

CONSTRUÇÃO DA CARREIRA E OS IMPACTOS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA PARA AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

RAFAELA CARVALHO NASCIMENTO SILVA

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

REJANE PREVOT NASCIMENTO

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

CONSTRUÇÃO DA CARREIRA E OS IMPACTOS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA PARA AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

1. Introdução

É possível argumentar que o rápido e intenso processo de envelhecimento populacional que o país vive justifica a reforma do sistema previdenciário no Brasil. No entanto, devido aos déficits contínuos e aos riscos que representam para o equilíbrio das contas nacionais, os governos do Brasil têm manifestado consistentemente preocupação com a Previdência Social.

No Brasil, a necessidade de reforma decorre não apenas da necessidade de corrigir distorções, mas também da necessidade de garantir a sustentabilidade orçamentária a médio e longo prazos em um cenário de rápido e intenso envelhecimento populacional (COSTANZI, et al 2018). Nesse sentido, o governo afirma que a Reforma da Previdência é essencial não apenas para garantir a sustentabilidade fiscal do país, mas também para garantir, por exemplo, espaço para o investimento público, que traz potenciais efeitos colaterais sobre o crescimento econômico e a produtividade.

Uma combinação de fatores econômicos, demográficos e culturais que estão ocorrendo na sociedade brasileira explica o crescimento da atividade feminina no mercado de trabalho, desde a década de 1970. Cabe destacar que ainda há desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro entre homens e mulheres que exercem a mesma função. Principalmente pelo fato de muitas mulheres terem que arcar, além da jornada regular de trabalho, com a dupla e/ou tripla jornada no âmbito familiar, as mulheres ocuparem cargos hierarquicamente mais baixos e assim estarem mais sujeitas à precarização promovida pela “reforma”. Levando-se em conta todos estes fatores, buscamos responder neste artigo a seguinte questão de pesquisa: *De que maneira a reforma da previdência influencia o planejamento de carreira de mulheres entre 30 e 40 anos inseridas no mercado de trabalho?* Entendemos que as mulheres nesta faixa etária serão as primeiras a vivenciarem em sua totalidade os efeitos da reforma da previdência implementadas em 2019.

Para alcançar os objetivos deste estudo, foi realizada uma pesquisa predominantemente qualitativa com o intuito de *analisar de que forma a reforma da previdência influencia o planejamento de carreira de mulheres entre 30 a 40 anos inseridas no mercado de trabalho*. A abordagem qualitativa busca captar os significados e valores da realidade social que não podem ser quantificados (MINAYO, 2012). A coleta de dados para a realização da pesquisa foi através de entrevistas semiestruturada, observação simples e pesquisa documental. Segundo Vergara (2004) a entrevista semiestruturada permite inclusões e exclusões de perguntas com o intuito de se aprofundar no assunto estudado e ao entrevistado a possibilidade de questionar alguma pergunta ou palavra dita pelo entrevistador. Os dados foram analisados através da técnica de análise de conteúdo, definida por Bardin (1977) como: “uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação” (BARDIN, 1997, pg.19).

2 Referencial Teórico

2.1 Planejando a Carreira

A ideia de carreira costuma ser vista como um caminho a ser trilhado profissionalmente em busca da estabilidade do indivíduo no emprego dentro de uma organização (GUERRA, 2007). Nas organizações, a ideia de carreira está ligada à ocupação e à profissão como plano estratégico a ser executado. Segundo Hall (1976), o termo "carreira" pode se referir tanto à mobilidade ocupacional (um caminho a ser seguido) quanto à estabilidade ocupacional (uma

carreira como profissão). Seguindo essa linha de raciocínio, Hall (1976, p.12) define carreira como uma "sequência de atitudes e comportamentos, associados a experiências e atividades relacionadas ao trabalho, ao longo da vida de uma pessoa." A definição de carreira inclui vários significados, tornando-a difícil de definir. De acordo com Dutra (2007), essas definições não levam em conta fatores externos que afetam o ambiente em qual o indivíduo está residindo. Segundo London e Stumph (1982), uma carreira deve ser vista como uma série de fases e transições que devem ser tratadas de forma justa, levando em conta tanto a perspectiva do indivíduo quanto a da organização.

No entanto, este estudo adota a ideia segundo a qual a carreira de uma pessoa é estruturada em torno de todo o seu ciclo de vida profissional, levando em consideração todos os seus fatores competitivos pessoais, sociais e organizacionais. O conceito de carreira profissional é mais moderno, portanto, é vital destacar como o campo mudou nas últimas décadas para melhor entendê-lo. Dois principais modelos de carreira podem ser distinguidos historicamente: o modelo tradicional, que predominou até a década de 1970, e o modelo moderno, que surgiu em décadas que se seguiram (CHANLAT, 1995).

A definição tradicional de carreira baseia-se na noção de emprego, que enfatiza a interdependência entre o empregador e o empregado. O modelo moderno é caracterizado pela instabilidade, e seu surgimento é resultado de mudanças sociais nas últimas décadas (Chanlat, 1995). A competição no mercado, globalização e o avanço da tecnologia nas décadas seguintes intensificaram o debate sobre carreiras (LEAL et al, 2021).

Surgiram então novos modelos de carreira em oposição ao modelo de carreira organizacional. O indivíduo mostrou-se o principal responsável pela autogestão da carreira pelas novas teorias. Os pesquisadores identificaram três modelos: a carreira proteana, que se caracteriza pela sua capacidade de adaptação às mudanças em curso, a carreira sem fronteiras, em que os profissionais trabalham fora dos limites da organização, e a carreira organizacional, a pessoa trabalha para uma empresa até a aposentadoria (SILVA et al., 2016).

A carreira proteana apresenta características como: mais mobilidade e foco no aprendizado e metas pessoais, o que significa que um indivíduo julga seu sucesso com base em seus próprios valores (sucesso psicológico) e não nas opiniões dos outros. Em contraste, quando se trata de uma carreira sem fronteiras, um dos traços que mais se destaca é a independência do trabalhador em relação aos arranjos organizacionais padrão de carreira e sua busca por oportunidades. Normalmente, eles se sentem confortáveis com movimentos físicos e psicológicos, incluindo a troca de trabalho e negócios (LEAL et al, 2021).

O plano ou planejamento de carreira é parte do projeto de vida de um indivíduo. O desenvolvimento da carreira de cada pessoa é resultado de suas decisões e escolhas feitas em sua vida profissional, procurando equilibrar suas próprias necessidades com as das empresas (DUTRA, 2007). Para Oliveira (2013, p. 5) o plano de carreira é descrito como: "(...) é a explicação formal de um conjunto planejado, estruturado, sustentado e sequencial de estágios que consolidam a realidade evolutiva de cada indivíduo, de forma interativa com as necessidades das empresas e das comunidades onde elas atuam".

Ele não é, contudo, um comportamento pontual que só aparece em instâncias isoladas na vida de uma pessoa; ao contrário, ele se destaca mais ao longo das fases de transição profissional de uma pessoa (OURIQUE, TEIXEIRA, 2012). Na realidade, o planejamento de carreira é um processo contínuo que ocorre ao longo da vida e, como tal, está intimamente relacionado à própria noção de desenvolvimento de carreira (MCLLVEEN, 2009).

2.3 A Mulher no Mercado de Trabalho

Com a necessidade de mão de obra causada pela industrialização no final do século XIX aumentou a demanda de mulheres solteiras de famílias mais pobres para trabalhar nas fábricas. Junto com essas atividades, passaram a trabalhar no mercado e em escritórios (BERTOLINI,

2002). Como resultado, a Revolução Industrial provocou uma ruptura no paradigma da separação dos mundos masculino e feminino ao dar origem ao modo de trabalho feminino a partir do ponto em que a casa e o local de trabalho são separados e colocando homens e mulheres trabalharem nas mesmas máquinas com as mesmas demandas e ritmos da indústria têxtil (OLIVEIRA, 1992).

No entanto, a inserção da mulher no mercado de trabalho foi primeiramente subordinada à produção colonial, caracterizada pela desvalorização e precariedade, na qual as mulheres ocupam prioritariamente a posição de catadoras ou criadoras das primeiras aglomerações urbanas (TEIXEIRA, 2017). De acordo com Vieira (2021), essa situação de “subalternidade” para as mulheres que se sustentam por meio de trabalho mal remunerado ou não remunerado continua mesmo após o desenvolvimento de uma força de trabalho feminina em consonância com os estágios de desenvolvimento industrial do país.

Em uma primeira fase, marcada pela atividade agrícola e as atividades manufatureiras e comerciais limitadas à esfera doméstica, a integração das mulheres à força de trabalho é elevada. Num segundo momento, com o crescimento econômico e a migração de áreas rurais para urbanas, há um decréscimo da participação das mulheres em atividades produtivas e um crescimento contínuo do emprego no setor de serviços, mas ainda em condições desfavoráveis e insuficientes. O emprego voltará a crescer para as mulheres em um estágio mais avançado do setor serviços. (TEIXEIRA, 2017, p. 152).

A década de 1990 a 2000, caracterizada pela expansão econômica, baixos níveis de investimento e crescente terceirização da economia, manteve a tendência de maior inserção da mulher na força de trabalho, mas com mudanças na demografia, com queda da participação na faixa etária de 20 a 24 anos, que antes era o grupo com o maior percentual de participantes. O ímpeto de crescimento da participação das mais jovens foi diminuindo paulatinamente a partir dos anos noventa, em decorrência da maior restrição ao trabalho de pessoas inexperientes e ainda em fase de escolarização. Nos anos 1990 e 2000 a participação feminina continuou a aumentar (WAJNMAN, 2006).

Segundo o Informativo Estatísticas de Gênero do IBGE (2021), 54,3% das mulheres em idade acima de 15 anos estão inseridas no mercado de trabalho frente a 73,7% dos homens, revelando ainda uma significativa desigualdade na inserção de homens e mulheres neste mercado. 54,6% das mulheres que possuem filhos com até 3 anos de idade trabalham, enquanto entre as que não possuem filhos nesta faixa etária 67,2% estão trabalhando. Entre os homens esse percentual é maior tanto entre os que têm filhos menores de 3 anos (89,2%) quanto entre aqueles que não possuem (83,4%). Tais dados revelam a persistência do desequilíbrio na distribuição das tarefas domésticas, sobretudo no que tange aos cuidados com os filhos, entre homens e mulheres.

Os desafios enfrentados pelas mulheres no desenvolvimento profissional e a desigualdade entre homens e mulheres é algo que vem acontecendo, pode-se dizer, desde sempre: “as dificuldades que as mulheres passam para se equilibrar no ambiente profissional são inúmeras, mas uma que mais as afeta é a necessidade de responsabilidade profissional com o papel de mãe e em seu ambiente familiar” (OLIVEIRA, OLIVEIRA, 2020, p. 18). Tal contexto exerce impactos não apenas na sua vida social e familiar como também na sua trajetória profissional.

2.4 O fenômeno do teto de vidro

O termo teto de vidro (*glass ceiling*) é usado para conceituar as barreiras artificiais que as mulheres enfrentam em pontos específicos de suas carreiras que as impedem de ascender até

o topo da hierarquia profissional. Essas barreiras são tão sutis, mas ao mesmo tempo tão fortes, que podem ser fatores decisivos ao longo de uma carreira (OLIVEIRA, 2021).

Em suma, o “teto de vidro” corresponde a uma barreira artificial e invisível – mas rígida o suficiente – criada por um conjunto de atitudes vindas de um preconceito institucional sistematizado, que impedem e/ou dificultam a ascensão de mulheres para cargos de gerência dentro do mercado de trabalho. [...], se o teto de vidro ocorre, ele é essencialmente um reflexo de todas as desigualdades de gênero que vivemos sejam elas sociais ou econômicas (OLIVEIRA; DIB, 2021)

Existem pelo menos duas vertentes na literatura sobre desigualdades do tipo teto de vidro que tentam explicar a existência do fenômeno. Um deles enfatiza a discriminação, enquanto o outro destaca a diferença comportamental entre homens e mulheres (Coelho, 2006). A primeira discute dois tipos de discriminação: a "discriminação por preferência", em que um empregador opta por contratar um homem em detrimento de uma mulher, apesar de ambos possuírem as mesmas qualificações, e a "discriminação estatística", que pressupõe a existência de um estigma social de acordo com que a produtividade de uma mulher seria menor do que a de um homem (BELTRAMINI; CEPellos; PEREIRA, 2022).

O segundo ponto de vista enfatiza as diferenças comportamentais entre os sexos ao afirmar que as mulheres estão mais engajadas em atividades extramercado como tarefas domésticas e/ou cuidar de familiares. Como resultado, as empresas desenvolveriam relacionamentos menos estáveis com as mulheres e favoreceriam a contratação de homens. O grau de diferenças de gênero, por outro lado, diminui com o nível de qualificação da mulher e o tamanho do trabalho (BELTRAMINI; CEPellos; PEREIRA, 2022).

Além dessas vertentes, existe uma outra que, de acordo com Serafim e Bendassoli (2006), impede as mulheres de ocupar cargos de liderança em grandes organizações não por preconceito ou discriminação, mas por um conflito feminino entre carreira e maternidade. Segundo Beltramini, Cepellos e Pereira (2022), a dificuldade em avaliar habilidades pode contribuir para o fenômeno do teto de vidro. Isso porque, segundo os autores, a chance de demonstrar suas habilidades antes de começar a trabalhar costuma ser diferente entre os gêneros, o que pode reforçar a barreira existente.

As consequências do fenômeno do teto de vidro são explicitadas nas estatísticas que caracterizam as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho. As origens do preconceito que ainda se observa por parte de algumas empresas para a contratação e/ou promoção de mulheres para cargos de chefia, conforme sinalizado por Beltramini, Cepellos e Pereira (2022) e por Serafim e Bendassoli (2006), pode ser constatado a partir dos dados sobre o envolvimento das mulheres com o trabalho não remunerado (notadamente trabalhos domésticos e de cuidados), em comparação com os homens: as mulheres dedicam em média quase o dobro de horas semanais (21,4hs) em do que os homens (11hs) (IBGE, 2019).

Essa sobrecarga das atividades domésticas sobre as mulheres acaba servindo como justificativa recorrente para impedir sua ascensão nas empresas, tendo em vista que os gestores se baseiam no pressuposto de que as mulheres ficam divididas entre família e carreira, conforme já sinalizado. Por outro lado, em função de assumirem de forma predominante a responsabilidade sobre as tarefas domésticas, as mulheres acabam se inserindo em trabalhos de tempo parcial em uma proporção maior do que os homens: 29% das mulheres a partir de 15 anos trabalham em regime parcial, contra 15% dos homens. Tais dados demonstram que, por força da jornada doméstica, as mulheres estão mais submetidas a trabalhos parciais, em geral mais mal remunerados, menos estáveis e de baixa qualificação, o que também vai impactar na contagem de tempo e contribuições para sua aposentadoria.

2.5 Reforma da Previdência e a Aposentadoria Feminina

No Brasil, a mais recente proposta de mudança na reforma previdenciária é a PEC 287, enviada pelo Governo Temer ao Congresso Nacional, no final de 2016. Em sua versão original, essa proposta incluía medidas duras como a extinção da aposentação no momento de início da contribuição; fixou a idade mínima de 65 anos para a aquisição deste direito, para quase todos os segurados, com exceção dos militares e bombeiros; aumento do período mínimo de contribuição dos atuais 15 para 25 anos; e o endurecimento do cálculo do valor dos benefícios, incluindo a dissociação das pensões e do benefício continuado em dinheiro (CCB) do salário-mínimo. (PELATIERI, 2018). O principal item da reforma é a elevação da idade mínima exigida, além do, aumento do tempo de contribuição previdenciária.

Segundo Silva (2018), a justificativa do Governo Federal para defender a reforma da previdência, apoia-se no argumento de que a Previdência Social brasileira se tornou-se insustentável financeiramente, com sucessivos déficits orçamentários. O Governo Federal alega que as mudanças demográficas e sobretudo o envelhecimento populacional é a principal causa dessa “crise de financiamento” (SILVA,2019). Contudo, nos últimos anos, o saldo da previdência também foi afetado pela baixa adesão dos trabalhadores ao sistema, devido à informalidade e ao desemprego; acarretando uma diminuição da arrecadação na folha de pagamento, devido aos baixos salários; além disso, receitas previdenciárias foram utilizadas para outros fins; a despesa do benefício é significativa; e a taxa de dependência da velhice aumentou rapidamente, devido ao envelhecimento da população (PELATIERI; GUERRA 2018).

A principal medida proposta na PEC 287 é justamente o realinhamento da política previdenciária para equalizar, ou pelo menos aproximar, a idade de aposentação para homens e mulheres. O governo afirma que o tratamento de bônus deixou de ser relevante devido as mudanças nas condições demográficas do país A evolução das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos e o impacto negativo desta política no equilíbrio atuarial entre a segurança social e o déficit das administrações públicas (PELATIERI; GUERRA, 2018).

Assim, no dia 13 de novembro de 2019 entrou em vigor a Emenda Constitucional 103, que veio alterar o sistema de previdência social. Com a reforma da previdência aprovada no final de 2019, os brasileiros tiveram os seus requisitos para obtenção do direito à aposentadoria alterados. O principal item da reforma vai trazer resultado direto na elevação da idade do trabalhador é o aumento no tempo de contribuição, e a idade mínima exigida. Dentre as principais alterações que interferem no aumento da vida laboral, destacam-se:

- a) Alteração na forma de cálculo do benefício. O cálculo será feito com a média de todos os salários recebidos ao longo do período de contribuição. Não se descarta mais os 20% mais baixos.
- b) Extingue-se a possibilidade de aposentadoria por tempo de contribuição, caso não tenha atingido a idade mínima, o tempo de contribuição são pré-requisitos;
- c) Aumento no tempo de contribuição e na idade mínima necessária para receber o seu benefício, como mostrado no quadro abaixo:

Quadro 2- Principais mudanças nas regras para a concessão dos benefícios

Benefícios	Regras após aprovação da PEC 287/2016
Iniciativa Privada*	<ul style="list-style-type: none">– Para ter direito a se aposentar, os trabalhadores deverão atingir uma idade mínima, ou seja, não bastará completar somente o requisito tempo de contribuição;– As mulheres deverão atingir no mínimo 62 anos e os homens 65 anos. Além disso, todos deverão contribuir por, no mínimo, 25 anos, aumentando a carência em 10 anos;

	<ul style="list-style-type: none"> – Mudança na regra do cálculo do benefício, que começa com o percentual de 70% da média dos salários de contribuição quando o trabalhador completa 25 anos de contribuição, chegando aos 100% apenas quando completar 40 anos de contribuição. Usará a metodologia de cálculo sobre todas as contribuições, sem a dispensa das menores, como é feito atualmente.
Serviço Público**	Os requisitos de idade são os mesmos da iniciativa privada, porém são necessários 25 anos de contribuição; 10 anos trabalhando na mesma carreira pública; 5 anos no último cargo.
Aposentadoria Rural	<ul style="list-style-type: none"> – Os trabalhadores rurais da economia familiar poderão se aposentar aos 57 anos (mulheres) e 60 anos (homens), com pelo menos 15 anos de contribuição para o INSS, ou seja, não basta apenas comprovar o exercício da atividade rural; – A contribuição poderá ter valor igual ou inferior ao do MEI (microempreendedor individual, atualmente 5% do salário mínimo) e será definida em lei; – Neste caso, os indivíduos que atuam em regime de economia familiar deverão fazer contribuição individual e mensal.
Professores	25 anos de contribuição; mulheres 55 anos de idade, homens 60 anos de idade
Policiais	55 anos de idade; 30 anos de contribuição; 25 atuando na mesma função.
Aposentadoria da pessoa com deficiência	<ul style="list-style-type: none"> – Não será exigida idade mínima; – Haverá alterações no tempo de contribuição: 20 anos para deficiência grave, 25 anos para deficiência moderada e 35 anos para deficiência leve. Não foram previstos tempos diferentes em relação ao sexo do segurado. – O benefício acima do salário-mínimo será calculado com base em 100% da média das contribuições.
Aposentadoria especial para quem exerce atividades prejudiciais à saúde	<ul style="list-style-type: none"> – Será exigida uma idade mínima, porém com uma redução de até 10 anos em comparação à idade mínima da aposentadoria urbana. No tempo mínimo de contribuição, a redução será de até 5 anos para o setor público e 10 anos para o setor privado. – Em relação à aposentadoria especial, a alteração proposta pelo governo requer o exercício de atividades que efetivamente prejudiquem a saúde. A periculosidade, isto é, o risco à integridade física deixa de ser critério para concessão.
Aposentadoria por invalidez	<ul style="list-style-type: none"> – Mudança no formato da aposentadoria por invalidez, através da alteração da denominação “aposentadoria por invalidez permanente” para “aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho”. – Esse novo formato tem como pretensão excluir a condição de invalidez que decorre de moléstia profissional ou de doença grave, contagiosa ou incurável.
Pensão por morte	<ul style="list-style-type: none"> – O valor acima de um salário-mínimo será definido por uma cota familiar de 50%, acrescida de 10% por dependente, até o limite de 100%; – O acúmulo de pensão com aposentadoria poderá ocorrer até o limite de dois salários-mínimos. Acima desse limite, opta-se pelo benefício de maior valor; – Será vedada a acumulação de pensões, mesmo quando provenientes de regimes diferentes.
Benefício assistencial para baixa renda (BPC/LOAS)	– Será concedido para idosos com idade mínima de 68 anos e pessoas com deficiência, de qualquer idade.

– Impõe a limitação no acesso aos benefícios assistenciais em razão do cálculo do valor da renda per capita mensal familiar que passará a considerar a integralidade de todas as fontes renda da família.

*Para receberem o benefício integral, homens e mulheres deverão completar 35 anos de contribuição.

**Os servidores públicos têm regras específicas em relação a integralidade do valor do benefício a ser recebido.

Fonte: Desenvolvida pelas autoras, baseado em Brasil (2019; 2020)

O quadro acima elenca as principais mudanças da reforma da previdência com relação à idade mínima para aposentadoria e o tempo de contribuição. A reforma, até que seja completamente implantada, estabelece um período de transição de 14 anos para que todos se ajustem.

A previdência é um tema que costuma despertar forte polêmica, tanto no plano econômico-financeiro, visto que seu gasto afeta grande parte do orçamento público, como pela dimensão político-social, devido ao impacto direto das mudanças nas regras previdenciárias sobre um conjunto grande da população, incluindo contribuintes/segurados e beneficiários (COSTANZI, 2018). Contudo para esse estudo abordaremos a dimensão político-social.

Assim, quando falamos da dimensão político-social da previdência, recomenda-se pensar em aposentadoria. Segundo definição do dicionário *Aurélio Online*, o termo “aposentadoria” pode ser definido como “Ação ou efeito de se aposentar; *Ação de se afastar do trabalho após completar os anos necessários (estipulados pela lei); afastamento do trabalho ocasionado por invalidez*” (grifo nosso).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a expectativa ao nascer do brasileiro em 2000, a expectativa era de 69,8 anos em 2017 sobe para 76 anos. Esta evolução, entre outros fatores, é fruto das melhorias em saneamento básico, das condições de saúde e ampliação do sistema educacional (IBGE, 2018). Devido a essas as incertezas o povo brasileiro vê o seguro privado como complemento do seguro social público (DE OLIVEIRA; MACHADO, 2020).

A Lei 6.435, promulgada em 15 de julho de 1977, marcou o início da previdência privada no Brasil. Atualmente é regida pela Lei Complementar 109, promulgada em 29 de maio de 2001, e baseia-se na constituição de reservas que asseguram o benefício de rendimentos futuros. De acordo com o artigo 3º da citada Lei Complementar, compete ao Estado desenvolver uma apólice de seguro complementar e resguardar os interesses dos participantes e beneficiários dos planos de benefícios (GONÇALVES, 2006). Martins e Martins (2006, p. 213) afirmam sobre a contribuição “[...] o tempo de contribuição e a data para iniciar o recebimento da aposentadoria é de livre escolha do participante. Porém, quanto maior for o período de contribuição maior será o benefício a receber”. O objetivo do seguro privado é proporcionar uma renda adicional para o empregado ou seu beneficiário (VIEIRA, 2014). Esta é uma forma de aplicação financeira (SANTOS, 2019).

As mudanças nas condições de vida refletem nas relações sociais e de trabalho. Diante desse fato, refletir o planejamento de carreira e trajetória laboral pensando na futura aposentadoria, tem se tornando tendência em várias partes do mundo que vem se consolidando no Brasil, a espelho do que acontece em outros países, especialmente os desenvolvidos, exige reflexões específicas sobre realidade brasileira. O fato de que as pessoas estão vivendo mais e irão disponibilizar por mais tempo sua força de trabalho, tanto impelidos pela via legal (alteração da legislação previdenciária) quanto pela escolha ou necessidade individual (necessidade psicológica, financeira, física ou emocional), precisa ter posição de destaque.

3 Procedimentos Metodológicos

Para alcançar os objetivos deste estudo foi realizada uma pesquisa predominantemente qualitativa. Esta abordagem busca captar os significados e valores da realidade social que não podem ser quantificados). Bauer e Aarts (2002) entendem que o *corpus* pode ser definido como qualquer material que possa contribuir para o alcance dos objetivos propostos (e.g. textos falados - entrevistas). Assim, Para a realização desse estudo, inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica. De acordo com Gil (2008), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituída principalmente de livros e artigos. Por isso, para realização do estudo, serão lidos e analisados livros e artigos científicos, monografias e dissertações para produção deste trabalho.

A **coleta de dados** para a realização da pesquisa foi através de entrevistas semi-estruturada, observação simples e pesquisa documental. Segundo Vergara (2004) a entrevista semi-estuturada permite inclusões e exclusões de perguntas com o intuito de se aprofundar no assunto estudado e ao entrevistado a possibilidade de questionar alguma pergunta ou palavra dita pelo entrevistador. Assim, foram realizadas entrevistas com mulheres, entre 30 e 40 anos (**Quadro 1**), com o intuito de entender de que maneira a reforma da previdência poderá influenciar o planejamento de carreira dessas mulheres que já estão inseridas no mercado de trabalho.

Quadro 1. Entrevistadas

Identificação	Profissão	Idade	Tipo de Contribuição
Clara	Bióloga	34 anos	*Previdência Privada
Fabiana	Docente	31 anos	Previdência Social
Thais	Esteticista	31 anos	**MEI
Renata	Docente	37 anos	***RJPrev

*A previdência privada é um plano para o qual os indivíduos contribuem com seus ganhos, que então lhes pagarão uma pensão privada após a aposentadoria.

** O Microempreendedor Individual é uma figura jurídica do Brasil, é a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário.

*** Fundação de Previdência Complementar do Estado do Rio de Janeiro.

Fonte: Elaborado pelas autoras

Os dados foram analisados através da técnica de **análise de conteúdo**, definida por Bardin (1977) como: “uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação” (BARDIN, 1977, pg.19). Desse modo, a seguinte pesquisa de caráter qualitativo, se enquadra dentro do modelo de análise de conteúdo, serão analisados as entrevistas, documentos institucionais, artigos, Leis, entre outros. Os documentos coletados foram relatórios, cartas, e outros documentos da organização. Os dados também serão coletados por meio de entrevistas gravadas.

4 Análise e Discussão dos Resultados Parciais

4.1 A Mulher e a Construção de uma Carreira

Para Dutra (2002, p.100), o termo “carreira” abrange “[...] uma série de estágios e transições que vão variar em função das pressões sobre o sujeito, originadas dele próprio e do ambiente onde está inserido.” De acordo com Lacombe (2004), carreira pode ser caracterizada como trajetória profissional que envolve uma serie de atividades relacionadas a uma mesma área ocupacional ou categoria profissional, organizada em níveis crescentes de importância e valor financeiro. Ao analisar os relatos foi possível notar que as mulheres compreendem o

planejamento de carreira segundo Dutra (1996), o que significa identificar e programar os passos necessários para o sujeito atingir as metas de sua carreira “[...] *graduação em física [...] especialização engenharia ambiental e saneamento básico [...] mestrado em educação em ciências e matemática [...]*” (RENATA). “[...] *entrei na Geografia [...] pós-graduação na escola nacional de ciências estatísticas. [...] mestrado na meteorologia. Em seguida eu comecei o doutorado em Geografia. E durante o curso eu senti a necessidade de fazer a licenciatura [...] vou terminar em julho de 2022 [...]*” (FABIANA). “[...] *formada em técnica de enfermagem, é... cuidadora de idosos, a enfermagem a minha especialização ela é em vacinas, aí... sou graduado em ciências biológicas licenciatura, né... e atualmente estou fazendo especialização em entomologia a médica [...]*” (CLARA) “[...] *técnico em contabilidade [...] Tecnólogo em estética e cosmética [...]*” (THAIS).

Definir metas, traçar um plano, refletir e repensar seu plano de ação o ajudará a alcançar uma ascensão profissional de sucesso. Nesse estágio de desenvolvimento, o profissional deve se esforçar para seguir em frente mantendo uma meta predeterminada, pois isso dificulta a desmotivação diante dos obstáculos (CORRAL, 2010). Uma carreira em nossa sociedade é pensada principalmente em termos de empregos, pois essas são as características e conexões essenciais entre um indivíduo e uma estrutura institucional. Isso ocorre porque uma carreira nessa sociedade consiste em uma série de estágios claramente definidos “[...] *É... meu primeiro emprego foi como recepcionista, mas já fiz várias atividades, já fui vendedora de loja, já fui recepcionista e já fui... é... já trabalhei numa empresa multinacional com a análise ambiental [...]*” (FABIANA). “[...] *eu trabalhei numa academia, que eu ficava como recepcionistas, vezes é... ia pra panfletagem, limpava academia, é... telemarketing, já trabalhei em mercado, como caixa, e... trabalhei em loja... loja de sapato como caixa também. Eu acho que é isso, acho que eu não esqueci nada não. E hoje eu trabalho com estética [...]*”. (THAIS). Observa-se que a concepção de carreira aparece vinculada compulsoriamente ao estar empregado, à organização formal, ou mesmo à mobilidade vertical parece tornar-se questionável atualmente, quando se observa grandes alterações nas relações de trabalho e emprego (ANTUNES, 2014).

As transformações econômicas deram-se, sobretudo, na necessidade da mulher em contribuir para a renda familiar devido ao aumento no nível de consumo. “[...] *atualmente uns 80% sou eu.*” (RENATA). “[...] *da minha casa sou eu.*” (FABIANA) “[...] *meu esposo. Ele é o provedor principal. Por um tempo, eu fiquei como provedora principal [...]*” (CLARA). Os indicadores de participação econômica no Brasil, no ano de 2022, mostram que as mulheres continuavam sendo maioria entre as pessoas em idade de trabalhar. No terceiro trimestre de 2022, a força de trabalho feminina contava com 2.583 mil mulheres a mais do que no mesmo trimestre de 2019, ou seja, passou de 86.829 mil para 89.412 mil, o que significa que parcela expressiva de trabalhadoras estão em idade ativa (IBGE, 2022).

As tarefas domésticas incluem trabalhos manuais como: cozinhar, lavar louça, passar, limpar a casa, limpar o terreno ou quintal ao redor da casa etc., além de trabalhos não manuais, como cuidar de crianças, doentes, idosos e pecuária, em supermercados e compras de mercado, administração da casa e cotidiano doméstico e familiar etc. Os afazeres domésticos exigem conhecimentos e habilidades, exige muita dedicação, abdicção e tempo (SANTOS, 2008), e não necessariamente são remunerados. Na maioria dos casos, apenas as mulheres podem fazê-lo, por isso é aceito pela sociedade como natural (FLECK; BIDARTE, 2018). “[...] *eu conheço gente, mulheres e pararam de trabalhar e... não enfim não conseguiram depois se inserir no mercado de trabalho. Foram fazer faculdade depois de uma certa idade, para se inserir novamente no mercado de trabalho [...]*” (FABIANA). “[...] *então, assim, aí depois que eu casei eu fiz enfermagem, minha especialização em vacinas, aí tive que dar uma parada na minha vida, fui morar no Mato Grosso, porque meu marido arrumou um emprego prá lá ... foi um caos também [...]*” (CLARA). A vida e os afazeres domésticos são consequências de uma

hierarquia imposta às mulheres, que as mantém aprisionadas na esfera privada e afastadas da sociedade (SANTOS, 2008), onde, socialmente, tenta-se acreditar que o espaço doméstico as mulheres se originam delas, fazendo que muitas vezes se cria a sensação de culpa. Como resultado disso, cria-se a invisibilidade do trabalho doméstico, acarretando a desvalorização dos indivíduos que trabalham em casa (FLECK; BIDARTE, 2018).

4.2 Mulher no Mercado de Trabalho: Desafios Visíveis e Invisíveis

Inúmeros fatores desempenharam um papel na emancipação da mulher brasileira após a Segunda Guerra Mundial. Por meio da literatura e do cinema, um novo modelo de mulher chegou ao Brasil com a ajuda de influências de nações que foram diretamente impactadas pela guerra. O rígido modelo patriarcal do Brasil começou a apresentar rachaduras na década de 1960 sob a influência do movimento feminista norte-americano e do liberalismo francês. Era uma nova forma de se vestir e uma forma de agir mais liberada (BERTOLINI, 2002).

A permanência da mulher no interior da casa, junto a seus filhos, familiares, agregados e escravos era uma característica da classe dominante do Período Colonial brasileiro. “[...] *Eu fui criada numa casa, onde o homem saía para pegar o sustento e a mulher tinha que ficar em casa cuidando dos filhos, [...] minha mãe, ela sempre passou que a mulher tinha que cuidar da casa, do marido, dos filhos*” (CLARA). Diante desses dois papéis únicos (mãe e esposa), a mulher vivenciava uma situação de dependência absoluta. Primeiro, em relação ao pai e, depois, ao marido. “[...] *Até hoje ela acha que a mulher nasceu para cuidar da casa, do marido [...]*” (CLARA).

A participação das mulheres no trabalho remunerado para complementar o orçamento ao longo da década de 1980 tornou-se cada vez mais importante entre as classes trabalhadoras brasileiras (BRUSCHINI, 1989). O desenvolvimento da internet nessa época acelerou a desconstrução de noções universais de feminilidade, gênero, morfologia, sexualidade e heteronormatividade (RAMPTON, 2015). No Brasil, essa fase ocorreu no contexto do processo de redemocratização e, portanto, teve como objetivo uma reforma abrangente do Estado e de outras instituições democráticas e a redescoberta do espaço público por meio de diferentes perspectivas, ou seja, negros, lésbicas, indígenas, meninas rurais etc. (MATOS, 2010).

[...] eu entrei no mercado de trabalho informalmente com 13 anos de idade. Aí... eu tomava conta de criança, trabalhei como babá [...] fiz técnico de enfermagem, e comecei a trabalhar como técnica de enfermagem, no setor privado, depois que eu fui para o setor público [...] também trabalhei na oficina como ajudante mecânico... até conseguir alguma coisa... porque não parece não. Mas é... mesmo para enfermeiro, técnico de enfermagem... o pessoal pensa que a área da saúde não falta emprego. E atualmente está faltando bastante. Então, eu tive que me adaptar, até que em setembro surgiu a oportunidade de fazer essa prova, para entrar nessa vaga[...] lá. É um trabalho é... um contrato um trabalho temporário. (CLARA).

É preciso falar de uma das barreiras mais invisíveis ao avanço econômico e social das mulheres: o trabalho doméstico, barreira esta que, conforme abordado no referencial teórico deste trabalho a partir de dados do IBGE (2019), persiste até os dias de hoje. De acordo com as normas tradicionais, a vida da mulher estava confinada à esfera privada ou doméstica, onde suas principais responsabilidades eram cuidar dos filhos e cuidar dos afazeres domésticos (FERNANDEZ, 2018). Era sempre incumbência da mulher renunciar à sua carreira para cuidar dos filhos e dos idosos (FERNANDEZ, 2018).

O trabalho doméstico dificulta a mobilidade das mulheres no mercado de trabalho fazendo com que muitas adiem o desejo da maternidade [...] hoje, eu

estou focada em crescer. Então, eu sei que se eu engravidar, se eu tiver um filho agora, eu sei que... eu vou ter que desacelerar um pouco[...] não vou conseguir continuar com a mesma intensidade. Me doando tanto o quanto eu consigo me doar agora, que eu não tenho filho[...]” (FABIANA).

Fabiana refere-se em seu relato ao fenômeno que a literatura acadêmica define como teto de vidro (oliveira, 2006) e que sintetiza as barreiras e obstáculos invisíveis que dificultam a ascensão das mulheres no ambiente profissional. Por identificarem esta barreira, ainda que implícita, para sua ascensão, as mulheres optam pelo adiamento da maternidade ou da formação de uma família, a tal ponto que hoje não é raro a oferta de congelamento de óvulos pelas empresas como um benefício para as mulheres que retardam a gravidez priorizando a carreira (Madureira, 2023).

Embora a noção de mulher como força de trabalho secundária ainda persista fortemente na sociedade brasileira, a participação percentual das mulheres na força de trabalho e o número de anos que elas dedicam ao trabalho têm aumentado consistentemente. Parece estar ocorrendo uma reconstrução das imagens de gênero a partir de uma realidade na qual as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho e seus rendimentos são cada vez mais importantes para o bem-estar da família (ABRAMO, 2007).

“[...]eu já trabalhei em salão de beleza como manicure, em casa mesmo com manicure, há... em casa tomando conta de crianças, em casas... também indo né., nas casas dos alunos ou na minha casa também como professora particular. Ah... espera aí. Ajudando a minha mãe no comércio[...]” (RENATA).

“[...] Sempre foi um desejo meu de ter independência e segurança, né. Porque na verdade eu me sentia um pouco desvalorizada, né. Porque eu tinha muito conhecimento e não tinha onde aplicar, então, isso me deixava muito angustiada sabe [...]” (CLARA).

Percebe-se ainda que esta desvalorização da mulher no mercado de trabalho, em termos de rendimentos salariais e das suas qualificações e saberes, assim como a sobrecarga imposta pela rotina de trabalhos domésticos acumulados com as tarefas profissionais, acarreta um sentimento de desamparo e vulnerabilidade, seja pela ausência de mecanismos formais de proteção ao emprego, insegurança previdenciária ou trabalhista, seja por falta de reconhecimento de sua capacidade de crescimento profissional.

4.3 A Previdência Social da Mulher

De acordo com o art. 201 da Constituição de 1988, a Previdência Social é um seguro social, firmado sob a forma de regime geral que confere aos contribuintes e seus dependentes um plano de benefícios, contra a perda salarial temporária ou permanente, em decorrência da exposição do segurado a situações de risco social (BRASIL, 1988). Ao analisar os relatos foi possível verificar a falta de conhecimento das entrevistadas sobre o assunto. Nesse aspecto, é importante pontuar que foi possível verificar um certo desconforto de algumas entrevistadas ao perceber em sua própria fala o pouco conhecimento sobre o assunto.

“[...]ah confesso pra você que bem... não, não... um assunto que... tá vindo mais agora, para mim... eu acho que agora eu ganhei uma maturidade [...] porque agora eu convivo com pessoas que falam muito e nisso, antes a minha convivência era com todos estava acostumado a viver informal... de maneira informal, pessoas mulheres, tavam acostumadas a ser dona de casa, e... sabe... você acordar, tomar café, ver a novela. E... então assim, não me

entrava muito esse assunto, mas sei bem pouco sobre. É um assunto que eu não domino[...]” (CLARA).

Os critérios de aposentadoria e as mudanças propostas na PEC 287, o tempo de contribuição dependerá de cada categoria de segurado e do tipo de atividade que exercem, além de outras especificidades (SILVA, 2021).

“[...]então, foi como eu falei... eu permanecendo no lugar, no local que eu que eu estou né., se eu não sair de alguma forma ela não vai me impactar. Mas, no momento que eu saí daqui prestar um novo concurso... indo pra outro concurso com certeza vai me impactar [...]” (RENATA).

“Mesmo com a mudança as mulheres terão o direito de se aposentar cinco anos antes dos homens. “[...]a gente vai ter que ficar é trabalhando mais, né... já e a gente sabe que tem um problema muito sério na nossa sociedade com relação às diferenças, né., de salários de homens e mulheres, essa diferença do tempo... para mim... na minha opinião tinha que ser igual para todo mundo as contas e os homens trabalham, as mulheres também trabalham e acredito que as mulheres até tinham que ter jornada dupla né., tinha que ter é esse tipo de contagem devia ser um pouco mais acelerado porquê... nós enquanto mulheres... nós trabalhamos fora, mas trabalhamos dentro de casa também[...]” (FABIANA).

O argumento dominante entre os reformadores , segundo Silva (2018) é que a mudança do regime previdenciário se faz necessário porque suas motivações originais mudaram: a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro aumentou consideravelmente nos últimos anos; as disparidades salariais entre homens e mulheres baixaram consideravelmente; o maior número de horas dedicadas pelas mulheres ao trabalho doméstico é compensado por uma maior dedicação dos homens ao trabalho remunerado e redução do tamanho das famílias. Contudo ao analisarmos a fala das entrevistadas pode ser observado uma percepção diferente:

“[...] Porque ficou uma coisa muito instável. Deixou... eu acho que deixou todo mundo meio... balançado e agora como é que vai ser!? Porque até então, a mulher casada ela tinha a segurança de que se o marido viesse a óbito, ela ia se preocupar em ter o luto dela e cuidar dos filhos. Não em correr atrás do sustento dos filhos. Entendeu!? Então, assim, então... foi um impacto muito grande[...]” (CLARA).

“[...]eu acho que... se eu pudesse voltar atrás, eu falaria para mim... vai pagar a sua previdência (risos), vai apagar a autonomia, para você ter pelo menos a possibilidade de se aposentar um dia. Acho que esse foi o meu erro, sabe. Eu pensei muito em especialização, fazer um monte de coisa e acabei ... no mais importante, que isso para mim o mais importante, é ter uma segurança, que hoje para mim não vou ter[...]” (CLARA).

Com as mudanças sendo feitas no seguro público, os contribuintes ficam incertos sobre o futuro e, menos ainda, sobre as circunstâncias em que se tornarão viáveis financeiramente (DE OLIVEIRA; MACHADO, 2020).

“[...]E eu sempre que eu posso eu estou guardando um dinheiro [...] não só em relação a velhice, né., a...a... chegar na idade em que eu não... de repente não consigo exercer a minha... a minha profissão. Mas eu digo até em questão, assim, de segurança né., de acontecer alguma coisa... os meus pais

né, que não são mais novos né, já são idosos. Então, eu tenho essa preocupação de ter alguma coisa guardada [...]" (THAIS).

Devido a essas incertezas, Clara e Fabiana contrataram o seguro privado como um complemento ao seguro social público:

"[...]eu conversei isso com um colega que é... que trabalha no banco é... uma vez há muito tempo, inclusive foi ele que me incentivou na época a fazer a previdência privada. É... na instituição que ele trabalha. Mas assim eu não sou de conversar muito sobre isso com as pessoas não. Eu converso muito com ele porque ele trabalha com isso... há mais de 15 anos e aí a gente troca, troca bastante sobre isso. mas assim, com os meus amigos com o pessoal, assim da minha família não[...]" (FABIANA).

"Pode observar que essas mudanças criam expectativas de um futuro incerto [...]foi, quando a gente percebeu que a gente não ia se aposentar (risos) a gente fez previdência privada[...]" (CLARA).

Deve-se ressaltar que a garantia de recebimento um salário mensal após a aposentadoria é um dos principais objetivos dos seguros públicos e privados (BRASIL, 1988).

5. Considerações Preliminares

Na direção do objetivo pretendido da pesquisa, ainda que não esteja totalmente concluída, é possível apresentar algumas conclusões preliminares. As entrevistadas entendem o termo "carreira " como uma série de estratégias que devem ser planejadas para atingir seus objetivos profissionais e que apesar do trabalho doméstico dificultar a mobilidade das mulheres no mercado de trabalho elas não considerem uma barreira profissional definitiva. Além disso, de acordo com o que foi revelado, fica claro que a disparidade profissional entre homens e mulheres não impossibilita o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Pois, segundo os relatos apresentados, o que as narrativas está ocorrendo é uma reconstrução das imagens de gênero a partir de uma realidade na qual se observa a presença das mulheres no mercado de trabalho, bem como a importância dos seus rendimentos para o sustento bem-estar da família.

Ao analisar os depoimentos sobre a previdência social e seus impactos na construção de carreira, foi possível constatar a partir do relato das entrevistadas que elas tinham pouca informação sobre o que é e o papel da previdência social. Além disso, foi possível observar um certo nível de desconforto dessas entrevistadas que perceberam em suas próprias palavras que tinham pouco conhecimento sobre o regime previdenciário, o que nos mostra que existe ainda pouco debate e informação sobre o assunto no âmbito familiar e principalmente profissional, apesar de ser um assunto bastante discutido pela mídia. Essa falta de informação acarreta com que muitas pessoas acabem por só conseguirem a aposentadoria após a idade mínima, com médias de ganhos de aposentadorias reduzidos, devido à falta de tempo hábil de contribuição previdenciária. Além disso, é possível compreender que as entrevistadas não possuem um plano de carreira de longo prazo, nem estão preocupadas com a aposentadoria no momento, e sim com a sua independência econômica. Outro ponto que deve ser destacado é que apesar de não se preocuparem em contribuir regularmente para a previdência social, as entrevistadas preocupam-se com a questão do envelhecimento e formas de se manter financeiramente sustentável nessa época da vida, sendo em alguns casos os investimentos e previdências privadas uma das soluções estratégicas encontradas pelas participantes.

A partir da análise inicial desta pesquisa, acreditamos que um dos fatores que mais vai afetar essa geração entre 30 e 40 anos é a mudança no cálculo do benefício previdenciário, onde

a pessoa pode se aposentar com 60 % dos 80 % do salário médio de contribuição após atingir o tempo de contribuição. Na prática isso pode significar um valor de aposentadoria muito menor do que o imaginado, o que pode até inviabilizar o período popularmente imaginado sem trabalho remunerado.

Também é possível verificar que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, assim como a entrada tardia da mulher na formalidade, por razões familiares e pela própria estrutura de contratação deste mercado, assim como as interrupções nos contratos de trabalho ao longo da vida profissional, por vezes para atender às demandas domésticas (cuidados com os filhos, com os idosos, etc), tornam-se neste novo cenário previdenciário obstáculos mais contundentes que podem afetar significativamente os ganhos previdenciários da parcela feminina da população na velhice, assim como pode atrasar ainda mais o acesso desta parcela à aposentadoria. Em que pese a parcela de tempo (5 anos) menor que é exigida das mulheres para se aposentar, na prática as demandas que recaem sobre esta população, assim como a desigualdade presente na própria estrutura do mercado de trabalho, acaba acarretando um prejuízo maior em relação à aposentadoria das mulheres, que dificilmente será compensada, em termos de igualdade de ganhos, pela diferença do tempo exigido para homens e mulheres para fazer jus ao direito de se aposentar. A análise destes fatores no aprofundamento das perpetuações da desigualdade na aposentadoria, para homens e mulheres, é um tema que merece ser aprofundado em estudos futuros, a fim de subsidiar políticas públicas futuras que amenizem tais diferenças.

Referências

- ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, p. 39–53, 2014.
- ABRAMO, L. W. . **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?**. Tese de Doutorado (Sociologia) 327p. Departamento de Sociologia Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2007
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições Lisboa, 1977.
- BAUER, M. W.; AARTS, B. A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, M. W., & GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.
- BERTOLINI, L. B. A. **Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar**. São Paulo: Vetor, 2002.
- BELTRAMINI, L. de M.; CEPellos, V. M.; PEREIRA, J. J.. Mulheres Jovens, “Teto de Vidro” e Estratégias Para o Enfrentamento de Paredes de Cristal. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, 2022.
- BRASIL. **Emenda Constitucional Nº 103**, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/>>.
- BRASIL. **Nova Previdência**: <https://www.brasil.gov.br/novaprevidencia/>, acesso 04 de janeiro de 2020.
- BRUSCHINI, C. Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos setenta e oitenta: algumas comparações regionais. **Textos FCC**, v. 1, p. 110-110, 1989.
- CORRAL, J. A. Como conquistar o seu emprego. São Paulo: Universo dos Livros, 2010.
- COSTANZI, R. N. et al. Reforma da previdência social. **Desafios da Nação: artigos de apoio, organizado por João Alberto De Negri, Bruno César Araújo e Ricardo Bacelette**, p. 129-192, 2018.

CHANLAT, J. F.. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de administração de Empresas**, 35(6), 67-75. (1995).

DUTRA, J. S. **Administração de Carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

Dutra, J. S. **Administração de carreira: uma proposta a repensar a gestão de pessoas**. Atlas (2007).

DUTRA, J.S. **A gestão de Carreira**. In: FLEURY, M. T. L. (org.). As pessoas na Organização. São Paulo: Gente, 2002.

FERNANDEZ, B. P. M. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. **Brazilian Journal of Political Economy**, 38(3), pp. 559-583, 2018.

FLECK, C. F.; BIDARTE, Marcos Vinicius Dalagostini; MELLO, Elena Maria Billig. Para o lar: as mulheres que deixaram o mercado de trabalho para se dedicarem à casa e à família. **Revista Gênero**, v. 19, n. 1, p. 06-24, 2018.

GILL, R. **Análise de discurso**. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. 4.ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

GONÇALVES, R. de C.. **A trajetória laboral de homens e mulheres no processo de desligamento das relações de trabalho pela aposentadoria**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico Programa de pós-graduação em Serviço Social, 2006.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. SAGE publications, 2002.

IBGE. **Tábua completa de mortalidade para o Brasil - 2017. Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil**. Rio de Janeiro, 2018.

IBGE. **PNAD Continua- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Pesquisa 2022. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=resultados>> access on 22 janeiro 2023.

IBGE. **Estatísticas de Gênero- Indicadores sociais das mulheres no Brasil** . Estudos e Pesquisa – Informação Demográfica e Socioeconômica, n.38, 2ª edição, 2021. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-degenero-indicadores-sociais-dasmulheres-no-brasil.html>> acesso em 10 de julho de 2023

LACOMBE, F. J. **Dicionário de Administração** - São Paulo: Saraiva, 2004.

LEAL, M.S. F.; MELO, F. J. C.; SOBRAL, E. F. M.; CARNEIRO, J. S. Planejamento e âncora de carreira: um estudo com discentes do curso de Administração da Universidade de Pernambuco-campus Salgueiro. **Research, society and development**, v. 10, n. 2, p. e17410212350-e17410212350, 2021.

LONDON, M., STUMPF, S. **Managing careers**. Massachusetts: Addison-Wesley, 1992

MADUREIRA, DANIELE. Congelamento de óvulos ganha espaço como benefício trabalhista. Folha de São Paulo, 2023 .

MARTINS, J. M. B.; MARTINS, L. de S. 1.000 perguntas de seguros, previdência privada e capitalização. Rio de Janeiro: **Forense Universitária**, 2006, p. 212-223.

MATOS, M. “Movimento e teoria feminista: é possível reconstruir a teoria feminista a partir do sul global?”. *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 67-92, jun. 2010.

MCILVEEN, P. Career development, management, and planning from the vocational psychology perspective. Em A. Collin & W. Patton (Orgs.), *Vocational psychological and organizational perspectives on career: toward a multidisciplinary dialogue*. Career Development Series (3), (pp. 63-90). Rotterdam: Sense, 2009.

MINAYO, M. C. S. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciênc. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 621-626, 2012.

- MINAYO, M. C. de S. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciênc. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 621-626, 2012.
- OLIVEIRA, R. D. **Elogio da diferença: o feminino emergente**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1992.
- OLIVEIRA, D. de P. R. de. **Plano de carreira foco no indivíduo: Como elaborar e aplicar para ser um profissional de sucesso**. São Paulo: Atlas, 2013.
- OLIVEIRA, T. de L.; DIB, A. M. Quebrando o "teto de vidro": a ascensão das mulheres no mercado de trabalho à luz das políticas e convenções da OIT. **Revista Inclusiones**, v.8 , Número Especial, 2021 p. 15-35.
- OURIQUE, L. R.; TEIXEIRA, M. A. P.. Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários. **Psico-USF** [online]. 2012, v. 17, n. 2.
- PELATIERI, P.; GUERRA, M. de F. L.. Reforma da previdência social com justiça de gênero. **Friedrich-Ebert-Stiftung Brasil**, v. 18, 2018.
- RAMPTON, M. Four waves of feminism. **Pacific University Oregon**, v. 25, p. 1-10, 2015
- SANTOS, L. da S. **Profissão: Do Lar**. A (des)valorização do trabalho doméstico como desdobramento da (in)visibilidade do feminino. Dissertação. (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura, Brasília, DF, Brasil, 2008.
- SANTOS, E. O. **Previdência privada**. Editora Senac São Paulo, 2019.
- SERAFIM, M.C.; BENDASSOLLI, P. F. Carreiras anticoncepcionais. **GV Executivo. Especial Mulheres**, v. 5, n. 2, maio/junho, 2006.
- SILVA, M. A. da. Análise crítica da proposta de reforma da previdência social no Brasil entre os anos 2016 e 2018. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo , n. 135, p. 213-230, Aug. 2019.
- SILVA, M. da. **Previdência social à luz da emenda constitucional da 103/2019 e seus efeitos nas aposentadorias por tempo de contribuição**. 2021. 42f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Direito) – Universidade Santo Amaro, São Paulo, 2021.
- TEIXEIRA, M. O. **Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013**. 2017. 228 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) –Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. - 5. Ed.- São Paulo: Atlas, 2004
- VIEIRA, R. L. **Previdência privada: aplicação no modelo de previdência brasileiro**. 39 p. Monografia (Graduação) – Curso de Direito da Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2014.
- VIEIRA, T. A. **A inserção no mundo do trabalho brasileiro em tempos de crise: avanços e retrocessos à luz da teoria econômica feminista**. Dissertação (Mestrado)- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo- Estudos Pós-Graduados em Governança Global e Formulação de Políticas Internacionais, São Paulo 2021.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. - 5. Ed.- São Paulo: Atlas, 2004