



Nota Técnica

Número 202

Março 2019

**PEC 06/2019:
as mulheres, outra vez,
na mira da reforma da Previdência**

PEC 06/2019: as mulheres, outra vez, na mira da reforma da Previdência

O Governo Bolsonaro enviou ao Congresso Nacional, em 20 de fevereiro de 2019, a Proposta de Emenda Constitucional nº 06 (PEC 06/2019) que **“modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências”**. As medidas propostas são ainda mais amplas, profundas e duras do que as contidas na PEC 287, do Governo Temer. À exceção dos militares, essas normas atingem todos os brasileiros que dependem de renda do trabalho ou de benefícios previdenciários e assistenciais para viver, como trabalhadores da iniciativa privada (urbanos e rurais); produtores da agricultura familiar; servidores públicos (federais, estaduais e municipais); trabalhadores em atividades prejudiciais à saúde e à integridade física; portadores de deficiência; professores da educação básica; policiais e bombeiros militares; agentes penitenciários; aposentados; pensionistas; beneficiários do BPC (benefício de prestação continuada); e futuros trabalhadores, inclusive. Com os novos parâmetros, esses segmentos populacionais, em menor ou maior grau, passarão a se aposentar mais tarde e a contribuir por mais tempo; a recolher contribuições maiores; e a receber benefícios menores e sem garantia de correção automática pela inflação anual.

Se comparadas com as regras atuais, as medidas propostas pelo governo exigirão mais sacrifício das mulheres do que dos homens. No caso da aposentadoria no RGPS¹, por exemplo, mesmo que ambos os sexos percam o direito à aposentadoria por tempo de contribuição e passem a ter a exigência de idade mínima, as mulheres terão que trabalhar dois anos a mais (dos 60 aos 62 anos), se forem do setor urbano, e cinco anos a mais (dos 55 aos 60 anos), se forem do setor rural. Os homens, ao contrário, permanecerão com as mesmas referências etárias da atual modalidade de aposentadoria por idade (65 anos, no setor urbano, e 60, no rural). O tempo mínimo de contribuição exigido de ambos os sexos também aumentará, passando de 180 meses (15 anos) para 240 (20 anos), no campo e na cidade. As professoras (e os professores) do ensino básico poderão se aposentar mais cedo, aos 60 anos, desde que comprovem 30 de contribuição exclusiva no magistério.

¹ A previdência pública no Brasil conta com dois regimes: o Regime Geral da Previdência Social (RGPS) e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). O RGPS corresponde ao sistema previdenciário do INSS e atende os trabalhadores e as trabalhadoras do setor privado da economia, além dos servidores e servidoras públicos municipais que não contam com RPPS. A União, todos os Estados, o DF e vários municípios contam com sistemas previdenciários próprios, na forma de RPPS.

As mulheres serão, portanto, afetadas tanto pela elevação da idade mínima quanto pelo aumento do tempo mínimo de contribuição e, mais ainda, pela combinação desses requisitos. Para piorar o cenário, a reforma ainda as penalizará, sem distinção, com perdas significativas nos valores dos benefícios, em função de alterações nas regras de cálculo. Também as regras de transição impõem às mulheres maiores dificuldades para acesso aos benefícios quando comparadas com as regras atuais e com as regras de transição da PEC 287.

E isso não é tudo. Além das mudanças previstas na aposentadoria, a PEC 06/2019 também propõe restringir os valores e as atuais regras de acesso às pensões por morte, ao acúmulo de benefícios e ao BPC. Em todas essas situações, as mulheres são o público majoritário e serão, por isso, mais atingidas do que os homens.

Mas a grande diferença da PEC 06/2019 em relação à PEC 287/2016 é que a primeira propõe uma mudança estrutural na Previdência e na Seguridade Social inscritas em nossa Constituição Federal, que são baseadas em princípios de solidariedade e universalidade. Entre outras alterações, a proposta torna obrigatória a criação de um regime de capitalização que funcionará como alternativa aos regimes que asseguram atualmente os trabalhadores da iniciativa privada e os servidores públicos. Esse sistema é uma ameaça à luta das mulheres brasileiras por equidade de gênero e, em face das experiências internacionais, amplia as diferenças existentes entre os sexos nas condições de acesso aos benefícios previdenciários.

Nesta Nota Técnica, o DIEESE argumenta que, ao propor esse conjunto de medidas restritivas, a PEC 06/2019 ignora - e tende a agravar - as desigualdades de gênero que ainda caracterizam o mercado de trabalho e as relações familiares no Brasil, intensificando ainda mais as dificuldades que as mulheres enfrentam para adquirir os pré-requisitos necessários a uma proteção adequada no final da vida laboral.

Pretende-se aqui, em alusão ao Dia Internacional da Mulher, expor as principais medidas contidas na proposta em relação às mulheres e chamar a atenção para os retrocessos que a PEC poderá impor à proteção social e ao bem-estar das trabalhadoras (atuais e futuras), aposentadas, pensionistas e beneficiárias de assistência social. A análise apresentada não se pretende exaustiva e atualiza a Nota Técnica nº 171, intitulada “As mulheres na mira da reforma da Previdência”, ao contexto da nova proposta.

Inserção das mulheres no mercado de trabalho e cobertura previdenciária

A despeito da modernização dos costumes e do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, verifica-se, sob qualquer perspectiva de análise, que as mulheres brasileiras continuam trabalhando em condições mais desfavoráveis do que as dos homens. De acordo com dados da Pnad Contínua, no 4º trimestre de 2018, assim se caracteriza sua situação de emprego:

- **O envolvimento das mulheres na atividade produtiva**, mesmo tendo apresentado crescimento nos últimos anos, **é menor do que o dos homens**. A taxa de participação dos homens no mercado de trabalho era de 71,5%; e, das mulheres, de 52,7%.
- **As mulheres estão em ocupações menos valorizadas socialmente do que os homens**, concentrando-se nas áreas de educação, saúde e serviços sociais (21%), comércio e reparação (19%) e serviços domésticos (14%) - atividades que se caracterizam como extensão do trabalho doméstico não remunerado (limpeza, educação e cuidados).
- **Com relação aos rendimentos oriundos de trabalhos formais ou informais, a remuneração média dos homens era 28,8%² superior à das mulheres**. Em algumas áreas onde as mulheres são maioria - como educação, saúde e serviços sociais - essa diferença é ainda mais acentuada: a remuneração masculina era 67,2% maior do que a feminina.
- **Mesmo entre as mulheres, há grandes desigualdades em torno dos rendimentos recebidos, em razão da dupla discriminação no mercado de trabalho sofrida pelas mulheres negras**. O rendimento médio das mulheres brancas³ era 70,5% maior do que o das mulheres negras, e 67,3% maior do que o recebido pelas mulheres pardas.
- **As taxas de desocupação femininas também permanecem bastante superiores às masculinas**, chegando ao patamar de 13,5%, em 2018, contra 10,1%, para os homens. Na faixa de 19 a 24 anos, marcada por altas taxas de desemprego, quase um terço (27,2%) das mulheres estava desocupada⁴.
- Do total de mulheres ocupadas, 23,3% trabalhavam sem carteira de trabalho e 23,9% estavam em atividades por conta própria ou auxiliares da família, ou seja: **quase metade (47%) das mulheres inseridas no mercado de trabalho não possuía registro em carteira**, o que dificulta a contribuição previdenciária.
- Das 40,8 milhões de mulheres ocupadas, **mais de um terço (35,5% ou 14,5 milhões) declararam não estar contribuindo para a Previdência** naquele momento. Esse percentual é de 62% entre as trabalhadoras domésticas e de 68% entre as “por conta própria”.

² O rendimento médio recebido pelas mulheres era de R\$ 1.875,3, enquanto o dos homens era de R\$ 2.415,5. No grupamento de atividade “educação, saúde e serviços sociais”, a remuneração média era de R\$ 2.590,1, para as mulheres; e de R\$ 4.331,4 para os homens.

³ Vale ressaltar que, na comparação entre o rendimento médio recebido por mulheres brancas e por homens brancos, os homens ganhavam 35,6% a mais do que as mulheres.

⁴ A taxa de desocupação para os homens dessa faixa etária era de 20,4%. Nesse período da vida, é comum a necessidade de conciliação entre trabalho, estudos e - em especial para as mulheres - afazeres domésticos, o que leva muitas a deixar de trabalhar.

➤ Cerca de 1/3 (35%) das mulheres inseridas no mercado de trabalho ganhava até um salário mínimo. Dessas, **64% não estavam contribuindo para a Previdência naquele momento.**

Esse desequilíbrio tem forte correlação com a permanência da tradicional divisão sexual do trabalho no país, que ainda impõe às mulheres a responsabilidade pelos afazeres domésticos e pelas tarefas de cuidados com a família, impedindo-as de construir uma trajetória laboral com mais qualidade. Como mostram os dados da última PNAD Contínua Anual (2017), **as mulheres ocupadas dedicavam, em média, 17,3 horas semanais à realização de afazeres domésticos, contra apenas 8,5 horas semanais por parte dos homens.** Se considerada a soma entre as horas de trabalho produtivo e reprodutivo - a chamada dupla jornada -, as mulheres passam semanalmente 54,2 horas trabalhando, enquanto os homens trabalham 49,9 horas semanais.

Como a previdência é o reflexo da vida economicamente ativa do indivíduo, o fato de as mulheres terem menor envolvimento com a atividade econômica e trabalharem durante menos tempo e em piores condições faz com que sua contribuição para a previdência também ocorra em situação desvantajosa. No longo prazo, isso resulta em maiores dificuldades para o cumprimento dos pré-requisitos necessários à obtenção de uma proteção adequada ao final da vida laboral. Dados do Anuário Estatístico da Previdência Social de 2017 corroboram essa afirmação, revelando que:

A aposentadoria por idade é a modalidade mais comum entre as trabalhadoras, em razão da dificuldade para acumular o tempo mínimo exigido para a aposentadoria por tempo de contribuição. Em 2017, as mulheres correspondiam a 62,8% do total de aposentadorias por idade concedidas no RGPS, contra apenas 37,2% de homens. Em contrapartida, nas aposentadorias por tempo de contribuição, os homens correspondiam a 68,1%, e as mulheres, a 31,9%.

➤ **A pensão por morte e o BPC também têm maior incidência entre as mulheres.** Do total de dependentes que receberam pensão por morte, 83,7% eram mulheres e 16,3%, homens. Dos benefícios assistenciais ao idoso, que são os obtidos por quem não preencheu os requisitos para a aposentadoria, 59,1% foram destinados às mulheres; e 40,9%, aos homens.

➤ **Os valores dos benefícios pagos às mulheres são, em média, inferiores aos valores pagos aos homens.** Em 2017, o valor médio dos benefícios ativos no RGPS para o conjunto dos beneficiários foi equivalente a R\$ 1.336,29. O valor médio pago aos homens foi de R\$ 1.516,29; e às mulheres, de apenas R\$ 1.153,83 - uma diferença de 31% e inferior à média nacional.

Apesar de haver critérios especiais que permitem às mulheres se aposentar cinco anos mais cedo do que os homens, em idade e tempo de contribuição, a previdência pública compensa pouco

as desigualdades entre gêneros observadas no mercado de trabalho brasileiro, que acabam sendo reproduzidas na fase da inatividade. Segundo informações de Mostafa e outros (2017), a análise das aposentadorias femininas concedidas em 2014 revela que as mulheres tiveram, em média, 22,4 anos de contribuição. Considerando-se apenas a aposentadoria por idade, 50% das mulheres que acessaram esse benefício comprovaram, em média, apenas 16 anos de contribuição. Portanto, propostas de convergência de idade para ambos os sexos e aumento do tempo mínimo de contribuição, como as da PEC 06/2019, são extremamente injustas para as mulheres, podendo resultar, em muitos casos, na impossibilidade de aquisição do direito à aposentadoria.

Em países desenvolvidos onde mudanças desse tipo foram implementadas, as desigualdades entre os sexos no mercado de trabalho são menores e há políticas públicas específicas voltadas para as famílias, visando estimular uma divisão mais equitativa do trabalho reprodutivo entre homens e mulheres (HAKKERT, 2014; CAMARANO, 2017; MELO, 2017). Esses países também têm ampla rede pública de amparo aos idosos, que é fundamental em sociedades com estrutura etária mais envelhecida, para desonerar as mulheres da sobrecarga adicional do cuidado com os ascendentes. Uma maior equalização de critérios de aposentadoria entre os sexos, sem a contrapartida de políticas públicas desse tipo, pode implicar aumento da pobreza feminina na velhice, tornando as mulheres ainda mais dependentes de benefícios de caráter não contributivo.

O principal argumento utilizado pelo governo para justificar o endurecimento das regras de acesso à aposentadoria feminina é que as mulheres contribuem menos para o sistema previdenciário e vivem, em média, sete anos a mais do que os homens. Teixeira (2017:10) mostra, no entanto, que a “expectativa de vida ao nascer e a proporção de pessoas de 60 anos ou mais de idade na população apresenta grande variação, a depender do sexo, da região ou do estado brasileiro. A expectativa de vida ao nascer nos estados do Norte e parte do Nordeste varia entre 70,3 e 72,0 anos, enquanto no Sul pode chegar a 78,7 anos”.

Por último, é preciso considerar as diferenças nas condições de saúde entre homens e mulheres. Em idades avançadas, as mulheres vivem mais do que homens, porém com maiores taxas de morbidade - sendo, portanto, mais atingidas pela redução da capacidade de trabalho do que os idosos. Em sentido contrário a essa realidade, a PEC 06/2019 propõe medidas que retardam ainda mais a aposentadoria das mulheres, reduzem os valores de seus benefícios e ampliam sua exclusão previdenciária.

Mudanças propostas na PEC 06/2019 para a aposentadoria feminina: regras gerais

A proposta de reforma previdenciária contida na PEC 06/2019 pretende retirar do texto constitucional os parâmetros gerais do sistema previdenciário, inclusive os requisitos de elegibilidade (idade mínima, tempo de contribuição, carência, limites etc.) e as regras de cálculo, de reajuste, de duração e de acumulação de benefícios, que poderão ser definidos por Leis Complementares (LCs), de conteúdo desconhecido, a serem submetidas ao Congresso Nacional em data indeterminada, o que exige quórum de votação menos qualificado do que o necessário à aprovação de uma emenda constitucional.

A principal consequência dessa medida é uma grande insegurança quanto ao futuro dos direitos sociais de homens e mulheres, com a desconstitucionalização dos parâmetros básicos dos regimes previdenciários atuais. Enquanto essas LCs não forem publicadas, prevalecem as disposições transitórias - ou as regras de transição, caso essas sejam mais favoráveis -, que serão aplicadas imediatamente a todos os segurados, tanto dos RPPSs quanto do RGPS.

O Quadro 1 exhibe, de forma sintética, as regras atuais e as mudanças propostas na PEC 06/2019, tanto para os segurados e seguradas do RGPS quanto dos RPPSs. Como se pode observar, se a proposta for aprovada da forma que foi apresentada, **as regras gerais, de natureza transitória, serão bem mais exigentes para ambos os sexos, mas, em especial, para as mulheres.**

Nota-se que, no RGPS, a aposentadoria exclusivamente por tempo de contribuição será extinta⁵; a idade mínima para que as mulheres possam se aposentar aumenta - inicialmente para 62 anos; e o tempo mínimo de contribuição se amplia - de 15 para 20 anos. A idade mínima para os homens permanece nos atuais 65 anos.

No caso das servidoras públicas, as exigências ainda são maiores: 62 anos de idade mínima (sete a mais do que hoje é exigido); 25 anos de contribuição (cinco anos a mais do que será exigido das mulheres no RGPS); e comprovação adicional de 10 anos no serviço público e de 5 anos no cargo.

⁵ Exceto em casos aptos a entrar nas regras de transição.

QUADRO 1
Regras atuais e transitórias da PEC 06/2019 para a aposentadoria no RGPS e nos RPPSs

Regime Geral de Previdência Social (RGPS)	
Regras atuais	Regras transitórias da PEC 6/2019
<p>Aposentadoria por idade: Mulheres: 60 anos + 15 anos de contribuição Homens: 65 anos + 15 anos de contribuição</p> <p>Aposentadoria por tempo de contribuição (com fator ou 86/96): Mulheres: 30 anos de contribuição Homens: 35 anos de contribuição</p>	<p>Aposentadoria por idade⁶: Mulheres: 62 anos + 20 anos de contribuição Homens: 65 anos + 20 anos de contribuição</p> <p>Aposentadoria por tempo de contribuição: Extinta</p>
Regimes Próprios de Previdência Social (RPPSs)	
<p>Aposentadoria por tempo de contribuição e idade: Mulheres: 55 anos + 30 anos de contribuição Homens: 60 anos + 35 anos de contribuição Ambos: 10 anos de serviço público + 5 anos no cargo</p> <p>Aposentadoria compulsória: Mulheres e homens: 75 anos</p>	<p>Aposentadoria por tempo de contribuição e idade: Mulheres: 62 anos + 25 anos de contribuição Homens: 65 anos + 25 anos de contribuição. Ambos: 10 anos de serviço público + 5 anos no cargo</p> <p>Aposentadoria compulsória: Mulheres e homens: 75 anos</p>

Elaboração: DIEESE

O valor do benefício de aposentadoria também sofrerá drásticas reduções para ambos os sexos, caso a PEC seja aprovada. Conforme exibido no Quadro 2, o novo cálculo puxa para baixo as médias dos valores dos benefícios; e, para atingir a integralidade do salário de contribuição, o segurado terá que contribuir para a previdência por 40 anos. Como as mulheres ganham menos e contribuem, em média, sobre referências menores do que as dos homens, elas serão ainda mais prejudicadas.

⁶ A idade mínima será ajustada a partir de 2024, a cada quatro anos, conforme aumento de sobrevida da população.

QUADRO 2
Regras gerais para cálculo do valor do benefício de aposentadoria

Regras atuais	Regras com a proposta da PEC 6/2019
<ul style="list-style-type: none"> - O valor do salário de benefício é calculado com base na média dos 80% <u>maiores</u> salários de contribuição, desde julho de 1994 ou desde o início do período contributivo, se posterior. - Na modalidade de aposentadoria por idade, o valor final do benefício é igual a 85% da média do salário de benefício (70% mais 1% para cada um dos 15 anos de contribuição) - Na modalidade de aposentadoria por tempo de contribuição, o benefício pode alcançar 100% do salário de contribuição, com aplicação da fórmula 86/96. 	<ul style="list-style-type: none"> - O valor do benefício será calculado com base na média de 100% dos salários da vida contributiva, desde julho de 1994. - Sobre essa média, aplica-se uma proporção de 60% para um tempo de contribuição mínimo de 20 anos mais + 2% a cada ano de contribuição adicional. - Para conseguir um benefício igual a 100% da média, será preciso contribuir por 40 anos.

Elaboração: DIEESE

Quanto à transição, estão sendo propostas três regras alternativas para quem está no RGPS e pode se aposentar por tempo de contribuição, sendo a primeira baseada em uma escala crescente de pontos, dados pela soma de tempo de contribuição e idade; a segunda baseada em idade mínima crescente; e a última, em idade mínima fixa, com redução do valor da aposentadoria pelo fator previdenciário. Na modalidade de aposentadoria por idade, há uma regra de transição, com idade crescente. No caso dos RPPSs, a regra de transição é única e se baseia também em idade mínima, tempo de contribuição e soma desses dois critérios⁷. Todas essas regras terão um período mais curto de duração e serão mais duras do que as contidas na PEC 287.

Em todas as situações previstas, os critérios impostos às mulheres - especialmente quando combinados às regras de cálculo do valor do benefício, que terão validade imediata após a aprovação da PEC - são particularmente exigentes, como mostram os exemplos hipotéticos apresentados nos Quadros 3 e 4.

⁷ Para uma explicação detalhada sobre as regras de transição, ver o Guia de Consulta elaborado pelo DIEESE – “Síntese e comentários à PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA E DA SEGURIDADE SOCIAL (PEC 06/2019)”, disponível em: <https://www.dieese.org.br/outras_publicacoes/2019/PEC062019Previdencia.html>.

QUADRO 3

Exemplo de aplicação da regra de transição para uma segurada do RGPS

Pelas regras atuais, uma mulher que tenha 54 anos de idade e 28 anos de contribuição, no final de 2019, pode se aposentar em 2021, quando completará a carência de 30 anos (tendo 56 anos de idade). Nesse caso, incidirá o fator previdenciário de 0,708 (pela tabela atual), reduzindo em quase 30% o valor do benefício.

Mas, se ela contribuir por mais um ano, poderá se aposentar, em 2022, com um benefício de 100% da média das 80% maiores contribuições, já que terá atingido os 87 pontos da fórmula 85/95 progressiva (terá 57 anos de idade e 31 de contribuição).

Se a proposta de reforma for aprovada, contudo, as opções seriam:

- a) **pontos**: trabalhar um ano a mais, até 2023 para somar 90 pontos necessários e se aposentar recebendo um benefício equivalente a 84% de todas as contribuições. Somente em 2030, é que essa opção proporcionaria os 100% da média;
- b) **idade**: também exige mais um ano de contribuição, até 2023, para atingir os 58 anos de idade e ter um benefício de 84% da média de todas as contribuições; ou
- c) **fator previdenciário**: poderá pagar pedágio de 50% sobre o que falta para atingir 30 anos de contribuição, aposentando-se em 2022 e recebendo benefício equivalente a 75,8% sobre a média de todos os salários de contribuição.

Elaboração: DIEESE

QUADRO 4

Exemplo hipotético de cálculo do valor da aposentadoria para uma segurada do RGPS (baseado no exemplo do Quadro 4)

Suponha-se que a trabalhadora do exemplo acima tinha, em julho de 1994, um salário de R\$ 194,37, que equivalia a três salários mínimos da época e que, desde então, seu salário tenha sido reajustado pela inflação mais 1% de ganho real ao ano, a cada mês de julho. Considere-se, também, que ela tenha se mantido empregada por todo o período, acumulando 342 contribuições mensais. Em dezembro de 2018, seu salário seria de R\$ 1.382,46. Para simplificar o cálculo, suponha-se que a inflação a partir de janeiro de 2018 seja zero, que o salário mínimo permaneça constante e que o salário da trabalhadora siga aumentado em 1% ao ano. Com isso, o valor do salário atinge R\$ 1.438,59, em dezembro de 2022.

Com base nesses parâmetros, pelas regras hoje em vigor, o salário de benefício calculado considerando-se as 274 maiores remunerações (80% de 342) seria de R\$ 1.329,57 e equivaleria a 92,4% de seu último salário (de dezembro de 2022). Se para esse cálculo, levar-se em conta todas as remunerações, o valor do benefício cairia para R\$ 1.298,28, ou seja, 2,2 pontos percentuais a menos.

De acordo com as regras atuais, aposentando-se pela fórmula 87/97, a trabalhadora teria, então, direito à aposentadoria de R\$ 1.329,57.

Porém, se a proposta de reforma for aprovada, essa trabalhadora terá as seguintes alternativas:

- 1- aposentar-se em 2022, recebendo o salário mínimo (R\$ 998,00) pois, com a aplicação do fator previdenciário e sem fazer jus à fórmula 87/97, o benefício calculado seria inferior a esse piso.
- 2- aposentar-se em 2023, recebendo R\$ 1.094,96, o que corresponde a 76,1% do último salário, o que representaria, em relação à regra atual, perda de R\$ 234,61, por mês - 16,3 pontos percentuais a menos. Nesse sentido, as opções da regra de transição, por pontos ou por idade, se equiparam. Sob as regras da PEC, o valor da aposentadoria será próximo ao proporcionado pelas regras atuais somente se a trabalhadora seguir contribuindo por mais oito anos, até 2030.

Elaboração: DIEESE

TABELA 1
Critérios de cálculo do valor da aposentadoria em 2022

	R\$	%
Salário em julho/1994	194,37	
Salário projetado para dezembro/2022	1.438,59	100%
Salário de benefício com média de 264 contribuições (80% do período)	1.329,57	92,4%
Salário de benefício com média de 330 contribuições (100% do período)	1.298,28	90,2%
Valor da aposentadoria pelas regras atuais	1.329,57	92,4%
Aposentadoria pela proposta A – pontos – aposenta-se em 2023	1.094,96	76,1%
Aposentadoria pela proposta B – idade – aposenta-se em 2023	1.094,96	76,1%
Aposentadoria pela proposta C – fator – aposenta-se em 2022 c/ SM	998,00	69,4%

Elaboração: DIEESE

Impactos em categorias profissionais com condições especiais e com maior participação feminina

Ao propor o fim da aposentadoria exclusivamente por tempo de contribuição e aumentar a idade mínima e o tempo de contribuição exigido das mulheres para a aposentadoria, a PEC 06/2019 afetará uma quantidade imensa de mulheres que hoje são maioria em categorias profissionais com condições especiais de trabalho e/ou em exercício de atividades precárias, como as trabalhadoras rurais, as professoras da educação básica e as domésticas.

O Quadro 5 exhibe as regras atuais e as mudanças propostas pela PEC 06/2019 para as professoras e as trabalhadoras rurais, tanto no RGPS quanto nos RPPSs.

QUADRO 5

Regras atuais e transitórias da PEC 06/2019 para as categorias profissionais de professores da educação básica e trabalhadores rurais

Regras atuais	Regras com as propostas da PEC 06/2019
Professores (as)	
<p>No RGPS (por tempo de contribuição): Mulheres: 25 anos Homens: 30 anos Sem idade mínima.</p> <p>No RPPS (por idade e tempo de contribuição): Mulheres: 50 anos + 25 anos de contribuição Homens: 55 anos + 30 anos de contribuição Ambos: 10 anos de serviço público + 5 no cargo</p>	<p>RGPS e RPPS: Mulheres e homens: 60 anos + 30 anos de contribuição no magistério⁸.</p> <p>Para servidores: adicionar + 10 anos de serviço público e 5 no cargo.</p>
Trabalhadores(as) Rurais	
<p>Mulheres: 55 anos Homens: 60 anos São exigidos 15 anos de contribuição ou comprovação de atividade rural, para ambos os casos, no caso da agricultura familiar.</p>	<p>Mulheres e Homens: idade mínima de 60 anos + 20 anos de contribuição.</p> <p>Na agricultura familiar, contribuição mínima de R\$ 600,00 ao ano, sobre a produção ou individual</p>

Elaboração: DIEESE

Para as trabalhadoras rurais, assalariadas ou não, as idades mínimas se igualam entre gêneros, e as mulheres perdem o direito de se aposentar antes dos homens. Além disso, a exigência de comprovação de tempo mínimo de contribuição aumenta dos atuais 15 anos para 20. A PEC também estabelece, no caso das seguradas (e segurados) especiais da agricultura familiar, extrativistas e pescadores, a obrigatoriedade de uma contribuição mínima anual de R\$ 600,00 para o núcleo familiar (R\$ 50,00 por mês), para que haja contagem do tempo de contribuição ao RGPS. Essa contribuição pode se dar sobre a comercialização da produção rural, como hoje, ou por recolhimento em dinheiro, de forma complementar ou integral.

Como é de conhecimento geral, o trabalho rural é penoso, causa incômodo, sofrimento, desgaste e dor. Os danos desse tipo de atividade à saúde e à integridade física dos trabalhadores e trabalhadoras ocorrem, geralmente, em médio e longo prazo e se materializam em lesões que reduzem precocemente a capacidade laboral e a expectativa de vida. Para muitas mulheres, inclusive a fertilidade é afetada (VALADARES; GALIZA, 2016). As condições gerais de trabalho no campo são muito precárias, com pouca formalização das relações de trabalho, baixa escolaridade e envelhecimento precoce, o que demanda maiores cuidados na velhice, principalmente por parte das mulheres (CONTAG, 2017). Além disso, diferentemente dos(as) trabalhadores(as) do setor urbano, os rurais, majoritariamente, ingressam na atividade econômica

⁸ Exclusivamente em efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

muito cedo, geralmente antes dos 14 anos. Isso significa que, caso a idade de aposentadoria das mulheres passe para os 60 anos, as rurais terão mais de 46 anos na ativa, o que representará um sobre-esforço imenso, especialmente quando se considera que elas já têm o ônus da responsabilidade pelo trabalho doméstico (VALADARES; GALIZA, 2016).

Vale, ainda, comentar que a justificativa utilizada pelos defensores da ampliação da idade das mulheres para a aposentadoria, baseada em sua maior expectativa de vida, não tem aderência alguma às trabalhadoras rurais, uma vez que o tempo médio de duração do benefício de aposentadoria por idade no campo, em anos, é idêntico entre homens e mulheres - em torno de 17 anos (VALADARES; GALIZA, 2017). Algumas das razões para essa situação são o trabalho desgastante e, diferentemente do que ocorre nas zonas urbanas, a dificuldade de atendimento médico e de acesso a tratamentos e medicamentos na zona rural.

Por fim, a ampliação do tempo de contribuição exigido para o acesso ao direito à aposentadoria – de 15 para 20 anos – intensificará ainda mais as enormes dificuldades já enfrentadas para o cumprimento dessa exigência, em função das relações de trabalho ilegais e informais e da sazonalidade do emprego no setor rural.

As propostas penalizarão ainda, de modo especial, as professoras da educação básica, que, segundo o Censo da Educação Básica de 2018, representam 80% do total de 2,2 milhões de docentes e também perderiam o bônus de cinco anos concedido às mulheres.

A situação específica das professoras da educação básica pública que ingressaram no setor público antes de 2004 (ou seja, antes da EC 41/2003) é bastante agravada, dado que, para garantirem a integralidade e paridade do benefício com a última remuneração do cargo deverão, além de cumprir os requisitos exigidos na regra de transição para a categoria⁹, atingir a idade mínima de 60 anos. É importante destacar que os docentes vinculados à rede pública de ensino correspondem a 86% dos professores da educação básica e, não raramente, convivem com péssimas condições de trabalho.

⁹ As regras de transição para professores (as) são diferentes das regras gerais. Para mais detalhes, consultar o Guia de Consulta elaborado pelo DIEESE – “Síntese e comentários à PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA E DA SEGURIDADE SOCIAL (PEC 06/2019)”.

O Quadro 6, a seguir, ilustra, com exemplo hipotético, a situação de aposentadoria de uma professora da educação básica do ensino público que tenha ingressado antes de 2004, de acordo com as regras atuais e com a proposta da PEC 06/2019.

QUADRO 6
Aplicação da regra de transição a uma professora do ensino básico público

Ingresso no magistério (com 22 anos) em:	2001
Helena	
Idade em 2019	40
Tempo de contribuição	18
Quando se aposenta na regra atual?	2029
Quando se aposenta na regra da PEC 06/2019?	2038
Quanto mais será necessário trabalhar? (em anos)	9
Quanto mais será necessário trabalhar para garantir a paridade e integralidade? (em anos)	10 anos (em 2039)

Elaboração: DIEESE

Ao dificultar, sobremaneira, a aposentadoria das professoras públicas da educação básica, a PEC 06/2019 contribui fortemente para o ajuste financeiro e atuarial dos RPPSs, já que essas trabalhadoras são parcela expressiva dos segurados desses regimes, sobretudo nos Estados.

Além disso, no caso do magistério, que exige formação em nível superior, é bom lembrar que, no geral, as professoras ingressam no mercado de trabalho após os 21 anos de idade. Com as novas regras, para ter acesso ao benefício em valor equivalente a 100% da média das contribuições, a docente terá que contribuir durante 40 anos, bem como permanecer dentro da sala de aula, no mínimo, até os 62 anos - a depender de quando iniciou a carreira - e caso tenha conseguido manter vínculo de emprego formal ininterrupto. Essa regra não leva em conta fatores como o intenso desgaste físico e psicológico da atividade; as más condições de trabalho; a rotatividade no emprego; a multiplicidade de vínculos¹⁰, que torna o cotidiano mais desgastante; e a tripla jornada (aulas, atividades extra-classe e afazeres domésticos).

Em 2017, mais de 285 mil vínculos de professores registraram pelo menos um afastamento devido a acidentes de trabalho ou doença, segundo dados do extinto Ministério do Trabalho. Os números equivalem a um afastamento a cada dois minutos. Desse total, 15 mil afastamentos ocorreram devido a doenças ou acidentes ligados ao trabalho. A pressão da escola e dos pais, o convívio nem sempre amistoso com os alunos e a violência psicológica cotidiana levam a uma situação de estresse que afeta a saúde da profissional, muitas vezes, de modo irreversível. É

¹⁰ De acordo com o Anuário da Saúde do Trabalhador do DIEESE, de 2016, cerca de 442 mil professores da educação básica no Brasil possuíam mais de um vínculo de trabalho.

possível supor que todas essas dificuldades e a desvalorização salarial tradicional do setor, associadas às novas regras propostas pela PEC 06/2019, desestimularão a busca da carreira da educação pelas mulheres e incentivarão as atuais professoras a migrarem para outras carreiras profissionais.

Quanto às trabalhadoras domésticas, a proposta de aumentar de 15 para 20 anos a exigência mínima de contribuições previdenciárias reduzirá ainda mais a proporção das que alcançam o direito à aposentadoria, que já se deparam com enormes dificuldades, em função dos altos níveis de rotatividade, de informalidade e de ilegalidade nas contratações. Segundo dados da Pnad Contínua, em 2018, das 5,8 milhões de trabalhadoras domésticas no país, 73% atuavam sem carteira de trabalho assinada. E, entre essas trabalhadoras informais, somente 15% declararam estar contribuindo para a Previdência. Além disso, é preciso considerar os períodos em desemprego e as frequentes transições entre atividade e inatividade econômica, típicas do exercício dessa profissão no país.

Mudanças nas pensões por morte e nas regras de acúmulo de benefícios

No caso das pensões por morte, algumas mudanças importantes nas regras de concessão aos beneficiários vinculados ao RGPS já foram adotadas em 2015¹¹, quando se aprovaram novos critérios de duração do benefício, atrelando-os à idade do cônjuge, tempo de união e tempo de contribuição do segurado. A PEC 06/2019 propõe estender esses critérios aos beneficiários do RPPSs.

Atualmente, o valor do benefício de pensão por morte é igual a 100% do valor do benefício de aposentadoria do segurado que falece ou de seu salário de contribuição, caso ainda não tenha se aposentado. A proposta incluída no texto da PEC 06/2019 aponta que o valor será calculado em forma de “cotas familiares”, com valores iguais a 60% da aposentadoria original, para o cônjuge, mais 10% para cada dependente adicional, até o limite de 100% do benefício. As cotas não são reversíveis para os demais dependentes quando um beneficiário deixa de ser dependente (por exemplo, se torna maior de 21 anos) ou falece. Uma mudança na redação do inciso V do art. 201 da Constituição Federal sinaliza que o valor mínimo das pensões poderá ser desvinculado do salário mínimo.

¹¹ Lei nº 13.135/2015.

Tais restrições, se aprovadas, penalizarão adicionalmente as mulheres, que são a maior parte dos pensionistas. Em 2017, estavam ativas na Previdência 7,6 milhões de pensões por morte, o que corresponde a 27% do total de benefícios previdenciários. Nesse contingente de pensionistas, 84% dos dependentes recebedores eram mulheres.

Embora as mulheres sejam maioria entre os pensionistas, boa parte das pensões por morte por elas recebidas tem valor extremamente baixo. Em 2017, do total de pensões concedidas às mulheres, 46,4% eram de até um salário mínimo e 35% estavam na faixa de acima de um a dois salários mínimos. Ou seja, mais de 80% das pensões por morte recebidas pelas mulheres não ultrapassavam dois salários mínimos.

A importância das pensões por morte para as mulheres é grande, sobretudo para a composição da renda de idosas, na faixa etária de 65 anos ou mais. Segundo dados da Pnad 2015, enquanto 26,4% das mulheres dessa faixa etária eram pensionistas e 61,1%, aposentadas; os homens nessa condição eram apenas 2,8%, no caso das pensões por morte, e 78,3%, no caso dos aposentados.

A PEC 06/2019 também veda a acumulação de mais de uma aposentadoria ou mais de uma pensão no RGPS e, com algumas exceções, de mais de uma aposentadoria do RPPS. É possível acumular duas pensões de regimes diferentes bem como pensões e aposentadorias. Mas, nos casos em que é possível a acumulação, o benefício mais vantajoso preserva seu valor integral e os demais benefícios têm seu valor reduzido de 20% a 80%, não ultrapassando dois salários mínimos, no total.

Alterações no BPC e hiato na proteção de mulheres idosas

O BPC é o benefício assistencial da LOAS (Lei Orgânica de Assistência Social) por excelência, corresponde ao valor do salário mínimo e alcança dois segmentos sociais em condição de pobreza: os idosos e as pessoas com deficiência (PcD). Segundo as regras atuais de concessão do BPC, a condição de pobreza é definida por uma renda familiar *per capita inferior* a um quarto de salário mínimo e, no caso dos idosos, depende de uma idade mínima de 65 anos para o recebimento.

Segundo o Anuário da Previdência, em 2017, foram concedidos 4,5 milhões de benefícios assistenciais no país, dos quais 56% foram pagos às PcD e 44% aos idosos. Segundo o sexo, a distribuição desses benefícios é de 48% para os homens e de 52% para as mulheres. Se considerado

apenas o benefício de assistência ao idoso, verifica-se que as mulheres foram ainda mais representativas, com participação de 59%¹².

A PEC 06/2019 inclui como requisito para a obtenção do benefício a condição de miserabilidade definida por renda mensal *per capita* inferior a um quarto do salário mínimo - o que atualmente já é exigido - e um patrimônio familiar em valor igual ou inferior a R\$ 98.000,00.

O benefício para a pessoa com deficiência continua igual a um salário mínimo¹³. Já o benefício para a pessoa idosa em condição de miserabilidade permanece igual a um salário mínimo apenas para pessoas com 70 anos de idade ou mais, e passa a ser de R\$ 400,00 para os idosos com idade entre 60 e 69 anos. Além disso, será vedada a acumulação com outros benefícios assistenciais, aposentadoria, pensão ou proventos de inatividade.

Essa medida é, de longe, a mais perversa de todas as que compõem o conjunto da obra da proposta de reforma e guarda relação com a elevação da idade de aposentadoria das mulheres e o enrijecimento dos critérios de cálculo do benefício, que estimulam aposentadorias tardias.

Previdência em regime financeiro de capitalização e a realidade das mulheres

De acordo com o texto da PEC 06/2019, será criado, por meio de Lei Complementar, um novo regime de previdência social, em regime financeiro de capitalização, com contas e reservas individuais, na modalidade de contribuição definida. Esse regime terá que garantir o piso básico vinculado ao salário mínimo, mas apenas para os benefícios que substituam o rendimento do trabalho.

A principal diferença entre o regime de capitalização e o atual regime de repartição simples é que na capitalização o pagamento do aposentado não depende de novos contribuintes no sistema, porque cada segurado faz uma reserva individual em seu nome e essa reserva dependerá, a longo prazo, da capacidade contributiva regular do trabalhador na ativa e dos rendimentos que ele obtiver com as aplicações financeiras. É exatamente nesse aspecto, de capacidade contributiva, que o novo sistema poderá causar maiores dificuldades para as mulheres.

¹² Entre as PcD, as mulheres representavam 47% dos beneficiários em 2017.

¹³ A proposta prevê que, caso a pessoa com deficiência passe a exercer atividade remunerada, haverá a substituição do benefício por um auxílio inclusão de 10% do salário mínimo.

Como já foi exposto no início desta Nota, as mulheres enfrentam maiores dificuldades ao longo da vida ativa para realizar as contribuições previdenciárias nos mesmos patamares financeiros dos homens e com a mesma regularidade. A razão principal é que o desequilíbrio de gênero na divisão entre atividades produtivas e reprodutivas, ainda forte e resistente a mudanças no país, gera inúmeras desigualdades de condições de acesso e inserção das mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens e, por decorrência, também nas condições de acesso à aposentadoria. Para equilibrar minimamente essas desigualdades, as mulheres dependem de sistemas previdenciários solidários, que abriguem regras mais flexíveis de acesso a benefícios, a fim de estender a proteção social a grupos ocupacionais e segmentos populacionais com inserções e trajetórias mais precárias no mercado de trabalho.

Caso haja pouca ou nenhuma solidariedade, o risco das mulheres não alcançarem a aposentadoria ou se aposentarem em condições extremamente adversas é muito maior do que o dos homens em um regime de capitalização. A experiência chilena - que é a mais radical em nível internacional em termos de privatização e capitalização do sistema previdenciário - é bastante emblemática nesse sentido. Segundo Uthoff (2017), mesmo com a adoção do pilar solidário, no Governo Bachelet, em 2008, os chilenos aposentados receberam, entre 2007 e 2014, um provento mediano, a título de aposentadoria, no valor de US\$ 130, e as chilenas aposentadas receberam pouco mais da metade desse valor: US\$ 70. Ambos os valores, no entanto, foram muito inferiores ao salário mínimo nacional do período, fixado em US\$ 350.

Considerações finais

Os objetivos centrais da PEC 06/2019 são reduzir as despesas públicas com Previdência e Assistência e estimular a financeirização e a privatização da Previdência pública. Embora o governo afirme que o sentido da proposta é acabar com os privilégios de segmentos populacionais mais ricos, somente com as mudanças propostas nas regras de concessão do BPC, a economia que se pretende obter foi estimada em R\$ 180 bilhões, em 10 anos. Juntamente com os cortes previstos no RGPS (R\$ 715 bilhões), essas medidas respondem pela maior fração do total de R\$ 1,05 trilhão de despesas que o governo pretende economizar, também em 10 anos.

A proposta retira da Constituição as regras gerais de acesso aos benefícios, de cálculo do seu valor inicial e de posteriores reajustes e estabelece que essas serão definidas mediante Leis Complementares (LCs). Vale destacar que mudanças por LCs tramitam com mais facilidade no

Congresso e podem trazer insegurança aos filiados à Previdência pública quanto à estabilidade das regras previdenciárias.

Aparentemente, pretende-se substituir, a longo prazo, a Previdência pública (do RGPS e dos RPPSs) pelo sistema de capitalização individual, por meio da indução das pessoas ingressantes no mercado de trabalho a “optarem” por esse novo regime diante da oferta de empregos que disponibilizará apenas essa modalidade previdenciária. Formas mais sutis de induzir a privatização da Previdência pública são a corrosão de sua confiabilidade e da estabilidade de suas regras, assim como a sinalização de rebaixamento dos valores dos benefícios, por meio da mudança da forma de calculá-los, da possível redução do teto e da possibilidade de não garantia do piso (nas pensões).

As regras hoje vigentes são alteradas para postergar o momento da aposentadoria, ampliar o tempo de contribuição e reduzir o valor dos benefícios. Essas mudanças impactam, de modo particular, as mulheres, que hoje têm critérios mais flexíveis do que os homens para se aposentar, em função das expressivas desigualdades de gênero que ainda permanecem no mercado de trabalho. A idade mínima para a aposentadoria de 62 anos; o tempo mínimo de 20 anos de contribuição; e a fórmula de cálculo dos benefícios, que diminui de forma significativa seus valores em relação às regras atuais, são as mudanças de maior prejuízo para as mulheres. Para as trabalhadoras rurais e da economia familiar, apesar da idade mínima ter sido fixada em 60 anos (para ambos os sexos), as mudanças significam cinco anos a mais de trabalho, que, combinados à exigência de contribuição individual, poderão dificultar drasticamente o acesso aos benefícios previdenciários. Também as professoras da educação básica são muito penalizadas.

Outra medida com impacto imediato sobre as seguradas é a redução no valor das pensões, por meio das cotas. Uma mudança de redação no inciso V do art. 201, da Constituição Federal, dá indícios de que os valores das pensões podem ser desvinculados do salário mínimo. Também há restrições ao acúmulo de benefícios. Pela regra proposta, se uma pessoa for acumular aposentadoria com pensão, poderá escolher o benefício de valor mais alto e o outro será repassado com desconto, de acordo com reduções por faixas escalonadas de salário mínimo. As mulheres, como são a maioria de beneficiários nessa condição, serão particularmente afetadas.

A dificuldade para completar o tempo mínimo de contribuição de 20 anos também deverá excluir muitas trabalhadoras da Previdência, em razão de sua inserção precária, da ausência de contribuição previdenciária, da instabilidade no mercado de trabalho e da reforma trabalhista recentemente implantada. As regras de transição, por outro lado, são complexas e muito duras, atrasando de modo expressivo o alcance das condições para aposentadoria em relação às regras

atuais e limitando esse alcance a uma fração pequena das atuais seguradas. A maioria dessas só obterá os benefícios pelas disposições transitórias ou pelas futuras regras definidas nas leis complementares.

O benefício assistencial perde a garantia de equivaler a um salário mínimo e o benefício para a idosa pobre já é fixado em valor inferior ao salário mínimo, equivalente a R\$ 400,00 para pessoas com idade superior a 60 anos. A condição de miserabilidade introduzida na proposta denota o sentido restritivo à concessão de benefícios assistenciais. Não se adotou a proposta de benefício universal de idade avançada, que poderia ser um avanço na ampliação da cobertura da proteção social.

Em suma, o aumento do tempo mínimo de contribuição no RGPS; a redução do valor do benefício assistencial à idosa pobre; a forma de cálculo das pensões e sua possível desvinculação do salário mínimo; a extinção, na prática, da aposentadoria de trabalhadoras rurais (sejam assalariadas ou da agricultura familiar); e a futura capitalização são instrumentos de exclusão das trabalhadoras, sobretudo as mais pobres, da proteção da previdência pública.

Referências bibliográficas

- BRASIL. Leis e Decretos. Lei n. 13.135 de 17 de junho de 2015: altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, nº 10.876, de 2 de junho de 2004, nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e nº 10.666, de 8 de maio de 2003, e dá outras providências. Brasília, DF, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113135.htm.
- CAMARANO, A.M. Diferenças na legislação à aposentadoria entre homens e mulheres: breve histórico. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, nº 62 Brasília: Ipea. Abril de 2017:
- DIEESE. PEC 287: a minimização da previdência pública. São Paulo, jan. 2017. (Nota Técnica, 168). Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec168Pec.pdf>; Acesso em: fev. 2017.
- DIEESE. Anuário da saúde do trabalhador: 2015. São Paulo: DIEESE, 2016. Disponível em: http://www.dieese.org.br/anuario/2016/Anuario_Saude_Trabalhador.pdf. Acesso em: mar. 2019.
- DIEESE. Síntese e comentários à PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA E DA SEGURIDADE SOCIAL (PEC 06/2019). São Paulo, fev. 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2019/PEC062019Previdencia.html>
- HAKKERT, R. **Population policies in low-fertility contexts: elements to consider in policy dialogue with governments**. UNFPA, 2014.
- IBGE - Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: Rio de Janeiro: IBGE, 2018.
- IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD Contínua**: 4º trimestre de 2018.
- IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD Anual**: 2017.
- GUEDES, Paulo Roberto Nunes. **Proposta de emenda à Constituição 6/2019**: Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências. [S.l.p.; 66p., 2019
- MELO, H.P. A questão de gênero no projeto da Reforma da Previdência Social: uma visão histórica. **Revista da ABET**, v.16, nº 1, Janeiro/junho de 2017.
- MINISTÉRIO DA FAZENDA. Anuário Estatístico da Previdência Social 2017. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/01/AEPS-2017-janeiro.pdf>. Acesso em: mar. 2019.
- MOSTAFA, Joana et al. Gênero, previdência e cuidados. In: SEMINÁRIO REFORMA DA PREVIDÊNCIA: DESAFIOS E AÇÃO SINIDCAL. **Apresentações...** São Paulo: DIEESE e Centrais Sindicais, 7 e 8 fev. 2017. Grupo de Trabalho do IPEA. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/evento/seminarioReformaPrevidenciaApresentacao.html>.
- MOSTAFA, J; VALADARES, A.A; SOUZA, M.G.P; REZENDE, M.T.; FONTOURA, N.O. Previdência e gênero: por que as idades de aposentadoria de homens e mulheres devem ser diferentes? **Nota Técnica**, nº 35. Diretoria de Estudos e Políticas Sociais-Disoc, IPEA. Março de 2017.
- TEIXEIRA, M. O desmonte trabalhista e previdenciário. **Análise**, nº. 26. Friedrich Ebert Stiftung (FES), Brasil. Julho de 2017.

UTHOFF, Andras. Solidaridad en el financiamiento de las pensiones em Chile. **Análise**, n°. 2. Friedrich Ebert Stiftung (FES), Brasil. Outubro de 2017.

Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente: Bernardino Jesus de Brito

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

Vice-presidente: Raquel Kacelnikas

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região – SP

Secretário Nacional: Nelsi Rodrigues da Silva

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região – SP

Diretor Executivo: Antonio Francisco Da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel – SP

Diretor Executivo: Carlos Donizeti França de Oliveira

Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo – SP

Diretora Executiva: Cibele Granito Santana

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas – SP

Diretora Executiva: Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco – PE

Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul – RS

Diretor Executivo: Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba – PR

Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia – BA

Diretor Executivo: Sales José da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região – SP

Diretora Executiva: Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Fausto Augusto Júnior – Coordenador de Educação

José Silvestre Prado de Oliveira – Coordenador de Relações Sindicais

Patrícia Pelatieri – Coordenadora de Pesquisas e Tecnologia

Rosana de Freitas – Coordenadora Administrativa e Financeira

Equipe Técnica

Anelise Manganelli

Camila Ikuta

Clóvis Scherer

Gustavo Monteiro

Maria de Fátima Lage Guerra

Revisão Técnica

Vera Gebrim