados para a realização deste estudo foram obtidos a partir do banco de dados do regime geral de previdência social. Primeiro são apresentados os dados de diferença média *per capita* de benefícios ativos referentes ao que efetivamente gerou pagamento mensal ao aposentado, coletados no Anuário Estatístico de Previdência Social para os anos de 2009 e 2018. Em relação ao perfil dos aposentados, são apresentados para este mesmo período os dados de diferença média *per capita* de contribuintes pessoa física, empregado registrado na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, aposentados por idade e tempo de contribuição. Como empregados, entenda-se aqueles que possuem vínculo ao regime CLT, prestadores de serviço urbano ou rural. Já os contribuintes pessoa física são aqueles que não possuem diretamente um vínculo empregatício no mercado formal de trabalho, mas que contribuem ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Os dados são do Anuário Estatístico de Previdência Social, comparando os períodos de 2009 e 2017.

Para além dos dados de previdência, o perfil demográfico da sociedade nos respectivos períodos analisados permite estabelecer uma distinção entre as informações que são explicáveis ou não pelo perfil da população. Por isso, são apresentados dados de população residente por sexo e grupo de idade, população economicamente ativa e não economicamente ativa, analisados na semana de referência, por sexo e grupo de idade coletados pelo IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD de 2019. Até a redação deste documento, estavam disponíveis informações referentes a demografia até o ano de 2017, para efeito de comparação, utilizamos o período de 2008 como referência. Foram também utilizados na análise os dados do IBGE de esperança de vida ao nascer por sexo dos anos de 2008 e 2017.

Os benefícios de aposentadoria existentes pela classificação do Anuário Estatístico de Previdência Social são: pensão por morte, auxílios, salário-maternidade, acidentários e assistenciais. Os auxílios são classificados como auxílio-doença, auxílio-reclusão e auxílio-acidente. Já os benefícios assistenciais remetem a renda mensal vitalícia, amparos assistenciais e pensão mensal vitalícia. Este estudo se limitará a analisar as informações de diferença média *per capita* dos principais benefícios urbanos, que são: aposentadoria por idade, tempo de contribuição e invalidez. As informações analisadas no presente estudo são da Empresa de Tecnologia e Informação Previdenciária – DATAPREV, vinculada à Secretaria Especial de Previdência Social do Ministério da Economia. O período considerado foi de 2009 e 2018, intervalo mais recente disponível na base de dados da DATAPREV.

A definição do anuário estatístico da previdência social para os benefícios escolhidos para este trabalho são:

Aposentadoria por tempo de contribuição:

A aposentadoria por tempo de contribuição é devida ao segurado que completa, no mínimo, 35 anos de contribuição, se do sexo masculino, ou 30, se do sexo feminino. Seu valor corresponde a 100% do salário-benefício. (AEPS, 2017, p.13).

Aposentadoria por Idade:

A aposentadoria por idade é devida ao segurado que completar 65 anos de idade, se homem, ou 60 anos, se mulher. No caso dos trabalhadores rurais esses limites são de 60 e 55 anos, respectivamente. (AEPS, 2017, p.13).

Aposentadoria por Invalidez:

Tem direito à aposentadoria por invalidez o segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, é considerado incapaz para o trabalho e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência. O aposentado por invalidez tem cancelada a aposentadoria se voltar voluntariamente à atividade, ao contrário dos outros tipos de aposentadorias, que são vitalícias. (AEPS, 2017, p.14).

Para uma conclusão mais precisa sobre hiato de gênero na previdência social, seria necessária uma análise mais minuciosa sobre as contribuições e benefícios a nível de indivíduo, incluindo informações de renda, escolaridade, idade, cargo/ocupação, tempo e parcela contributiva para a previdência. Considerando que na base de dados escolhida como fonte das informações não havia dados nesse nível de detalhamento, a análise foi através de médias, observando como as mulheres no Brasil estão inseridas no mercado de trabalho.

A PNAD Contínua do ano de 2018, publicada pelo IBGE, disponibiliza informações que serão apresentadas sobre a população em idade ativa para trabalhar, população ocupada em trabalhos formais e população subutilizada. Essas informações estão divididas por sexo,



grupo de idade e por nível de instrução para os anos de 2012 e 2018, período mais recente disponível. Também da PNAD (2018), foram utilizados dados sobre a distribuição de trabalhos formais, por sexo, grupo de atividade econômica e escolaridade para os períodos de 2012 a 2018.

As informações referentes a como as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho é um ponto importante do estudo. As condições que estas mulheres estarão sujeitas a passar a sua aposentadoria são reflexo de como a sua força de trabalho está empregada e os setores em que estão alocadas. Tão importante quanto saber a estrutura de alocação destas mulheres no mercado de trabalho, é analisar a renda e se de fato existe uma desigualdade entre os gêneros. A informação de rendimento de todas as fontes para homens e mulheres, do período de 2012 a 2019 foi coletado pela PNAD Contínua, que é publicado pelo IBGE. Na PNAD (2018), constam, para o mercado formal e informal, o rendimento médio real do trabalho principal por sexo, por grupo de atividade econômica, e por nível de instrução, nos períodos de 2012 e 2018.

Os dados relativos à população ocupada e subutilizada foram obtidos na PNAD (2018) para os períodos de 2012 e 2018, para compor a estrutura do perfil das mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho. Os dados relativos ao tempo médio de permanência no posto de trabalho anual e jornada média semanal dos ocupados foram obtidos da Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED, realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos – DIEESE. Foram selecionados os anos de 2009 e 2016 para análise por serem o menor e o mais recente disponíveis, respectivamente.

Dentre as informações analisadas no presente trabalho, aquelas informações que disponibilizavam quantidade e valor<sup>1</sup> (R\$) foram submetidas a um cálculo para estimar a diferença média *per capita* entre homens e mulheres. Para estimar essa diferença, o valor médio dos homens é subtraído do valor médio das mulheres, e o resultado é multiplicado por mil ((média das mulheres – média dos homens) x 1.000). Valores negativos indicam médias maiores para os homens, enquanto valores positivos indicam médias maiores para as mulheres.

O valor de diferença média *per capita* foi calculado para as seguintes informações: benefícios ativos entre homens e mulheres por faixa de idade - 2009 e 2018; aposentadorias urbanas por idade concedidas por sexo, segundo os grupos de idade na DIB (Data de Início

---

<sup>1</sup> As informações de valor correspondem à Mensalidade Reajustada (valor MR). A partir de 2010 o conceito de valor passou a considerar o valor efetivamente pago, aplicando-se as restrições de piso e tetos previdenciários ao valor da Mensalidade Reajustada. (AEPS, 2017, p.275).

do Benefício) para 2009 e 2018; aposentadorias urbanas por tempo de contribuição concedidas, por espécie e sexo do segurado segundo os grupos de idade na DIB para 2009 e 2018; aposentadorias urbanas por invalidez concedidas por sexo do segurado, segundo os grupos de idade na DIB para 2009 e 2018.

As informações foram coletadas nos sites das instituições, através dos dados abertos divulgados para os anos disponíveis. Não foi possível utilizar um período padrão para todas as informações, de forma que o período comparativo diverge de uma informação para a outra. Dentro do possível, houve a intenção de buscar os dados mais recentes disponíveis para cada uma das informações, fazendo um comparativo com horizonte anterior (que varia de acordo com a disponibilidade dos dados) para visualizar a tendência e a evolução dos dados ao longo do tempo.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo apresenta um apanhado geral da literatura sobre mercado de trabalho, desigualdade de gênero e previdência no Brasil. O capítulo é dividido em duas partes, primeiro trata da economia de gênero e o hiato, e por segundo é abordado a ideia de desigualdade de gênero para a previdência.

### 2.1 O GÊNERO NA ECONOMIA

A teoria econômica convencional é amplamente reconhecida por enfatizar, *inter alia*, o papel desempenhado pelos mecanismos descentralizados de alocação e livre competição como formas de elevação da eficiência e produtividade. Diante dessa perspectiva, o debate fica mais engessado dentro da economia, principalmente quando se trata de todo o amparo que relaciona diferença de renda, produtividade, questões sociais e culturais que abarcam a discussão de desigualdade de gênero. O debate passou a ter maior relevância e crítica a esses princípios neoclássicos, após os impactos econômicos e sociais da crise 2008. A principal oposição veio da economia feminista, questionando abordagens que centralizavam no desempenho, crescimento ou produção do mercado (CALDERÓN; MUÑOZ, 2019).

Na perspectiva econômica existe uma diferença entre a abordagem da economia de gênero e da economia feminista, no que se refere ao agente racional da economia neoclássica. Bacchio (2019) aborda essa questão, mostrando que apesar de haver uma crítica partindo das duas abordagens, relacionada à objetividade e neutralidade de gênero na teoria neoclássica, a economia de gênero acredita que a abordagem de gênero de alguma forma deve fazer parte do padrão de racionalidade. Já a economia feminista rejeita por completo esse modelo de racionalidade econômica.

Na perspectiva da economia de gênero, as mulheres devem ser incluídas no modelo de racionalidade. Acreditam que os seres humanos são homogêneos e as interações econômicas são orientadas de maneira estratégica. Destaca-se também que as relações sociais são muitas vezes reduzidas a situação dinâmica de um único indivíduo, devido à complexidade do comportamento humano. Já a economia feminista destaca a necessidade de repensar masculinidade e racionalidade, por considerar inadequado o comportamento da tomada de decisões muitas vezes androcêntrica e sexista. (BECCHIO, 2019).

Para a ótica feminista da teoria de utilidade, a maximização da utilidade familiar baseada na divisão de trabalho entre homens e mulheres e o papel das escolhas, é ponto chave da crítica. Essa teoria de maximização da utilidade familiar é abordada por Becker (1965, *apud* MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010). A ideia que o norteia é o princípio de maximização da renda familiar como uma forma de explicar o hiato de gênero no mercado de trabalho. A divisão de trabalho entre os membros de uma mesma família tornaria as mulheres mais produtivas para os serviços domésticos e os homens mais produtivos para o mercado de trabalho.

Marianne Ferber e Bonnie Birnbaum (1977, *apud* MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010) criticam a ideia central de Gary Becker, na qual, em uma relação conjugal um modelo que a renda auferida pelas mulheres é um ganho marginal comparado ao dos homens no mercado, as mulheres possuem menor produtividade, considerando os seus ganhos marginais decrescentes auferidos da maximização resultado das atividades desempenhadas por ambos. A crítica aponta que, investindo mais no mercado doméstico, as mulheres possuem uma renda cada vez menor, sem considerar questões relacionadas ao ambiente social e culturais sobre esse modelo econômico que impõe o trabalho doméstico como uma atividade somente “feminina”, alimentando dessa forma um ciclo vicioso.

A literatura aborda o tema de desigualdade de gênero em âmbitos principais que envolvem a desigualdade de remuneração e oportunidades entre os gêneros, a contar no mercado de trabalho com salários desiguais, seja pela proporção de escolaridade, posições no mercado de trabalho ou aposentadoria.

### **2.1.1 Hiato de gênero**

Algumas instituições e organizações possuem o tema de gênero como pauta de redução de desigualdade. A definição de hiato de gênero abrange questões que abrangem desde o ambiente social/cultural, até restrição de liberdades individuais causados no longo prazo (educação, saúde, ocupação de trabalho entre outros).

Definição de hiato de gênero segundo a OCDE (2012):

Gender equality is not just about economic empowerment. It is a moral imperative. It is about fairness and equity and includes many political, social and cultural dimensions. It is also a key factor in self-reported well-being and happiness across the world (OECD, 2012, p.13).

Um indicador que analisa o hiato de gênero mundial é o índice global de desigualdade de gênero (*Global Gender Gap Index*), calculado pelo Fórum Econômico Mundial. No relatório de hiato de gênero “*Global Gender Gap Report 2020*”, o conceito que define o índice global de desigualdade de gênero:

The index is designed to measure gender-based gaps in access to resources and opportunities in countries, rather than the actual levels of the available resources and opportunities in those countries. We do this to disassociate the Global Gender Gap Index from countries’ levels of development. In other words, the index is constructed to rank countries on their gender gaps not on their development level (WEF, 2020, p.45).

Para a elaboração desse indicador são consideradas quatro dimensões: participação econômica, realização educacional, saúde e sobrevivência e empoderamento político. Além disso, o cálculo requer duas etapas: Primeira, é utilizar os dados considerando proporção de homens e mulheres; segunda, utilizar referência de igualdade 1 para todos os indicadores (exceto saúde), como forma de utilizar número igual para homens e mulheres. Por último são consideradas duas escalas possíveis: uma que calcula o tamanho e direcionamento da desigualdade; e outra que mede a distância que as mulheres estão da igualdade. No relatório de 2020 com dados de 2018, o Brasil se encontra em 92º lugar do ranking que compõe 153 países.

A fragilidade desse indicador, ocorrem devido a interpretação de igualdade em termos de acesso igual na esfera pública, havendo pouco questionamento acerca de questões culturais e sociais que limitam esse acesso. Na prática, é como se avançar nos espaços masculinizados fosse o suficiente para resolver o hiato de gênero e a desigualdade entre homens e mulheres.

Além do indicador mencionado, algumas pesquisas foram realizadas envolvendo a desigualdade em dimensões isoladas, a exemplo da Idade. A escolaridade é um dos pontos centrais que estão ligados na literatura sobre hiato de gênero, e relacionado a desigualdade de remuneração no mercado de trabalho. Beltrão e Alves (2009, p. 126) analisaram a reversão do hiato de gênero na educação brasileira, definindo da seguinte forma:

O hiato de gênero na educação ocorre quando existem diferenças sistemáticas nos níveis de escolaridade entre homens e mulheres. É uma medida útil para evidenciar as desigualdades no acesso à escola entre os sexos.

Os homens iniciaram sua alfabetização e foram incentivados mais cedo a investir na educação do que as mulheres, por conta da estratificação social e relação patriarcal das

famílias. Para análise da reversão do hiato de gênero por Beltrão e Alves (2009), foram utilizados censos demográficos do IBGE dos anos de 1960, 1970, 1980, 1991 e 2000. E como metodologia foi aplicado comparação de níveis educacionais dos sexos para cada um dos coortes de nascimento, considerando os grupos etários quinquenais da população com 5 anos ou mais. O resultado aponta uma reversão do hiato a partir de 1980, com as mulheres mais jovens representando uma parcela da escolaridade média mais elevada. No geral, quando a faixa etária aumentava para os 40 anos, os homens permaneciam com níveis educacionais superiores.

O atraso do acesso das mulheres à educação, comparado aos homens, principalmente ao ensino superior, está relacionado também ao atraso de amparo legal às mulheres. De forma que somente em 1988 com a Constituição, foram realizadas adequações e normas legais aos parâmetros dos direitos humanos que estabelece igualdade de direitos entre homens e mulheres. Esse atraso impactou as mulheres não só na educação, mas no mercado de trabalho (MANGANELLI, 2012).

O IPEA (2016) realizou uma análise sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho, mostrando que somente a partir da década de 1970 passaram a ter maior participação. Antes disso, estavam presentes na economia, porém em serviços de agricultura, serviços domésticos e de cuidados, na maior parte das vezes em trabalhos não remunerados. Desde o período da Primeira República a ideia que se fazia presente é de que as mulheres não poderiam trabalhar em troca de dinheiro, dado que o seu trabalho deveria ser o de cuidar dos afazeres domésticos e de cuidados dos familiares em casa. As primeiras mulheres a adentrar o mercado de trabalho foram as mulheres de renda mais baixa, por necessidade de buscar complemento a renda doméstica. Somente na década de 1970, com a maior industrialização e urbanização que o mercado de trabalho para as mulheres, passou também a ser ocupado por outras classes da sociedade, e não somente para as mulheres de renda mais baixa (MANGANELLI, 2012).

A partir de 1992, as mulheres contribuía mais para a renda familiar, chegando em 2009 a 40,9% da contribuição feminina na renda familiar. Esse maior contingente de mulheres entrando no mercado de trabalho não ocorreu concomitantemente a uma maior inclusão dos homens nos serviços e afazeres domésticos. Com o passar dos anos, essa diferença na relação de papéis ao trabalho de serviço doméstico reduziu, porém, a realidade foi que as mulheres acumularam funções ao entrarem no mercado de trabalho, conciliando com o trabalho doméstico e de cuidados (MANGANELLI, 2012). Dados recentes do PNAD (2001-2015) que vão ao encontro com o argumento de Manganelli (2012), mostrando que

dentro do período de 15 anos analisado, a proporção de homens que declararam realizar serviços domésticos aumentou de 43% em 2001 para 53% em 2015, enquanto a proporção de mulheres se manteve estável acima dos 90% (IPEA, 2019).

A desigualdade de gênero no mercado ocorre, dentre outros fatores, pela existência de segmentação nas tarefas atribuídas por gênero e a caracterização das atividades. Por serem questões atreladas à cultura de muitos lugares, na prática ainda é difícil encontrar políticas públicas eficientes que combatam a essa maior desigualdade, e que gerem impacto diretamente à realidade econômica das mulheres. Na síntese de indicadores sociais feita pelo IBGE referente ao período de 2012 a 2018, dados de 2018 mostram uma distribuição de trabalhadores em serviços domésticos, apontando uma proporção de 5,8 milhões de mulheres e 458 mil homens. Outro dado relevante, é em relação às atividades econômicas de menores rendimentos médios, que proporcionalmente estão em maior número ocupados por indivíduos de cor ou raça preta ou parda e pessoas do sexo feminino. Em 2018, os homens ganhavam rendimento, em média, 27,1% mais do que as mulheres (IBGE, 2019).

As mulheres além de ser o grupo desfavorecido do hiato de gênero, possui maior vulnerabilidade nos extratos de renda mais baixos da população. O IPEA (2019) analisou a diferença de horas totais trabalhadas por homens e mulheres, por décimos do rendimento domiciliar *per capita*. O que se percebeu é que, nos décimos inferiores, as horas médias de trabalho reprodutivo das mulheres tendem a ser mais elevados do que o trabalho produtivo. Conforme apresenta aumentos na renda, essa situação tende a se modificar, aumentando as horas em trabalho produtivo e reduzindo o reprodutivo. Para os homens, com o aumento da renda o trabalho reprodutivo oscila pouco, porém o trabalho produtivo é sempre crescente.

No trabalho realizado por Manganelli (2012), um fenômeno denominado “teto de vidro” é utilizado para definir o limite invisível na carreira das mulheres, as impedindo de ascender profissionalmente. Esse fenômeno se apresenta em uma realidade de mulheres avançando níveis mais altos de escolaridade, portanto, investindo em capital humano, e de homens recebendo para a mesma função salários mais altos que as mulheres. Segundo a autora, os maiores salários estão relacionados à maior carga horária no mercado de trabalho e ao maior tempo despendido ao investimento em capital humano. Mesmo com o aumento do movimento feminino no mercado de trabalho, a ocupação dos espaços antes majoritariamente masculinos, como por exemplo o acesso ao ensino superior, permanecem ainda com diferenças nas remunerações entre homens e mulheres e com barreiras na ocupação de postos de trabalho em cargos de comando.

De forma que as mulheres possuem salários inferiores aos homens e, segundo PNAD (2009 *apud* MANGANELLI, 2012, p.17), possuem níveis mais altos de escolaridade. A teoria do teto de vidro é utilizada para explicar o limite invisível que impede as mulheres de ascender profissionalmente, o que impacta no hiato de gênero no segmento de previdência social no Brasil por tratar de um mercado de trabalho com molde de experiências masculinas. Com isso, a previdência se torna um reflexo desse mercado de trabalho cuja experiência universalizante é aquela realizada pelos homens.

## 2.2 HIATO DE GÊNERO NA PREVIDÊNCIA

O hiato de gênero identificado na previdência, apresenta ser resultado de condições desiguais para homens e mulheres no mercado de trabalho. Segundo o IPEA (2002), os direitos das mulheres na esfera previdenciária tratam de duas diferenças entre homens e mulheres: biológico e sociocultural. A primeira delas relacionado a diferença biológica diz respeito a reprodução, o que demanda afastamento e cuidados especiais das mulheres em período de pré-natal e amamentação. Atualmente na lei existe alguns mecanismos que asseguram esse período para as mulheres, o que envolve o afastamento no período pré-natal, perinatal, ajuda de custos, dentre outras regras específicas para a situação que envolve a maternidade.

A segunda, que diz respeito às diferenças socioculturais possui três determinantes: mercado de trabalho, estrutura familiar e nível de instrução. O primeiro deles parte do pressuposto que o mercado é uma extensão do trabalho doméstico das mulheres, implicando assim a dupla jornada de trabalho, e trabalhos de carga horária reduzida devido ao tempo disponível. O segundo relacionado a estrutura familiar, é baseado no princípio do homem “provedor”, enquanto as mulheres se ocupam nos serviços domésticos. O terceiro determinante está cada vez mais presente entre as mulheres, através do aumento do nível de instrução, porém, isso não gerou impacto significativo na competição com os homens no mercado de trabalho (IPEA, 2002).

Dado que a estrutura previdenciária no Brasil é atrelada à contribuição dos empregados, os fatores apresentados são alguns dos que puxam para baixo a remuneração das mulheres comparada à remuneração dos homens. Menores salários e jornadas de trabalho reduzidas, levam as mulheres a representar uma parcela menor dos beneficiários na estrutura previdenciária.



Becker e Kassouf (2011) analisaram a desigualdade salarial na rede de ensino fundamental, e a aposentadoria dos professores define no seguinte sentido:

Quando as características produtivas são idênticas entre os grupos, a diferença salarial pode ser caracterizada como discriminação (BECKER; KASSOUF, 2011, p. 79).

No estudo realizado por Becker e Kassouf (2011) foram utilizados dados da PNAD de 2004 a 2008, considerados professores do ensino fundamental de escolas públicas e privadas, atendendo àqueles que possuem 21 anos de idade ou mais com grau de escolaridade de 11 anos de estudo ou mais. Para analisar um possível hiato de gênero no salário, as autoras utilizaram método de decomposição de Oaxaca (referência ao trabalho de Oaxaca & Ramson, 1994,1999). Algumas variáveis foram utilizadas no modelo como: sexo, idade, cor, condição familiar, escolaridade e anos de experiência e sindicalização. O resultado desse estudo aponta que os homens da rede pública de ensino recebem salários por hora de trabalho 6% maior que o das mulheres. Quando considerado o salário recebido ao longo da vida (inclui aposentadoria), a remuneração dos homens é 21% menos que das mulheres. Essa diferença positiva para as mulheres ocorre devido o menor tempo de contribuição necessário a aposentadoria comparada aos homens, de forma que as mulheres começam a receber aposentadoria quando os homens ainda estão trabalhando. Além do tempo de contribuição, as mulheres em média possuem uma maior expectativa de vida, o que faz com que recebam aposentadoria por mais tempo. Já na rede privada a diferença de salário dos homens para as mulheres por hora trabalhada é de 37%, e a remuneração total (contando aposentadoria) a diferença passa para 6% a mais para os homens. Neste estudo, a diferença de médias de remuneração entre os gêneros foi realizada considerando variáveis explicadas e observáveis, não considerando variáveis não explicadas que podem influenciar na trajetória contributiva das mulheres.

Um estudo realizado pela EU-SILC e OECD sobre hiato de gênero na previdência desenvolve um indicador para essa medida GGP (*Gender Gap Pension*), esse indicador tem como objetivo o impacto da desigualdade de gênero nos benefícios de aposentadoria. Para calcular este indicador é considerado o total de aposentadoria individual de pessoas com 65 anos ou mais: público, privado, benefícios de sobrevivência e por invalidez. O cálculo do GGP é igual 1 menos a razão entre a média de aposentadorias das mulheres sobre a média de aposentadorias dos homens. Este estudo relaciona a diferença de gênero no mercado de trabalho um efeito direto sobre o GGP. Os resultados apontam que a diferença salarial entre os sexos é de 14% em média nos países da União Europeia, bem como uma diferença de 27%

menor na aposentadoria das mulheres, considerando os dados de 2013 e 2014 (LIS; BONTHUIS, 2019)

Alguns estudos relacionados a fundos de pensão, apontam as diferenças de benefícios entre homens e mulheres, o que leva a ter uma diferença tanto na quantidade de contribuintes quanto nos benefícios de aposentadoria futura. Evans e Macperson (2019) discutem três razões para entender o fato de as mulheres possuírem menor probabilidade de ter um fundo de pensão: (1) os benefícios fiscais aumentam com a renda; (2) na medida em que as mulheres recebem um salário mais baixo, tendem a contribuir menos e arrecadar menos para aposentadoria; e (3) maior propensão a sair do emprego.

Analisando o mercado de fundos de pensão britânicos, Bardasi e Jenkins (2010) apontam que as diferenças de rendimento provenientes de pensão e anuidades são as mais importantes fontes de desigualdade de renda entre os pensionistas. Como justificativa aos menores rendimentos das mulheres, são abordados dois fatores: (1) cultura, com as mulheres exercendo maior parte dos serviços doméstico e de cuidado; e (2) desigualdade salarial.

Nos países que compõem a América Latina, as dimensões do mercado de trabalho não fogem muito do padrão analisado no Brasil, no que diz respeito à probabilidade de uma mulher contribuir para um plano de previdência. Essa probabilidade envolve o tempo de contribuição em um emprego formal e é influenciada pelas interrupções e deslocamentos entre formalidade e informalidade ao longo da vida. A taxa média de participação na força de trabalho é de 56% para as mulheres, e 83% para os homens. Essa maior dificuldade de permanecer no mercado, conciliando sua vida entre cuidados familiares e domésticos, combinada com uma maior expectativa de vida leva as mulheres em média a se aposentar mais cedo. Dessa forma, tendo um maior tempo de recebimento de aposentadoria com valores mais baixos (OCDE, 2015).

Diante da diferença no mercado de trabalho entre os homens e mulheres, quando apresenta-se a discussão da Reforma da Previdência, e o debate sobre a diferença de idades e tempo de contribuição, em uma pesquisa realizada pelo IPEA (2017) coloca a diferença de idade de aposentadoria como tradução na forma da lei do reconhecimento social da dupla jornada de trabalho, no que se refere ao trabalho não remunerado doméstico junto com as outras ocupações. Na esfera da Previdência Social é analisado da esfera produtiva e reprodutiva que confere o trabalho feminino ao longo da vida, o que justificaria a antecipação da aposentadoria das mulheres em relação aos homens.

Por outro lado, existe um debate contrário à justificativa das mulheres se aposentarem mais cedo que os homens. A justificativa de antecipação das aposentadorias para as mulheres

pautadas nas médias globais de sobretrabalho reprodutivo, tem suas médias globais infladas. Isso se deve em grande parte por compor em maior medida as longas horas de trabalho reprodutivo de mulheres que estão excluídas do mercado formal de trabalho, bem como, da proteção previdenciária. Segundo o trabalho realizado pelo IPEA (2019), essa questão que envolve a redução da idade de aposentadoria das mulheres gera uma falsa impressão e um caráter regressivo na aposentadoria, dado que, frente à desigualdade de condições entre as mulheres protegidas e desprotegidas pela previdência social, mas regidas por uma mesma regra previdenciária, as horas de sobretrabalho das mulheres de baixa renda são menos recompensadas que aquelas exercidas pelas mulheres de renda mais alta (IPEA, 2019).

### **2.2.1 Regime de Previdência**

A estrutura de seguridade social provida pelo Estado teve início após a segunda Guerra Mundial. Foi uma forma de o Estado, através do vínculo empregatício dos trabalhadores, conseguir um tipo de assistência àqueles que, porventura, necessitam de afastamento permanente ou temporário das suas condições laborais. Dentro dessa perspectiva, existem dois modelos que regem o princípio de seguridade social, e que estabeleceram a diferença entre Previdência Social e Assistência Social. Os modelos são: modelo bismarckiano, devido às políticas do Chanceler Otto Von Bismarck. Esse modelo é um sistema de seguros sociais, isto é, cobertura aos trabalhadores como uma forma de seguros. O outro modelo é o beveridgiano, nome referente ao Plano Beveridge na Inglaterra, que atribui aos direitos um caráter universal, garantindo aos indivíduos condições mínimas necessárias. As garantias atribuídas pelo modelo beveridgiano é o que atribui o caráter do que é conhecido por assistência social (BOCHETTI, 2007).

No Brasil, a primeira lei voltada para previdência é a Lei Eloy Chaves, de 1923, a qual cria a Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAP) em cada companhia ferroviária no país. Em 1930 no Estado Novo é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, além dos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs). Em um cenário ausente de critérios para a concessão dos benefícios, e com à um número cada vez maior de mulheres na previdência social, em 1960 é criado a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS). Em 1966, é criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), através da unificação institucional e promulgação da LOPS. O INPS estabelecia critérios de diferença de gênero na concessão dos benefícios e tempo de contribuição na aposentadoria. A diferença era de 5 anos tanto de aposentadoria por tempo de contribuição quanto por idade, porém de início as mulheres

recebiam 80% do salário do benefício, passando a ser 100% com a Constituição de 1967 e da Lei 5.440-A de 1968 (IPEA, 2002).

Em 1971 é criado o Prórural com extensão dos benefícios de aposentadoria aos trabalhadores rurais, e em 1972 a ampliação da aposentadoria como segurados obrigatórios às empregadas domésticas com a Lei 5.859. A inclusão das empregadas domésticas ainda não era feita com total integralidade dado que não havia direito de salário maternidade, salário família, e benefícios advindos de um possível acidente do trabalho. Foi somente em 2015 com a Lei Complementar n. 150 que regulamentou a Emenda Constitucional n. 72 que as empregadas domésticas passam a ter direitos como os demais trabalhadores registrados pela CLT.

Em 1988 foi introduzido o conceito de seguridade social, estendendo assim a proteção social não somente vinculado à carteira de trabalho, mas também como assistência social. Em 1990 é criado o Instituto Nacional da Seguridade Social – INSS. A Previdência é prevista em lei como um direito social, no art. 6º da Constituição Federal de 1988 como uma garantia fundamental, garante que os indivíduos ao se aposentarem recebam um salário-mínimo. Essa estrutura é composta pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) - que consiste nos benefícios de Previdência Social -, Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) – benefícios advindos dos funcionários públicos -, e Regime de Previdência Complementar (RPC) – Entidades de fundo aberto ou fechado de previdência complementar ao INSS (SPREV, 2008).

A seguridade social, segundo a Constituição Federal de 1988, contempla como alguns dos seus objetivos a universalidade da cobertura, uniformidade e equivalência dos benefícios, equidade na forma de participação no custeio e diversidade da base de financiamento. Sobre o financiamento, de acordo com o Art. 195 da Constituição Federal de 1988, os recursos possuem contribuição da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, e incidem das seguintes contribuições:

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

- a) folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;
- b) a receita ou o faturamento;
- c) o lucro;

II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, podendo ser adotadas alíquotas progressivas de acordo com o valor do salário de contribuição, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social;

III - sobre a receita de concursos de prognósticos  
IV - do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar. BRASIL (1988).

No Regime Geral de Previdência Social, a contribuição é obrigatória e contempla: empregados assalariados, domésticas, autônomos, contribuintes individuais e trabalhadores rurais. Suas políticas são executadas pelo INSS e elaboradas pelo Ministério da Previdência Social, que também elabora as políticas do Regime Próprio de Previdência Social, que possui adesão compulsória para servidores públicos. Em uma esfera privada, existe o Regime de Previdência Complementar. Sua adesão é facultativa e organizada de maneira autônoma no RGPS. Suas políticas são elaboradas também pelo Ministério da Previdência Social, porém executados pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc (INSS, 2020).

A previdência Complementar é dividida em dois segmentos: Entidades Abertas, que são individuais e disponíveis a qualquer cidadão; e as Entidades Fechadas, conhecidas também como Fundo de Pensão, que trabalham com Planos de Benefícios específicos aos empregadores de empresas ou a algum segmento restrito de pessoas.

A previdência pode funcionar de duas formas, através da repartição simples ou o sistema de capitalização. O sistema de repartição simples, é o atual modelo da previdência social brasileira. Esse sistema funciona por meio de contribuições descontadas direto da folha de pagamento, as contribuições vão para um fundo único e os recursos são distribuídos para os que já estão em idade de aposentadoria. Desta forma, a população mais jovem paga a aposentadoria dos mais idosos, ou da população em situação de se aposentar.

Já no sistema de capitalização, diferentemente do sistema de repartição, os segurados contribuem para o seu próprio benefício futuro de forma individualizada. Esse sistema é utilizado para previdências privadas. Os Planos de Benefício oferecidos podem ser o Benefício Definido (BD), que a renda de aposentadoria depende do período de contribuição e dos rendimentos do indivíduo; ou a Contribuição Definida (CD) que as contribuições são registradas em uma conta individual.

Dentre alguns dos sistemas apresentados, os países latino-americanos que utilizam o sistema de repartição e benefício definido, são: Cuba, Guatemala, Costa Rica, Haiti, Honduras, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Venezuela e Caribe de língua inglesa. Os países como Argentina, Uruguai, Costa Rica e Equador utilizam de um sistema misto de capitalização individual, em que o trabalhador contribui simultaneamente para os dois sistemas, utilizando das estruturas público e privado. Alguns países adotam o sistema

paralelo de capitalização individual, que o trabalhador pode optar pelo sistema de preferência, são eles: Peru e Colômbia. Já o sistema substituto de capitalização individual estão países como Chile, Bolívia, México, El Salvador e República Dominicana (BOCHETTI, 2007).

A estrutura de previdência social vigente no Brasil é de repartição com plano de benefício definido. Os benefícios estão entre: Aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, pensão por morte urbana e rural. Os auxílios consistem em: auxílio-doença, auxílio-reclusão e auxílio-acidente. Dentre outros benefícios estão: salário maternidade urbano e rural, salário família, e aposentadorias a pessoas com deficiência. Na regra antiga à reforma da previdência de 2019, para as aposentadorias por idade e por tempo de contribuição, as mulheres se aposentam 5 anos antes que os homens, sendo assim, 60 anos mulher e 65 anos homens, 30 anos mulher e 35 anos homens respectivamente (SPREV, 2017). O menor tempo de contribuição das mulheres para a previdência social, atrelada à menor participação das mulheres no mercado de trabalho, reduz os seus salários para menos da metade do rendimento médio dos homens (SPREV, 2017).

Com a reforma da previdência no ano de 2019, através da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, a aposentadoria por idade passou a ser de no mínimo 62 anos para as mulheres e 65 anos para os homens. De forma que o tempo mínimo para contribuição será de 15 anos para mulheres e 20 anos para os homens na iniciativa privada. Já no serviço público, pela regra de RPPS da União, o tempo mínimo é de 25 anos para homens e mulheres. A aposentadoria por tempo de contribuição para a nova regra deixa de existir, de forma a passar por uma transição gradual até sua total extinção (SOUZA, 2019). Devido à mudança recente das regras de aposentadoria, e com isso, ausência de dados que demonstrem o impacto dessa nova regra na aposentadoria para homens e mulheres, os dados foram analisados com base ainda na regra antiga.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção serão apresentados os resultados encontrados no presente estudo. As informações serão apresentadas separadas em duas subseções. A primeira envolve os dados de benefício e contribuição de aposentadoria para os anos de 2009 e 2018 e a demografia para os anos de 2008 e 2017, mostrando a proporção de homens e mulheres na previdência social no Brasil. A segunda subseção apresenta informações sobre o mercado de trabalho no Brasil, que evidenciam a desigualdade de gênero durante o período contributivo dos homens e mulheres no mercado de trabalho. Essa última análise explora a probabilidade de persistência do hiato no longo prazo.

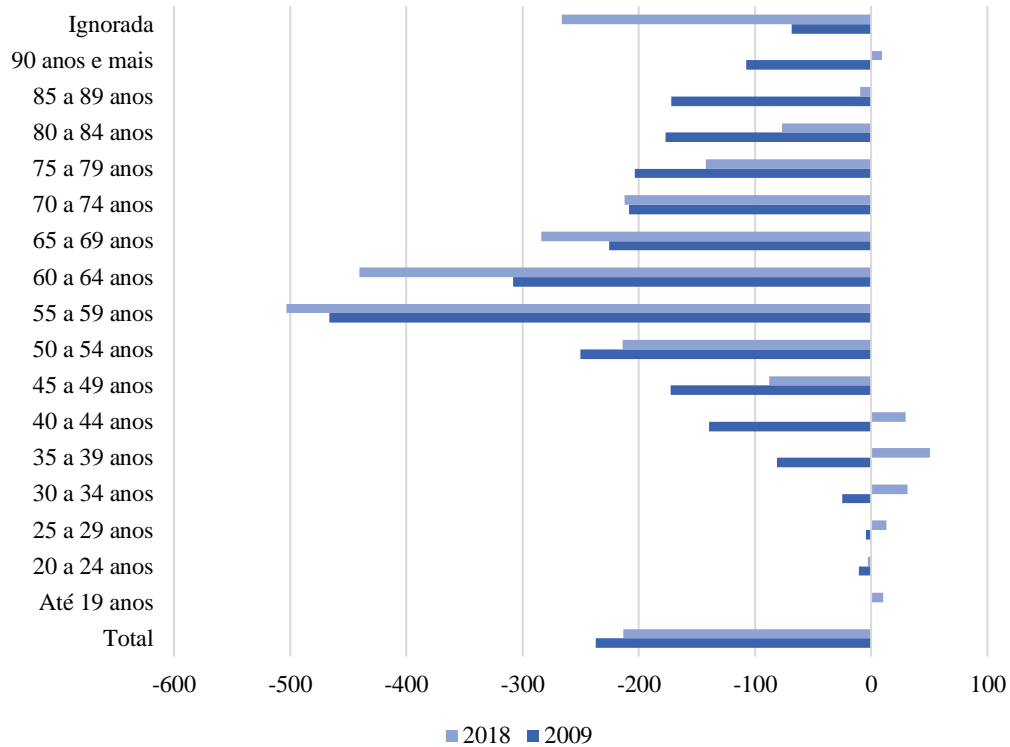
#### 3.1 Cenário de aposentadoria no Brasil - RGPS

A Figura 1 apresenta diferença média *per capita* do valor dos benefícios ativos de aposentadoria para os anos de 2009 e 2018. Essa diferença foi calculada considerando o valor de benefícios *per capita* para homens e mulheres, utilizando informações de quantidade e o valor (R\$ Mil) de benefício.

Quando os dados de todas as faixas etárias são analisados agrupados, é possível observar que o valor médio de benefícios para os homens foi em média R\$ 237,23 e R\$ 213,11 maior do que o para mulheres em 2009 e 2018, respectivamente. A diferença chegou a atingir R\$ 503,25 para a faixa de 55 a 59 anos em 2018. O maior valor de benefício dos homens foi observado de forma consistente para praticamente todas as faixas etárias em 2009, e para a maior parte das faixas em 2018.

Nota-se, no entanto, que em 2018 a estrutura dos dados difere da de 2009, com diferenças mais acentuadas entre homens e mulheres para faixas etárias entre 55 a 74 anos, e diferenças menos acentuadas para as demais faixas. A exceção do comportamento de maior benefício para mulheres foi observada no ano de 2018 para as faixas que englobam menores de 19 anos, pessoas entre 25 a 44 anos e maiores de 90 anos. Nesses casos o valor médio do benefício de mulheres foi maior, porém a maior diferença foi de R\$ 50,44 para a faixa de 35 a 39 anos. No entanto, é importante notar que mulheres se aposentam por idade a partir dos 60 anos, ou com 30 anos de contribuição, ocupando majoritariamente as faixas etárias que receberam menor benefício de aposentadoria que homens.

**Figura 1** Diferença média *per capita* de benefícios ativos entre homens e mulheres por faixa de idade - 2009 e 2018 (R\$).



Fonte: Anuário Estatístico de Previdência Social – IBGE

Nota: Beneficiários ativos são obtidos considerando os benefícios do Regime Geral da Previdência Social, os benefícios Assistenciais e os Encargos Previdenciários da União.

O número de benefícios ativos nos anos de 2009 e 2018, conforme apresenta a Figura 2, registra uma pequena diferença média entre aqueles concedidos para homens e mulheres no ano de 2009, com uma vantagem para os homens nas faixas de idade até 75 anos. Já no ano de 2018, há uma alteração significativa no formato da Figura 2 com uma maior quantidade de concessão de benefícios para as mulheres. Acima dos 40 anos, as mulheres representam uma vantagem em relação aos homens, sendo assim, representando a maior parcela dos benefícios ativos concedidos. Porém, como destacado anteriormente, recebem em média menos.

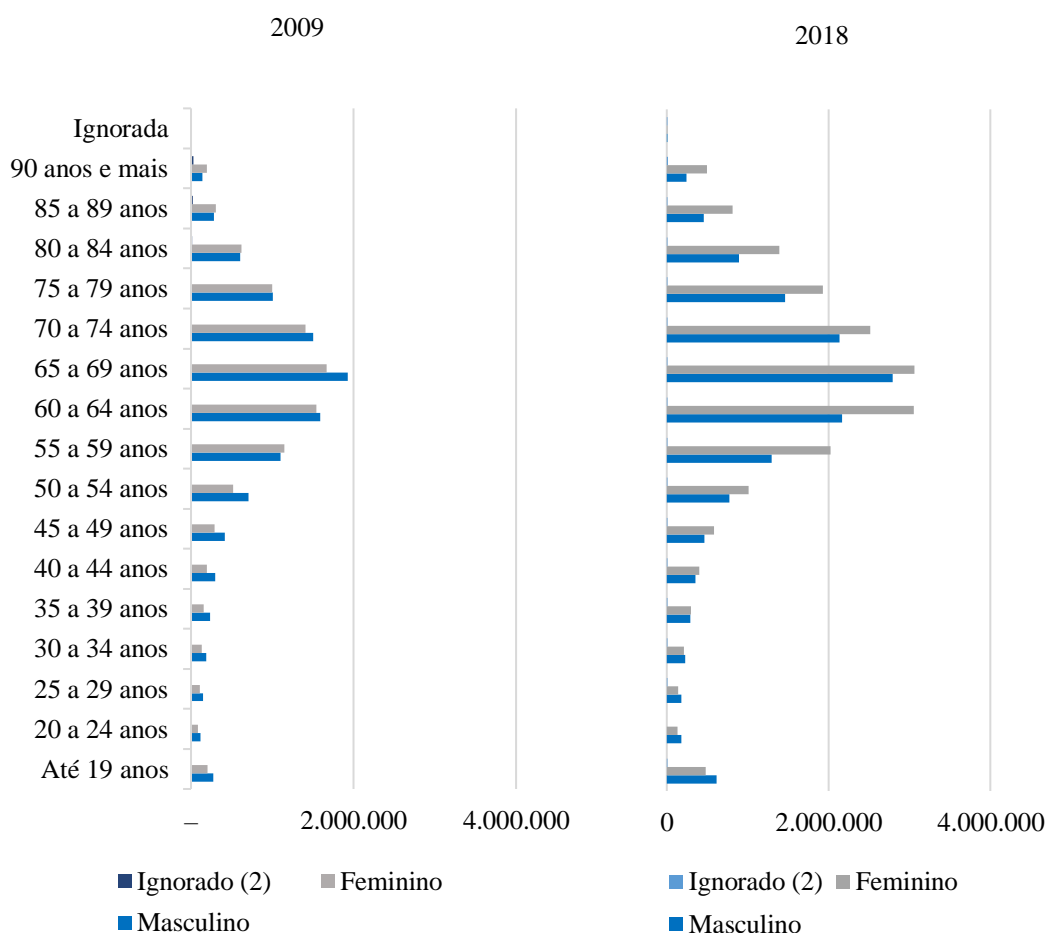
De acordo com o IPEA (2002), existem dois componentes principais de mudança no desenvolvimento do sistema previdenciário brasileiro ao longo do século XX, são eles: na sua estrutura demográfica e no mercado de trabalho. O número de idosos tem crescido consideravelmente, e o número de mulheres idosas tem se destacado comparado ao número



de homens idosos. A maior participação das mulheres a partir de 1970 no mercado de trabalho, e a redução da mortalidade combinadas à maior expectativa de vida das mulheres foram fatores determinantes para essa mudança.

O aumento no número de idosas e a maior participação das mulheres no mercado de trabalho levam a uma maior quantidade de mulheres em potencial de receber benefício de aposentadoria na velhice, e por mais tempo que os homens, dado a maior expectativa de vida das mulheres. Lavinias e Nicoll (2005) evidenciam por meio das taxas de informalidade e inatividade do lar, dados levantados pelo PNAD 2003 da parcela da população da Terceira Idade, que 25% das idosas estavam fora da proteção previdenciária.

**Figura 2:** Quantidade de benefícios ativos, por sexo e grupo de idade – 2009 e 2018  
(Números absolutos).



Fonte: Anuário Estatístico de Previdência Social – IBGE

Nota: Beneficiários ativos são obtidos considerando os benefícios do Regime Geral da Previdência Social, os benefícios Assistenciais e os Encargos Previdenciários da União.

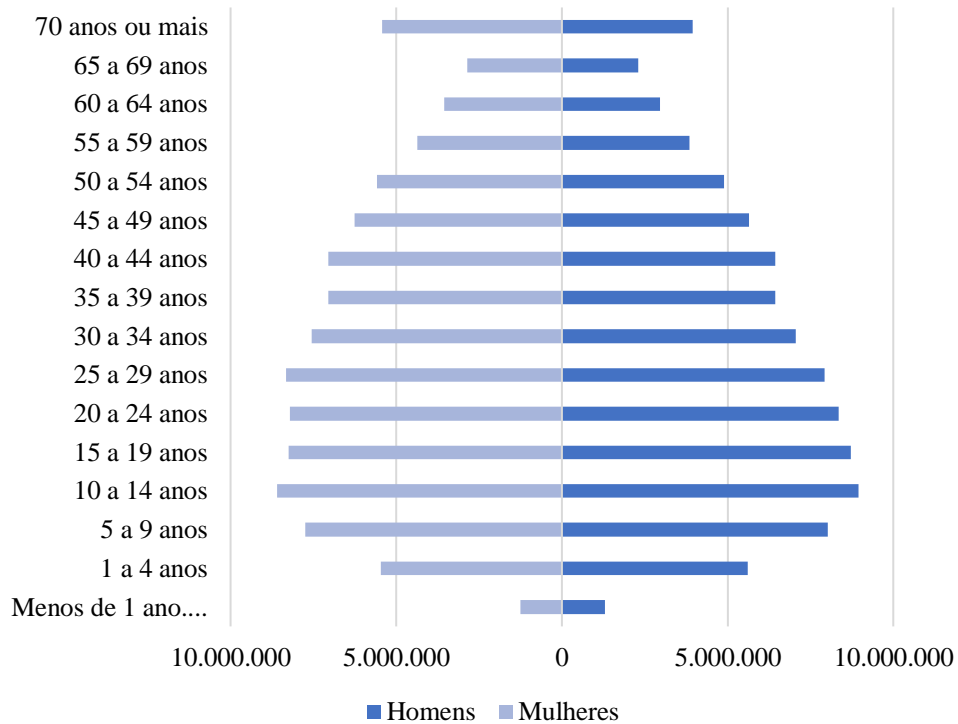
Nas Figuras 3 e 4 são apresentadas pirâmides etárias dos anos de 2008 e 2017, mostrando a proporção de homens e mulheres por faixa etária. Observa-se uma alteração no formato da pirâmide. Em 2008 as faixas com maior proporção da população são aquelas entre as idades de 10 e 29 anos. Já em 2017, é observada uma alteração do formato da pirâmide, com maior proporção da população entre as faixas de idade de 15 a 39 anos, o que aponta para um envelhecimento da população. Isso é evidenciado também pelo aumento da proporção de pessoas com 70 anos ou mais.

Analisando a pirâmide por diferença de gênero, é possível verificar que a proporção de mulheres é maior do que a dos homens, e que essa proporção se mantém relativamente estável no período. As mulheres correspondem a 51,6% da população, enquanto os homens são 48,4% da população no ano de 2017. No ano de 2008 as mulheres correspondiam a 51,3% da população enquanto os homens eram 48,7%. A maior proporção de mulheres pode ser observada mais facilmente a partir das faixas etárias maiores que 30 anos, padrão que fica ainda mais evidente acima de 60 anos.

As mulheres no ano de 2009 representavam aproximadamente 47% dos benefícios ativos, enquanto os homens representavam 52%. Já no ano de 2018 essa proporção inverte para 56% mulheres e 48% de homem. As informações apresentadas na Figura 2 para o ano de 2018, mostram as mulheres correspondendo uma maior parcela da população que recebe benefício para as faixas acima de 35 anos. Comparando ao ano de 2009, elas compunham maioria em faixas acima de 80 anos. Esse aumento no número de benefícios ativos para as mulheres, pode ser justificada pela maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, resultando em um maior número de aposentadorias femininas nos períodos mais recentes.

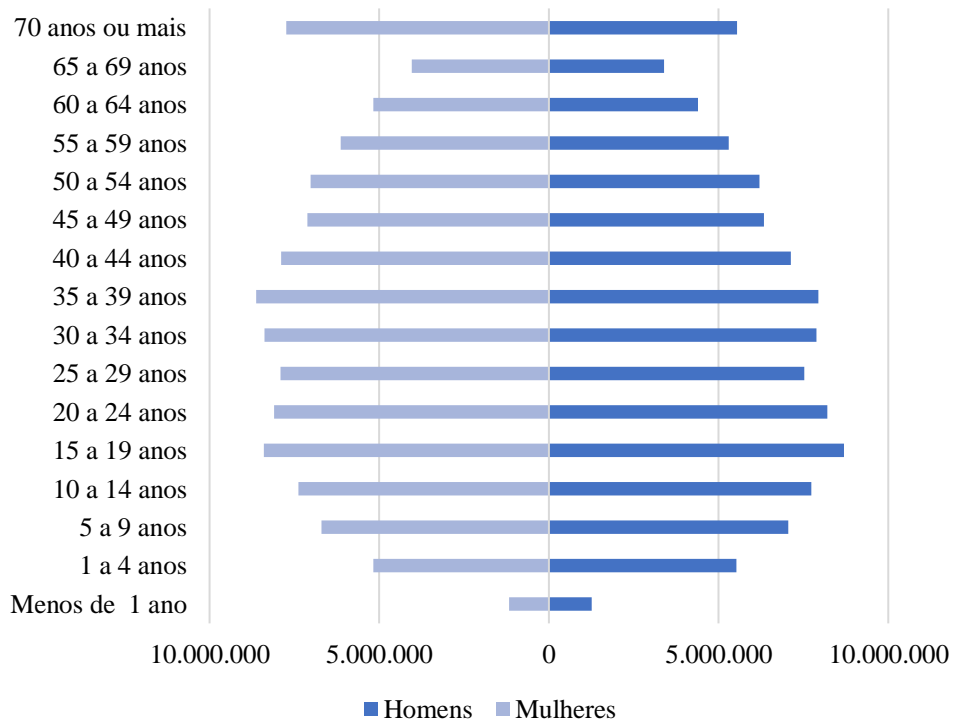
De acordo com o SPREV (2018), através de dados do IBGE, a esperança de vida ao nascer no ano de 2008 para os homens era de 69,3 anos e mulheres 76,8 anos. Já no ano de 2017, a estatística é de 72,5 anos para os homens e 79,6 para as mulheres, isso significa que a esperança de vida ao nascer segue aumentando.

**Figura 3:** População residente por sexo e grupo de idade – 2008 (Números absolutos).



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual – PNAD

**Figura 4:** População residente por sexo e grupo de idade – 2017 (Números absolutos).

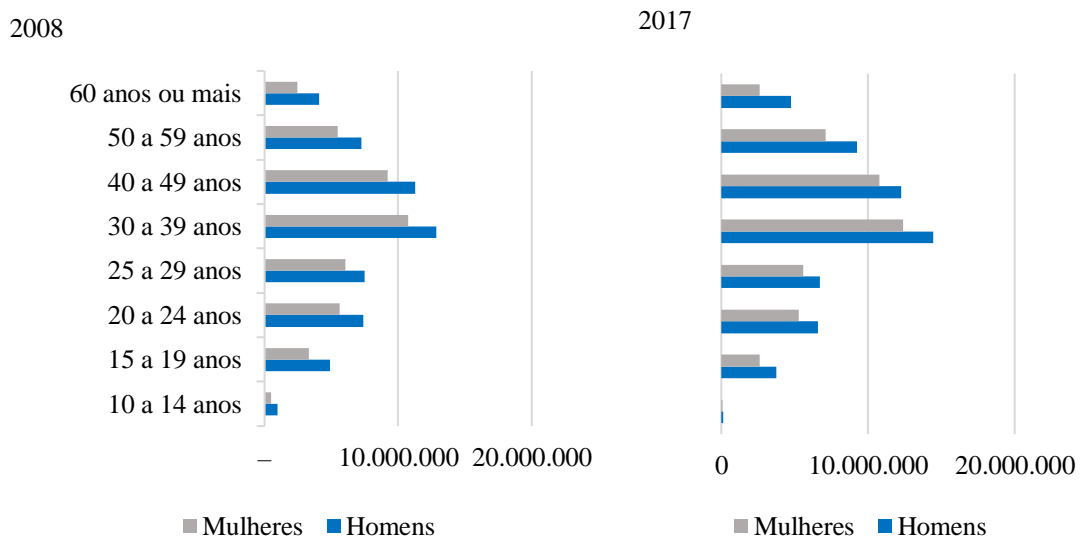


Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - PNAD.

A análise de informações do mercado de trabalho é fundamental para o entendimento das informações constantes nos dados de previdência social. As Figuras 5 e 6 apresentam informações sobre a população economicamente ativa e não economicamente ativa para os anos de 2008 e 2017, por gênero e grupos de idade. Nota-se os homens compondo a maior parcela da população economicamente ativa para ambos os anos (Figura 5). Já a Figura 6 evidencia que a população não economicamente ativa tem uma predominância de mulheres para todos os grupos de idade. No ano de 2008, as mulheres representavam 43% da população economicamente ativa e 65% da população não economicamente ativa. Para o ano de 2017 essa proporção passa para 43% e 64% respectivamente, não havendo uma diferença significativa na relação de trabalho.

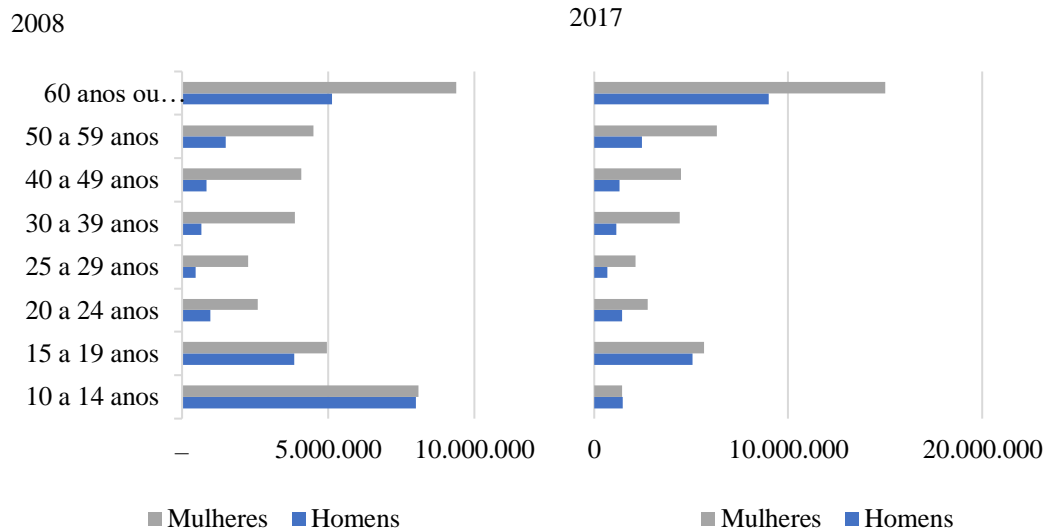
Essas lacunas de contribuição entre homens e mulheres nas atividades produtivas estão de acordo com um estudo realizado pela OCDE (2015) nos países da América Latina e Caribe. Esse estudo também mostra um maior número de homens comparado ao número de mulheres, gerando impacto significativo na adequabilidade futura das rendas de aposentadorias.

**Figura 5:** Pessoas de 10 anos ou mais de idade, economicamente ativas na semana de referência e sexo, segundo os grupos de idade (Números absolutos).



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - PNAD.

**Figura 6:** Pessoas de 10 anos ou mais de idade, não economicamente ativas na semana de referência e sexo, segundo os grupos de idade (Números absolutos).



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - PNAD.

A diferença média *per capita* de valores de aposentadoria entre homens e mulheres (Figura 7) foi calculada com base na quantidade e valor de benefícios concedidos, por espécie, sexo dos beneficiários e grupos de idade. Observa-se na maior parte dos casos uma diferença média negativa, o que indica homens recebendo maior valor de aposentadoria para as diferentes categorias.

Nota-se que do ano de 2009 para o ano de 2018 há uma mudança significativa nas aposentadorias. No ano de 2018, no geral, é observado um aumento da diferença de valor entre os benefícios recebidos por homens e mulheres com sua carreira contributiva no mercado de trabalho encerrada. Nesses casos, as mulheres chegam a receber R\$ 1.777,00 a menos que homens nas aposentadorias por tempo de contribuição na faixa de 35 a 39 anos.

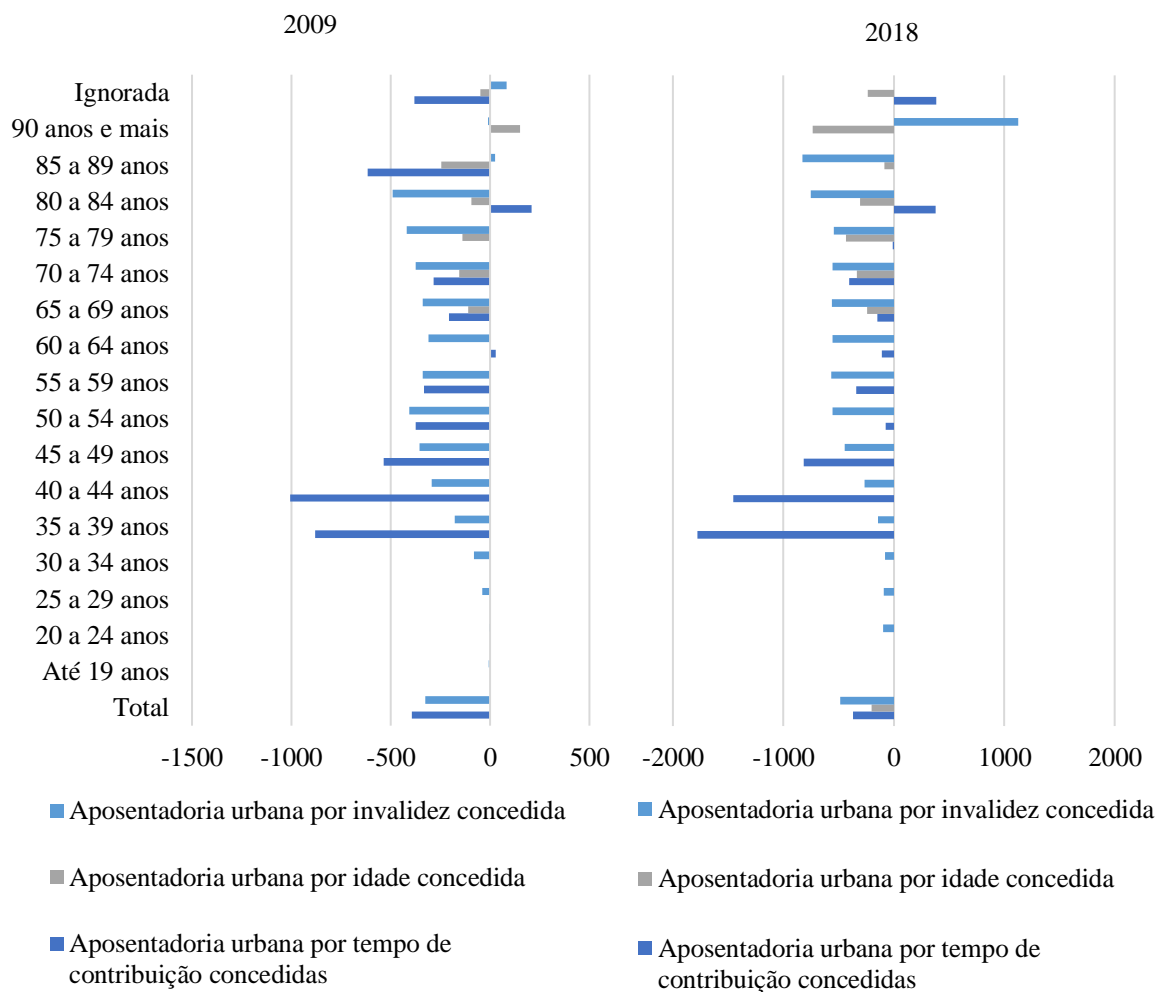
Madalozzo e Martins (2007) apontam, em um comparativo dos anos de 1980, 1990 e 2000, uma redução na desigualdade salarial entre homens e mulheres. Com o passar dos anos, identificaram a permanência de uma diferença não explicada, apontando para uma barreira invisível no mercado de trabalho. Esse exemplo pode servir para justificar a permanência de um panorama negativo para as mulheres dos anos 2009 para o ano de 2018, observado no presente estudo (Figura 7).

Os Indicadores de contribuintes pessoa física e empregados com carteira assinada da SPREV (2018) sugerem um aumento na proporção das mulheres contribuintes, de 2009 para 2017. No ano de 2009 para contribuintes empregados, as mulheres representavam 37%,

enquanto os homens eram 58%. No ano de 2017, esse percentual passou para 43% mulheres e 57% homens.

Entre os contribuintes pessoa física, para o ano de 2009 40% eram mulheres e 55% homens, e em 2017 esse valor passa para 46% mulheres e 54% homens. Importante notar que, no ano de 2009, 5% da população é não identificada e por isso não consta na análise.

**Figura 7:** Diferença média *per capita* de aposentadorias concedidas por espécie e grupo de idade da DIB para os anos de 2009 e 2018 (R\$).



Fonte: DATAPREV, SUB, SINTESE.

Conforme informações apresentadas, além de serem maioria entre os aposentados, os homens, em média, recebem os maiores benefícios. Segundo o IPEA (2002), o sistema previdenciário brasileiro possui dois componentes de mudança e desenvolvimento, são eles: estrutura demográfica e mercado de trabalho. Sobre a estrutura demográfica, os dados apresentados evidenciam uma maior representatividade das mulheres na população absoluta.

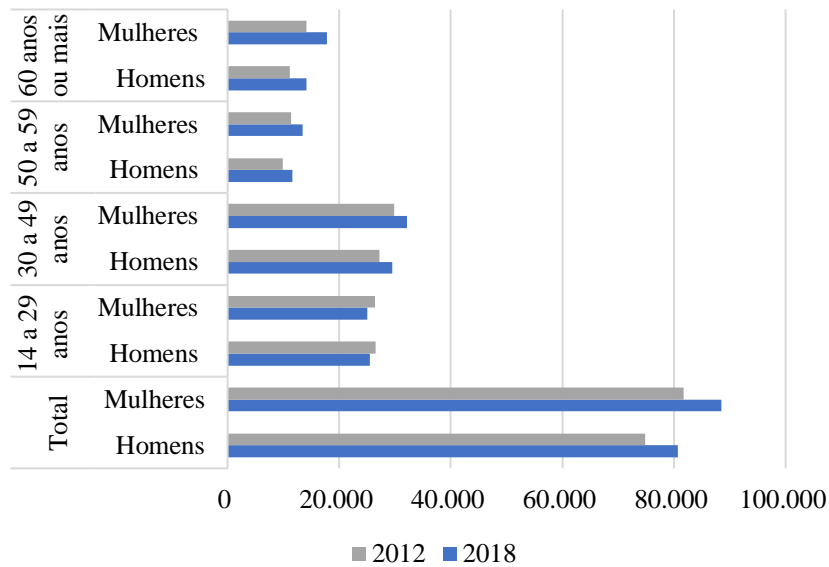
Observa-se que a pirâmide etária no Brasil está caminhando para uma estrutura maior no topo e menor na base, indicando uma população envelhecendo e vivendo por mais tempo, ou seja, uma população mais idosa e representada majoritariamente por mulheres.

Sobre o mercado de trabalho, os dados apresentados mostram que as mulheres representam a maior parcela da população não economicamente ativa, e são menos representadas na população economicamente ativa. Isso mostra que as mulheres estão no mercado de trabalho, porém, mal alocadas. De acordo com um estudo sobre fundos de pensão britânicos, (BARDASI; JUNKINS, 2010), a diferença de renda pela previdência privada é um dos mais importantes fatores de desigualdade de renda. Os fatores utilizados para evidenciar esse hiato na previdência privada dos britânicos foram: menor presença das mulheres no mercado formal de trabalho e a desigualdade de remuneração. Assim sendo, para explicar melhor o hiato de gênero evidenciado na previdência social no Brasil, e, avaliar a probabilidade de persistência, é necessário entender como está estruturado o mercado de trabalho para homens e mulheres.

### **3.2 Desigualdade no Mercado de Trabalho**

A desigualdade no mercado de trabalho é um dos pilares que sustenta a desigualdade na previdência social no Brasil. A Figura 8 apresenta dados de população em idade ativa de trabalhar por 1000 pessoas, segmentada por sexo e idade. Em conformidade com os dados da pirâmide etária apresentada nas Figuras 3 e 4, as mulheres representavam cerca de 52% da população em idade ativa para trabalhar tanto em 2012 quanto em 2018.

**Figura 8:** População em idade de trabalhar, por sexo e grupo de idade (1 000 pessoas).



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018.

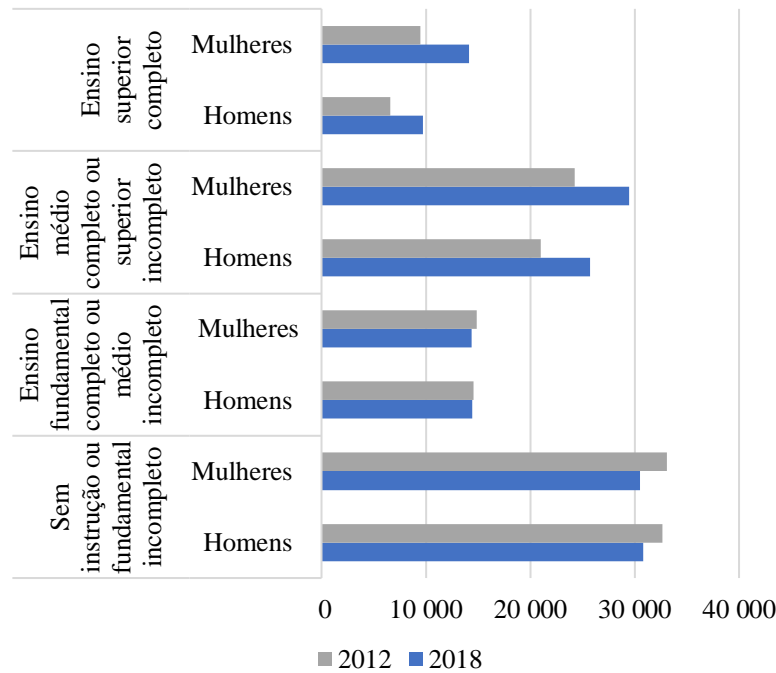
A figura 9 apresenta dados de população em idade ativa para trabalhar por 1000 pessoas, por sexo e nível de instrução. É possível observar que existiam mais mulheres que homens em todas as faixas de escolaridade, com uma diferença mais acentuada a partir do ensino médio completo e ensino superior. Uma pesquisa de estatísticas de gênero do IBGE (2018) aponta que os avanços das mulheres, no que diz respeito a padrões culturais nas últimas três décadas, fizeram com que tivessem menos filhos e estivessem mais preocupadas com a sua escolaridade.

De acordo com a Figura 8, as mulheres representam cerca de 52% da população em idade ativa para trabalhar. Já a figura 9 indica que elas são maioria tanto na população quanto na parcela ativa para trabalhar, apresentando maior qualificação (nível de instrução).

Os dados utilizados na presente pesquisa não permitiam uma análise adequada para além das informações de gênero, como questões de cor ou raça. No entanto, é possível que esse tema tenha grande influência. Para fins de exemplificação, os pretos e pardos representam cerca de 56% da população em idade ativa para trabalhar. Aproximadamente 41% dessa população não tem instrução ou possui fundamental incompleto, comparado a 29% da população branca que se encontra nessa mesma situação (IBGE, 2018). Em torno de 8% da população de pretos e pardos em idade ativa para trabalhar possui ensino superior completo, frente a 20% de brancos que se encontram na mesma situação.



**Figura 9:** População em idade de trabalhar, por sexo e nível de instrução (1 000 pessoas).



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado de primeiras entrevistas.

A Figura 10 mostra a população ocupada em trabalhos formais<sup>2</sup> e população subutilizada<sup>3</sup> por 1 000 habitantes. Apesar das mulheres representarem a maioria na população com idade ativa para trabalhar, essas estão em minoria ocupada em trabalhos formais. As mulheres representam a maior parte da população subutilizada. Esses dados são importantes para mostrar que a maior parcela da população feminina com idade ativa para trabalhar não está ocupando o espaço no mercado formal. Assim sendo, é uma parcela da população que está excluída de contribuir e receber benefícios da previdência social, como aponta a pesquisa do IPEA (2019).

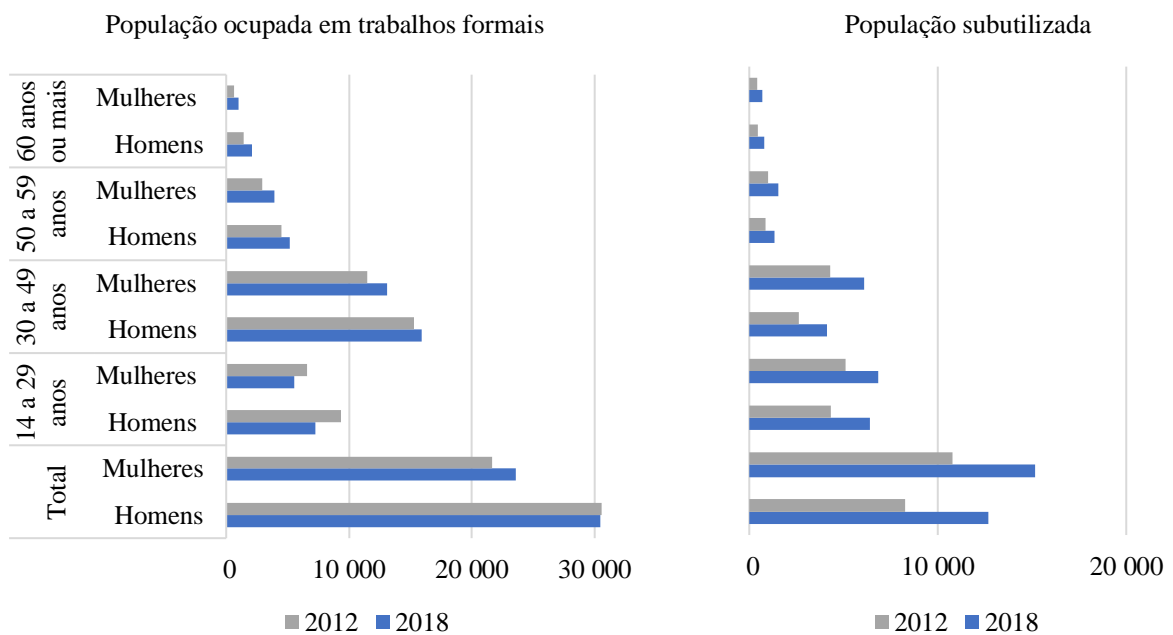
Novamente, fazendo um paralelo com a questão de cor ou raça, a taxa de subutilização da força de trabalho para pretos e pardos segundo IBGE (2018) é de 29% e a

<sup>2</sup> Inclui empregados com carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada, militar, funcionário público estatutário, conta própria e empregador que contribuíam para a previdência social. (IBGE, 2018, Tabela 1.1)

<sup>3</sup> São as pessoas que, na semana de referência, atendem as quatro condições abaixo: 1. tinham 14 anos ou mais de idade; 2. trabalhavam habitualmente menos de 40 horas no seu único trabalho ou no conjunto de todos os seus trabalhos; 3. gostariam de trabalhar mais horas que as habitualmente trabalhadas; e 4. estavam disponíveis para trabalhar mais horas no período de 30 dias, contados a partir do primeiro dia da semana de referência. (IBGE, 2019, p.3)

de brancos para a mesma situação é de 18,8%. Mesmo havendo, em números absolutos, mais pretos e pardos com idade ativa para trabalhar, os mesmos se encontram em maior proporção na população subutilizada. Essa representatividade inverte para a proporção da população ocupada em trabalhos formais, mostrando uma taxa de 52,7% para pretos e pardos e 65,4% para brancos.

**Figura 10:** População ocupada em trabalhos formais e população subutilizada (1 000 pessoas), por sexo e grupo de idade.



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado de primeiras entrevistas.

Além das informações apresentadas na Figura 10, verificou-se em 2012 que apenas 29,4% das mulheres exerciam atividades relacionadas aos serviços domésticos no mercado formal, enquanto os homens eram 44,8%. No mercado informal a proporção era de 70,6% de mulheres para 55,2% de homens. Já no ano de 2018, a proporção no mercado formal caiu para 26,9% de mulheres e 39,5% de homens, e no mercado informal, subiu para 73,1% de mulheres e 60,5% homens. Os homens se aproximam das mulheres no percentual de trabalhos registrados na área de serviços domésticos com algum tipo de vínculo empregatício, porém as mulheres ainda são responsáveis pelos serviços doméstico e de cuidados não remunerados e sem vínculo (IBGE, 2018).

Analisando o setor da indústria em segmentos de trabalhos formais para os anos de 2012 e 2018, a participação dos homens aumentou de 76,5% para 80,6%, enquanto a porcentagem das mulheres para o mesmo período manteve-se nos 61%. Observando o mercado informal da indústria, as mulheres de 2012 a 2018 mantiveram-se em um percentual de participação de 38%, e os homens tiveram um aumento de 19,4% para 23,5%.

Em 2018, no mercado formal, a maior participação das mulheres comparada a dos homens concentra-se nos setores de construção, com 68,3% e 35,2% respectivamente; transporte, armazenagem e correios com a proporção de 74,3% a 59% respectivamente; e informação, financeira e outras atividades profissionais com 77,7% a 75,3% respectivamente. Já no mercado informal de 2018, quando a proporção de mulheres é comparada com a de homens, além dos serviços domésticos e indústria, como já foi apontado, as mulheres lideram nos seguintes setores: alojamento e alimentação com 54,1% para mulheres e 53,3% para homens; administração pública, educação, saúde e serviços sociais com 23% a 20,6% respectivamente; agropecuária com 74,6% a 65% respectivamente e; outros serviços, com 60,1% a 57,3% respectivamente (IBGE, 2019).

Como apresentado pelo IPEA (2019), o aumento do mercado informal no Brasil concentrou-se em atividade de serviços, e as áreas de maior informalidade são: trabalho doméstico, construção e atividade agrícola. Estas informações validam o que é apresentado nos dados do IBGE (2018) e na presente pesquisa, mostrando uma maior parcela das mulheres alocada em trabalho informal no serviço doméstico, enquanto os homens em grande medida estão alocados no mercado informal da construção, e ambos homens e mulheres no setor agrícola.

A análise dos dados de população ocupada em trabalhos formais e população subutilizada por 1000 habitantes, quando feita por sexo e nível de instrução, revela a influência do fator escolaridade. Apesar das mulheres serem minoria da população ocupada em trabalhos formais independente de idade, elas representam a maioria da força de trabalho formal quando se consideram exclusivamente as pessoas com ensino superior completo (Figura 11). Essa informação indica que mulheres de menor escolaridade, como aquelas que se ocupam de serviços domésticos, tendem a participar menos do mercado formal.

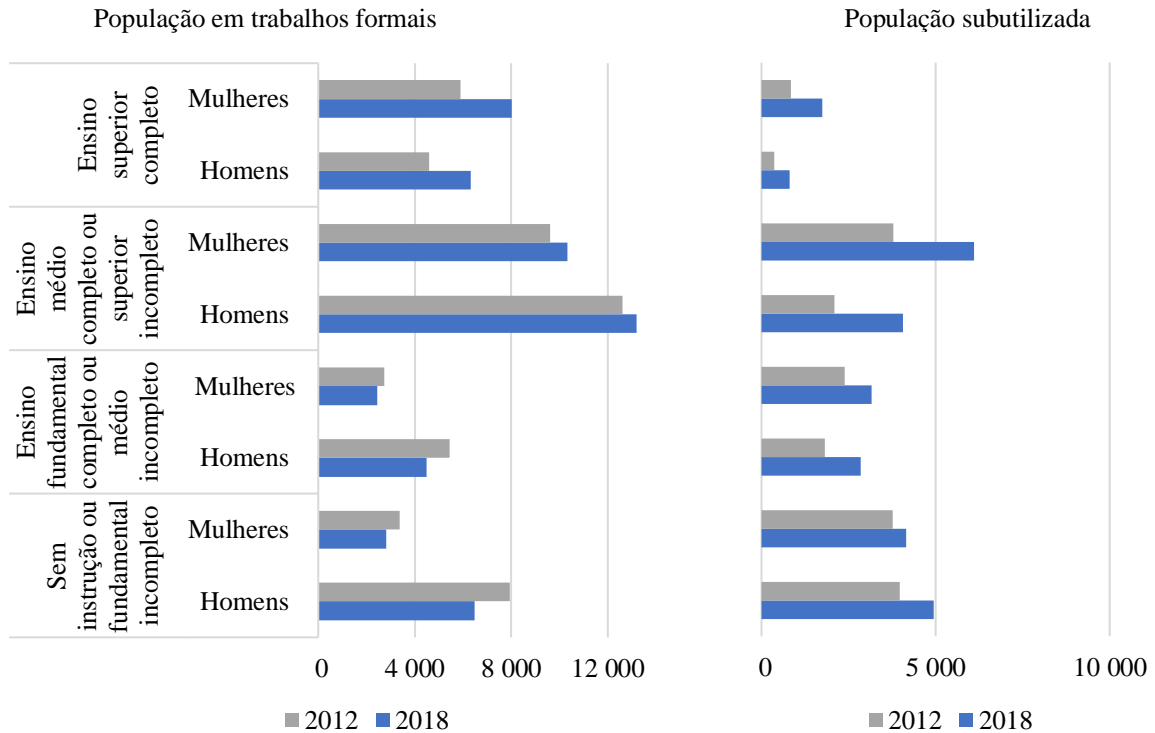
As mulheres representam maioria considerável na proporção de pessoas com ensino superior completo, e o IPEA (2019) aponta por meio da diferença de escolaridade, a dificuldade das mulheres de se inserirem e permanecerem no mercado de trabalho após a conclusão dos estudos. Além de analisar a população ocupada no mercado de trabalho, também é importante analisar a força de trabalho subocupada por insuficiência de horas, que

são aqueles que estão mercado de trabalho mas que trabalham menos de 40h semanais. A subutilização atinge mais as mulheres, pretos e pardos. No ano de 2018 as mulheres eram 54,6% da população subutilizada, enquanto os pretos e pardos correspondiam a uma parcela de 66% da população subutilizada.

As altas taxas de subutilização do mercado de trabalho das mulheres, pode ser justificadas também pelo conservadorismo do mercado de trabalho brasileiro. De acordo com o índice de medo do desemprego calculado pela Confederação Nacional da Indústria – CNI de dezembro de 2019, o medo do desemprego das mulheres é de 63,2 pontos contra 48,5 pontos dos homens. O índice é calculado através de entrevistas a domicílios em todo o território nacional, sendo que os valores que apresentam acima de 50 pontos indicam muito medo dos indivíduos de perder o emprego.

A subutilização da força de trabalho está presente na vida das mulheres, que também experimentam o maior medo do desemprego. Entende-se com isso, que as mulheres não estão por escolha em trabalhos de carga horária mais reduzida e trabalhos informais. Mas sim, que as mulheres possuem um potencial de estar mais presentes em trabalhos formais, porém não conseguem. As mulheres engravidam, tem maior período de licença após o nascimento do filho, e com isso ficam mais tempo afastadas dos seus empregos. As mulheres também são as que mais precisam de flexibilização, principalmente no período de primeira infância dos filhos, seja pela ausência de creches ou por necessidades de levar o filho ao médico. Esse fator, atrelado ao problema cultural de preconceito de gênero no Brasil, faz com que as mulheres tenham mais dificuldade de encontrar um ambiente propício com segurança financeira e estabilidade no mercado de trabalho.

**Figura 11:** População ocupada em trabalhos formais e população subutilizada (1 000 pessoas), por sexo e nível de instrução.



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado de primeiras entrevistas.

As Tabelas 1 e 2 apresentam um comparativo de rendimento médio real do trabalho principal por mês, por tipo de vínculo, sexo, indicação do coeficiente de variação, segundo grupo de atividade econômica para os anos de 2012 e 2018. Nota-se que os rendimentos médios das mulheres são significativamente menores que os dos homens para as atividades econômicas, tanto para os serviços formais quanto informais. A exceção é o setor de construção, no qual as mulheres possuem a média dos salários mais elevados. Os dados da PNAD – IBGE corroboram as informações apresentadas, mostrando que o rendimento médio mensal real das mulheres de 14 anos ou mais de idade, de todos os trabalhos, a preços médios do último ano mostra que em 2019, é menor que dos homens. De acordo com o PNAD, as mulheres recebem uma média de R\$ 2.085,00, enquanto os homens recebem uma média de R\$ 2.631,00. Na Tabela 2 é possível identificar quais os setores de maior e menor desigualdade salarial.

De acordo com Madalozzo (2010) não há um consenso entre os estudiosos sobre o que exatamente influencia na diferença salarial entre homens e mulheres. Explora-se a

participação da mulher no mercado de trabalho por segregação ocupacional, mas, de acordo com a autora, alguns pontos convergem nos diagnósticos: (1) Por conta da vida reprodutiva das mulheres, as interrupções na carreira podem influenciar na produtividade e disponibilidade por salários mais baixos; (2) os benefícios exclusivo às mulheres, como salário maternidade e (3) a ideia de que as mulheres optam por serviços de menor remuneração comparado aos escolhidos por homens.

**Tabela 1:** Rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por tipo de vínculo, sexo, indicação do coeficiente de variação, segundo grupo de atividade econômica – 2012

Grupo de Atividade Econômica	Homens				Mulheres			
	Formais		Informais		Formais		Informais	
	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)
Agropecuária	1 761	2,0	904	2,2	1 288	5,6	586	9,3
Indústria	2 655	2,2	1 615	4,5	1 791	2,4	887	3,3
Construção	2 288	3,4	1 359	1,2	2 788	7,7	1 441	9,9
Comércio e reparação	2 529	2,0	1 673	3,2	1 735	1,9	952	2,1
Adm. pública, educação, saúde e serv. sociais	4 200	2,2	2 205	4,5	2 729	1,5	1 572	4,2
Transporte, armazenagem e correio	2 581	2,2	1 752	2,6	2 274	5,3	1 416	7,6
Alojamento e alimentação	2 143	4,0	1 446	6,0	1 636	5,3	1 004	3,2
Informação, financeira e outras ativ. profissionais	3 569	2,8	3 325	7,9	2 587	3,3	2 286	6,0
Serviços domésticos	1 343	5,0	818	4,1	1 062	1,1	642	1,0
Outros serviços	2 665	4,7	1 515	3,5	2 004	3,4	1 081	3,1

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado de primeiras entrevistas.

**Tabela 2:** Rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por tipo de vínculo, sexo, indicação do coeficiente de variação, segundo grupo de atividade econômica - 2018

Grupo de Atividade Econômica	Homens				Mulheres			
	Formais		Informais		Formais		Informais	
	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)
Agropecuária	2 073	2,8	906	2,3	1 564	8,5	622	4,9
Indústria	2 752	3,3	1 507	4,3	2 128	4,4	808	3,1
Construção	2 462	3,3	1 315	1,8	2 678	8,1	1 622	10,9
Comércio e reparação	2 315	1,9	1 545	3,6	1 746	1,8	990	3,4
Adm. pública, educação, saúde e serv. sociais	4 660	2,4	2 615	5,0	3 156	4,4	1 830	3,2
Transporte, armazenagem e correio	2 548	2,8	1 673	3,1	2 297	4,8	1 310	10,7
Alojamento e alimentação	2 081	5,6	1 177	2,8	1 569	2,5	948	3,1
Informação, financeira e outras ativ. profissionais	3 667	3,7	3 093	5,4	2 699	3,1	2 426	5,5
Serviços domésticos	1 351	2,2	986	9,2	1 225	1,0	722	1,2
Outros serviços	2 703	6,5	1 567	3,6	1 961	2,6	999	2,6

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado de primeiras entrevistas.

As Tabelas 3 e 4 apresentam para os anos de 2012 e 2018, respectivamente, o rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por tipo de vínculo, sexo, indicação do coeficiente de variação, segundo nível de instrução. Percebe-se que, para os mesmos níveis de escolaridade e considerando tanto os mercados formais quanto informais, as mulheres recebem valores abaixo do salário médio dos homens.

Bortolozzo, Matavelli e Madalozzo (2016) mostram em seu estudo, utilizando dados do Ministério do Trabalho e Emprego de 2012, que a diferença salarial entre os sexos é de 17% em média quando a população analfabeta é analisada. Já para a população com ensino superior, essa diferença salarial média passa para 40%. O que mostra que o aumento dos níveis educacionais das mulheres, não necessariamente significa uma redução da desigualdade no mercado de trabalho, indicando uma estrutura desigual além da escolaridade, e levando as mulheres a atingir níveis educacionais muitas vezes mais elevados do que os homens, na busca por equivalência de cargo ou salário.

**Tabela 3:** Rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por tipo de vínculo, sexo, indicação do coeficiente de variação, segundo nível de instrução – 2012.

Nível de Instrução	Homens				Mulheres			
	Formais		Informais		Formais		Informais	
	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)
Sem instrução ou fundamental incompleto	1 712	1,2	1 055	1,2	1 142	1,6	653	1,4
Ensino fundamental completo ou médio incompleto	1 845	1,2	1 335	1,8	1 287	1,7	786	1,4
Ensino médio completo ou superior incompleto	2 509	1,2	1 901	1,7	1 624	0,9	1 091	1,7
Ensino superior completo	6 866	2,1	5 699	7,0	4 005	1,7	2 928	4,2

*Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado de primeiras entrevistas.*

Madalozzo e Martins (2007), através da utilização de regressão de quantis, e utilizando dados no PNAD dos anos de 1981, 1992 e 2004, analisaram a desigualdade salarial entre homens e mulheres por diferente quantis, e perceberam que essa diferença era maior para aquele quantil de mulheres que tinham mais escolaridade e salários maiores. Ou seja, o coeficiente estimado para a variável gênero era mais alto do que nos quantis inferiores (escolaridade mais baixa e menores salários). Para o quantil de renda mais baixa, as atividades realizadas são mais homogêneas, de forma que a diferença salarial não varia muito. Os autores apontam que a causa provável das diferenças nesse quantil entre homens e mulheres seja força física. Já para o quantil de renda mais elevada, a força física não é tão importante. Nesse caso, o motivo da diferença estaria atrelado a costumes e crenças sociais, através do preconceito que discrimina as capacidades das mulheres para cargos executivos.

Os pretos e pardos são considerados uma parte da população que enfrenta preconceitos culturais e também são prejudicados no mercado de trabalho. Uma breve análise das médias dos rendimentos por nível de instrução, no mercado formal de trabalho considerando aqueles que tem ensino médio completo ou superior incompleto, mostra que os pretos e pardos chegam a receber rendimentos 18% menores que os brancos. Para o mesmo nível de instrução no mercado informal de trabalho essa diferença passa para 27%. Essa diferença se acentua ainda mais para o nível superior completo. No mercado formal de trabalho os pretos e pardos chegam a receber 32% menos comparado ao rendimento dos brancos, e no mercado informal essa diferença chega até 40% menos.



**Tabela 4:** Rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por tipo de vínculo, sexo, indicação do coeficiente de variação, segundo nível de instrução - 2018

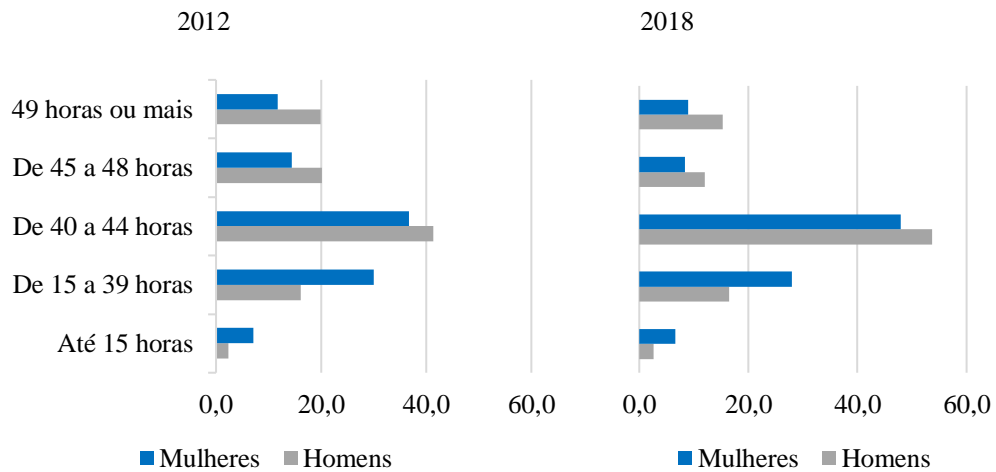
Nível de Instrução	Homens				Mulheres			
	Formais		Informais		Formais		Informais	
	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)
Sem instrução ou fundamental incompleto	1 717	1,6	1 009	1,1	1 242	1,3	666	1,3
Ensino fundamental completo ou médio incompleto	1 827	1,2	1 232	1,9	1 324	1,3	790	1,8
Ensino médio completo ou superior incompleto	2 345	1,2	1 618	1,6	1 590	0,8	1 003	1,5
Ensino superior completo	6 341	2,5	4 648	4,1	4 110	3,9	2 634	3,3

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado de primeiras entrevistas.

Os dados apresentados a seguir mostram que as mulheres têm maior participação em trabalhos com cargas horárias menores. Considerando que a CLT estabelece jornada de trabalho de no máximo 8 horas diárias, grande parte dos contratos de trabalhos se enquadram dentro da faixa de 44 horas semanais. As informações referentes às horas de trabalho da população ocupada mostram que é justamente nos trabalhos de até 39 horas que as mulheres compõem um percentual mais elevado. Já entre a população que trabalha acima de 40h semanais, os homens estão em maior proporção. Quando comparada com os dados de 2012, essa diferença entre homens e mulheres vem reduzindo em quase todas as faixas de carga horária, com exceção da faixa de 40 a 44 horas.

Existe uma maior proporção de mulheres pretas e pardas trabalhando nas faixas de até 39 horas, comparadas às brancas. Essa relação se inverte para as faixas acima de 40 horas, que as mulheres brancas passam a compor maior proporção do que as pretas e pardas. Essa relação ocorre também comparando homens brancos com pretos e pardos.

**Figura 12:** Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas (Percentual).

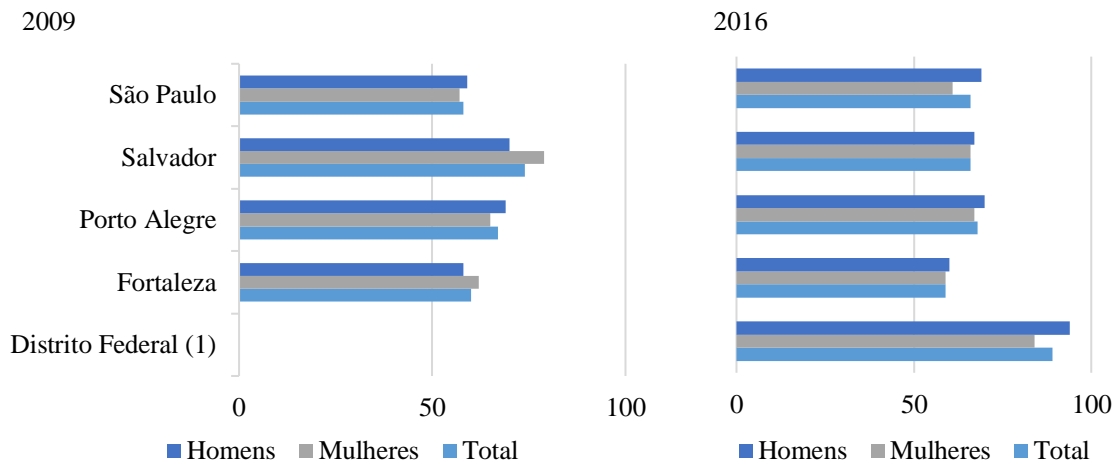


Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado de primeiras entrevistas.

Nota: Esta informação está disponível somente para o ano de 2016, por este motivo, não há ano mais antigo como referência.

As informações a respeito do tempo médio de permanência dos assalariados no posto de trabalho atual, segundo sexo, regiões metropolitanas e distrito federal para os anos de 2009 e 2016 são apresentadas pela Figura 13. As mulheres em média permanecem menos tempo em um mesmo posto de trabalho que os homens, e comumente possuem mais dificuldades e barreiras a enfrentar no mercado de trabalho. De acordo com a OCDE (2015), as elevadas taxas de rotatividade entre empregos são um dos fatores que colaboram para a lacuna de contribuições previdenciárias entre os sexos, junto com a informalidade e baixas taxas de participação no emprego.

**Figura 13:** Tempo médio (em meses) de permanência dos assalariados no posto de trabalho atual, segundo sexo, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2009 e 2016



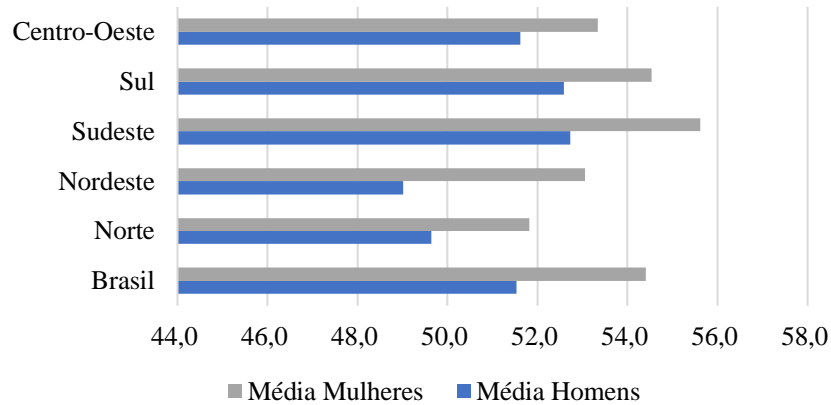
Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e Convênios Regionais. Sistema PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

(1) No caso da PED-DF, refere-se à população de 14 anos e mais.

(-) Dados não disponíveis houve interrupção da PED no Distrito Federal.

A Figura 14 apresenta o número médio de horas de trabalho nos afazeres domésticos combinado com trabalho remunerado. Nota-se que, em média, as mulheres trabalham aproximadamente 3h a mais que os homens. Retomando a Figura 12, essas informações relacionam-se ao que a literatura denomina sobretrabalho ou dupla jornada de trabalho. Isso porque apesar de ser observado um aumento da participação das mulheres no mercado formal de trabalho, não houve uma redução na mesma proporção do trabalho reprodutivo, como as atividades domésticas e de cuidados, acarretando assim em dupla jornada de trabalho. O fato de muitas vezes as mulheres precisarem conciliar trabalho doméstico com o trabalho remunerado faz com que elas sejam maioria também nas ocupações com carga horária reduzida, como períodos parciais de até 30 horas.

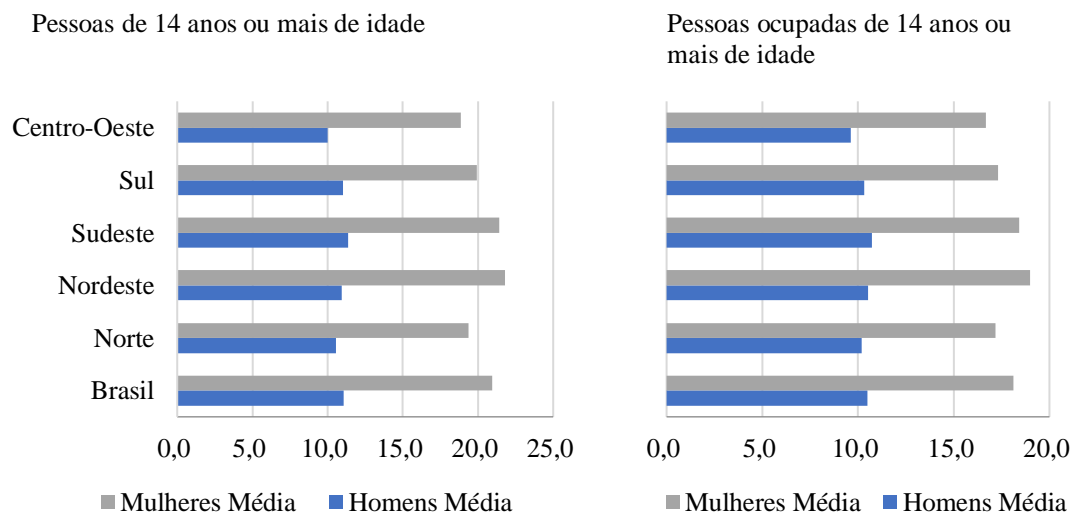
**Figura 14:** Número médio de horas combinadas no trabalho remunerado e nos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos (carga total de trabalho) das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência – 2016.



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD -Contínua – IBGE

Os dados da Figura 15 mostram que as mulheres dedicam algo próximo ao dobro do tempo do que os homens com cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, e que essa dedicação é maior também quando se considera esses afazeres combinados com trabalho remunerado (Figura 14). Na média, mulheres acima dos 14 anos dedicam 20,9 horas com cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, enquanto os homens dedicam apenas 11,1 horas.

**Figura 15:** Número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos das pessoas de 14 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo – 2016.



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD -Contínua – IBGE

A literatura revisada apresenta a desigualdade existente no mercado de trabalho como sendo um dos principais fatores do hiato de gênero na previdência. Os dados analisados no presente estudo evidenciam essa desigualdade e apontam para um cenário ainda desfavorável para as mulheres, com tendência de persistência desse hiato.

A desigualdade de rendimento das mulheres, relacionado a contribuição e benefícios na velhice as coloca em uma posição de vulnerabilidade maior durante um longo tempo (em função da expectativa de vida). Isso, por seu turno, dada a falta de um Estado atuante nas garantias sociais mínimas aos idosos, também poderá impor maiores necessidades sobre as mulheres em termos de cuidados (não apenas de filhos, mais de pais). Se este é o caso, o envelhecimento da população, aliado com a queda da taxa de natalidade, poderá substituir um tipo de cuidado por outro. Em ambos os casos, a forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho não indica grandes alterações.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A etapa de revisão de literatura foi inicialmente focada em estudos de hiato de gênero na previdência social e privada. No entanto, os estudos revisados mostraram que seria necessário analisar também o mercado de trabalho brasileiro, uma vez que a desigualdade no mercado de trabalho influencia diretamente na contribuição dos indivíduos para a previdência, e conseqüentemente no benefício de aposentadoria. A revisão apontou para a existência de hiato de gênero tanto no mercado de trabalho quanto na previdência, com base na experiência brasileira e de países como a Inglaterra. Essa etapa de trabalho permitiu entender as diferentes abordagens de análise das questões relacionadas a gênero pelos economistas por meio da economia feminista e de gênero. Essas abordagens vão contra a teoria racional neoclássica de eficiência econômica, que analisa igualmente homens e mulheres como um único ser racional.

A etapa de resgate e análise de dados trouxe evidências daquilo que foi levantado na revisão de literatura. A maior parte dos indicadores analisados apontam para a existência do hiato de gênero através dos resultados apresentados para mercado de trabalho. Por exemplo, as mulheres representam uma parcela maior da população não economicamente ativa, ao mesmo tempo que representam a parcela menor da população economicamente ativa; as mulheres são maioria da população em idade ativa para trabalhar, porém, compõem a maior parcela da população com subutilização da força de trabalho; as mulheres são mais escolarizadas que os homens, com maior parcela no nível de ensino superior, mesmo assim, recebem menores rendimentos para os trabalhos formais e informais; além de dedicarem algo em torno do dobro do tempo do que os homens com cuidados de pessoas e/ou fazeres domésticos.

Os indicadores relacionados à previdência também apontam no sentido da existência de hiato de gênero. Por exemplo, o valor médio de benefícios das mulheres é menor que o dos homens, mesmo elas sendo maioria na quantidade de benefícios ativos; mulheres recebem aposentadorias em média menores do que os homens, considerando aposentadoria concedidas por idade, tempo de contribuição e invalidez.

Todos os indicadores mencionados acima e que apontam para a existência de hiato de gênero se basearam em dados médios, o que não é a situação ideal. Para confirmar a existência de hiato de gênero na previdência seriam necessárias informações mais detalhadas, de forma que fosse possível realizar uma comparação entre homens e mulheres a nível de indivíduo, sob as mesmas condições, como por exemplo renda, escolaridade, idade,

cargo/ocupação, tempo e parcela contributiva para a previdência. Nesse sentido, o trabalho mostrou como é importante que dados sobre serviços públicos, como a previdência, sejam disponibilizados separados por gênero. Parte dos dados que seriam relevantes para o trabalho, principalmente quando relacionados a previdência, não puderam ser utilizados justamente por não serem apresentados por sexo. No mesmo sentido, dados públicos que incluam características como cor ou raça podem contribuir com análises mais abrangentes. Analisar a estrutura socioeconômica através de cortes de minorias possibilita entendimento da problemática e a proposição de políticas públicas direcionadas ao foco da desigualdade. Os resultados são circunscritos ao período analisado. Eventualmente, por se tratar do período que contempla a maior recessão da história do país, os resultados podem intensificar o efeito adverso médio sobre as mulheres. Sugestão de novos trabalhos poderiam explorar resultados em outros recortes do tempo.

A análise das características da previdência social e do mercado de trabalho pela ótica da diferença de gênero mostrou informações importantes para entender a dinâmica socioeconômica brasileira para homens e mulheres, o que poderia embasar políticas públicas. Essa dinâmica de mercado de trabalho, remuneração e aposentadoria que desfavorece as mulheres se torna cíclica na ausência de políticas que atendam de forma diferente homens e mulheres dentro de uma estrutura desigual, buscando uma maior igualdade de gênero. A pesquisa mostrou também uma fragilidade no reconhecimento do trabalho não remunerado que é majoritariamente feito pelas mulheres. Esforços para a valoração deste trabalho poderiam auxiliar na discussão de ajustes na previdência, além de dar luz ao trabalho invisível realizado pelas mulheres. Além disso, o estudo mostra que serão necessárias políticas que pensem no envelhecimento da população principalmente do sexo feminino, que são as que mais sofrem com a pobreza na terceira idade, resultado da desigualdade ao longo da carreira produtiva.

## REFERÊNCIAS

BARDASI, Elena; JENKINS, Stephen P. **The Gender Gap in Private Pensions**. Oxford: Word Band; Malden; ISER, 2010.

BECCHIO, Giandomenica. Behavioral economics, gender economics, and feminist economics: friends or foes? **Journal of Economic Methodology**, Torino, v. 26, n. 3, p. 259-271, 2019.

BECKER, Gary S. A Theory of the Allocation of Time. **The Economic Journal**, v. LXXV, n. 299. 2015.

BECKER, Kalinca L.; KASSOUF, Ana L. Diferença salarial e aposentadoria dos professores de Ensino Fundamental. **Economia Aplicada**, v. 16, n. 1, p. 77-107, 2012.

BELTRÃO, Kaizô I; ALVES, José E. D. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 136, p. 125-156, 2009.

BORTOLUZZO, Adriana B.; MATAVELLI, Ieda R.; MADALOZZO, Regina. Determinantes da Distribuição da (Des)igualdade de Gênero entre Estados Brasileiros. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 46, n.1, p. 161-188, 2016.

BOCHETTI, Ivanete. A seguridade social na América Latina após o Dilúvio Neoliberal. **Observatório da Cidadania**, p. 91-98, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

CALDERÓN, Astrid A.; MUÑOZ, Lina G. Feminist Economics: Theoretical and Political Dimensions. **American Journal of Economics and Sociology**, Seville, Vol. 78, No. 1, 2019.

CRESPO, Ana V.; REIS, Maurício C. **Decomposição de discriminação na desigualdade de rendimento entre raças nos efeitos idade, período e corte**. Anais do XXXII Encontro Nacional de Economia, ANPEC – Associação Nacional dos Centros de Pós Graduação em Economia, 2004.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Disponível em < <https://www.dieese.org.br/analiseped/ped.html> >. Acesso em: junho de 2020.

EGGSI. Expert Group on Gender Equality and Social Inclusion, Health and Long-Term Care Issues. **The socio-economic impact of pension systems on the respective situations of women and men the effects of recent trends in pension reform**. 2011.



EVANS, William E; MACPHERSON, David A. The Gender Gap and Wages. **The Review of Economics and Statistics**, Chattanooga, v. 72, n. 2, p. 259-265, 1990.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**, 2018.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018**. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=downloads> >. Acesso em: junho de 2020.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira 2019**. Rio de Janeiro, 2019.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais, 2019**. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?edicao=25875&t=resultados> >. Acesso em: junho de 2020.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Rendimento de todas as fontes 2019**. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=27257&t=resultados> >. Acesso em: junho de 2020.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Tábua de Mortalidade para o Brasil – 2017: Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil**. Rio de Janeiro, 2018.

INSS. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2020. Disponível em: < <https://www.gov.br/previdencia/pt-br> >. Acesso de outubro de 2020.

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Brasília, 2016.

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Previdência e Gênero: porque as idades de aposentadoria de homens e mulheres devem ser diferentes?**. Brasília, 2017.

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **A Questão de Gênero na idade para a aposentadoria no Brasil: elementos para debate**. Brasília, 2019.

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Envelhecimento, condições de vida e política previdenciária. Como ficam as mulheres?**. Rio de Janeiro, 2002.

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mulher e previdência social: O Brasil e o mundo**. Rio de Janeiro, 2002.

LAVINAS, Lena; NICOLL, Marcelo. Direito previdenciário para donas de casa *versus* universalidade da proteção social no Brasil. **Revista Proposta, FASE**, n. 103-104. 2005.

LIS, Maciej; BONTHUIS, Boele. Drivers of the Gender Gap in Pensions: Evidence from EU-SILC and the OECD Pension Model. **World Bank Group**, n. 1917, 2019.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sérgio R.; SHIRATORI, Ludmilla. Participação no mercado de trabalho e no mercado doméstico: homens e mulheres tem condições iguais?. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 2010.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sérgio R. Gender Wage Gap: Comparing the 80s, 90s and 00s in Brazil. **Revista de Economia e Administração**, v.6, n.2, p.141-156, 2007.

MADALOZZO, Regina. Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Brazil. **Economia Aplicada**, v.14, n.2, p.147-168, 2010.

MANGANELLI, Anelise. **A mão invisível no teto de vidro**. 2012. 125f. Dissertação de Mestrado – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

MARCONI, Marina. A; LAKATOS, Eva.M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo. Editora Atlas, 2003.

MELO, Hildete P. A questão de gênero no projeto de reforma da previdência social: Uma visão histórica. **Revista da ABET**, v. 16, n. 1. 2017

OCDE; Banco Mundial; BID. **Uma Panorama dos sistemas previdenciários na América Latina e Caribe** – BID, 2015.

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

SOUZA, Fabio Costa. Nova Previdência: a Emenda Constitucional nº 103/2019 e suas principais alterações para o RGPS e o RPPS da União". **Nota Técnica: Resultado do RGPS de novembro/2019**. v.31, n. 12. Brasília, 2019.

SPREV. SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA. **Anuário Estatístico de Previdência Social**: 2017. Brasília, 2017.

SPREV. SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA. **Anuário Estatístico de Previdência Social**: 2018. Disponível em: < <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/previdencia-social-regime-geral-inss/dados-abertos-previdencia-social> >. Acesso em: junho de 2020.

SPREV. SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA. Mudança populacional: aspectos relevantes para a previdência. **Coleção Previdência Social**, v. 27. Brasília, 2008.