



University of
Texas Libraries



e-revist@s

Sumários.org



Centro Unversitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 21, n. 10, art. 4, p. 63-89, out. 2024

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2024.21.10.4>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Zeitschriftendatenbank



MIAR



Diadorim

Os Impactos da Reforma da Previdência: Um Olhar Sobre a Carreira e o Trabalho Femininos

The Impacts of Pension Reform: A Look at Female Careers and Work

Rafaela Carvalho Nascimento Silva

Doutora em Administração pela Universidade do Grande Rio
rafaellanascimento@hotmail.com

Rejane Prevot Nascimento

Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio de Janeiro
Professora da Universidade do Grande Rio
rejaneprevotn@gmail.com

Endereço: Rafaela Carvalho Nascimento Silva
UNIGRANRIO, R Professor José de Souza Herdy, 1160 -
Jardim Vinte e Cinco de Agosto, Duque de Caxias - RJ,
25071-202, Brasil.

Endereço: Rejane Prevot Nascimento
UNIGRANRIO, R Professor José de Souza Herdy, 1160 -
Jardim Vinte e Cinco de Agosto, Duque de Caxias - RJ,
25071-202, Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 15/08/2024. Última versão recebida em 02/09/2024. Aprovado em 03/09/2024.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

Em novembro de 2019, foi promulgada no Brasil a reforma da previdência social, concluída para atender aos interesses do capital financeiro (SILVA, 2019). Considerando esse fato, este artigo tem como foco principal compreender o impacto desta reforma sobre a carreira das mulheres, por meio de entrevistas com trabalhadoras ativas no mercado de trabalho e com ensino superior. Optou-se pela realização de uma pesquisa predominantemente qualitativa, uma vez que o tema é eivado de subjetividades. As entrevistadas foram selecionadas por meio da rede de relacionamentos das pesquisadoras com o uso da técnica de bola de neve, atingindo o número total de 16 entrevistadas. A coleta de dados da pesquisa deu-se por meio de entrevistas semiestruturadas, da observação simples e de pesquisa documental. Os dados foram analisados através da técnica de análise de conteúdo. Foi possível constatar que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, inclusive com a inserção tardia das mulheres na formalidade, motivada por questões familiares e pela própria estrutura de contratação do mercado, assim como as interferências ocasionais nos contratos de trabalho ao longo da carreira profissional, tornam-se, neste novo contexto previdenciário, obstáculos mais acentuados que podem impactar significativamente os benefícios previdenciários das mulheres na velhice.

Palavras-chave: Trabalho Feminino. Carreira. Reforma da Previdência.

ABSTRACT

In November 2019, social security reform was enacted in Brazil, completed to meet the interests of financial capital (SILVA, 2019). Considering this fact, this article's focus is to understand the impact of this reform on women's careers, through interviews with workers active in the job market and with higher education. We chose to carry out predominantly qualitative research since the topic is full of subjectivities. The interviewees were selected through the researchers' network of relationships using the snowball technique, reaching a total number of 16 interviewees. Research data was collected through semi-structured interviews, simple observation and documentary research. The data was analyzed using the content analysis technique. It was possible to verify that gender inequalities in the labour market, including the late insertion of women into formal employment, motivated by family issues and the market's hiring structure, as well as occasional interference in employment contracts throughout the professional career, become, in this new social security context, more pronounced obstacles that can significantly impact women's social security benefits in old age.

Keywords: Women's Work. Career. Pension Reform.

1 INTRODUÇÃO

A rápida e intensa mudança demográfica no Brasil causou a necessidade de reformar o sistema previdenciário. Conforme apontam os especialistas no tema, os crescentes déficits e os riscos associados ao desequilíbrio das contas nacionais têm sido motivo de preocupação constante por parte dos governos brasileiros em relação à Previdência Social. A urgência desta reforma no Brasil não se limitava à correção de distorções, mas também à necessidade de garantir a sustentabilidade fiscal em um cenário de envelhecimento populacional acelerado e acentuado (COSTANZI, *et al.* 2018). Diante disso, o governo defendia que a reforma da previdência de 2019 era indispensável não apenas para restaurar a saúde financeira do país, mas também para abrir espaço para investimentos públicos, os quais teriam o potencial para aumentar o crescimento econômico e a produtividade.

Em paralelo, observou-se a ascensão da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro a partir dos 1970, resultado de uma combinação de fatores econômicos, demográficos e culturais. No entanto, é importante salientar que ainda há uma diferença salarial entre homens e mulheres que exercem as mesmas funções. Isso se deve ao fato de muitas mulheres não apenas cumprirem uma jornada de trabalho, mas também têm a responsabilidade de realizar as tarefas domésticas, o que resulta numa carga de trabalho dupla ou até tripla. Essa realidade, muitas vezes, afeta a trajetória profissional das mulheres, as quais são frequentemente confinadas em posições hierárquicas mais baixas, em decorrência desta dupla ocupação, aumentando a vulnerabilidade e a precariedade do trabalho provocadas pelas chamadas reformas trabalhista e previdenciária.

Diante de todos esses aspectos, o presente artigo tem como objetivo explorar a seguinte questão de pesquisa: Como a reforma da previdência afeta o planejamento de carreira de mulheres entre 30 e 60 anos que atuam no mercado de trabalho? Para alcançar os objetivos deste estudo, foi realizada uma pesquisa predominantemente qualitativa com o intuito de analisar de que forma a reforma da previdência afeta o planejamento de carreira de mulheres entre 30 e 60 anos que atuam no mercado de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Mulher no Mercado de Trabalho

A partir dos anos 80, uma demanda crescente por trabalhos remunerados, especialmente entre as classes populares no Brasil, coincidiu com a redemocratização do país,

resultando em uma reforma abrangente do Estado e outras instituições democráticas (BRUSCHINI, 1989; MATOS, 2010). Contudo, esse período também testemunhou um retrocesso influenciado pelo pensamento "pós-feminista", que, curiosamente, surgiu dos progressos do movimento feminista ao sugerir que a igualdade de gênero havia sido alcançada, tornando o feminismo ultrapassado (RAMPTON, 2019). Entre 1970 e 1990, houve um grande aumento na participação econômica das mulheres, com a maioria das trabalhadoras técnicas na faixa etária de 20 a 24 anos. Durante esse período, houve uma alteração significativa na composição da força de trabalho feminina, resultando em um aumento significativo na ocupação entre mulheres de 30 a 39 anos (LOMBARDI; BRUSCHINI, 2016).

Contudo, Vieira (2021) destaca a persistência da "subalternidade" feminina no mercado de trabalho brasileiro, especialmente em ocupações com salários baixos, mesmo após o desenvolvimento industrial do país. Embora a participação feminina tenha aumentado de 18% nos anos 1970 para 50% nos anos 2000, a divisão sexual do trabalho ainda é uma realidade relevante no Brasil, o que limita a inserção das mulheres nas classes de renda mais baixa (CARVALHAES; SOUZA, 2017). Embora a compreensão da posição das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da "divisão sexual do trabalho" seja relevante, a análise da desigualdade de gênero na conjuntura econômica do país ainda necessita de maior aprofundamento.

Ao participarem no mercado de trabalho, as mulheres enfrentam diversas formas de discriminação, incluindo obstáculos para cargos de liderança e discrepância salarial em relação aos homens. Apesar das dificuldades, as mulheres continuam se envolvendo na atividade produtiva. A proporção de mulheres ocupando cargos formais aumentou, especialmente em cargos que exigem qualificação de nível médio e oferecem trabalho relativamente mais alto e benefícios, conforme o estabelecido pela Constituição de 1988 (MTB, 1988). Contudo, muitas ainda exercem atividades informais de baixos salários, sem cobertura previdenciária, em residências ou nas ruas, com jornadas reduzidas (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2016). Sobre a divisão de classes mencionada, Acker (2006) enfatiza a disparidade na disponibilidade de recursos e meios de produção, o que resulta em uma grande distância social entre grupos socioeconômicos. Apesar de serem extremamente reconhecidas, as discrepâncias de gênero e raça ainda são importantes para a diferenciação social (SILVA; SILVA, 2018).

Além disso, a correlação entre gênero e nível de escolaridade demonstra que a educação não tem sido um fator determinante na diminuição da desigualdade. Segundo o IBGE (2023), as mulheres brasileiras têm, em média, um nível de escolaridade superior ao

dos homens. Apesar de o número de mulheres mais jovens com nível superior ter aumentado, a desigualdade permanece em outras faixas etárias, refletindo uma mudança gradual ao longo das décadas. O Informativo Estatísticas de Gênero do IBGE (2021) mostra uma menor inserção feminina no mercado de trabalho em comparação com os homens, além de uma maior carga de tarefas domésticas, especialmente no cuidado com os filhos, entre as mulheres.

As mulheres enfrentam desafios relevantes no desenvolvimento profissional, enfrentando uma desigualdade persistente em relação aos homens. A necessidade de conciliar as responsabilidades profissionais com a maternidade e as demandas familiares têm sido uma das principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2019). Esses desafios não se limitam às suas atividades sociais e familiares, mas também têm um impacto na sua trajetória profissional.

Nas últimas décadas, a mulher tem deixado de ser associada às tarefas domésticas, assumindo uma posição independente e ativa no cenário econômico. Fernandes e Lourenço (2023) argumentam que, no que diz respeito ao trabalho feminino, as mulheres estão cada vez mais presentes nas organizações. No entanto, a atuação feminina ainda sofre preconceitos e discriminações relacionados ao gênero – o que é ainda mais intenso, dependendo da área de trabalho ou da posição ocupada (como em cargos de liderança).

2.2 Carreira

A carreira é entendida como uma trajetória profissional que visa à estabilidade no emprego em uma organização (DUTRA 2007), envolvendo tanto a ocupação quanto a profissão como parte de um plano estratégico. Segundo Hall (2022), o termo “carreira” pode abranger a mobilidade e a estabilidade ocupacional. Dutra (2007) aponta que a definição de carreira é complexa, muitas vezes negligenciando os fatores externos que influenciam o ambiente de trabalho do indivíduo. London e Stumph (1982) sugerem que uma carreira é composta por fases e transições que devem ser consideradas tanto pelo indivíduo quanto pela organização. Assim, o presente estudo apresenta uma perspectiva que considera a carreira como um sistema que abrange toda a trajetória profissional de um indivíduo, considerando os fatores competitivos, pessoais, sociais e organizacionais.

Rosa *et al.* (2017) sustentam que o progresso profissional está diretamente relacionado às escolhas e comportamentos adotados no ambiente de trabalho, afetando tanto a vida pessoal quanto a social e exigindo adaptações tanto individuais quanto familiares. Diversos modelos de carreira surgem, afetando o comportamento dos profissionais no ambiente de

trabalho (FROHLICH *et al.* 2022; LEAL *et al.*, 2021). Em geral, apenas 38% das mulheres escolhem caminhos não lineares, o que facilita superar obstáculos como preconceito de gênero e discrepâncias culturais (CARVALHO, 2018; GUSTMANN *et al.*, 2022).

Dutra (2007) ressalta que as oportunidades de emprego e carreira muitas vezes são encaradas de forma externa, priorizando as demandas do mercado e das empresas em detrimento dos objetivos pessoais, o que pode resultar em insatisfação profissional, armadilhas de carreira e uma visão limitada das possibilidades. A escolha da carreira é vista como uma questão crucial, afetada por diversos discursos, interações sociais e vivências pessoais que moldam a identidade e as preferências profissionais (VAINIONPÄÄ *et al.*, 2019).

A concorrência no mercado, a globalização e o progresso tecnológico aumentaram a discussão sobre a carreira nas décadas seguintes (LEAL *et al.*, 2021), resultando na criação de novos modelos de carreira que desafiam o paradigma organizacional. Nesses novos modelos, o indivíduo é o principal agente na gestão de sua carreira, conforme demonstrado em teorias como uma carreira proteana, carreira sem fronteiras e a carreira organizacional, na qual o cargo permanece em uma organização até o emprego (SILVA *et al.*, 2016).

Quadro 1 -Quadro comparativo dos modelos de Carreira

Tipo de Carreira	Conceito	Atitude
Carreira proteana	Carreira gerenciada e modelada pelo indivíduo. Podendo ser redirecionada de tempos em tempos para atender às necessidades da pessoa, que precisa ter personalidade proativa.	(1) O indivíduo assume o controle de sua carreira em vez de delegá-lo à organização, criando suas próprias oportunidades. (2) A pessoa prioriza os próprios valores ao estabelecer prioridades e objetivos. O sucesso é definido a partir de critérios próprios.
Carreira sem fronteiras	A pessoa é responsável por sua carreira, o que ocorre com o cultivo de <i>networks</i> e com a busca constante de acesso ao conhecimento e a recursos externos.	(1) Há preferência por interagir com pessoas e organizações além das fronteiras da empresa. (2) Há o desejo de trabalhar para várias empresas ao longo da carreira. (3) O comprometimento ocorre em troca de oportunidades de desenvolvimento. (4) A pessoa busca o aprendizado dentro e fora da empresa com atitude proativa.
	As carreiras são ligadas a grandes organizações; presumem ambiente	(1) A pessoa planeja se manter na empresa toda a vida. As mudanças

Carreira organizacional	estável; há interdependência entre empresa e pessoa; a aprendizagem se dá dentro da organização; transferências de conhecimento são realizadas somente dentro da companhia	causam apreensão e desconforto. (2) O desenvolvimento profissional é determinado pelos interesses da empresa. (3) A carreira muda apenas para atender à empresa. (4) Desejo de ascensão é hierárquico, pois leva à conquista de símbolos de poder e status.
--------------------------------	--	---

Fonte: desenvolvido pela autora, baseado em Leal *et al.*, (2021); Silva *et al.*, (2016).

Os modelos de carreira apresentados no quadro acima são caracterizados pela maior mobilidade, foco no aprendizado e nas metas pessoais, com uma avaliação de sucesso baseada em valores individuais. Em uma carreira sem fronteiras, a independência do trabalhador nas relações com os arranjos organizacionais é evidente, com uma busca ativa por novas oportunidades e uma disposição para mudanças tanto físicas quanto psicológicas (LEAL *et al.*, 2021).

O planejamento de carreira é um elemento fundamental para o projeto de vida de um indivíduo, influenciando suas escolhas ao longo da carreira para conciliar as aspirações pessoais com as demandas do mercado de trabalho (DUTRA, 2007). Oliveira (2013) define como um conjunto de projetos que refletem o progresso individual, levando em conta as necessidades das organizações e comunidades. Não se limita a momentos isolados, ganhando destaque nas transições profissionais, sendo um processo constante que está intimamente ligado ao desenvolvimento de carreira (MCLLVEEN, 2009; OURIQUE, TEIXEIRA, 2012).

As disparidades de gênero nas carreiras no mercado brasileiro tornam-se evidentes, especialmente em termos de progressão na carreira e salários. Apesar do aumento da presença feminina em diversos setores, persistem estereótipos que se destacam para a estagnação profissional de algumas mulheres (IOANNIS, MARIA, 2019; GUSTMANN, *et al.*, (2022). Enquanto os homens são encorajados a ocupar cargos de liderança e papéis estratégicos, devido a atributos como assertividade e racionalidade, as mulheres são direcionadas a papéis subalternos, associados a características como emotividade e submissão (VALADARES *et al.*, 2022).

O planejamento de carreira, em sua essência, envolve estabelecer metas e estratégias para o desenvolvimento profissional futuro (ZIKIC; KLEHE, 2006). Contudo, não se trata de um evento isolado, mas sim de um processo contínuo que se destaca especialmente durante as transições de carreira ao longo da vida (OURIQUE; TEIXEIRA, 2012). Esse processo contínuo está intrinsecamente ligado à noção de desenvolvimento profissional ao longo da vida (carreira sustentável) (MCLLVEEN, 2009).

A ideia de carreira sustentável é apresentada por Van der Heijden e De Vos (2015) no *Handbook of Research on Sustainable Careers*, que a definem como “a sequência de diferentes experiências de carreira de um indivíduo, refletidas por meio de uma variedade de padrões de continuidade ao longo do tempo, atravessando diversos espaços sociais, caracterizadas pela agência individual, além fornecer sentido ao indivíduo” (VAN DER HEIJDEN; DE VOS, 2015, p. 7). A sustentabilidade está na capacidade do indivíduo de se adaptar e se desenvolver conforme as influências contextuais, permitindo que sua carreira seja sustentada por muito tempo (MÜLLER *et al.*, 2020).

Segundo De Vos *et al.* (2020), Lawrence, Hall e Arthur (2015), o conceito de carreira sustentável é composto por dois elementos fundamentais: a empregabilidade, que se refere à capacidade dos trabalhadores em todas as sociedades para obter um emprego ou ingressar no mercado laboral, em termos de curto e longo prazo (FUGATE *et al.*, 2004); e o conceito de trabalhabilidade [*workability*], que se refere às expectativas de longo prazo de um ambiente de trabalho, que assegure a melhoria significativa da qualidade de vida (DE LANGE *et al.*, 2015). “Produtividade” é uma referência direta à necessidade de empregabilidade, enquanto “saúde” e “felicidade” são sinônimos de trabalhabilidade.

No seu conjunto, esses elementos são fundamentais para a ideia de sustentabilidade na carreira, apresentada como um avanço teórico (VAN DER HEIJDEN *et al.*, 2020), uma vez que se considera a influência de fatores que vão além da iniciativa individual. Algumas questões, no entanto, podem ser direcionadas para a teoria apresentada por Van der Heijden e De Vos (2015) e suas desconstruções conceituais (DE VOS *et al.*, 2020). A teoria das carreiras sustentáveis sustenta-se em um contexto limitado, contexto que inclui demarcadores sociais como gênero, classe e raça (MÜLLER *et al.*, 2020).

2.3 O fenômeno do “teto de vidro” na carreira das Mulheres

O termo "teto de vidro" se refere às barreiras artificiais que as mulheres enfrentam em suas carreiras, impedindo que elas atinjam os níveis mais altos da carreira profissional. Apesar de serem incipientes, essas barreiras têm um impacto significativo ao longo da trajetória profissional (OLIVEIRA, 2021; OLIVEIRA; DIB, 2021). Há duas vertentes na literatura que tratam das diferenças que estão relacionadas ao teto de vidro: uma delas enfatiza a discriminação, enquanto a outra destaca as diferenças comportamentais entre homens e mulheres (COELHO, 2006). A discriminação pode ser baseada em preferências de gênero ou em estereótipos sobre a produtividade feminina (OLIVEIRA *et al.*, 2021; BELTRAMINI *et*

al., 2022). A segunda vertente destaca as diferenças comportamentais, argumentando que as mulheres tendem a se concentrar em atividades extramercados, como tarefas domésticas, o que pode resultar em relações menos prejudiciais com as empresas (BELTRAMINI *et al.*, 2022). Os conflitos entre carreira e maternidade podem contribuir significativamente para o teto de vidro. A dificuldade de avaliar as capacidades antes de entrar no mercado de trabalho também pode aumentar essa barreira (BELTRAMINI *et al.*, 2022).

As estatísticas sobre as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho demonstram as consequências das características do teto de vidro. Como apontado por Beltramini *et al.*, (2022) e Serafim e Bendassoli (2006), o preconceito que ainda existe em algumas organizações, em relação à contratação e promoção de mulheres para cargos de liderança, pode ser coletado nas estatísticas que mostram o envolvimento das mulheres em atividades não remuneradas, como fazeres e cuidados domésticos, em comparação com os homens: as mulheres dedicam, em média, quase o dobro de horas semanais (21,4 horas).

Muitas vezes, essa carga extra de tarefas domésticas é usada como argumento para limitar a ascensão das mulheres nas empresas, tendo em vista a suposição de que elas se dividem entre a família e a carreira profissional. Além disso, devido à responsabilidade predominante sobre as tarefas domésticas, as mulheres tendem a ocupar mais cargos de meio período que os homens: 29% das mulheres com 15 anos ou mais trabalham em regime de meio período, em comparação com 15% dos homens (IBGE, 2024). Alguns estudos indicam que as diferenças sociais, em geral, têm origem no ambiente doméstico, refletindo aspectos culturais. Essas diferenças, posteriormente, se manifestam no local de trabalho, onde as mulheres ocupam cargos com menores remunerações e prestígio, como apontado por De Lima *et al.*, (2021). Esses dados demonstram que, devido à carga doméstica, as mulheres estão mais sujeitas aos empregos parciais, geralmente menos remunerados, menos resultados e de baixa qualificação, o que também afeta sua contagem de tempo e contribuição para a aposentadoria.

A inserção da mulher no mercado de trabalho é frequentemente marcada por desafios, incluindo segregação e discriminação (GALEAZZI *et al.*, 2011). A literatura aborda duas vertentes principais sobre as desigualdades, como o "teto de vidro". Uma delas destaca a discriminação, enquanto outras destacam diferenças comportamentais entre homens e mulheres (COELHO, 2006). A discriminação pode ocorrer por preferência ou por estigma social, indicando uma suposta menor produtividade das mulheres (BELTRAMINI *et al.*, 2022; CONSTANTE *et al.*, 2022).

Essa dinâmica pode ser atribuída, em parte, ao fato de que as mulheres executivas muitas vezes assumem responsabilidades domésticas, o que não é tão comum entre os

homens. Para equilibrar as demandas profissionais, muitas vezes a esposa precisa cuidar tanto do bem-estar da família quanto do parceiro (TANURE *et al.*, 2007, BRETT; STROH, 2003). Mulheres que são mães e trabalham enfrentam desafios adicionais, como a necessidade de contratar ajuda externa para cuidar dos filhos, apesar do discurso social que incentivou o compartilhamento de responsabilidades entre casais (MILTERSTEINER *et al.*, 2020).

Estudos indicam que as mulheres ainda são as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, dedicando consideravelmente mais tempo a essas atividades do que os homens (IBGE, 2022). Isso pode resultar em uma jornada de trabalho mais curta para as mulheres e menos experiência profissional ao longo do tempo. Nesse contexto, mulheres executivas que também são mães muitas vezes enfrentam sentimento de culpa e podem optar por desacelerar sua ascensão na carreira para equilibrar a vida familiar (MILTERSTEINER *et al.*, 2020; CONSTANTE *et al.*, 2022).

2.4 Reforma da Previdência e a Aposentadoria Feminina

A reforma da Previdência Social é um tema crucial e bastante discutido na sociedade brasileira, envolvendo discussões intensas tanto do ponto de vista econômico-fiscal quanto político-social. Isso se deve à relevância da despesa previdenciária para o orçamento público e ao impacto direto das mudanças nas regras de seguridade em diversos segmentos da sociedade, como contribuintes, seguradoras e beneficiários (DOS SANTOS, ALVES, 2016).

O sistema previdenciário do Brasil enfrenta desafios de longo prazo devido ao seu déficit persistente, o que pode representar uma ameaça ao equilíbrio das finanças nacionais. Diante dessa realidade, o governo se esforçou para modificar as regras previdenciárias para diminuir os custos da seguridade social, o que inclui a diminuição de benefícios para futuros aposentados. A previdência social é vista como uma espécie de poupança compulsória imposta ao trabalhador, com o objetivo de prover recursos financeiros para sua subsistência quando ele não estiver mais apto para o trabalho (DE ATAIDE; DOS SANTOS 2017).

A mais recente proposta de reforma previdenciária do Brasil é a PEC 287, apresentada pelo Governo Temer ao Congresso Nacional no final de 2016. A proposta original previa medidas duras, como a extensão da prorrogação por tempo de contribuição, a fixação de idade mínima de 65 anos para a aposentadoria, exceto para militares e bombeiros, o aumento do período mínimo de contribuição e as alterações no cálculo do valor dos benefícios (PELATIERI; GUERRA, 2018). A justificativa apresentada pelo Governo Federal para esta reforma é a insustentabilidade financeira da Previdência Social, devido aos déficits

orçamentários sucessivos, atribuídos às alterações demográficas e ao envelhecimento populacional (SILVA, 2018). No entanto, nos últimos anos, fatores como a informalidade, o desemprego e os baixos esforços trabalham para a queda da arrecadação previdenciária, enquanto se mantêm as despesas com benefícios, agravando o déficit (PELATIERI; GUERRA, 2018). A principal medida proposta na PEC 287 é o realinhamento da política previdenciária para a igualdade de idade de aposentadoria entre homens e mulheres, em resposta às mudanças demográficas e ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho (PELATIERI; GUERRA, 2018).

A Emenda Constitucional 103, que alterou significativamente o sistema de previdência social no Brasil, foi promulgada no dia 13 de novembro de 2019. A reforma da previdência, aprovada no final de 2019, alterou os requisitos para a concessão do direito à aposentadoria. A reforma tem como principal efeito o aumento da idade mínima e o tempo de contribuição necessária para a aposentadoria. As principais alterações que afetam a vida laboral são: a) Para ter direito a se aposentar, os trabalhadores deverão atingir uma idade mínima, ou seja, não bastará completar somente o requisito tempo de contribuição; b) 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; c) 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 (BRASIL, 2020).

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).

A expectativa de vida do brasileiro aumentou significativamente nos últimos anos, devido às melhorias no saneamento básico, na saúde e na expansão do sistema educacional.

Diante das incertezas, muitos brasileiros consideram o seguro privado como um complemento ao seguro social público (DE OLIVEIRA; MACHADO, 2020). A previdência privada no Brasil iniciou-se com a Lei 6.435, de 1977, é atualmente regulamentada pela Lei Complementar 109, de 2001. O seguro privado visa fornecer uma renda extra para o seu beneficiário, sendo considerada uma aplicação financeira (SANTOS, 2019). Dada a mudança nas condições de vida e a consequente extensão da jornada laboral, planejada a carreira e a trajetória profissional com vistas à futura aposentadoria tem se tornado uma tendência, exigindo reflexões aprofundadas sobre a realidade brasileira diante do aumento da longevidade e suas implicações legais e individuais.

Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a expectativa de vida do brasileiro aumentou de 30,5 anos em 1940 para 75,5 anos em 2023 (IBGE, 2023). Esse aumento, entre outros fatores, é fruto das melhorias no sistema de saneamento básico, das condições de saúde e da ampliação do sistema educacional (IBGE, 2023). Dada a incerteza trazida, o brasileiro vê a previdência privada e outras formas de investimento como um complemento do seguro social público. Os contribuintes têm dúvidas quanto ao futuro e, consequentemente, sobre as condições nas quais poderão ser beneficiários. (DE OLIVEIRA; MACHADO, 2020). O objetivo principal da previdência privada é garantir que o beneficiário receba uma renda mensal ao deixar o emprego. É uma forma de aplicação financeira.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para alcançar os objetivos deste estudo, foi realizada uma pesquisa predominantemente qualitativa. Como afirma Saldaña (2011), pesquisa qualitativa pode ser comparada a um guarda-chuva em função da variedade de abordagens e de métodos com que se estuda a vida social.

A coleta de dados para a realização da pesquisa foi por meio de entrevistas semiestruturadas, observação simples e pesquisa documental. A entrevista é um dos métodos mais utilizados quando se trata de coleta de informações no campo. Este método, quando utilizado, executado e interpretado adequadamente pelo pesquisador, tem grandes chances de produzir uma pesquisa com conclusões confiáveis e pode ser visto como uma troca de significados, um meio de se produzir conhecimento mediante uma conversa, um diálogo ou ainda uma interação verbal. Nesse contexto, a entrevista apresenta vantagens significativas em comparação com o questionário, uma vez que permite ao entrevistador esclarecer o significado das perguntas e adaptar-se mais facilmente às pessoas e às relações envolvidas.

Além disso, viabiliza a captura das expressões verbais e não verbais do entrevistado, conforme indicado por Gil (2008).

Reconhecendo a importância das entrevistas para o processo de coleta de dados deste estudo, é fundamental ressaltar que elas foram realizadas pessoalmente pela pesquisadora. Para isso, optou-se por utilizar a entrevista semiestruturada, pois os questionamentos dariam frutos a novas hipóteses surgidas a partir das respostas dos informantes (TRIVIÑOS, 1987). Assim, foram realizadas entrevistas com mulheres, entre 30 e 60 anos (**Quadro 1**), com o intuito de entender de que maneira a reforma da previdência poderá influenciar o planejamento de carreira dessas mulheres já inseridas no mercado de trabalho.

Quadro 1 – Entrevistadas

Identificação	Profissão	Idade	Regime de Trabalho
Marília	Técnica administrativa e docente	30 anos	Funcionária Pública e Bolsista
Lorena	Técnica de laboratório e Docente	31 anos	Regime CLT e Bolsista
Lainara	Esteticista	32 anos	Autônoma
Nathalia	Docente	34 anos	Funcionária Pública Temporária
Tatiana	Docente e técnica administrativa	38 anos	Funcionária Pública e Bolsista
Aline	Auxiliar de notas fiscais	42 anos	Regime CLT
Helena	Docente	43 anos	Funcionária Pública
Maria	Docente	43 anos	Funcionária Pública
Luciana	Neuropedagoga	44 anos	Autônoma
Cristiane	Docente	44 anos	Funcionária Pública
Tércia	Docente	47 anos	Autônoma e Bolsista
Chirley	Gerente administrativo	50 anos	Regime CLT
Lívia	Docente	53 anos	Funcionária Pública
Marta	Docente	55 anos	Regime CLT e Bolsista
Carmem	Enfermeira	56 anos	Funcionária Pública e Aposentada
Katia	Docente	56 anos	Funcionária Pública

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 no modelo de análise de conteúdo. Foram analisadas as entrevistas, bem como os documentos institucionais, artigos,

leis, entre outros. Os documentos coletados referem-se a relatórios, cartas e outros documentos da organização. Os dados também serão coletados por meio de entrevistas gravadas.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 A Mulher e a Construção de uma Carreira

A carreira é entendida como uma trajetória profissional que visa à estabilidade no emprego em uma organização (GUERRA, 2007). Segundo o referencial teórico deste trabalho, carreira pode ser caracterizada como trajetória profissional que envolve uma série de atividades relacionadas a uma mesma área ocupacional ou categoria profissional, organizada em níveis crescentes de importância e valor financeiro (LACOMBE 2004). Ao analisarmos as respostas das entrevistadas, podemos notar algumas diferenças e semelhanças nos relatos. Cada relato enfatiza a relevância de elementos como inspiração, superação de obstáculos e experiências pessoais na definição de rumos profissionais. (OURIQUE *et al.*, 2012). O relato sugere determinação e superação diante das dificuldades, destacando o longo caminho que envolve suas atividades. As falas revelaram uma variedade de motivações, desafios e experiências que motivaram essas pessoas a escolherem e perseguirem suas respectivas áreas profissionais (LEAL *et al.*, 2021).

Eu sempre achei muito interessante à docência. Foi uma coisa que desde criança eu brincava de ser professora. Mesmo assim, ao começar a faculdade, não foi exatamente apenas à docência que me interessava. Eu achava muito interessante as atividades de consultoria. [...] Até ter uma aula na graduação com uma professora que dominava muito as questões teóricas. Ela dava uma aula maravilhosa. E eu me encantei com aquela forma de passar o conhecimento. E aí resolvi que era isso que eu queria fazer. (Maria).

É um sonho de infância. Desde criança, eu via repórter, aqueles biólogos no meio do mato, eu achava lindo. Então, desde pequena, menina mesmo, eu queria ser bióloga (Lorena)

[...] eu fui fazer contabilidade, influenciada por uma amiga, acabei me apaixonando pela contabilidade e isso me levou a trilhar um caminho na área financeira[...] depois eu fui pra uma outra faculdade aqui na região da Baixada. Enfim, mas foi bem difícil. [...] A minha pós, ela veio muito linkada com o que eu já vivenciava. Eu atuava na área administrativa e financeira, mas eu não tinha um cargo de liderança, [...] a empresa, vendo o meu desenvolvimento, o meu nível de

engajamento ali naquelas tratativas administrativas e financeiras, a empresa elaborou um plano de carreira e estava criando um cargo para mim de Supervisora Administrativa (Chirley)

A escolha da carreira é vista como uma questão crucial, afetada por diversos discursos, interações sociais e vivências pessoais que moldam a identidade e as preferências profissionais (VAINIONPÄÄ *et al.*, 2019). As narrativas apresentadas demonstram uma variedade de fatores que influenciam as escolhas, dentre eles a influência de familiares, experiências práticas, a identificação pessoal com a área e a superação de desafios financeiros. Cada história enfoca a relevância de elementos individuais e contextos para a construção de trajetórias profissionais, de acordo com as considerações (VAINIONPÄÄ *et al.*, 2019).

Eu acho que a influência dos professores mesmo. (...) Me apaixonei também pelo campo. E acho que a consciência mesmo da profissão, do que é a licenciatura, e você trabalhar para a educação. (Katia)

[...] eu acredito que os professores que eu tive na educação básica, né? No ensino fundamental mesmo, professores bons que eu tive. E a minha identificação mesmo com a área. (Luciana)

Acredito que não. Porque eu fui a primeira da minha família a ter uma graduação. E, não sei, pelas brincadeiras, daqui a pouco, porque eu brincava muito com meus irmãos de dar aula, de ensinar. Acho que por isso. (Helena)

A percepção das entrevistadas está em linha com Rosa *et al.* (2017), pois, segundo os autores, o desenvolvimento de uma carreira está ligado a decisões que refletem tanto na vida profissional quanto familiar, indicando a necessidade de adaptações pessoais, sociais e familiares. Conforme a perspectiva apresentada por Vainionpää *et al.* (2019), a escolha e a decisão sobre a carreira são consideradas em diferentes níveis, levando-se em conta as interações com familiares e na escola, além da existência de histórias de vida que influenciam a identidade e a área de atuação.

De acordo com Zikic e Klehe (2006), McIlveen (2009), o planejamento de carreira, de forma ampla, implica estabelecer metas para o futuro profissional, o que demanda determinar objetivos, metas e estratégias para atingir esses propósitos. Sendo assim, um planejamento de carreira é um processo ininterrupto que se estende ao longo da vida e, conseqüentemente, está intimamente ligado à noção inicial de desenvolvimento profissional.

As entrevistas apresentam uma variedade de experiências profissionais, influências externas e processos de tomada de decisão, mas, sobretudo, uma jornada de descoberta e desenvolvimento profissional ao longo do tempo. A influência positiva de bons professores no ensino fundamental, bem como a necessidade de superar estereótipos e expectativas sociais são exemplos de uma gama complexa de influências e motivações. Além disso, os relatos demonstram uma variedade de caminhos seguidos pelas entrevistadas, o que demonstra que não há uma única trilha para o sucesso profissional. Enquanto alguns se motivam pelo amor à área de atuação, outros o fazem pela necessidade de superar dificuldades socioeconômicas. Esses relatos demonstram como experiências inesperadas podem influenciar as aspirações profissionais, segundo a ideia de Hall (2002). A carreira de uma pessoa é uma sequência de ações individuais que estão ligadas a experiências e atividades que estão relacionadas ao seu trabalho ao longo da vida.

4.2 Desafios visíveis e invisíveis

A participação das mulheres no trabalho remunerado para complementar o orçamento, nos anos 1980, tornou-se cada vez mais relevante entre as classes trabalhadoras brasileiras (BRUSCHINI, 1989). O desenvolvimento da internet nos anos seguintes acelerou a desconstrução de noções universais de feminilidade, gênero, morfologia, sexualidade e heteronormatividade (RAMPTON, 2015). Essa fase ocorreu no Brasil durante o processo de redemocratização e, conseqüentemente, teve como objetivo uma reforma do Estado e de outras instituições democráticas, bem como redescobrir o espaço público de diferentes perspectivas, como negros, lésbicas, indígenas, meninas rurais, entre outros (MATOS, 2010).

É preciso abordar uma das barreiras mais invisíveis ao progresso econômico e social das mulheres: o trabalho doméstico. As tarefas domésticas compreendem a execução de tarefas manuais, como a preparação e a lavagem de louças, a varredura, a limpeza da residência, a limpeza do terreno ou do terreno ao redor da residência, além de tarefas não manuais, como a manutenção de crianças, pacientes, idosos, pecuária, administração de supermercados e compras de mercado, administração da residência e do cotidiano familiar. As tarefas domésticas exigem conhecimentos e habilidades, o que requer sacrifício e dedicação. Além disso, não são necessariamente remuneradas. Na maioria dos casos, apenas as mulheres podem fazê-las; por isso, esse fato é aceito pela sociedade como natural (FLECK; BIDARTE, 2018).

A estrutura doméstica é uma consequência de uma posição que impõe uma diferenciação entre as mulheres, ou que as mantém em um espaço privado e isolado da

sociedade (SOUZA; SANTOS, 2014). Dessa forma, é comum que se acredite que a origem do espaço doméstico seja de mulheres, o que, por sua vez, resulta em um sentimento de culpa. Dessa forma, torna-se invisível o trabalho doméstico, o que implica a desvalorização dos indivíduos que trabalham em casa (FLECK; BIDARTE, 2018). As falas enfatizam a necessidade de uma mulher renunciar à sua carreira para cuidar dos filhos e dos idosos.

Foi, assim, um pouco trabalhoso, porque você trabalhar, estudar, conciliar as duas coisas é muito difícil, é muito complicado com filha, com família. E o horário de trabalho também tem uma carga horária. Eu, antes, eu tinha uma carga horária um pouco reduzida. Eu estava trabalhando como administrativa, uma carga horária de 6 horas por dia. Então, facilitava mais. E, atualmente, eu tô como administrativa também, lotada na Secretaria de Educação, só que a carga horária aumentou, foi para 8 horas. Agora, tá se tornando um pouquinho mais puxado, para dar continuidade nos estudos e conciliar o trabalho. (Tatiana)

Eu comento assim, porque, no geral, o que eu observo nas mulheres-mães é essa questão de uma sobrecarga de atividades. Afeta a produtividade acadêmica. Mas eu digo, eu não fui mãe, mas eu fui cuidadora. (Cristiane)

Essas falas refletem a realidade de muitos profissionais que buscam conciliar diversas responsabilidades e enfatizam a necessidade de criar condições que aumentem a conciliação entre o trabalho, os estudos e a vida pessoal. Os trechos apresentados referem-se às características que a literatura acadêmica denomina de teto de vidro, de acordo com Santos; Tanure; Neto (2014), (FERNANDEZ, 2018), Oliveira (2020) e Oliveira; Dib (2021), que representa as barreiras e obstáculos invisíveis que impedem a ascensão das mulheres no campo profissional. Dado que as mulheres se identificam com essa barreira, de forma implícita, para a ascensão, elas preferem adiar a maternidade ou a formação de uma família, o que é tão comum que as companhias ofereçam o congelamento de óvulos como uma vantagem para aqueles que retardam a gravidez, dando prioridade à carreira.

Os relatos apresentam os desafios de conciliar o trabalho remunerado, os estudos e a vida familiar. A persistência das desigualdades de gênero é um dado ruim, por isso a necessidade de criar condições que favoreçam a igualdade de gênero em ambientes profissionais e domésticos. A valorização do trabalho doméstico, a criação de políticas de conciliação entre o trabalho e a família e a desconstrução de normas de gênero são passos cruciais para promover a igualdade de oportunidades para mulheres em todas as esferas da vida.

4.3 Previdência Social da Mulher

Conforme o artigo 201 da Constituição de 1988, a Previdência Social é um seguro social, que estabelece um plano de benefícios para os contribuintes e seus dependentes, que garante uma proteção contra a perda salarial, temporária ou permanente, em virtude da exposição do segurado a situações de risco social (DE ATAIDE; DOS SANTOS 2017). Ao analisar os relatos, constatou-se a falta de familiaridade das entrevistadas com o tema em questão. É importante ressaltar que algumas entrevistadas demonstraram certo desconforto ao perceber, em sua própria fala, o pouco conhecimento sobre o tema.

[...] quando a pessoa cumpre todo aquele período dela de contribuição com o seu serviço para o público em geral, ela se aposenta. E aí, esse dinheiro, que foi arrecadado durante a vida dela toda, serve para poder pagar o salário dos inativos. Então, eu estou contribuindo agora, não é para o meu salário em si. Estou contribuindo para os aposentados que estão, no momento, inativos. (Tatiana)

Para a gente se aposentar, né, e ter aí nossos saláriozinhos, pelo menos o mínimo ali para a gente poder ter uma velhice tranquila, o que não.... provavelmente não vai acontecer (risos). (Marília)

Olha, no meu entendimento, eu contribuo para um bolo para que todos possam se aposentar com alguma condição digna. Após terem contribuído no momento em que estavam em atividade laboral. Só que eu acho que esta é uma conta que não vai fechar ao longo do tempo. Então, por exemplo, as minhas expectativas de aposentadoria já foram frustradas, porque a regra já foi alterada desde que eu entrei no mercado de trabalho. Então, hoje, vejo que é tão complexa a situação que não consigo fazer planos para a aposentadoria ainda. (Maria)

Essas considerações são coerentes com as de Silva (2019), uma vez que expressaram as preocupações individuais e coletivas em relação à aposentadoria, destacando a necessidade de compreender o sistema previdenciário, a complexidade das alterações nas regras e a relevância de um suporte adequado para a transferência. Segundo as alterações propostas na PEC 287, o tempo de contribuição dependerá da categoria de segurança e do tipo de atividade que exerce, bem como de outros fatores, como o tipo e o tempo de contribuição (PELATIERI, 2018).

As diferentes perspectivas apresentadas pelas entrevistadas sobre a Previdência Social refletem a complexidade e os desafios inerentes ao sistema previdenciário. Enquanto alguns enfatizam a solidariedade intergeracional e a busca pela segurança financeira, outros expressam cautela e incerteza em relação às alterações nas regras e as consequências para

uma futura aposentadoria. Essas considerações enfatizam a relevância de compreender as nuances do sistema previdenciário e buscar estratégias para superar os desafios em um contexto de mudanças constantes (SILVA, 2018).

4.4 Impactos da Reforma da Previdência na Aposentadoria

A questão da previdência é objeto de intensa discussão, tanto em termos econômico-financeiros, uma vez que seus custos têm um impacto significativo no orçamento público, quanto em termos político-sociais, uma vez que as consequências diretas das alterações nas normas previdenciárias afetam uma grande parcela da população, incluindo contribuintes/segurados e beneficiários (COSTANZI, 2018). As perspectivas das entrevistadas em relação ao impacto da reforma da previdência em seus planos de aposentadoria, suas experiências e opiniões refletem uma variedade de preocupações, incertezas e adaptações diante das mudanças nas regras previdenciárias (DE OLIVEIRA; MACHADO, 2020).

Olha, eu nem sei se eu vou conseguir me aposentar, né? Sendo bem sincera aqui. Porque é tanta mudança, né? É tanta mudança. Eu já vi pessoas que estavam perto de se aposentar e aí, com mudanças, demorou muito mais, o prazo se alongou. Então, hoje, eu não conto com isso. Eu contribuo, eu faço a minha contribuição, mas não visando isso. Hoje, eu não visio isso. Não visio aposentadoria. (Lainara)

Eu não vou me aposentar. [...] eu já entrei no mercado de trabalho com uma idade acima dos 30 [...] então já sei que eu não vou me aposentar com nem excesso, não sei. Mas, só se eu estiver bem velhinha mesmo. (Nathalia)

Pra mim foi péssimo, né? Porque, além do tempo que eu ainda vou continuar trabalhando, Eu não sei se eu vou ter o teto, não sei se eu vou ter próximo daquilo que, quer dizer, não é nem próximo, o teto já não é próximo daquilo que eu ganho hoje. Então, é bem preocupante porque eu só devo ter a possibilidade de pleitear essa aposentadoria daqui a nove anos, por aí, beirando 60 anos, quando, na realidade, eu já estaria aposentada no mínimo, no mínimo, uns sete (Chirley)

As entrevistadas expressaram sentimentos negativos em relação à situação de aposentadoria. A expressão "para mim, foi péssimo" revela uma perspectiva negativa em relação às condições atuais de previdência e à sua influência no futuro da pessoa. Ela está preocupada com a possibilidade de não atingir o limite de aposentadoria e perceber uma diferença significativa entre o valor atual e o que poderá ser recebido quando se aposentar. As entrevistadas abaixo refletem diferentes perspectivas e atitudes em relação à aposentadoria,

variando desde a incerteza e desconfiança até a confiança e acessibilidade da situação previdenciária individual. As mudanças nas regras previdenciárias e no ritmo de contribuição são fatores que influenciam significativamente essas percepções:

Eu acho que a reforma da previdência somada com a precarização do trabalho vai fazer com que menos pessoas consigam contribuir, gerando um estouro no sistema previdenciário daqui a alguns anos e um grupo de idosos em condições muito precárias que tenham que recorrer à assistência social. Acho que a reforma da previdência, tal como foi feita, somada com a precarização do trabalho, tem um impacto muito forte no sistema de assistência social. Isso pode ser bem caótico, penso eu, para os próximos anos. (Maria)

Então, assim, eu entendo que é necessário sim que seja revista essa questão, até mesmo para dar conta dos que estão entrando e que ainda passarão por todo esse processo até chegar às vias de fato à aposentadoria. Mas, em contrapartida, eu que já estou ali trabalhando esses anos todos, o que eu mais quero é me aposentar. Mas, então, um lado meu diz que isso não é bom porque eu vou levar mais tempo. Mas, por outro lado, eu compreendo que a reforma era necessária nesse sentido. Só que, quando a gente já está trabalhando, já está lá, a gente não consegue pensar dessa maneira. O que acho que falta é um maior esclarecimento para a população (Carmem)

Essas diversas perspectivas destacam a complexidade das emoções, preocupações e adaptações relacionadas à aposentadoria e às mudanças nas regras previdenciárias. As falas das entrevistadas demonstram a preocupação com as alterações nas regras previdenciárias, em especial em relação às consequências para os trabalhadores e idosos. Diante das incertezas, muitos brasileiros consideram o seguro privado como um complemento ao seguro social público (DE OLIVEIRA; MACHADO, 2020).

Então, hoje, eu já me preocupo de fazer alguns tipos de investimento, como desses mesmo de tesouro direto, ter sempre uma reserva, né, uma reserva de emergência, ter outros planos também que são mais a longo prazo. Então, hoje, eu me preocupo com isso. (Lainara)

O seguro privado visa fornecer uma renda extra para o empresário ou seu beneficiário, sendo considerada uma aplicação financeira (SANTOS, 2019). Dada a mudança nas condições de vida e a conseqüente extensão da jornada laboral, planejada a carreira e a trajetória profissional com vistas à futura aposentadoria tem se tornado uma tendência,

exigindo reflexões aprofundadas sobre a realidade brasileira diante do aumento da longevidade e suas implicações legais e individuais

Então, eu já tomei uma decisão. Minha estratégia já foi, inclusive, realizada. Eu optei por fazer uma outra universidade. Então, tenho uma outra formação pensando numa segunda carreira após aposentadoria. Já pensando o quê? A aposentadoria que eu vou ter no momento em que eu tiver a minha idade para aposentar não vai ser suficiente, provavelmente, para me dar uma condição de vida adequada. E aí eu já tenho, como alternativa, uma outra profissão para ter alguma atividade remunerada para conseguir complementar a aposentadoria que eu vou ter quando. (Maria)

A preocupação da entrevistada de manter a sua empregabilidade vai de encontro com os pensamentos propostos por De Vos *et al.* (2020), ela antecipa que a aposentadoria por si só pode não ser suficiente para garantir uma qualidade de vida adequada. A busca por uma formação adicional mostra uma abordagem proativa para garantir renda e estabilidade financeira após a aposentadoria. As falas representam uma preocupação com o planejamento financeiro futuro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na busca pelo alcance do objetivo proposto por este artigo, a saber, entender de que maneira a reforma da previdência influencia o planejamento de carreira de mulheres entre 30 e 60 anos, inseridas no mercado de trabalho, observou-se que as entrevistadas compreendem o termo “carreira” como uma sequência de estratégias a serem planejadas para alcançar seus objetivos profissionais.

Ao examinar os relatos sobre a previdência social e seus impactos na construção de carreiras, constatou-se, por meio dos depoimentos das entrevistadas, que havia uma escassez de informações sobre o conceito e o papel da previdência social. Além disso, foi relatado um nível de desconforto entre as entrevistadas, que consideraram, em suas próprias palavras, possuir falta de conhecimento sobre o regime previdenciário. Isso indica que há uma carência de debate e informação sobre o assunto, tanto no âmbito familiar quanto no profissional, apesar de ser um tema amplamente discutido pela mídia.

Essa falta de informação resulta em muitas pessoas alcançando a aposentadoria apenas muito após atingirem a idade mínima, com médias de benefícios reduzidos, devido à insuficiência de tempo de contribuição previdenciária. Além disso, percebe-se que as

entrevistadas não possuem um plano de carreira de longo prazo e não estão preocupadas com a aposentadoria no momento, mas sim com sua independência econômica. Destaca-se ainda que, apesar de não se dedicarem regularmente à contribuição para a previdência social, as entrevistadas estão preocupadas com o envelhecimento e buscam formas de se manter financeiramente sustentáveis nessa fase da vida, sendo que, em alguns casos, investimentos e planos de previdência privada surgem como soluções estratégicas identificadas pelos participantes.

A partir da análise desta pesquisa, acreditamos que um dos fatores que mais vai afetar a geração entre 50-60 anos é a mudança no cálculo do benefício previdenciário, pois 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 a velhice sem o amparo de um trabalho remunerado.

Também é possível constatar que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, inclusive com a inserção tardia das mulheres na formalidade, motivada por questões familiares e pela própria estrutura de contratação do mercado, assim como as interferências ocasionais nos contratos de trabalho ao longo da carreira profissional, muitas vezes para atender às demandas domésticas (como cuidados com filhos e idosos), tornam-se, neste novo contexto previdenciário, obstáculos mais acentuados que podem impactar significativamente os benefícios previdenciários das mulheres na velhice. Além disso, esses fatores podem atrasar ainda mais o acesso das mulheres à aposentadoria.

Embora a exigência de tempo (5 anos) menor para a aposentadoria das mulheres seja considerada, na prática, as demandas específicas enfrentadas por essa parcela da população, somadas à desigualdade intrínseca na estrutura do mercado de trabalho, resultam em prejuízos mais substanciais em relação à retirada das mulheres. Dificilmente essa disparidade será compensada, em termos de igualdade de ganhos, pela diferença de tempo exigida para que homens e mulheres alcancem o direito à aposentadoria.

A análise desses fatores e como eles estão protegidos para a perpetuação da desigualdade na aposentadoria, tanto para homens quanto para mulheres, é um tema que merece uma investigação mais profunda em estudos futuros. Essa análise pode fornecer subsídios para o desenvolvimento de políticas públicas futuras que busquem mitigar tais disparidades.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições Lisboa, 1977.

BELTRAMINI, L. 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. **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.

BRUSCHINI, C; LOMBARDI, M. R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. **Anais**, p. 483-516, 2016.

CARVALHAES, F.; SOUZA, P. “Análise de classe e a queda da desigualdade de renda do trabalho no Brasil”. **Plural**, São Paulo, 21 (2): 77-107. 2017. Disponível em <https://doi.org/10.11606/issn.2176-8099.pcs0.2014.97213>. Acesso em

CARVALHO, L. M. P. **Carreira caleidoscópico**: um estudo qualitativo sobre as decisões de carreira de mulheres executivas. Dissertação (Mestrado em Ciências). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2018.

COELHO, D. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. In: NEGRI, J. A., NEGRI, F.; COELHO, D. **Tecnologia, exportação e emprego**. IPEA, Brasília, 2006.

CONSTANTE, M. C.; TRIERWEILLER, A. C.; VEFAGO, Y. B. A desigualdade das mulheres no mercado de trabalho na área de tecnologia da informação e comunicação. **Administração de empresas em revista**, v. 2, n. 18, p. 289-316, 2022.

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.

DE ATAIDES, C. M.; DOS SANTOS, M.S. A Reforma Previdenciária: uma análise do saldo deficitário do regime geral de previdência social e sua relação com as mudanças demográficas do Brasil. **RAGC**, v. 5, n. 19, 2017.

DE OLIVEIRA, V.; MACHADO, L. A. L. M. Previdência Privada: Análise Da Adesão À Previdência Privada Como Complemento À Aposentadoria Por Formandos de 2019 do Curso De Administração Das Faculdades Integradas De Taquara–Faccat. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica-RAEE**, n. 12, p. 202-226, 2020

DE VOS, A., VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M.; AKKERMANS, J. Sustainable careers: Towards a conceptual model. **Journal of Vocational Behavior**, 117, 1–13. 2020

DE LANGE, A. H., KOOIJ, D. T. A. M; VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M. Human resource management and sustainability at work across the lifespan: **An integrative perspective. Facing the Challenges of a Multi-Age Workforce: A Use-Inspired Approach**, November, 50–79. 2015 <https://doi.org/10.4324/9780203776322>

DE LIMA, B. L. S *et al.* (2021). Mercado De Trabalho E Gênero: Desigualdade E Estereótipos. **Caderno De Graduação - Ciências Biológicas E Da Saúde - UNIT - SERGIPE**, 6(3), 85.

DOS SANTOS, B, M.; ALVES, J. S. A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho: Comparação entre Ontem e Hoje. **Revista Eletrônica FABE**. Vol. 6, nº 8, 2016

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

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

FERNANDES, C.; LOURENÇO, M. L. Lugar de mulher é... na política: Reflexões sobre micro e macroagressões de identidades. **Revista de Administração Contemporânea**, 27(5), e220252. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023220252.por>

FROHLICH, S *et al.* Work passion e carreira proteana: Um estudo sobre policiais e bombeiros militares em missões de paz. **Teoria e Prática em Administração**, v. 12, n. 1, p. 1-14, 2022

FUGATE, M., KINICKI, A. J.; ASHFORTH, B. E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. 2004.

GALEAZZI, I. M. S *et al.* Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades. **Mulher e Trabalho**, 3. 09-35. 2011

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUSTMANN, B *et al.* Percepção de carreira das mulheres: as barreiras no desenvolvimento da carreira na tecnologia. **XLVI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração-ANPAD, São Paulo**, EnANPAD 2022 On-line - 21 - 23 de set de 2022 - 2177-2576 versão online, v. 21.

HALL, D. T. *Careers in and out of organizations*. **SAGE publications**. (2002) Acesso em 28 de julho de 2023

IBGE. **Indicadores de Trabalho e Rendimento**. Pesquisa 2023. Disponível em https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2023/pnadc_202302_trimestre_caderno.pdf

IBGE. **Estatística de Gênero- Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Pesquisa 2024. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html> Acesso em 22 Março 2024

IOANNIS, B.; MARIA, K. Gender and student course preferences and course performance in computer science departments: A case study. **Education and Information Technologies**, v.24, n. 2, p. 1269-1291, 2019.

LAWRENCE, B. S.; HALL, D. T.; ARTHUR, M. B. Sustainable careers then and now. In: DE VOS, A.; VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M. **Handbook of Research on Sustainable Careers**. Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar Publishing Limited, 2015. p. 432-449

LEAL, M. S. F *et al.* 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. Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 9, n. 1, 2017. ISSN 2176-3070 DOI: <http://dx.doi.org/10.22410/issn.2176-3070.v9i1a2017.1312> www.univates.br/revistas

MILTERSTEINER, R. K *et al.* Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p. 406-423, 2020.

MTB. Ministério do Trabalho. ANUÁRIO RAIS/Relação Anual de Informações Sociais, 1988: Brasil - Brasília: MTPs, **Secretaria Nacional do Trabalho**, 1991

MÜLLER, C. V; SCHEFFER-ANGELA, A. B. B. Carreira Sustentável e Aspectos Contextuais: Críticas, Limitações e Avanços. **XLIV ENCONTRO DA ANPAD - EnANPAD 2020** Evento on-line - 14 a 16 de outubro de 2020 -2177-2576 versão online

OLIVEIRA, D. P. R. Plano de carreira foco no indivíduo: Como elaborar e aplicar para ser um profissional de sucesso. São Paulo: **Atlas**, 2013.

OLIVEIRA, L. A; OLIVEIRA, E. L. A mulher no mercado de trabalho: algumas reflexões. **Revista Eletrônica da Faculdade de Alta Floresta**, v. 8, n. 1, p. 17-27, 2019.

OLIVEIRA, TREVIZOLLI DE, LETÍCIA; MICHELE DIB, A... 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

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, R. C. D *et al.* Âncoras e valores sob diferentes perspectivas da gestão de carreira. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, 18(59), 145-162. 2016

SALDAÑA, J. **Fundamentals of qualitative research**. Oxford university press, 2011.

SILVA, V. C.; SILVA, W. S. Marcadores sociais da diferença: uma perspectiva interseccional sobre ser estudante negro e deficiente no Ensino Superior brasileiro. **Revista Educação Especial**, 31 (62), 569-586. 201

SILVA, L. A. S.; DE ARAÚJO MACEDO, L. T.; DE PAIVA, L. M. F. **População idosa frente a reforma da previdência implicações para os dias atuais**. Anais VI CIEH... Campina Grande: Realize Editora, 2019. Disponível em: <<http://www.editorarealize.com.br/artigo/visualizar/54008>>. Acesso em: 04 de maio de 2023

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. Tese (Doutorado) Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2017.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VAINIONPÄÄ, F *et al.* Career choice and gendered perceptions of IT – A Nexus Analytic Inquiry. In: **International Conference on Information Systems Development**. Springer, Cham, p. 37-56, 2019.

VALADARES, S. S.; NETO, A. M. C.; DINIZ, D. M. Mulheres na mineração: carreira, Equilíbrio trabalho-família e discriminação. **Revista Gestão Organizacional**, v. 15, n. 1, p. 167-186, 2022.

VAN DER HEIJDEN, B.; DE VOS, A. Sustainable careers: introductory chapter. In **Handbook of Research on Sustainable Careers** (pp. 1–19). 2015. <https://doi.org/10.4337/9781782547037.00006>

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.

ZIKIC, J.; KLEHE, U. C. Job loss as a blessing in disguise: the role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. **Journal of Vocational Behavior**, 69, 391-409, 2006

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

SILVA, R. C. N; NASCIMENTO, R. P. Os Impactos da Reforma da Previdência: Um Olhar Sobre a Carreira e o Trabalho Femininos. **Rev. FSA**, Teresina, v. 21, n. 10, art. 4, p. 63-89, out. 2024.

Contribuição dos Autores	R. C. N. Silva	R. P. Nascimento
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X