

COMISSÃO ESPECIAL DA PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 6, DE 2019

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 6, DE 2019

Altera a redação da Proposta de Emenda à Constituição nº 6/2019 para suprimir as alterações feitas ao abono salarial.

EMENDA Nº

Suprimam-se as alterações feitas pelo art. 1º da Proposta de Emenda à Constituição na redação do § 3º do art. 239 da Constituição, bem como a inclusão dos §§ 3º-A e 3º-B no mesmo artigo do corpo permanente do texto constitucional.

JUSTIFICAÇÃO

Esta proposição faz parte de um conjunto de emendas à Proposta de Emenda à Constituição nº 6/2019, do Poder Executivo, que têm impacto sobre os benefícios a que fazem jus as mulheres brasileiras, elaboradas pela Coordenadoria dos Direitos da Mulher da Câmara dos Deputados.

A PEC nº. 6/2019 apresenta vários aspectos para avaliação dos parlamentares: altera o Regime Próprio dos servidores públicos - RPPS, o Regime Geral de Previdência Social - RGPS, as aposentadorias especiais, a pensão por morte e o benefício de prestação continuada – BPC. Várias categorias manifestaram discordâncias ao texto apresentado pelo Executivo. No entanto, o impacto da proposta será maior para o público feminino, haja vista serem as mulheres as que apresentam maior dificuldade para alcançar o tempo mínimo de contribuição à Previdência, em razão das desigualdades estruturais do mercado de trabalho. Além disso, as mulheres são maioria na

categoria de professores, são as que mais recebem pensão por morte e BPC e são parte significativa de aposentadas rurais.

Segundo estudo do DIEESE¹, a aposentadoria por idade é a modalidade mais comum entre as trabalhadoras (62,8%, contra 37,2% da motivação para aposentadoria dos homens), em razão da dificuldade para acumular o tempo mínimo exigido para a aposentadoria por tempo de contribuição.² 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.

O valor médio dos benefícios ativos no RGPS são diferentes entre homens e mulheres R\$ 1.516,29 para eles e R\$ 1.153,83 para elas (Ano de referência: 2017). O mundo do trabalho também diferencia a contratação pelo sexo, priorizando homens ao invés de mulheres. A taxa de desocupação da PNAD Contínua do 4º quadrimestre de 2018 está em 10,1% dos homens e 13,5% das mulheres.

A Nota Técnica do IPEA nº 35 de 2017 aponta diversos argumentos para que as idades de aposentadoria de homens e mulheres sejam diferentes.³ Eles afirmam que o potencial distributivo do RGPS se realiza em boa medida por meio da diferenciação das regras de acesso que não apenas permitem alargar a inclusão beneficiária, mas que, em algum grau, compensam as desigualdades estruturais do mercado de trabalho.

¹ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Elaboraram a Nota Técnica nº 202 - PEC 06/2019: as mulheres, outra vez, na mira da reforma da Previdência. Março, 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec202MulherPrevidencia.pdf>. Acesso em abril.2019.

² E, nas aposentadorias por tempo de contribuição, os homens correspondiam a 68,1%, e as mulheres, a 31,9% (Ano Referência: 2017).

³ http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7993/1/NT_Previd%C3%A3ncia_2017.pdf

As desvantagens das mulheres não se encerram na dificuldade de acesso aos melhores salários. Segundo consta da Nota Técnica do IPEA, as diferenças de idade e de tempo de contribuição entre homens e mulheres realizam um princípio de justiça cujo fundamento reside na existência das desigualdades de gênero que caracterizam de modo distinto a inserção de homens e mulheres no mundo social do trabalho, compreendido como o conjunto total dos trabalhos relativos à produção social (ligados ao mercado de trabalho e às atividades econômicas integradas à esfera da circulação de bens e serviços) e dos trabalhos relativos à reprodução social (ligados às tarefas de cuidados com membros da família e aos afazeres domésticos).

Com base na PNAD Contínua Anual (2017), o DIEESE aponta que 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 – ou seja, as mulheres trabalham o correspondente 8,6% a mais do que os homens quando considerado o trabalho doméstico e de cuidados.

A maternidade, tão importante para manutenção da nação (mercado interno, força produtiva, força protetiva) e com proteção efetivada a partir da existência de leis trabalhistas após o desenvolvimento industrial, ainda colocam a mulher em uma posição de inferioridade no mercado de trabalho. Como a mulher é mãe, mesmo em potencial, há preconceitos em relação a sua “disponibilidade” para o trabalho remunerado, aponta o estudo do IPEA. Mesmo as jovens mulheres sem filhos se deparam com maiores taxas de desemprego que os homens jovens, com menores salários e menores perspectivas de progressão em suas carreiras, apesar de contarem com as maiores taxas de escolaridade.

Há ainda um grande contingente de mulheres que não está abarcado no mercado de trabalho formal ou informal remunerado, tem atividades exclusivamente ligadas ao cuidado, mas não recebem o retorno financeiro que deveriam receber, sem nenhuma cobertura do sistema previdenciário. As mesmas atividades de cuidado, quando realizadas fora de

casa, são remuneradas e contabilizadas para o PIB. Porém, quando realizadas dentro de casa, não são precificadas e não recebem o mesmo tratamento do trabalho produtivo, mesmo evidenciada a sua indispensabilidade para a existência humana.

No bloco de emendas apresentadas pela Coordenadoria dos Direitos da Mulher da Câmara dos Deputados, o objetivo desta emenda especificamente é suprimir do texto constitucional as mudanças propostas pela PEC nº. 6/2019 no que se refere ao abono salarial.

O abono salarial corresponde a um “décimo quarto salário” para trabalhadores de menor renda, ou seja, aqueles com salário menor ou igual a dois salários mínimos. O trabalhador nessas condições, com emprego formal, que estiver inscrito no PIS/PASEP por pelo menos cinco anos terá direito a receber abono de um salário mínimo no próximo ano. Vale dizer que em 2015 o abono salarial já se tornou proporcional ao tempo de serviço, de forma que o benefício já foi ajustado.

Como as mulheres ganham os menores salários, além de serem afeitas por maior taxa de desemprego, elas são as mais impactadas nesta mudança, por isso propomos a sua retirada da PEC nº 6/2019.

Sala da Comissão, em _____ de _____ de 2019.

**Deputada PROFESSORA DORINHA SEABRA REZENDE
Coordenadora da Bancada Feminina**