

REFORMA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: A DIFERENÇA ETÁRIA ENTRE OS GÊNEROS¹

REFORM OF SOCIAL SECURITY: THE AGE DIFFERENCE BETWEEN GENDERS

Caroly Tauane Massuco CANGUSSU²

ISSUE DOI: 10.21207/2675-0104.2018.770

RESUMO

O presente artigo possui como objeto de estudo a diferença etária entre homens e mulheres para aquisição da aposentadoria, tendo em vista que a Proposta de Emenda à Constituição n. 287/2016 visava extinguir tal distinção. Este estudo propõe-se analisar os motivos e justificativas do tratamento diferenciado entre os gêneros para adquirir benefício previdenciário. Fez-se necessário o estudo dos conceitos de igualdade formal e material, além da análise dos critérios imprescindíveis para criação de norma diferenciadora. Ao final, realizou-se a análise das condições de gênero dentro do mercado de trabalho, evidenciando, por meio de dados e pesquisas concretas, o preconceito a que as mulheres ainda estão sujeitas.

Palavras-chave: Previdência Social. Gêneros. Diferença Etária. Aquisição. Reforma.

ABSTRACT

The present article has as object of study the age difference between men and women for the acquisition of retirement, considering that the Proposal of Amendment to the Constitution n. 287/2016 was intended to extinguish this distinction. This study intends to analyze the reasons and justification of the differential treatment between the genders to acquire social security benefits. It was necessary to study the concepts of formal and material equality, as well as the analysis of the criteria essential for creating a differentiating standard. In the end, the analysis of the gender conditions within the labor market was

¹ O presente artigo sintetiza a monografia de conclusão da pesquisa, realizada para o Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2017-2018) da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP.

² Discente da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP. Bolsista do Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2017-2018).

carried out, evidencing, through data and concrete research, the prejudice to which women are still subject.

Keywords: *Social Security. Genres. Age difference. Acquisition. Reform.*

1 INTRODUÇÃO

O presente tema elegido justifica-se com a Proposta de Emenda à Constituição 287/2016 que, a princípio, extinguiu a diferença etária de cinco anos entre homens e mulheres para aquisição do benefício da aposentadoria, prevista constitucionalmente no artigo 201, §7º, inciso II. Dentro do já citado artigo, a aposentadoria no regime geral de previdência social é assegurada aos homens ao completarem sessenta e cinco anos e aos sessenta anos às mulheres. Com a aprovação da PEC 287/2016, tanto homens quanto mulheres teriam direito à obtenção da aposentadoria aos sessenta e cinco anos.

Tal Proposta de Emenda à Constituição gerou enorme emblemática no que tange à aludida distinção de idade entre homens e mulheres. Em 2017, visando maior aprovação da mesma, foi apresentada uma nova versão da Reforma da Previdência, nomeada de Emenda Aglutinativa Global à Proposta de Emenda à Constituição 287-A/2016. Nesse novo texto, foi exposta a proposta de não mais extinguir totalmente a diferença etária entre homens e mulheres, mas sim diminuí-la. A versão mais recente sugere que a aposentadoria seja assegurada aos homens aos sessenta e cinco anos e às mulheres aos sessenta e dois anos.

Com a pouca produção científica sobre o assunto, a abordagem do presente artigo torna-se imprescindível para elucidar determinados pontos, tais como os motivos da diferença etária entre homens e mulheres existir e ser prevista na nossa própria Constituição Federal.

2 O CONTEÚDO JURÍDICO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Os conceitos de igualdade formal e material evidentemente se relacionam com o presente tema e, portanto, serão devidamente conceituados a seguir.

A igualdade formal caracteriza-se por não realizar diferença de tratamento entre as pessoas, desconsiderando suas individualidades e

perspectivas sociais. Portanto, indivíduos de diferentes etnias, gêneros, cor, renda, entre outras atribuições, terão os mesmos direitos. A problemática da igualdade formal está localizada no fato de, exemplificando, um indivíduo com renda de um salário mínimo obter os mesmos direitos e obrigações que um cidadão possuidor de uma renda superior a vinte salários mínimos.

Já a igualdade material baseia-se, conforme o filósofo Aristóteles proferiu em sua época, em “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, dando a cada um o que é seu”. Artigos como o 201, §7º, inciso II da Constituição Federal são justificados com a igualdade material, tendo em vista que as mulheres podem receber tratamento diferente na medida em que, ainda, conforme será exposto, são tratadas desigualmente perante a sociedade.

Sobre o assunto, José Afonso da Silva (2005, p. 217/218) esclarece:

[...] Só valem as discriminações feitas pela própria Constituição e sempre em favor da mulher, como, por exemplo, a aposentadoria da mulher com menor tempo de contribuição e de idade (arts.40, §1º, III, a e b, e 201, §7º, I e II). Justifica-se essa norma discriminatória? Achamos que sim, na medida em que à mulher incumbem as tarefas básicas da casa, pouco ajudada aí pelo marido. Ela tem assim uma sobrecarga de serviços que é justo seja compensada pela aposentadoria com menor tempo de serviço e de idade.

Nesse sentido, portanto, entende-se que a igualdade material é a prática da igualdade formal, uma vez que “o que o princípio busca garantir é a proteção da igualdade real, material ou substancial, e não a isonomia puramente formal. Igualdade material, portanto, é a concretização da própria isonomia formal, que sai do papel para se realizar na prática”, preceitua Uadi Lammêgo Bulos (2014, p. 560).

Na elaboração de uma norma diferenciadora faz-se imprescindível que se cumpra determinados critérios, com o objetivo de assegurar que a existência do dispositivo diferenciador seja devidamente justa e válida. Celso Antônio Bandeira de Mello (2012, p.22) realizou metucioso estudo acerca do tema e nos ensina:

Esclarecendo melhor: tem-se que investigar, de um lado, aquilo que é adotado como critério discriminatório; de outro lado, cumpre verificar se há justificativa racional, isto é, fundamento lógico, para, à vista do traço desigualador acolhido, atribuir o específico tratamento jurídico construído em função da desigualdade proclamada. Finalmente, impende

analisar se a correlação ou fundamento racional abstratamente existente é, in concreto, afinado com os valores prestigiados no sistema normativo constitucional. A dizer: se guarda ou não harmonia com eles.

A criação de uma norma diferenciadora deverá relacionar-se com três aspectos. O primeiro diz respeito ao fator de discriminação; o segundo relaciona-se com a necessidade de uma justificativa lógica entre o fator discriminatório e a adoção de tratamento jurídico diferenciado construído em cima de tal fator. E, por último, se a referida justificativa lógica está de acordo com os valores constitucionais. “Só a conjunção dos três aspectos é que permite análise correta do problema”, nas palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello (2012, p.22).

Ao iniciar-se pelo fator de discriminação, observa-se o importante ponto em que se determina que a lei discriminadora não individualize de modo absoluto o seu destinatário. MELLO (2012, p. 25) cita o seguinte exemplo:

Figura-se grotesca norma que concedesse benefício ao Presidente da República empossado com tantos anos de idade, portador de tal título universitário, agraciado com as comendas tais e quais e que ao longo de sua trajetória política houvesse exercido os cargos X e Y. Nela se demonstraria uma finalidade singularizadora absoluta; viciosa, portanto.

Ademais, o fator de discriminação deve estar inserido nos próprios indivíduos, ou seja, “são incabíveis regimes diferentes determinados em vista de fator alheio a elas; quer-se dizer: que não seja extraído delas mesmas”, nas palavras de Mello (2012, p. 29/30). Para melhor entendimento, o autor ainda cita o seguinte exemplo:

Então, não pode ser deferido aos magistrados ou aos advogados ou aos médicos que habitem em determinada região do País – *só por isto* – um tratamento mais favorável ou mais desfavorável juridicamente. Em suma, discriminação alguma pode ser feita entre eles, simplesmente em razão da área espacial em que estejam sediados. [...] Poderão, isto sim – o que é coisa bastante diversa – existir nestes vários locais, situações e circunstâncias, as quais sejam, elas mesmas, distintas entre si, gerando, então, por condições próprias suas, elementos diferenciais pertinentes. Em tal caso, não será a demarcação espacial, *mas o que nelas exista*, a razão eventualmente substancial para justificar discrimen entre os que se assujeitam – por sua presença contínua ali – àquelas condições e as demais pessoas que não enfrentam idênticas circunstâncias.

No que tange à justificativa lógica entre o fator *discrímén* e a norma diferenciadora convém ressaltar a indispensabilidade da mesma para que a regra criada seja válida. Deve haver uma relação entre a discriminação adotada e aplicação da lei, em outras palavras, “é agredida a igualdade quando o fator diferencial adotado para qualificar os atingidos pela regra não guarda relação de pertinência lógica com a inclusão ou exclusão no benefício deferido [...]”, preceitua Celso Antônio Bandeira de Mello.

Visando o esclarecimento na prática, Mello (2012, p.38) elenca o seguinte exemplo em seus estudos:

Suponha-se hipotética lei que permitisse aos funcionários gordos afastamento remunerado para assistir a congresso religioso e o vedasse aos magros. No caricatural exemplo aventado, a gordura ou esbeltez é o elemento tomado como critério distintivo. Em exame perfunctório parecerá que o vício de tal lei, perante a igualdade constitucional, reside no elemento fático (compleição corporal) adotado como critério. Contudo, este não é, em si mesmo, fator insuscetível de ser tomado como fato deflagrador de efeitos jurídicos específicos. O que tornaria inadmissível a hipotética lei seria a ausência de correlação entre o elemento de *discrímén* e os efeitos jurídicos atribuídos a ela. Não faz sentido algum facultar aos obesos faltarem ao serviço para o congresso religioso porque entre uma coisa e outra não há qualquer nexó plausível. Todavia, em outra relação, seria tolerável considerar a tipologia física como elemento discriminatório. Assim, os que excedem certo peso em relação à altura não podem exercer, no serviço militar, funções que reclamem presença imponente.

Por fim, temos a consonância da discriminação com os interesses protegidos na Constituição Federal como último critério para criação de norma diferenciadora. Em suma, só haverá adoção de lei diferenciadora quando for constitucionalmente pertinente. Nas lições de Mello (2012, p.42): “a lei não pode atribuir efeitos valorativos, ou depreciativos, a critério especificador, em desconformidade ou contradição com os valores transfundidos no sistema constitucional ou nos padrões éticos-sociais acolhidos neste ordenamento”.

Conforme o que Celso Antônio Bandeira de Mello (2012, p. 47/48) elenca em seu meticoloso estudo, haverá ofensa ao princípio da isonomia quando, ao criar uma norma diferenciadora:

- I – A norma singulariza atual e definitivamente um destinatário determinado, ao invés de abranger uma categoria de pessoas, ou uma pessoa futura e indeterminada.
- II – A norma adota como critério discriminador, para fins de

diferenciação de regimes, elemento não residente nos fatos, situações ou pessoas por tal modo desequiparadas[...].
III – A norma atribui tratamentos jurídicos diferentes em atenção a fator de *discrímen* adotado que, entretanto, não guarda relação de pertinência lógica com a disparidade de regimes outorgados.
IV - A norma supõe relação de pertinência lógica existente em abstrato, mas o *discrímen* estabelecido conduz a efeitos contrapostos ou de qualquer modo dissonantes dos interesses prestigiados constitucionalmente.

Conclui-se que é evidentemente possível ao legislador projetar normas diferenciadoras, sem que isto signifique afronta à Constituição Federal, uma vez que a própria Constituição estabelece algumas situações em que, diante de evidente desvantagem social, econômica e cultural, faz-se necessário o tratamento diferenciado buscando amenizar os desníveis existentes na sociedade, como é o caso do artigo 201, §7º, inciso II.

Convém ressaltar que na Constituição Federal de 1988, além do artigo 201, §7º, inciso II – que estabelece a diferença de cinco anos entre os gêneros para aquisição da aposentadoria – existem outras diversas disposições que, após o cumprimento dos critérios necessários, diferenciam os indivíduos para a mais correta aplicação do princípio da isonomia.

Além da referida norma, é possível citar o artigo 7º, inciso XVIII, que garante à gestante uma licença de cento e vinte dias, sem prejuízo do salário ou emprego. Tal norma constitucional diferenciada é justificada pelo caráter biológico diverso entre homens e mulheres, vez que são as mulheres protagonistas de uma gestação, sofrendo com as dores e as dificuldades de carregar um filho no ventre. Posteriormente ao nascimento, percebe-se novamente a diferença biológica usada como critério, pois a criança exigirá mais dedicação da mãe no primeiro momento, devido a cansativa rotina de amamentação. Devido a tal situação, o legislador entendeu necessário aplicar a igualdade material para que haja justiça para as mulheres gestantes.

3 CONDIÇÕES DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E NA SOCIEDADE

Em uma sociedade patriarcal e com raízes evidentemente machistas torna-se árdua a jornada para o ingresso da mulher no mercado de trabalho, assim como sua permanência na mesma. Dados retirados de

pesquisas e estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstram que a taxa de desemprego global das mulheres em 2018 ficou em 6%, aproximadamente 0,8% maior que a dos homens, o que pode traduzir-se que para dez homens empregados apenas seis mulheres estão empregadas.

Ademais, outro dado que convém ressaltar adveio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD C) do IBGE. No estudo de 2017 constatou-se que das 40,2 milhões de trabalhadoras, 24,3% possuíam ensino superior, enquanto entre os homens empregados a proporção era de 14,6%. Apesar disso, em média, as mulheres que trabalham recebem rendimentos 24,4% menores que os dos homens.

A mesma pesquisa evidenciou que as mulheres gastam 20,8 horas semanais com afazeres domésticos ou cuidado com pessoas – geralmente com os filhos –, enquanto os homens dedicam cerca de 10,8 horas semanais para a mesma atividade.

Já a pesquisa coordenada pelo Núcleo de Estudos sobre Desigualdades e Relações de Gênero (Nuderg) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) mostra que, no ano de 2003, na primeira realização do estudo, as mulheres casadas dedicavam 36 horas semanais aos serviços domésticos e os homens dedicavam cerca de 11 horas. Em 2017, quando a pesquisa foi realizada novamente, constatou-se que as mulheres casadas agora gastam 29 horas semanais com os afazeres domésticos, enquanto os homens dedicam apenas 12 horas. Analisando os dados, percebe-se que, apesar da persistente discrepância, os números relacionados aos homens e mulheres aproximaram-se. Entretanto, a diferença presente ainda é enorme e torna-se uma das maiores justificativas para validar a norma diferenciadora do artigo 201, §7º, inciso II.

Conclui-se, portanto, após a exposição e análise de tais dados, que as condições da mulher no mercado de trabalho e na sociedade ainda é precária. As mulheres são vítimas do preconceito diário quando ocupam altos cargos, recebem remunerações inferiores às dos homens – mesmo possuindo o mesmo nível escolar – e, dentro dos lares, a sobrecarga das tarefas domésticas e cuidados com os filhos fica por conta, majoritariamente, do gênero feminino.

Seguindo com a análise de dados, pode-se concluir que a presença da mulher no mercado de trabalho frequentemente é alvo de preconceito e discriminação.

Uma pesquisa divulgada em 2017 pelo *Journal of Social Sciences*, relatou que as mulheres são interrompidas com mais frequência

durante uma entrevista de emprego do que os homens, o que acarreta no nervosismo das candidatas, prejudicando seu desempenho. Os entrevistadores são duas vezes mais propensos a fazer uma interrupção quando se trata de uma mulher no processo seletivo.

A pesquisa em questão – que foi realizada durante dois anos na Universidade da Califórnia e na Universidade do Sul da Califórnia – demonstrou que, quando ocorre a interrupção nas entrevistas de homens, os comentários tendem a ser de maneira mais positiva e afirmativa.

Ademais, frequentemente é de praxe ter conhecimento que alguma mulher não foi contratada após o empregador informar-se acerca do número de filhos ou se era casada. Alguns empregadores expõem seu preconceito ao relatar que a contratação de uma mulher é mais delicada uma vez que a mesma está sujeita a engravidar, o que garante o afastamento por licença-maternidade.

O estudo “Viver em São Paulo: Mulheres” realizado pela Rede Nossa São Paulo e Ibope Inteligência divulgado em março do presente ano revelou que duas em cada dez mulheres já sofreram discriminação no trabalho apenas por serem mulheres. Do grupo de entrevistadas, quanto maior a renda ou a escolaridade, maiores eram as menções aos episódios ocorridos, o que nos leva a concluir que há uma maior facilidade em identificar situações ou casos de preconceito conforme maiores os rendimentos ou o grau de escolaridade.

Já o estudo promovido pelo IBGE – Estatísticas de Gêneros: indicadores sociais das mulheres no Brasil – divulgado esse ano constatou-se que as mulheres brasileiras recebem cerca de $\frac{3}{4}$ do que os homens recebem.

Diante da demonstração fática de diversos dados, torna-se inegável a conclusão de que as mulheres estão expostas à situações discriminatórias dentro do mercado de trabalho. Consequentemente, as mulheres trilham caminhos mais penosos para obter cargos, empregos e rendas que os homens alcançam sem grandes obstáculos.

4 CONCLUSÃO

Ao longo deste artigo foi realizado o estudo necessário acerca da matéria da igualdade. Afinal, uma norma diferenciadora não estaria infringindo o tão aclamado princípio norteador da CF de 1988? Concluiu-se que as referidas normas diferenciadoras possuem escopo legal, vez que

a igualdade material adequa a igualdade formal para a realidade. Ou seja, indivíduos em situações discrepantes deverão ser tratados de maneira desigual para obter o mesmo alcance da justiça.

Posteriormente, os critérios para criação da norma diferenciadora foram analisados. Dentre eles é possível citar a não individualização do beneficiário da norma; o fator discriminador estar presente na própria pessoa que será atingida pela norma; a correlação lógica entre o fator discriminador e a norma diferenciadora e, por último, a referida norma deve estar de acordo com os valores prezados pelo ordenamento constitucional.

Relacionando a norma diferenciadora objeto de estudo, qual seja a diferença etária entre os gêneros para aquisição da aposentadoria, com os critérios estipulados para sua criação, verifica-se a validade da mesma.

Averiguou-se que não houve a singularização de modo absoluto do agente, uma vez que se trata de mulheres e não, exemplificando, de mulheres advogadas residentes no Norte do país. Houve o cumprimento assíduo do primeiro critério. Observou-se, ademais, que o fator discriminador realmente está presente no beneficiário da norma, uma vez que se trata do próprio gênero do indivíduo.

No que tange ao segundo critério, observou-se a correlação lógica e racional entre o fator discriminador e a norma diferenciadora, uma vez que, ao discriminar mulheres para adquirirem o benefício previdenciário mais cedo, considerou-se a sobrecarga a quais estão sujeitas com tarefas domésticas e com os cuidados com os filhos. Dessa forma, fez-se jus à igualdade material.

O terceiro critério diz respeito à necessidade de a norma diferenciadora estar dentro dos valores constitucionais, o que também se constatou, vez que se trata de igualar mulheres em relação aos homens, devido as situações desvantajosas por elas sofridas.

Dessa forma, o que se obtém como conclusão é que a ideia presente na Proposta de Emenda à Constituição 287/2016 não convém diante da realidade social brasileira, na medida que afronta o princípio constitucional de igualdade, vez que, como verificou-se por meio dos dados e pesquisas, os homens estão em um patamar de vantagens acima das mulheres por não lidarem, por exemplo, com o preconceito de gênero no mercado de trabalho, machismo e sobrecarga das tarefas domésticas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Milton Vasques Thibau de. Fundamentos Constitucionais da Previdência Social. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial [da] União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 20 ago. 2018.

_____. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm> Acesso em: 20 ago. 2018.

_____. LEI Nº 3.807, DE 26 DE AGOSTO DE 1960. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Diário Oficial [da] União, Brasília, DF, 5 set. 1960. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L3807.htm> Acesso em: 20 ago. 2018.

BULOS, Uádi Lammêgo. Curso de Direito Constitucional. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. Manual de direito previdenciário. 17. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

IBGE. Estatística de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf> Acesso em: 20 ago. 2018.

IBOPE INTELIGÊNCIA (Org). Viver em São Paulo: Mulheres. Disponível em: <https://www.nossasaopaulo.org.br/pesquisas/viver_em_sp_mulher_2018_completa.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2018.

IBGE. Tábua Completa de mortalidade para o Brasil. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Tabuas_Completas_de_Mortalidade/Tabuas_Completas_de_Mortalidade_2016/tabua_de_mortalidade_2016_analise.pdf> Acesso em: 20 ago. 2018.

IBGE. Outra Formas de Trabalho: 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101413_informativo.pdf> Acesso em: 20 ago. 2018.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Quarto Trimestre de 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2017_4tri.pdf> Acesso em: 20 ago. 2018.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. Curso de Direito Previdenciário. 11 Ed. Niterói: Impetus, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. Fundamentos de direito da Seguridade Social. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. O conteúdo jurídico do princípio de igualdade. 3. Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

MONTEIRO, Deivison Resende. Previdência Social e Efetividade da Constituição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 25. Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.