

ALEX PEROZZO BOEIRA

**O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO:  
UMA PROPOSTA DE DISTRIBUIÇÃO EQUÂNIME DAS PRESTAÇÕES  
PREVIDENCIÁRIAS EM FUNÇÃO DO GÊNERO**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito no Programa de Pós-Graduação na Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Área de Concentração: Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado.

Orientadora: Profa. Dra. Regina Linden Ruaro

Porto Alegre

2012

**B671p** Boeira, Alex Perozzo

O princípio da igualdade no direito previdenciário brasileiro: uma proposta de distribuição equânime das prestações previdenciárias em função do gênero. / Alex Perozzo Boeira. - Porto Alegre, 2012.

144f.

Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS.

Área de Concentração: Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado.

Orientação: Profa. Dra. Regina Linden Ruaro.

1. Direito - Brasil. 2. Benefício Previdenciário - Brasil.  
3. Gênero - Aposentadoria - Brasil. 4. Princípio da Igualdade.  
I. Ruaro, Regina Linden. II. Título.

**CDD 341.67**

**Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária:  
Cíntia Borges Greff - CRB 10/1437**

## RESUMO

O princípio da igualdade, norma fundamental do Estado Social Democrático brasileiro, assume especial relevo quando se analisa o modelo de distribuição de benefícios previdenciários em função do gênero. A realização do direito à previdência social, direito fundamental de segunda dimensão, deve orientar-se pela isonomia no acesso aos bens jurídicos, com vistas à maior concretização possível. A máxima já há muito preconizada de tratar igualmente os iguais e, em consequência, desigualmente os desiguais exige, na perspectiva material do aludido postulado, que se afira a adequação do modelo atual de concessão de benefícios previdenciários afetados pelo gênero. As espécies previdenciárias em questão - aposentadoria por tempo de contribuição e aposentadoria por idade - diferenciam homens e mulheres para a sua fruição, demandando, em síntese, trinta e cinco anos de tempo de contribuição para homens e trinta para mulheres, ou sessenta e cinco anos de idade para homens e sessenta anos para mulheres. Nesse desiderato analítico, diversos fatores histórico-sociológicos e jurídicos (quer sob o viés doutrinário, jurisprudencial ou puramente normativo) devem ser sopesados, examinando as mudanças de paradigma em relação à participação e à integração da mulher às mais diversas funções sociais e conduzindo a um cenário de composição da igualdade previdenciária. As variáveis demonstram, em última análise, a impropriedade do quadro atual e a conseqüente disparidade na outorga das aposentadorias a homens e mulheres, segurados do regime geral de previdência social. O critério orientador de qualquer modificação no sistema deve convergir para a origem comum do direito envolvido e assumir como norte a razão de ser dos direitos fundamentais: a pessoa como valor fundamental, independentemente de sexo ou gênero. Considerando, então, a experiência da legislação anterior a 1991, a possibilidade de recrudescimento das exigências legais, a representatividade econômica, a participação dessas duas espécies de benefícios no contexto do regime geral de previdência, bem como todas as demais condicionantes que atuam sobre esse direito (à aposentadoria) em formação, algumas alterações normativas podem ser propostas. As sugestões principiam com a redução da idade ou do tempo de contribuição para homens, perpassam pela majoração desses requisitos para mulheres e mesclam redução para homens com majoração para mulheres até o termo médio. Prosseguem também com a formulação de tabelas de transição para a minoração dos impactos às populações atingidas, contemplando ainda a elevação dos atuais limites de idade e de tempo de contribuição e facultando, ao final, a aplicação das novas regras apenas para novos segurados.

**Palavras-chave:** Igualdade. Distribuição. Benefícios previdenciários. Gênero.

## ABSTRACT

The principle of equality, fundamental standard of Brazilian democratic Social State, is of particular importance when it parses the distribution model of pension benefits on the basis of gender. The realization of the right to social security, fundamental right of second dimension, should be guided by the legal equality in access to goods, with a view to greater achievement possible. Maximum has long advocated treating equals equally and therefore unevenly the view requires dissimilar materials alluded to postulate the adequacy of current model benchmark granting pension benefits affected by gender. The species concerned - retirement pension for retirement and contribution time by old-are men and women for their enjoyment, demanding, in synthesis, thirty-five years of contribution time for men and 30 for women, or sixty-five years of age for men and 60 years for women. This analytical desideratum, various legal and sociological-historical factors (either in the doctrinal bias, case-law or purely normative) should be weighed by examining the changes of paradigm in relation to participation and the integration of women on a variety of social functions and leading to a composite scenario of social equality. The variables that ultimately demonstrate the inadequacy of the current frame and the resulting disparity in granting pensions to men and women insured under the general scheme of social security. The guiding criterion of any modification in the system must converge to the common origin of the right involved and take as a point the reason to be of fundamental rights: the person as a fundamental value, regardless of sex or gender. Whereas, therefore, the experience of legislation prior to 1991, the possibility of resurgence of legal requirements, the economic representativeness, the participation of these two types of benefits in the context of the General system of social security, as well as any other constraints that Act on this right (to retirement) in training, some regulatory changes may be proposed. First with suggestions to reduce the age or time for men, these requirements for departmental punctuate and women to men with an extra reduction mix for women until the medium term. Continuing with the formulation of transitional tables for mitigation of impacts on the affected populations, still contemplating raising the current age limits and contribution time and providing, in the end, the application of the new rules only for new policyholders.

**Keywords:** Equality. Distribution. Pension benefits. Gender

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
<b>1 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O DIREITO À PREVIDENCIA SOCIAL...17</b>	
1.1 CONTEÚDO DOGMÁTICO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE .....	17
1.2 A IGUALDADE EM FUNÇÃO DO GÊNERO: ASPECTOS HISTÓRICO- SOCIOLÓGICOS.....	24
<b>1.2.1 A predestinação da mulher, do Brasil Colônia à República: limitação de espaços e submissão .....</b>	<b>25</b>
<b>1.2.2 A mudança de paradigma e a ampliação das funções sociais .....</b>	<b>28</b>
1.2.2.1 A instrução feminina e o acesso à educação .....	32
1.2.2.2 A maternidade como opção e a progressiva redução das taxas de fecundidade .....	35
1.2.2.3 Maciça participação feminina no mercado de trabalho .....	37
1.2.2.4 A mulher como responsável domiciliar e as novas composições familiares .....	44
1.3 O DIREITO FUNDAMENTAL À PREVIDÊNCIA SOCIAL .....	46
<b>1.3.1 Aspectos jurídico-douttrinários das dimensões de direitos fundamentais e a previdência social como direito fundamental de segunda dimensão .....</b>	<b>46</b>
<b>1.3.2 A previdência social no Brasil .....</b>	<b>53</b>
1.3.2.1 Prestações previdenciárias: benefícios e serviços em espécie .....	54
1.3.2.2 Espécies afetadas pelo gênero.....	59
1.3.2.3 Elementos pré-normativos do sistema previdenciário brasileiro .....	62
<b>2 A IGUALDADE APLICADA AO DIREITO PREVIDENCIÁRIO .....</b>	<b>65</b>
2.1 HOMENS E MULHERES COMO CONTRIBUINTES DO REGIME DE PREVIDÊNCIA .....	68
2.2 PARTICIPAÇÃO DAS APOSENTADORIAS AFETADAS PELO GÊNERO NO RGPS .....	73
2.3 PARTICIPAÇÃO DE HOMENS E MULHERES NAS APOSENTADORIAS AFETADAS PELO GÊNERO.....	76
2.4 A EXPECTATIVA DE VIDA E A EXTENSÃO DO PERÍODO DE MANUTENÇÃO DO BENEFÍCIO .....	78

2.5	A (DUPLA) JORNADA DE TRABALHO COMO FATOR DE DISCRÍMEN?....	86
2.6	DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS: MEDIDAS DE COMPENSAÇÃO OU REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS? .....	90
2.7	REFERÊNCIAS NORMATIVAS .....	97
<b>2.7.1</b>	<b>Os modelos normativos anteriores ao atual Plano de Benefícios da Previdência Social - Lei 8.213, de 24/07/1991.....</b>	<b>97</b>
<b>2.7.2</b>	<b>O direito à aposentadoria em modelos estrangeiros.....</b>	<b>103</b>
2.7.2.1	A experiência espanhola .....	105
2.7.2.2	A experiência norte-americana .....	107
2.8	DENOMINADOR COMUM PREVIDENCIÁRIO E PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO NORMATIVA .....	109
<b>2.8.1</b>	<b>A pessoa humana como valor fundamental e como fonte de direitos comuns.....</b>	<b>109</b>
<b>2.8.2</b>	<b>Alterações (restritivas) e proibição de retrocesso em matéria previdenciária .....</b>	<b>111</b>
<b>2.8.3</b>	<b>Propostas de alteração no modelo normativo das aposentadorias afetadas pelo gênero .....</b>	<b>119</b>
	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>125</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>129</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>138</b>
	ANEXO A - Exposição de motivos da Lei nº 8.213/91.....	139
	ANEXO B - Mensagem nº 48, de 1985-CN.....	141
	ANEXO C - Art. 142 da Lei nº 8.213/91 .....	142
	ANEXO D - Aposentadoria por idade a homens/mulheres no mundo .....	143

## INTRODUÇÃO

Atualmente, o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) brasileiro mantém mais de 24 milhões de benefícios ativos, agrega um contingente médio mensal superior a 44 milhões de contribuintes e responde pelo pagamento de aproximadamente 19 bilhões de reais em benefícios por mês. Não bastasse o impactante volume de prestações previdenciárias em manutenção, há expressiva camada da população que, com o seu respectivo direito em formação, virá a gozar de benefícios previdenciários em um curto ou médio prazo. Esse sistema contempla prestações pecuniárias cujos limites, mínimo e máximo, para o exercício de 2012, oscilam entre o patamar de um salário-mínimo (R\$ 622,00) e o teto de R\$ 3.916,20.

Neste cenário, diversas espécies de prestações previdenciárias, dentre benefícios e serviços, são previstos e disponibilizados aos segurados do regime. Algumas delas são notadamente afetadas pela questão do gênero, importando na outorga de benefícios de acordo com diferentes requisitos fixados para o sexo masculino e para o sexo feminino.

No presente estudo, duas das principais espécies de benefícios previdenciários têm seus modelos normativos baseados no sexo do segurado: a aposentadoria por tempo de contribuição e a aposentadoria por idade. Essas aposentadorias, juntas, respondem por um expressivo número de benefícios previdenciários concedidos e em manutenção.

Em apertada síntese, a aposentadoria por tempo de contribuição é devida ao beneficiário que implementar trinta e cinco anos de tempo de contribuição, se homem, e trinta anos, se mulher. Também pode ser concedida, de acordo com as regras transitórias da EC nº 20/98, desde que seja implementado o tempo mínimo de contribuição de trinta anos (homem) e vinte e cinco anos (mulher) e, nesse caso, a idade mínima de quarenta e oito anos (mulher) e cinquenta e três anos (homem), além do pedágio. Em atenção ao direito adquirido, pode ainda ser deferida a aposentadoria por tempo de serviço de acordo com as regras anteriores à EC nº 20/98, sendo exigido apenas o tempo de serviço mínimo de trinta anos (homens) e vinte e cinco anos (mulheres), sem idade mínima. Por fim, há norma especial em relação aos professores da educação infantil e do ensino fundamental e médio, cuja aposentadoria é usufruída após trinta anos de tempo de contribuição para o sexo masculino e vinte e cinco anos para o feminino.

A seu turno, a aposentadoria por idade é devida, em suma, quando atingida a idade mínima de sessenta e cinco anos para homens e sessenta anos para mulheres, sendo reduzidos em cinco anos esses patamares para trabalhadores rurais. Quanto a estes últimos, permite-se a

contagem do tempo de contribuição prestado em outras categorias de segurados para a satisfação do tempo correspondente à carência exigida, desde que observado, nesse caso, os limites etários de sessenta e cinco e sessenta anos para homens e mulheres, respectivamente.

Em todas essas previsões abstratas de outorga de benefício deve ser observada também a carência.

Pois bem, esse panorama segregador ainda se ajusta à realidade sócio-cultural do século XXI, modelada pelo princípio da igualdade, pelo valor social do trabalho e pela redução das desigualdades sociais? E, nessa linha, é possível aprimorar o atual modelo normativo com vistas a um tratamento previdenciário mais isonômico entre trabalhadores e trabalhadoras, segurados do Regime Geral de Previdência Social?

Para tanto, impende verificar a consonância desse modelo e de seus fatores de discrimen baseados no sexo com a dogmática do princípio da igualdade, à luz de uma realidade histórica, social e cultural que permeia a sociedade brasileira desde o Brasil Colônia. Nesse contexto, examina-se a (in)adequação das diferenciações fundadas no gênero para efeito de concessão da aposentadoria por tempo de contribuição ou da aposentadoria por idade a homens e mulheres beneficiários do regime.

As implicações daí decorrentes repercutem na efetivação da igualdade material, na diminuição das desigualdades sociais, no bem-estar social dos cidadãos segurados e na aferição do valor social do trabalho de cada gênero.

Busca-se, em última análise, afirmar a igualdade material na distribuição das prestações previdenciárias afetadas pelo gênero, examinando as possíveis justificativas para essa distinção de tratamento e cotejando-as com a evolução do panorama sócio-cultural e com princípios e objetivos constitucionais. Constrói-se um caminho hermenêutico que visa a conferir efetividade aos direitos fundamentais à igualdade e à previdência social, tal como dispostos e assegurados nos arts. 5º, 6º e 201, todos da CF/88.

Inicialmente, no primeiro capítulo, o princípio da igualdade é objeto de exame sob o viés dogmático, perpassando por suas noções de origem, modalidades e alcance do seu conteúdo. A abordagem não se limita aos aspectos jurídico-doutrinários, estendendo-se, em sequência, à análise da evolução da igualdade entre os gêneros masculino e feminino, numa perspectiva histórica, sociológica e cultural. Nesse quadro, coteja-se o desenvolvimento das relações de gênero e afere-se a integração da mulher às funções sociais.

Logo após, apresentam-se as dimensões de direitos fundamentais para, então, conceber a previdência social como um direito fundamental de segunda dimensão, expressão de um modelo marcado por forte intervencionismo estatal e pelo anseio da sociedade às mais

diversas prestações sociais. Ainda nesse caminho, expõe-se o modelo normativo brasileiro do direito fundamental à previdência social, conferindo especial atenção às espécies de prestações previdenciárias que encerram tratamento diferenciado em função do gênero.

A seu turno, no segundo capítulo, desenvolve-se a noção de igualdade aplicada ao Direito Previdenciário. Para tanto, são analisadas e confrontadas variáveis e fundamentos que podem não justificar a diferenciação dos requisitos exigidos a homens e mulheres para a concessão da aposentadoria. Nesse sentido, dados estatísticos específicos reforçam o embate de argumentos, que principiam com o exame do contingente populacional de segurados envolvidos e de benefícios afetados, sugerem um denominador comum previdenciário e culminam com propostas de alteração do atual modelo previdenciário. No transcurso da exposição, recorre-se a referências normativas advindas de cenários anteriores à Lei nº 8.213/91, revelando-se também alguns modelos normativos estrangeiros que, diferentemente, optaram pela outorga de benefícios alheios ao *discrímen* baseado no sexo. Nesse rumo, oferecem-se direcionamentos e razões possíveis à distribuição (mais) isonômica das prestações previdenciárias no RGPS brasileiro.

Quanto ao método de abordagem, a pesquisa utiliza o método dedutivo, já que se fundamenta e desenvolve com base na premissa maior do princípio da igualdade para aferir a distribuição isonômica de prestações previdenciárias entre homens e mulheres e, assim, a realização do direito fundamental à previdência social.

Em relação ao método de procedimento, são empregados os métodos histórico e comparativo, a fim de cotejar possíveis contribuições advindas de quadros legislativos e panoramas histórico-culturais antecedentes e seus correspondentes atuais. Da mesma forma, propõem-se comparações de modelos normativos, princípios e posições jurídicas e sociológicas de modo a avaliar a (des)conformidade do fator de *discrímen* baseado no gênero para a concessão de benefícios previdenciários.

Já no que respeita ao método de interpretação, o estudo guia-se pelo método sistemático, extraindo o alcance e sentido das premissas com *supedâneo* na noção de Direito como sistema hierarquizado, com diferentes níveis de vinculação e eficácia normativa. Conta também com o auxílio do método sociológico, uma vez que o embate de questões ligadas ao gênero exige a contemplação do Direito sob o viés social e cultural, em constante desenvolvimento e mutação para regular a contento a dinâmica da vida em sociedade.

Enfim, com o desenvolvimento dos tópicos dispostos ao longo dos capítulos é que se explora a temática da igualdade previdenciária e se ampliam seus atuais limites. Não apenas se enriquece a tarefa de reflexão, como também se contribui possivelmente com o alerta para

a necessidade de debate da questão atinente à concessão de benefícios previdenciários condicionados por fatores de discriminação fundados no gênero.

## CONCLUSÃO

Sem dúvida, as questões ligadas à igualdade de gêneros e à Previdência Social assumem tamanha repercussão social e econômica que não há como negar sua especial importância no decorrer deste século XXI. Como se viu, milhões de benefícios previdenciários e bilhões de reais são pagos mensalmente a um contingente cada vez maior de brasileiros.

No cenário do Regime Geral de Previdência Social, percebeu-se que algumas espécies de prestações pecuniárias elencam requisitos vinculados ao gênero do segurado como fator diferenciador para a sua fruição. Tais espécies são a aposentadoria por idade e a aposentadoria por tempo de contribuição, também denominadas por regimes normativos passados como aposentadoria por velhice e aposentadoria por tempo de serviço, respectivamente. As diferenças resumem-se, em síntese, ao tempo de contribuição ou à idade, superiores em cinco anos para os homens, comparativamente às mulheres.

As justificativas para o tratamento previdenciário distinto entre homens e mulheres podem advir de diversos fatores, como a dupla jornada, a função biológica reprodutiva, a diferença remuneratória, a realidade social díspar, etc..

No entanto, demonstrou-se que o contexto social e cultural evoluiu desde o Brasil Colônia, passando de períodos de verdadeira marginalização da mulher para a progressiva integração feminina às diversas funções sociais. O ingresso da mulher no mercado de trabalho a partir da Revolução Industrial e, mais intensamente, após a 2ª Guerra Mundial, os avanços contraceptivos, a chefia de unidades familiares por mulheres, o casamento e a prole como opções de escolha, o auxílio de empregadas domésticas ou de familiares na manutenção da casa e criação dos filhos, a superior carga horária de trabalho masculina, enfim, são apenas alguns dos fatos que evidenciaram profundas transformações no panorama social e cultural brasileiro. Também não se pode olvidar a conquista de novos direitos pelo universo feminino - como o direito ao voto, à proteção da maternidade e à ocupação de cargos públicos - e a promulgação da Constituição Federal de 1988, com seus objetivos, fundamentos e o seu destacado rol inicial de direitos individuais, dentre os quais é destaque o princípio da igualdade.

Todo esse processo de modificação também exige que sejam periodicamente repensados os fatores de discriminação ainda hoje dispostos na relação previdenciária, de modo a que sejam alcançados, se não níveis plenos de igualdade entre os gêneros no RGPS, ao menos patamares menores nas distinções normativas.

As dúvidas e questionamentos acerca da inadequação desse modelo previdenciário fundado no sexo como critério de discriminação parecem ter se confirmado para a necessidade de

ajustes no sistema. Com efeito, as desigualdades formalmente dispostas no modelo constitucional e legal brasileiro quanto ao tempo de serviço e à idade para a aposentadoria de homens e mulheres direcionou a pesquisa a possíveis justificativas desequiparatórias. As buscas promovidas, quer sob o viés sociológico-cultural, quer sob o viés estatístico enriqueceram o alcance da discussão, fornecendo novos horizontes para o confronto de argumentos jurídicos. Diversos indicadores foram examinados, como carga horária semanal, remuneração média mensal de cada sexo, índices de fecundidade, esperança de vida, participação dos benefícios afetados pelo gênero no RGPS, entre outros.

Desse encontro de informações, foi possível identificar problemas e sugerir possíveis alterações. As sugestões, todavia, não poderiam se limitar a imposições fundadas na radicalidade, beneficiando ou prejudicando apenas um dos gêneros. Portanto, mais de uma proposta foram elaboradas visando à aproximação previdenciária entre homens e mulheres.

Pôde-se verificar que a singela redução dos requisitos idade e tempo de contribuição para homens não se ajusta ao quadro de envelhecimento da população, ao aumento da esperança de vida e ao propagado déficit previdenciário, razão por que outras sugestões foram desenvolvidas.

Por primeiro, indicou-se a majoração dos requisitos idade e tempo de contribuição para mulheres, passando dos atuais trinta anos de contribuição e sessenta anos de idade para trinta e cinco e sessenta e cinco anos respectivamente, em idêntica equiparação ao modelo masculino. Essa alternativa, no entanto, constituiria a opção mais extremada, afetando a segurança e a confiança que as seguradas depositam no sistema. Não permitiria uma programação com base na previsibilidade, ante a abrupta alteração da relação previdenciária.

Em sequência, como alternativa menos impactante, recomendou-se a adoção de uma escala de transição, isto é, um escalonamento crescente dos requisitos idade e tempo de contribuição para a mulher, de modo que, ao cabo de determinado intervalo de tempo, os requisitos exigidos a ambos os sexos restassem igualados. Por essa via, os limites etário e contributivo hoje vigentes (trinta anos de contribuição e sessenta de idade) sofreriam elevação constante e gradual, ano a ano, ao longo de um interstício de dez anos (2011-2021), ao fim do qual restariam atingidos os patamares de trinta e cinco anos de contribuição e sessenta e cinco anos de idade.

Deve-se frisar que os intervalos de dez anos utilizados como base para as projeções são meras possibilidades, podendo ser alongados ou reduzidos para regular a austeridade da proposição.

Com vistas à suavização dos efeitos de novos modelos reguladores, propôs-se mais uma medida, agora calcada na distribuição das modificações simultaneamente a ambos os sexos. Por esse método, o tempo de contribuição e a idade seriam elevados para mulheres e diminuídos para homens, mas apenas até o termo médio. Isto é, haveria o encontro dos requisitos na metade da diferença atualmente existente, o que corresponderia a 62,5 anos de idade ou a 32,5 anos de tempo de contribuição. Ao longo de um período de cinco anos (2011-2016), o tempo de contribuição e a idade exigidos do sexo masculino seriam minorados paulatinamente, ano a ano, passando dos vigentes trinta e cinco anos de contribuição e sessenta e cinco anos de idade para 32,5 anos de contribuição e 62,5 anos de idade. No mesmo interregno, os requisitos femininos observariam majoração, passando dos atuais 30 anos de contribuição e sessenta anos de idade para 32,5 anos de contribuição e 62,5 anos de idade.

Esses períodos de adaptação, como dito, admitem flexibilização, podendo ser expandidos ou comprimidos, de maneira a melhor compor os interesses entre as populações afetadas e o equilíbrio atuarial do Estado.

Como quarta via, e a fim de evitar mais uma vez a redução dos limites de idade e tempo de contribuição para o sexo masculino, poder-se-ia elevar os requisitos apenas para as mulheres, partindo-se gradualmente do patamar vigente até atingir, por exemplo, o termo médio. Por esse caminho, os requisitos do sexo feminino ascenderiam de trinta anos de contribuição e sessenta anos de idade para 32,5 anos de contribuição e 62,5 anos de idade ao final do respectivo período (2011-2016), permanecendo simultaneamente estáveis as exigências dispostas aos homens.

Como contribuições finais, ainda foram sugeridas a superação do atual teto de tempo de contribuição e idade para homens (35 de contribuição e 65 de idade, respectivamente), com reflexos no teto feminino, e a aplicação dos novos modelos normativos somente aos trabalhadores ainda não vinculados ao RGPS, sem afetação dos atuais segurados do sistema.

As proposições não são taxativas e deveriam, em todos os casos, prever regras de transição entre o modelo vigente e o vindouro, com interstícios maleáveis que evitassem o entrechoque dos padrões e valorizassem a segurança jurídica.

Inclusive questões aparentemente estranhas à realidade previdenciária, mas que poderiam justificar a diferenciação nas exigências para a aposentadoria, como a diferença salarial de homens e mulheres, ainda presente nos dias atuais, também foram objeto de análise. As bases de dados permitiram inferir que a generalização de tratamento não soluciona o problema, já que as desigualdades regionais permaneceriam afetando populações masculinas. No entanto, medidas compensatórias - como padrões remuneratórios idênticos

para o desempenho de determinada função, independentemente do sexo do trabalhador, e estímulo à sobrerrepresentação de mulheres em atividades com níveis remuneratórios mais elevados - poderiam ser implementadas, quer pela própria iniciativa privada, quer por imposição legislativa do Estado.

Assim, a previdência social deve ser realizada como direito social fundamental de segunda dimensão, buscando nesse processo de materialização a outorga de benefícios previdenciários de maneira equânime entre trabalhadores e trabalhadoras, expungindo ou pelo menos minorando as distorções em função do sexo. Ressalvadas as desequiparações inerentes à natureza humana, para as quais se pressupõem diferenciações, as demais prestações do Estado devem se pautar pela identidade de tratamento.

Bem se sabe que a sociedade costuma opor muita resistência a processos de mudança. No âmbito do Direito Previdenciário, que rege o destino de milhões de pessoas, essa realidade não se expressa de modo diferente. Basta ter-se em mente as imensas dificuldades de implantação da idade mínima para a aposentadoria por tempo de contribuição no RGPS ou mesmo o grande embate acerca da extinção do fator previdenciário. Quando a transição de um paradigma a outro envolve a realização da igualdade na relação previdenciária em função do gênero, então, as dificuldades se elevam mais ainda.

Mas justamente em razão da dimensão dos efeitos sociais que produz, é que o debate acerca da isonomia entre os gêneros na distribuição das prestações previdenciárias envolvidas deve atrair mais atenção não só da Academia, mas também do Estado e da própria sociedade civil.

Nesse sentido, acredita-se que o presente trabalho colabora com algumas das possíveis sugestões que podem contribuir para um tratamento mais isonômico entre os gêneros no Direito Previdenciário, reforçando o valor social do trabalho de ambos os sexos na mesma medida ou o mais próximo que dessa medida seja possível.