

A DESIGUALDADE DE GÊNERO AOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS

UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE A PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA E A SEGURANÇA SOCIAL PREVIDENCIÁRIA DE PORTUGAL

Mirian Ramos Nogueira¹

Resumo: A pesquisa discute os regimes próprios de previdência social, destacando sua natureza como uma espécie de poupança forçada imposta aos cidadãos para garantir uma renda no futuro após a perda da capacidade laboral. Os sistemas previdenciários de Portugal e Brasil enfrentam desafios de sustentabilidade financeira, com medidas sendo tomadas para garantir a viabilidade futura. Em Portugal, as disparidades de gênero persistem em várias dimensões, incluindo remuneração desigual e distribuição desigual de benefícios sociais e pensões. Essas disparidades refletem a necessidade de políticas que abordem as questões de gênero de maneira holística para promover a justiça social. No Brasil, a Proposta de Emenda Constitucional 06/2019 levanta preocupações sobre o impacto desproporcional sobre as mulheres, aumentando a idade e o tempo de contribuição para a aposentadoria e restringindo o acesso e os valores das pensões. Essas mudanças colocam pressão adicional sobre as mulheres, que já enfrentam desigualdades estruturais no mercado de trabalho. Em ambos os países, a promoção da igualdade de gênero é fundamental não apenas para a justiça social, mas também para garantir sistemas previdenciais inclusivos e sustentáveis que atendam às necessidades de toda a população. Destacando a necessidade de medidas abrangentes e transversais para abordar essas questões e promover a equidade de gênero nos sistemas previdenciais.

¹ Mestranda no PPGD UNINTER, procuradora do Instituto Municipal da Previdência da Fazenda Rio Grande/Paraná.

E-mail: nogueira.mirian@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4657471869902284>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1472-5950>

Palavras-chave: Previdência Social. Desigualdade de Gênero. Reforma Previdenciária. Aposentadoria.

**THE GENDER INEQUALITY ON RETIREES AND PENSIONERS
A COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN THE BRAZILIAN SOCIAL SECURITY AND
PORTUGAL'S SOCIAL SECURITY SYSTEM**

Abstract: The research discusses the own social security regimes, highlighting their nature as a kind of forced saving imposed on citizens to ensure income in the future after the loss of work capacity. The social security systems of Portugal and Brazil face challenges of financial sustainability, with measures being taken to ensure future viability. In Portugal, gender disparities persist in various dimensions, including unequal pay and unequal distribution of social benefits and pensions. These disparities reflect the need for policies that address gender issues holistically to promote social justice. In Brazil, Constitutional Amendment Proposal 06/2019 raises concerns about the disproportionate impact on women, increasing the retirement age and contribution time and restricting access to and amounts of pensions. These changes put additional pressure on women, who already face structural inequalities in the labor market. In both countries, promoting gender equality is essential not only for social justice but also for ensuring inclusive and sustainable social security systems that meet the needs of the entire population. Highlighting the need for comprehensive and cross-cutting measures to address these issues and promote gender equity in social security systems.

Keywords: Social Security. Gender Inequality. Social Security Reform. Retirement.

Introdução

A segurança social em Portugal enfrenta o desafio duplo de garantir a sua sustentabilidade financeira e promover a igualdade de gênero. As estatísticas da segurança social revelam que as mulheres

continuam a enfrentar desvantagens significativas em relação aos homens, essas disparidades são atribuídas não apenas à maior longevidade das mulheres, mas também às diferenças salariais ao longo da vida profissional e às barreiras de gênero que persistem em muitos setores da sociedade.

As disparidades de gênero persistem em várias dimensões, desde a remuneração desigual até a distribuição desigual de benefícios sociais e pensões. Mulheres continuam a enfrentar maiores níveis de privação material e social, refletidos em salários mais baixos e pensões inferiores em comparação com os homens. A prevalência de mulheres como principais beneficiárias de programas sociais como o Rendimento Social de Inserção e o Complemento Solidário para Idosos destaca a necessidade urgente de políticas que abordem as disparidades de gênero de maneira holística e promovam a justiça social.

Diante da análise da Proposta de Emenda Constitucional 06/2019 e seus potenciais impactos na previdência social no Brasil, bem como na desigualdade de gênero, torna-se evidente a complexidade e as ramificações dessa reforma. A proposta levanta questões cruciais sobre solidariedade, equidade e proteção social, especialmente em relação às desigualdades de gênero.

Além disso, a reforma afeta desproporcionalmente as mulheres, que já enfrentam desigualdades estruturais no mercado de trabalho. Aumentar a idade e o tempo de contribuição para a aposentadoria, bem como restringir o acesso e os valores das pensões, coloca ainda mais pressão sobre as mulheres, que muitas vezes enfrentam jornadas duplas ou triplas de trabalho, combinando responsabilidades profissionais e domésticas.

A proposta desta pesquisa, é fazer uma análise comparativa entre a Segurança Social previdenciária entre Portugal e Brasil a fim de identificar se tais sistemas de aposentadoria e pensão têm dado espaço a desigualdade de gênero, pois esta é uma análise fundamental para promover igualdade entre os gêneros.

Para chegar a este objetivo geral esta pesquisa tem como objetivos específicos: i) Examinar a Segurança Social portuguesa referente aos aposentados e pensionistas e identificar se há alguma desigualdade de gênero entre estes; ii) Averiguar a Previdência Social brasileira e identificar se os sistemas de pensão e aposentadoria têm colaborado para a desigualdade de gênero; iii) Fazer uma análise comparativa entre os dois sistemas previdenciário e suas influências para a desigualdade de gênero.

Para atingir esses objetivos será utilizada a pesquisa bibliográfica sobre documentos e artigos científicos que abordem sobre: Previdência Social, desigualdade de gênero e Direito previdenciário. E ainda, o método dedutivo será utilizado para uma analisar o contexto trazido nas fontes bibliográficas que contribuiram para o desenvolvimento desta pesquisa.

1 Segurança social em Portugal e seu sistema de pensão e aposentadoria

Inicialmente influenciado pelo regime corporativo e, posteriormente, pelo regime geral de segurança social, Portugal passou por um processo de unificação dos regimes previdenciários e assistenciais. “A partir da perspectiva da integração por meio da migração de ideias, o que importa é o livre câmbio de experiências, de ideias,

de teorias.” (Silva, 2010, p. 520), a Constituição de 1976 consolidou o direito à segurança social, e ao longo das décadas seguintes foram implementadas diversas leis de bases para regulamentar o sistema (Pedroso, 2023, p. 31).

A segurança social em Portugal é composta por três sistemas, um deles é o sistema previdencial, por sua vez, é obrigatório e baseado na solidariedade profissional, financiado por contribuições de trabalhadores e empregadores, e gerido pelo Estado em sistema de repartição (Pedroso, 2023, p. 32).

Além disso, a proteção pública obrigatória assegurada pelo sistema previdencial faz parte da estrutura do sistema português de segurança social. Portanto, a sustentabilidade do sistema previdencial está relacionada ao equilíbrio atuarial, garantindo que as contribuições recebidas cobrem tanto os benefícios atuais quanto as responsabilidades futuras, considerando variáveis demográficas e econômicas (Pedroso, 2023, p. 10 e 34).

Uma questão que tem sido objeto de debate público há décadas, é a preocupação com a sustentabilidade financeira do sistema de segurança social em Portugal. No final de 1995, o XII Governo Constitucional expressou preocupação com a “viabilidade futura” da segurança social e criou uma Comissão do Livro Branco da Segurança Social para estudar a situação e propor medidas que garantem a sua sustentabilidade de forma eficiente e solidária (Pedroso, 2023, p. 34).

O primeiro estudo sobre a sustentabilidade de longo prazo da segurança social, prevê inicialmente uma crise entre 2010 e 2015, com um déficit anual crescente, atingindo seu ápice em 2045. No entanto, em 2000, após a aprovação da Lei de Bases do Sistema de Solidariedade e Segurança Social (LBSS), uma nova comissão revisou

essas previsões, sugerindo um déficit menos severo, com reservas financeiras suficientes para cobri-lo até a década de trinta do século XXI (Pedroso, 2023, p. 34 e 38).

A LBSS de 2002 estabeleceu a obrigação do governo de apresentar projeções de longo prazo sobre receitas, contribuições e encargos futuros das prestações. Além disso, a regulamentação da LBSS em 2000 incluiu a criação de uma equipe técnica para calcular o impacto financeiro da lei e da fórmula de cálculo das pensões adotada em 2002, concluindo que o sistema previdencial entraria em déficit. Logo, mostra-se importante as projeções de longo prazo como ferramentas cruciais para a tomada de medidas preventivas pelos governos diante de riscos estruturais que possam desequilibrar o sistema de segurança social (Pedroso, 2023, p. 35 e 37).

No entanto, a capacidade do Fundo de Estabilização Financeira da Segurança Social (FEFSS) para absorver esses déficits é limitada e prevê-se que se esgote na década de 2040. Estima-se que seja necessário encontrar uma fonte alternativa de receita para evitar a exaustão do FEFSS, equivalente a cerca de 1% do PIB anual (Pedroso, 2023, p. 38).

Ao longo das últimas duas décadas, o equilíbrio do sistema previdencial baseou-se na gestão das prestações e suas atualizações, bem como no crescimento positivo das contribuições. Ainda, o diagnóstico do risco de sustentabilidade do sistema levou a reformas no sentido de clarificar as responsabilidades do regime previdencial e definir benefícios para garantir a sua sustentabilidade financeira. Porém, a incerteza do futuro exige vigilância contínua e a capacidade de resposta a crises imprevistas para garantir a estabilidade do sistema previdencial a longo prazo (Pedroso, 2023, p. 39-42).

Um estudo, liderado por Jorge Oliveira, então Ministro das Finanças, descreve dois modelos distintos de projeções: um direcionado aos funcionários do setor público e outro para os funcionários do setor privado. São apresentados seis cenários de sensibilidade, considerando diversos fatores como expectativa de vida, taxa de emprego, crescimento da produtividade e envelhecimento da população, para então examinar os impactos das reformas no Estatuto de Aposentação sobre a sustentabilidade do sistema previdencial (Salgado apud Ageing Working Group, 2018, p. 25).

As conclusões destacam o impacto das reformas no sistema previdencial, especialmente a reforma do Estatuto de Aposentação, que visa melhorar a sustentabilidade a longo prazo. Antes da reforma, as despesas com pensões da Caixa Geral de Aposentações (CGA) deveriam atingir 4,5% do PIB até 2050, com um aumento de 0,6 pontos percentuais entre 2005 e 2025. Após a reforma, observa-se uma mudança de tendência, com um aumento restrito no número de aposentados e pensionistas (Salgado, 2018, p. 26).

Já no contexto do sistema de Segurança Social para o setor privado, as projeções indicam um aumento significativo nas despesas totais com pensões até 2050, principalmente devido ao envelhecimento da população e ao amadurecimento do sistema (Salgado, 2018, p. 27).

Para ter direito à pensão de velhice no regime geral, o beneficiário deve ter completado a idade de acesso à pensão, que a partir de 2014 passou a variar de acordo com a evolução da esperança média de vida aos 65 anos. No entanto, existem situações que permitem o acesso à pensão de velhice antecipada, como desemprego involuntário de longa duração, exercício de atividades desgastantes,

entre outros. Além disso, é necessário cumprir um prazo de garantia de contribuições, sendo 15 anos civis no mínimo para beneficiários abrangidos pelo regime geral e 144 meses para beneficiários do seguro social voluntário (Comissão Europeia, 2023, p. 43).

A pensão social de velhice é atribuída a pensionistas de invalidez, velhice ou sobrevivência que tenham direito a uma pensão de montante inferior. O cálculo é baseado na carreira contributiva e nas remunerações registadas em nome do beneficiário, sendo garantidos valores de acordo com a duração da carreira contributiva. Vale ressaltar que, podem também ser atribuídos complementos como o complemento por dependência e o Complemento Solidário para Idosos (CSI), que é um apoio em dinheiro para idosos de baixos recursos, com idade igual ou superior à idade estabelecida à pensão de velhice. (Comissão Europeia, 2023, p.44).

Também há a pensão de sobrevivência (por morte), que é uma prestação mensal para familiares do falecido com o objetivo de compensar a perda de rendimentos do trabalho resultantes da morte do beneficiário, enquanto o subsídio por morte é pago uma vez para ajudar nos encargos após a morte do beneficiário. As condições de acesso variam, com requisitos como período de contribuição. Para isso é necessário que o beneficiário tenha cumprido um período de 36 meses com registo de remunerações, podendo ser atribuído sem exigência de prazo de garantia no Regime Geral de Segurança Social ou com um prazo de garantia de 36 meses de contribuições no Regime do Seguro Social Voluntário (Comissão Europeia, 2023, p. 46 e 47).

A pensão de viuvez é destinada ao cônjuge do beneficiário que tenha nacionalidade portuguesa, residência em território portu-

guês e ausência de outras pensões ou rendimentos acima de um determinado valor. (Comissão Europeia, 2023, p. 46).

Diante da evolução e das mudanças no sistema previdencial português, surgiu a Caixa Geral de Aposentações (CGA), fundada em 1929 para funcionários públicos, a CGA passou por um processo de convergência com o setor privado em 2006, quando deixou de aceitar novas inscrições, destacando-se várias normas de convergência implementadas ao longo do tempo (Azevedo, 2014, p. 29 e 30).

Uma das principais mudanças foi o aumento da idade de reforma de 60 para 65 anos, posteriormente ajustada para 66 anos. Houve também aumentos nas quotizações dos trabalhadores e nas contribuições das entidades patronais. As reformas antecipadas foram penalizadas com a inclusão do factor de Sustentabilidade, semelhante ao setor privado, e uma nova forma de cálculo para novas pensões foi aplicada a partir de 2014, limitando o valor da pensão a 80% das remunerações (Azevedo, 2014, p. 30 e 31).

As novas pensões serão afetadas por cortes bilaterais, pois as mudanças na ponderação das remunerações e no factor de Sustentabilidade impactam tanto a parcela P1 (cálculo da pensão para o tempo de contribuições até 2005) como a parcela P2 (cálculo da pensão posterior a 2005). Em 2012, a CGA, teve mais de meio milhão de subscritores e despesas e receitas representando cerca de 4,4% do PIB nacional (Azevedo apud Eurostat, 2014, p. 31).

Em suma, a trajetória da CGA reflete a complexidade e os desafios inerentes à gestão de um sistema previdencial em constante evolução. É fundamental continuar monitorando e ajustando as políticas previdenciárias para garantir que possam atender adequadamente às necessidades dos beneficiários, ao mesmo tempo em que

garantem a estabilidade financeira do sistema em face dos desafios demográficos e econômicos em curso.

1.1 O reflexo da desigualdade de gênero na segurança social aos aposentados e pensionistas no território português

Ao analisarmos a evolução das políticas de igualdade de gênero em Portugal, destacamos a ausência de uma Lei da Igualdade formal e a influência das diretrizes da União Europeia no desenvolvimento dessas políticas. Observa-se que, a influência da União Europeia nas políticas de igualdade de gênero em Portugal é destacada, especialmente após a aprovação da Estratégia Europeia para o Emprego em 1997. Essa estratégia incluiu a igualdade de oportunidades como um dos seus pilares, o que proporcionou uma oportunidade significativa para o avanço das políticas de igualdade de gênero em Portugal (Rêgo, 2012, p. 31 e 32).

O Plano Nacional de Emprego de 1998 representou um avanço significativo na abordagem transversal da igualdade de gênero nas políticas públicas, estabelecendo metas, instrumentos e indicadores específicos para promover a igualdade de oportunidades. Além disso, estabeleceu uma conexão com o Plano Global para a Igualdade de Oportunidades de 1997, consolidando assim o compromisso do governo português com a igualdade de gênero (Rêgo, 2012, p. 32).

Desde o Tratado de Amsterdã (1997), a União Europeia (UE) tinha como objetivo promover a igualdade entre homens e mulheres, combatendo a discriminação de gênero em todas as suas atividades. No entanto, embora os tratados posteriores, como o Tratado de Lisboa (2007), tenham trazido melhorias no campo da igualdade de

gênero, alguns instrumentos recentes não conseguiram concretizar esses aperfeiçoamentos de forma satisfatória (Rêgo apud Tratado que instituiu a Comunidade Europeia, 2012, p. 37-39).

Instrumentos como a Carta das Mulheres (2010), a Estratégia para a Igualdade de Homens e Mulheres (2010-2015) e o Pacto Europeu para a Igualdade de Gênero (2011-2020), apesar de terem como objetivo promover a igualdade de gênero, esses documentos muitas vezes falham em abordar de forma abrangente as questões de gênero, focando-se apenas em áreas específicas e não transversalizando a dimensão da igualdade entre homens e mulheres em todas as áreas de intervenção da UE (Rêgo, 2012, p. 41).

Por conseguinte, temos a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), que tem como um dos pontos centrais de estudo a constatação, através dos dados disponibilizados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), de que as mulheres enfrentam níveis mais altos de privação material e social em comparação aos homens, uma disparidade que se intensifica com a idade. Esse dado é preocupante, pois revela que, mesmo com melhorias ao longo dos anos, ainda há uma diferença significativa entre os gêneros, com as mulheres sendo mais vulneráveis à pobreza e à exclusão social (2022, p. 107 e 108).

Além disso, a CIG destaca a disparidade na remuneração entre homens e mulheres, através dos dados disponibilizados pelo INE, evidenciando que em todos os grupos etários, as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens. Essa diferença salarial é mais pronunciada em faixas etárias mais avançadas, o que sugere a persistência de barreiras de gênero ao longo da carreira profissional das mulheres (2022, p. 108 e 109).

Em vista disso, podemos entender melhor a distribuição de benefícios sociais e pensões em Portugal, destacando as disparidades de gênero em relação aos programas de assistência e à previdência.

Vejamos que a pensão de sobrevivência corresponde a determinadas percentagens aplicadas à pensão de invalidez ou velhice que o beneficiário recebia ou viria a receber. O subsídio por morte é pago de uma só vez e seu valor é fixo. A pensão de viuvez corresponde a 60% da pensão social (Comissão Europeia, 2023, p. 47).

Uma das principais observações que devem ser feitas é a prevalência de mulheres como principais beneficiárias de programas como o Rendimento Social de Inserção (RSI) e o Complemento Solidário para Idosos (CSI). Isso é atribuído não apenas à maior longevidade das mulheres, mas também às pensões menores que elas recebem em comparação com os homens (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2022, p. 110 e 111).

Com base nas Estatísticas da Segurança Social, a CIG afirma que:

Apesar do número de beneficiários estar a diminuir no período em análise quer para homens quer para mulheres, verifica-se alguma constância na proporção de homens e mulheres beneficiários/as da pensão de invalidez: 52,4% dos homens e 47,6% das mulheres beneficiam dela, existindo um diferencial entre ambos na ordem dos 4,8pp. As mulheres auferem em média menos do que os homens em termos de pensão de invalidez. O valor médio das pensões de invalidez processadas aos homens foi de 446,32 euros e às mulheres 367,43 euros. Conforme aumenta a idade dos/as pensionistas por invalidez, maior é a diferença de anos de carreira contributiva entre homens e mulheres. (2022, p. 114 e 116)

Com isso, observa-se que embora o número de beneficiários de pensões esteja diminuindo ao longo do tempo, as mulheres geralmente recebem pensões inferiores às dos homens, refletindo as

disparidades de gênero ao longo da vida profissional e no acesso a rendimentos e benefícios sociais.

De acordo com Varela e Pereira (2015, p. 42):

Portugal tem uma população ativa de cerca de 5,5 milhões e tem cerca de 2,5 milhões de reformados/aposentados e pensionistas, mas que por via das relações e condições laborais essa pirâmide é invertida e metade da força de trabalho – desempregada e precária – aparece como passiva e não ativa. E esta inversão do mercado de trabalho faz-se criando uma almofada social que usa diretamente os fundos da segurança social para múltiplas formas que são em simultâneo um financiamento às empresas, por um lado, e a criação de programas de desemprego e/ou assistencialistas, por outro.

Portanto, podemos visualizar uma abrangente desigualdade de gênero no sistema de benefícios sociais e previdência em Portugal, destacando áreas onde as mulheres enfrentam maior vulnerabilidade e sugerindo a necessidade de políticas que promovam a igualdade de gênero e a justiça social.

2 A previdência social no Brasil e sua respectiva reforma

O surgimento do sistema de previdência social no Brasil, teve como marco inicial com a Lei Eloi Chaves, em 1923, que estabeleceu as caixas de aposentadorias e pensões (CAPs) para os ferroviários, seguida pela criação de diversas outras CAPs para diferentes categorias profissionais (Bertussi; Tejada, 2003, p. 33).

Adiante, houve uma transição para os Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAPs), com a ideia de que o Estado assumisse a gestão das instituições separadamente por categoria profissional. Em 1960, a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS) uniu as contri-

buições e os planos de previdência, culminando na criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) em 1966 (Bertussi; Tejada, 2003, p. 33).

Com o envelhecimento gradual da população e a ampliação de pessoas recebendo benefícios do sistema, surgiram preocupações fiscais, levando à criação do Ministério de Previdência e Assistência Social em 1974. A complexidade do sistema de previdência social, saúde e seguridade social dentro da estrutura governamental tornou-se evidente (Bertussi; Tejada, 2003, p. 33 e 34).

No entendimento de Freire “[...]a importação de precedentes estrangeiros representa apenas uma das formas de importação de ideias constitucionais.”(2016, p. 2), com a dificuldade intensificada no âmbito fiscal, para custear os benefícios criados tornou-se um tema de discussão global, obrigando os países a revisar suas políticas de aposentadoria e tomar medidas rigorosas para sanear seus fundos de pensão devido aos altos custos da previdência (Bertussi; Tejada, 2003, p. 34).

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômicos (DIESSE), ao analisar a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 06/2019 elaborado pelo Governo Federal ao Congresso Nacional, que prevê um regime previdenciário de capitalização em contas individuais como alternativa ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e aos Regimes Próprios. Afirmando que, a capitalização proposta implica em uma contribuição definida, na qual o valor dos benefícios varia conforme as contribuições, e o rendimento da aplicação dos recursos em conta (2019, p. 4 e 5).

Uma das principais preocupações é a falta de complementaridade com os regimes de repartição existentes, tanto no setor público

quanto no privado. Enquanto muitos países adotam regimes de capitalização complementares aos sistemas de repartição, a proposta brasileira implica na substituição do modelo solidário pelo individual, transferindo todos os riscos para os trabalhadores. Isso levanta a preocupação de que a previdência se torne um mero negócio para quem pode pagar, aumentando a desigualdade e a insegurança social (DIESSE, 2019, p. 5 e 6).

Dessa forma, a adoção de um regime de capitalização individual representa uma ameaça aos princípios de solidariedade e proteção social, podendo resultar em aumento da desigualdade e da pobreza na população idosa, além de enfraquecer o sistema de previdência como um todo.

A PEC 06/2019 que busca a reforma da previdência nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS's) dos servidores públicos, impõe uma série de medidas, como a obrigatoriedade de seguir as regras federais, resolver déficits atuariais e implantar a previdência complementar (DIESSE, 2019, p. 7).

Segundo o DIESSE:

A criação de regimes de previdência complementar para os servidores, que atualmente é apenas facultativa aos entes públicos, passa a ser obrigatória e deve ser cumprida no prazo máximo de dois anos após a publicação da emenda. Quando isso ocorrer, será aplicado o teto do RGPS aos benefícios da previdência dos servidores. Essa medida terá repercussão principalmente sobre estados e municípios com RPPS que ainda não tenham instituído previdência complementar (2019, p. 7).

Apesar de ser considerada uma solução para o desequilíbrio dos RPPS's a longo prazo, a implementação da previdência complementar implica em custos significativos no curto e médio prazo.

Isso porque os entes públicos precisam arcar com contribuições para o novo regime, ao mesmo tempo em que mantêm o pagamento de benefícios concedidos sob as regras anteriores (DIESSE, 2019, p. 7).

Diante da frágil situação fiscal de muitos estados e municípios, a PEC 06/2019 propõe soluções como a criação de fundos previdenciários, o aumento das contribuições dos servidores e a imposição de mudanças paramétricas para reduzir as despesas. No entanto, grande parte do esforço para equacionar os déficits recai sobre os servidores, com a elevação das contribuições em escala progressiva. Além disso, a PEC 06/2019 prevê a instituição do regime de previdência de capitalização individual para cada ente público, seguindo as diretrizes e a lei complementar relativas ao regime geral. Isso levanta preocupações sobre a potencial privatização da previdência dos servidores, tanto pela criação de regimes individuais quanto pela possibilidade de instituições privadas gerirem a previdência complementar (DIESSE, 2019, p. 8).

A PEC 06/2019, atinge principalmente todos os cidadãos que dependem de renda do trabalho ou de benefícios previdenciários, incluindo atuais aposentados, pensionistas e futuros trabalhadores. As principais mudanças incluem uma idade mínima mais elevada para aposentadoria, um aumento na exigência de tempo de contribuição e uma redução no valor dos benefícios (DIESSE, 2019, p. 9).

O DIESSE afirma que:

[...] a elevação do requisito de idade mínima é maior para as mulheres do que para os homens, desconsiderando o fato de que as mulheres sofrem discriminação no mercado de trabalho e sua inserção no trabalho formal cai dramaticamente à medida que a idade avança. Ainda não se pode deixar de mencionar o desgaste causado pela dupla ou tripla jornada desempenhada pelas mulheres e que, apesar de sua longevidade superior

à dos homens, também são acometidas de doenças crônicas que afetam sua capacidade de trabalho (2019, p. 11).

A imposição de uma idade mínima para aposentadoria é um dos pontos mais debatidos da reforma. A PEC 06/2019 aumenta a idade mínima para mulheres de 60 para 62 anos, e também, de 55 para 60 anos de idade para trabalhadoras rurais e professoras da educação básica. Além disso, a partir de 2024, as idades mínimas serão automaticamente elevadas a cada quatro anos, sem debate público ou deliberação parlamentar (DIESSE, 2019, p. 9).

De acordo com a Ordem dos Advogados Brasileiros (OAB) de Minas Gerais (2020, p. 4):

A Emenda Constitucional nº 103/2019 extinguiu a aposentadoria apenas pelo requisito de tempo de contribuição, mantendo-se a aposentadoria pelos critérios combinados de tempo de contribuição e idade mínima. Sendo assim, a regra permanente de aposentadoria dispõe que o segurado poderá se aposentar, quando preencher cumulativamente os requisitos de idade e tempo de contribuição.

A exigência de um tempo mínimo de contribuição de 20 anos para aposentadoria no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) também é destacada como uma mudança impactante trazida pela PEC 06/2019, considerando as características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, como desemprego, rotatividade e informalidade (DIESSE, 2019, p. 11).

No que se refere aos valores dos benefícios, estabelece que para 20 anos de contribuição, o benefício será de apenas 60% da média das contribuições, com aumento de 2% para cada ano adicional de contribuição. Isso significa que a aposentadoria integral exigirá 40 anos de contribuição, o que reduzirá significativamente o valor

dos benefícios em comparação com as regras atuais. Além disso, a eliminação da diferença de tempo de contribuição entre os sexos afeta especialmente as mulheres, que precisam contribuir por mais tempo para obter benefícios integrais (DIESSE, 2019, p. 13 e 14).

Ainda, a PEC 06/2019 traz a redução do valor das pensões, que deixariam de ser vinculadas ao salário mínimo. Em vez disso, seriam calculadas com base em cotas familiares de 60% e 10% por dependente adicional. Além disso, é vedada a reversão das cotas, o que significa que, se um dependente perder o direito à pensão, sua cota não será distribuída entre os demais beneficiários. A acumulação de benefícios também seria mais restrita, impedindo que uma pessoa receba mais de uma aposentadoria ou mais de uma pensão do mesmo regime previdenciário. Nos casos em que a acumulação é permitida, os benefícios são pagos parcialmente, até o limite de dois salários mínimos (DIESSE, 2019, p. 15).

Outra mudança significativa são as alíquotas de contribuição previdenciária, que se tornaram progressivas e escalonadas por faixas de remuneração. Enquanto para os segurados do INSS a alíquota mínima diminuiria de 8% para 7,5%, a máxima subiria de 11% para 14%. No caso dos servidores públicos, as alíquotas variam de 7,5% a 22%, dependendo da faixa salarial (DIESSE, 2019, p. 15 e 16).

No que diz respeito à aposentadoria dos trabalhadores rurais, o DIESSE afirma que a PEC 06/2019 aumenta o tempo mínimo de contribuição para 20 anos e elevaria a idade para aposentadoria das mulheres de 55 para 60 anos. Além disso, para os trabalhadores da agricultura familiar, seriam exigidas contribuições anuais de R\$ 600,00 por família para a contagem do tempo de contribuição, uma mudança preocupante dada a renda muitas vezes limitada desses tra-

balhadores e a falta de salvaguardas para períodos de baixa produção devido a eventos naturais (2019, p. 18).

Diante disso, uma das principais críticas é que as regras de transição só seriam vantajosas para trabalhadores com uma soma considerável de idade e tempo de contribuição, deixando de fora a maioria dos segurados. Isso ocorre porque as exigências são bastante rigorosas, como idade mínima de 56 anos para mulheres e 61 anos para homens, além de um mínimo de 30 anos ou 35 anos de contribuição, respectivamente. Isso restringiria o acesso à aposentadoria para uma parcela significativa dos trabalhadores e servidores (DIESSE, 2019, p. 19).

Além disso, não há uma regra de transição para o cálculo do valor do benefício, o que significa que, em qualquer caso, a aposentadoria integral exigiria 40 anos de contribuição, resultando em perdas significativas em relação às regras atuais. No caso dos servidores públicos, a proposta também afetaria a integralidade dos benefícios, condicionando-a a idades específicas - 62 anos para as mulheres, 65 anos para os homens, 60 anos para professores, e 55 anos para policiais civis - e exigências adicionais (DIESSE, 2019, p. 19).

Outra questão abordada pelo DIESSE, é a mudança no Benefício de Prestação Continuada (BPC) para idosos, que passaria a ter um sistema “em fases”, com valores reduzidos para idades entre 60 e 69 anos. Isso representaria uma redução significativa no valor do benefício para muitos idosos extremamente pobres, sem uma avaliação clara do impacto na cobertura assistencial. Ainda ressalta que, a retirada da garantia de manutenção do valor real dos benefícios, ao ser substituído por uma definição da sistemática de reajuste em lei complementar, cria incerteza para os segurados em relação ao futuro das suas contribuições e afetaria os atuais aposentados e pensionistas (2019, p. 20).

No que diz respeito ao abono do PIS/Pasep, no caso dos trabalhadores aposentados, a PEC 06/2019 retira o direito ao depósito do FGTS - se caso o contrato laboral for mantido no mesmo período da concessão da aposentadoria - por parte do empregador e elimina a multa rescisória sobre os depósitos em caso de demissão. Isso reduziria os rendimentos dos aposentados que continuam trabalhando e diminuiria os custos para os empregadores, criando assim uma distinção entre trabalhadores aposentados e não aposentados (DIESSE, 2019, p. 21).

O DIESSE afirma ainda, que a justificativa principal do governo para a reforma da previdência é o ajuste fiscal e a busca pela sustentabilidade do sistema previdenciário no longo prazo. No entanto, a ênfase na redução das despesas previdenciárias ignora outros fatores que contribuem para o desequilíbrio fiscal, como a recessão econômica e as desonerações fiscais. (2019, p. 21 e 22).

E ainda, tem-se a falta de avaliação detalhada dos impactos sociais da reforma, destacando que a maioria dos ganhos fiscais virá dos trabalhadores do setor privado e dos benefícios assistenciais, afetando principalmente os mais pobres. A perspectiva distributiva da reforma é de se questionar, uma vez que os mais ricos, que pouco dependem da previdência pública, não são afetados pelas mudanças propostas (DIESSE, 2019, p. 23 e 26).

Portanto, as mudanças contidas na PEC 06/2019, as mudanças no BPC para idosos e a retirada da garantia de manutenção do valor real dos benefícios, apontam potenciais impactos negativos para os trabalhadores e beneficiários da previdência social, além de atingir de forma negativa, especialmente os trabalhadores mais vulneráveis.

2.1 A desigualdade de gênero sob a ótica da previdência social aos aposentados e pensionistas no Brasil

A distribuição da liberdade de forma igualitária é necessária para promover uma sociedade mais livre e justa. Reconhece-se a diversidade humana e a complexidade de formular uma proposta ética abrangente que leve em conta todas as especificidades individuais. Nesse sentido, é crucial definir a “variável focal” para avaliar a igualdade em um determinado contexto social (Teixeira, 2010, p. 254 e 255).

Teixeira destaca a importância de especificar o conteúdo desses valores abstratos, especialmente em sociedades democráticas contemporâneas, onde as relações econômicas desempenham um papel central na aplicação dos princípios de liberdade e igualdade. Isso implica em decisões morais e políticas que moldam o modo de vida da sociedade e estabelecem hierarquias de valores (2010, p. 256).

A ciência jurídica deve ser um instrumento para desafiar essas estruturas sociais e enfrentar as desigualdades de gênero. Apoiando-se em teorias interpretativas associadas à teoria do discurso, defende que a concretização do princípio democrático depende da existência de condições materiais básicas que permitam a discussão pública acessível a todos (Teixeira apud Neto, 2010, p. 264).

Diante da Proposta de Emenda Constitucional nº 06 (PEC nº 06), apresentada pelo Governo Federal ao Congresso Nacional em 2019, com o objetivo de modificar o sistema de previdência social no Brasil. Essa proposta gerou controvérsia na população, especialmente devido às mudanças na idade e no tempo de contribuição necessários para receber benefícios previdenciários.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) já alertava em 2018 que as alterações propostas poderiam aumentar a desigualdade de gênero no país, dada a menor participação das mulheres no mercado de trabalho e seu maior tempo dedicado a cuidados domésticos. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, a participação das mulheres na força de trabalho era significativamente menor do que a dos homens (Mata et al. apud IPEA, 2021, p. 4).

Ao observarmos a influência da reforma da Previdência de 2019 na desigualdade de gênero, podemos destacar que, apesar de ambos os sexos serem afetados pelas novas regras, as mulheres serão ainda mais impactadas, já que terão que trabalhar dois anos a mais para se aposentarem. Além disso, a reforma restringiu os valores e as regras de acesso às pensões por morte, que afetam predominantemente as mulheres (Mata et al. apud IPEA; DIESSE, 2021, p. 5 e 6).

Segundo Mata et al. ao citar os dados disponibilizados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PENAD), constata-se que:

Vale ressaltar tanto antes, como após a inserção da reforma de 2019, as mulheres continuam trabalhando em condições mais desfavoráveis do que as dos homens. De acordo com dados da PNAD Contínua no 4º trimestre de 2018, diz que assim se caracteriza situação desigual de emprego: “O Ingresso das mulheres na atividade produtiva, 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 reconhecidas do corpo social em relação aos homens, concentrando-se nas áreas de educação, saúde e serviços sociais (21%), comércio e reparação (19%) e serviços domésticos (14%); (2021, p. 6).

A partir disso, podemos destacar que as mudanças propostas pela reforma vão de encontro aos princípios de liberdade, equidade e dignidade humana estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Mata et al., 2021, p. 6). Dessa forma, podemos evidenciar que a reforma da Previdência de 2019 não apenas mantém, mas também agrava a desigualdade de gênero no Brasil, afetando negativamente as mulheres em relação aos homens.

Em uma das pesquisas feitas pela PENAD em 2pens018, aponta que as mulheres enfrentam desvantagens significativas em relação aos homens, tanto em termos de participação no mercado de trabalho quanto em termos de remuneração e condições de trabalho, destacando que a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho é consideravelmente menor do que a dos homens. Além disso, as mulheres estão concentradas em ocupações menos reconhecidas socialmente, como educação, saúde, serviços sociais e serviços domésticos, o que contribui para a disparidade salarial entre os gêneros (Mata et al. apud PENAD, 2021, p. 6).

De acordo com Mata et al. ao citar os dados elaborados pelo IPEA:

É importante destacarmos que entre mulheres negras e rurais ainda existem mais vulnerabilidades. Segundo a pesquisa Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014, elaborada pelo IPEA, que existem ainda diferenças entre os diferentes grupos de mulheres. Na última análise 39, 1% das mulheres negras ainda ocupam trabalhos muito precários, encontram-se com a menor renda e com seguintes posições: sem carteira assinada, ou construção para o próprio uso, conta-própria (urbano), empregador com até cinco empregados (urbano), produção para o próprio consumo (urbano) e não remunerados (urbano) (2021, p. 10).

Apesar dos avanços em termos de direitos básicos e maior presença das mulheres em diversas esferas, as questões relacionadas à igualdade entre os sexos ainda não foram plenamente atendidas. E assim, conseguimos identificar que a reforma da previdência foi mais prejudicial às mulheres, devido às persistentes desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Desde o nascimento, as pessoas são instruídas culturalmente a pensar na fragilidade das mulheres, enquanto os homens são associados à força. Essa construção cultural resulta na atribuição de determinados papéis e atividades às mulheres, como maternidade e casamento, enquanto os homens têm maior liberdade fora do ambiente doméstico (Mata et al. apud Bordieu, 2021, p. 7).

Além do mais, a desqualificação dos papéis femininos ocorre devido às limitadas oportunidades e espaço concedidos às mulheres em uma sociedade comandada (maioria) por homens. Os ciclos familiares e a inércia por parte de algumas mulheres reforçam essas concepções (Mata et al. apud Beauvoir; Saffioti, 2021, p. 8).

As atribuições impostas às mulheres ao longo do tempo geraram desigualdades no âmbito trabalhista, impactando negativamente a área previdenciária. A pesquisa do Fórum Econômico Mundial em 2018, que coloca o Brasil em 95º lugar entre 149 países em desigualdade de gênero, é mencionada para ilustrar a persistência dessas disparidades (Mata et al., 2021, p. 9).

Apesar dos esforços para alcançar a igualdade de gênero, a reforma previdenciária pode intensificar essas desigualdades, afetando negativamente a aposentadoria das mulheres brasileiras.

Os retrocessos e desafios que surgiram após as mudanças legislativas, apontam que as mulheres, especialmente as negras, en-

frentam condições desfavoráveis no mercado de trabalho, ocupando os piores empregos e com menos tempo de descanso semanal e férias. Essa realidade levanta preocupações sobre o impacto na saúde dessas mulheres ao atingirem a idade de aposentadoria (Mata et al., 2021, p. 11).

Houve ainda as alterações nas regras das pensões como um dos principais pontos afetados pelas reformas. Segundo o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIE-ESE) “não vão mais receber o mesmo valor da aposentadoria a que o segurado que faleceu, tinha direito. No caso da viúva o benefício será de 60% do valor original se não tiver filhos. Se tiver filhos, a pensão terá um acréscimo de 10% por dependente”, essas mudanças resultaram em valores maior dificuldade de acesso às pensões por morte, afetando principalmente as mulheres, que representam a maioria dos beneficiários (Mata et al. apud DIESSE, 2021, p. 11).

Portanto, as mulheres trabalham em condições desvantajosas, o que se reflete em contribuições previdenciárias menores e benefícios reduzidos. A reforma da previdência de 2019 não considerou reduzir a desigualdade de gênero no país, ignorando a realidade das mulheres que enfrentam jornadas duplas de trabalho, tanto produtivo quanto reprodutivo (Mata et al, 2021, p. 12).

Dados do Ministério da Previdência em 2017, revelam que “no Regime Geral da Previdência Social, poucas mulheres aposentam por tempo de contribuição, além de receberem benefícios 30% menores que os homens” (Mata et al., 2021, p. 12), logo, igualar homens e mulheres na previdência é crucial para alcançar a igualdade e equidade real nas responsabilidades domésticas e no mercado de trabalho.

3 Análise comparativa entre a segurança social de Portugal e Brasil

Os sistemas previdenciais em Portugal e no Brasil enfrentam desafios significativos em termos de sustentabilidade financeira. Em Portugal, o sistema previdenciário, baseado na solidariedade profissional e financiado por contribuições de trabalhadores e empregadores, busca equilibrar as receitas e despesas para garantir benefícios atuais e futuros.

Para o sistema português, as Projeções de longo prazo são fundamentais para identificar riscos e tomar medidas preventivas, como ajustes nas pensões e nas contribuições. No entanto, de acordo com a capacidade do Fundo de Estabilização Financeira da Segurança Social (FEFSS) poderá se esgotar até a década de 2040, isso exigirá fontes alternativas de receita, como aumentos nas idades de reforma e nos prazos de contribuição, que têm sido implementadas para garantir a sustentabilidade do sistema.

No Brasil, a trajetória da previdência social é marcada por uma evolução desde as caixas de aposentadorias até os atuais debates sobre reformas. A proposta de uma PEC em 2019 visava reformar o sistema previdenciário, incluindo mudanças nas idades mínimas de aposentadoria, tempo de contribuição e valores dos benefícios. A transição para um regime de capitalização individual levantou preocupações sobre a desigualdade e a privatização da previdência, especialmente devido ao risco de exclusão dos trabalhadores mais vulneráveis. Além disso, a proposta afetaria negativamente os benefícios assistenciais e a garantia do valor real dos benefícios.

Ambos os países enfrentam o desafio de equilibrar a sustentabilidade financeira dos sistemas previdenciais com a necessidade de garantir proteção social adequada aos cidadãos. Enquanto Portugal busca

ajustes graduais e projeções de longo prazo para enfrentar esses desafios, o Brasil enfrenta debates acalorados sobre reformas estruturais e os impactos sociais das mudanças propostas. Em última análise, ambas as nações precisam encontrar soluções que garantam a justiça social e a proteção dos direitos dos trabalhadores e beneficiários da previdência.

As desigualdades de gênero nas políticas de igualdade e previdência em Portugal e no Brasil evidenciam que, apesar dos esforços para promover a igualdade entre homens e mulheres, persistem disparidades significativas que afetam negativamente as mulheres em diversas áreas da vida social e econômica.

Em Portugal, a análise da evolução das políticas de igualdade de gênero revela a influência das diretrizes da União Europeia, especialmente após a aprovação da Estratégia Europeia para o Emprego em 1997. Essa estratégia proporcionou uma oportunidade significativa para o avanço das políticas de igualdade de gênero no país, destacando-se o Plano Nacional de Emprego de 1998 como um marco importante nesse processo.

No entanto, mesmo com esses avanços, persistem disparidades de gênero, especialmente no acesso a benefícios sociais e previdenciários, onde as mulheres enfrentam maior vulnerabilidade, recebendo pensões inferiores às dos homens e sendo maioria entre os beneficiários de programas assistenciais.

No Brasil, a reforma da Previdência de 2019 trouxe à tona questões semelhantes, evidenciando como as mudanças legislativas podem agravar as desigualdades de gênero. A proposta de modificar o sistema de previdência social gerou controvérsia devido às suas potenciais consequências para as mulheres, que já enfrentam condições desfavoráveis no mercado de trabalho. A reforma impõe

requisitos mais rigorosos para a aposentadoria das mulheres, além de restringir os valores e as regras de acesso às pensões por morte, afetando predominantemente esse grupo.

Em ambos os territórios, as mulheres enfrentam desvantagens significativas em relação aos homens no mercado de trabalho, desde a participação até a remuneração e as condições de trabalho. Essas desigualdades se refletem no sistema previdenciário, onde as mulheres recebem benefícios menores e enfrentam maior dificuldade de acesso às pensões.

Em suma, as análises comparativas dos sistemas de Segurança Social demonstram que, apesar dos esforços para promover a igualdade de gênero, tanto em Portugal quanto no Brasil, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar uma verdadeira equidade entre homens e mulheres, especialmente no que diz respeito aos direitos previdenciários e à proteção social. A justiça social e a igualdade de oportunidades devem ser buscadas por meio de políticas públicas que considerem as especificidades de gênero e promovam a inclusão e o empoderamento das mulheres em todas as esferas da sociedade.

Considerações

Diante da pesquisa apresentada os sistemas previdenciais de Portugal e do Brasil revelam desafios complexos e multifacetados. A evolução do sistema previdencial português, desde a criação da Caixa Geral de Aposentações (CGA) em 1929 até os desafios atuais, mostra uma narrativa complexa. Os esforços de convergência público-privada, reformas nas idades e ajustes nas contribuições evidenciam uma adaptação constante às demandas sociais e econômicas. A

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) destaca a urgência em abordar disparidades sistêmicas, promovendo políticas para igualdade de gênero e justiça social.

A persistência de diferenças salariais e no acesso a benefícios ressalta a importância de medidas abrangentes que considerem a dimensão de gênero em todas as áreas. A trajetória previdencial portuguesa destaca a necessidade contínua de enfrentar desafios financeiros e de equidade de gênero para garantir um sistema robusto e inclusivo. No contexto da previdência social brasileira, ao examinarmos a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 06/2019 e suas implicações, destaca-se que as mudanças propostas representam uma inflexão significativa nos princípios de solidariedade e proteção social, incluindo aumento da idade mínima e alterações nas pensões.

A análise sob a ótica da desigualdade de gênero ressalta as disparidades históricas no mercado de trabalho, amplificando os impactos negativos da reforma sobre as mulheres. As mudanças nas regras de acesso à aposentadoria e pensões tendem a agravar essa desigualdade, comprometendo o bem-estar financeiro e a segurança social das mulheres.

Com a análise comparativa, podemos observar disparidades significativas de gênero em ambos os países, evidenciando a persistência de desafios no acesso a benefícios previdenciários e no mercado de trabalho. Apesar dos avanços nas políticas de igualdade de gênero, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar uma verdadeira equidade entre homens e mulheres, especialmente no que diz respeito aos direitos previdenciários e à proteção social. Com isso, mostra-se a importância de políticas públicas que considerem as especificidades de gênero e promovam a igualdade e justiça social para alcançar uma verdadeira equidade de gênero.

Referências

AZEVEDO, Diogo André Ferreira. *A evolução da Segurança Social em Portugal e o seu enquadramento internacional*. 2014. 98 p. Dissertação (Mestrado em Economia). UMinho. Braga.

BERTUSSI, L. A. S.; TEJADA, C. A. O. Conceito, Estrutura e Evolução da Previdência Social no Brasil. **Teoria e Evidência Econômica**. Passo Fundo. v. 11, n. 20, p. 27-55, maio 2003.

CIG. Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2022. Disponível em: <http://www.cig.gov.pt/>. Acesso em: 15 jan 2024.

DIESSE. PEC 06/2019: a desconstrução da Seguridade Social. Nota Técnica: Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômicos (DIESSE). São Paulo. n. 203, mar. 2019.

EUROPEIA, Comissão. Os seus direitos de segurança social em Portugal. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

FREIRE, Alonso. Importação de ideias constitucionais. Disponível em: https://www.academia.edu/28692298/Importação_de_Ideias_Constitucionais. Acesso em: 27 jan. 2024.

MATA, Catrine C. I. D. B. D. et al. As Consequências da Reforma da Previdência do Brasil para a Desigualdade de Género: A Vulnerabilidade das Mulheres para Recebimento de Benefícios Previdenciários a partir da Emenda Constitucional Nº103/2019. **REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO E DIREITO DA SEGURIDADE SOCIAL**. Janeiro – Junho, v.5, n.1, 2021.

OAB. Entendendo a reforma da Previdência. Disponível em: <https://www.ieprev.com.br/assets/docs/EntendendoaReformadaPrevidencia.pdf>. Acesso em 12 fev. 2024.

PEDROSO, Paulo. Segurança social -a sustentabilidade, a diversificação de fontes de financiamento e o desafio dos regimes profissionais em Portugal. Disponível em: <https://www.ugt.pt/publicfiles/aaa4be4bc236a5dc43123402b830fd2429088e11.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2024.

RÊGO, Maria do Céu da Cunha. Políticas de igualdade de género na União Europeia e em Portugal: Influências e incoerências. **ex æquo**, n.º 25, 2012, pp. 29-44.

SALGADO, Francisca Pedrosa. **Segurança Social em Portugal: Passado, Presente e Futuro**. 2018. 76 p. Dissertação (Mestrado em Finanças e Fiscalidade). FEP. Porto.

SILVA, Virgílio Afonso da. Integração e diálogo constitucional na América do Sul. **Direitos humanos, democracia e integração jurídica na América do Sul**, Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010: 515-530.

TEIXEIRA, Daniel Viana. Desigualdade de Gênero: Sobre Garantias e Responsabilidades Sociais de Homens e Mulheres. **Revista Direito Gv**, São Paulo 6(1), P. 253-274, Jan-Jun 2010.

VALDUGA, T. L.; CALMON, T. D.; SANTOS, C. P. Os Sistemas de Proteção Social em Portugal e no Brasil: Uma Agenda para o Serviço Social. *Trabajo Social Global – Global Social Work. Revista de Investigaciones en Intervención social*, 7 (12), P. 25-46, Enero-junio 2017.

VARELA, Raquel; PEREIRA, Luísa Barbosa. Segurança Social, Trabalho e Estado em Portugal. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 15, n. 30, jul./dez. 2015.