



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

Camilla Karoline Rêgo de Menezes

**DUPLA JORNADA DE TRABALHO FEMININA E OS SEUS REFLEXOS: UMA
ANÁLISE SOBRE A (IN)SEGURANÇA FINANCEIRA DAS MULHERES BRASILEIRAS
APOSENTADAS**

MOSSORÓ

2024

Camilla Karoline Rêgo de Menezes

**DUPLA JORNADA DE TRABALHO FEMININA E OS SEUS REFLEXOS: UMA
ANÁLISE SOBRE A (IN)SEGURANÇA FINANCEIRA DAS MULHERES BRASILEIRAS
APOSENTADAS**

Monografia apresentada à Universidade
Federal Rural do Semi Árido como parte dos
requisitos para a obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Orientador: Prof. Dra. Arleide Meylan

MOSSORÓ
2024

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

M MENEZES, CAMILLA KAROLINE REGO DE MENEZES.
541d DUPLA JORNADA DE TRABALHO FEMININA E OS SEUS
REFLEXOS: UMA ANÁLISE SOBRE A (IN)SEGURANÇA
FINANCEIRA DAS MULHERES BRASILEIRAS APOSENTADAS /
CAMILLA KAROLIN REGO DE MENEZES MENEZES. - 2024.
54 f. : il.

Orientadora: ARLEIDE MEYLAN.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Direito, 2024.

1. dupla jornada. 2. contribuições
previdenciárias. 3. aposentadoria. 4.
desigualdade de gênero. I. MEYLAN, ARLEIDE,
orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade com
AACR2 e os dados fornecidos pelo autor(a).

Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência

Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva

CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

Camilla Karoline Rêgo de Menezes

**DUPLA JORNADA DE TRABALHO FEMININA E OS SEUS REFLEXOS: UMA
ANÁLISE SOBRE A (IN)SEGURANÇA FINANCEIRA DAS MULHERES BRASILEIRAS
APOSENTADAS**

Monografia apresentada à Universidade
Federal Rural do Semi-Árido como parte dos
requisitos para a obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Defendida em: ____ / ____ / ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Arleide Meylan (UFERSA)
Presidente

Prof^ª. Dra. Rosângela Viana Zuza Medeiros (UFERSA)
Membro Examinador

Prof. Dr. Mário Sérgio Falcão Maia (UFERSA)
Membro Examinador

DEDICATÓRIA

À minha mãe Valda Rêgo, minhas avós Antônia Batista e Nadir Rêgo (In Memoriam) e a todas as “Marias” que precisam diariamente silenciar seus sonhos para sonhar com os seus e pelos seus.

AGRADECIMENTOS

Diante de tantas tentativas de tomar as rédeas do meu destino, cursar Direito foi a maior surpresa que eu poderia ter na vida até hoje. Mesmo com todos os questionamentos, Ele sempre nos mostra que o que nos pertence, nunca foge. E sem a força dEle no meu caminhar, durante esses anos, eu jamais teria chegado até aqui.

Então, primeiramente, agradeço imensamente a Deus por ter me conduzido até aqui, por ter me protegido e apoiado para que eu finalizasse essa etapa da minha vida.

À minha mãe, Valda, que desde que eu terminei o ensino médio sempre me dizia que eu “tinha cara de Direito” e eu, inocentemente, não acreditava. Que ela possa agora me dizer com todas as palavras, mais uma vez, que ela tinha razão. Ela, que durante anos, sempre me apoiou em todas as minhas decisões profissionais, acreditando em mim mais do que eu mesma. Por mais que para que eu pudesse realizar meus sonhos, você precisasse renunciar aos seus, eu posso garantir que farei mais do que o possível para proporcionar o melhor para nossa família. Você é nosso sol, nossa estrela. Minha maior referência. Amo você demais.

Ao meu pai, Edson, que sempre vibrou de orgulho por qualquer mínima conquista minha. Que no meio das minhas reclamações sobre os obstáculos da vida, sempre teve a plenitude e a certeza em me reafirmar que eu iria conseguir. E eu consegui, pai. Ainda tenho muito caminho para trilhar, mas essa etapa foi finalizada. Sou extremamente grata por ter me criado com pés no chão e olhos para frente. Por ter me ensinado a ser dura com a vida, mas ter o coração bom para com os seus. Amo o senhor demais.

Aos meus irmãos, Luiz, Maria Clara e Gabriel, que são as minhas pessoas preferidas desse mundo. Pedacos de mim, cada um com sua particularidade especial, mas que me complementam. As pessoas que mais sinto falta no meu cotidiano, mas que ao encontrar vocês, me sinto completa novamente. Amo vocês infinitamente. Obrigada por serem sempre um porto seguro. Por ser aquela válvula de escape dos desabafos, dos risos e do humor característico que só nós entendemos.

À Marcos Vinícius, por ser minha maior fortaleza durante todos esses anos de graduação. Obrigada por todo companheirismo em noites de estudo, retornos da universidade e finais de semana lotados de tarefas e estudos. Por todo cuidado e amor que tem comigo. Pela paciência de ouvir histórias totalmente diferentes da sua formação, eu diria que você também se formou em Direito depois de tanto me ouvir falar. Sou extremamente privilegiada por ter um homem como você em minha vida. Amo você para sempre.

Aos meus amigos de graduação, Inara, Ádila, Henrique, Gaby, Letícia, Andressa e Vitória, por terem tornado mais leve esse caminhar. Pelas inúmeras horas de reclamações, desabafos e risos na entrada da Central de Aulas 7 da UFRSA, que encerravam meus dias com chave de ouro.

À minha chefe Elis Nobre Souto, Defensora Pública, por ser a minha maior referência como profissional do Direito. Pela sua dedicação, pelo compartilhamento imenso de experiências, conhecimentos, técnicas e, principalmente, por ser um exemplo como mãe e mulher. Levarei para sempre os aprendizados da Defensoria em minha vida.

À professora Dra. Arleide Meylan, por ter aceitado prontamente essa orientação deste Trabalho de Conclusão de Curso. Sou muito grata pelo auxílio, pela disponibilidade, por toda compreensão e conhecimentos compartilhados. Você foi essencial para a finalização desta etapa tão importante em minha vida, muito obrigada por tanto.

Por último, à Camilla de 2018, que se permitiu abrir o coração para outras perspectivas e compreendeu verdadeiramente o caminho da sua vocação. Por sempre ter coragem de buscar o melhor para si, independentemente de qualquer coisa. Por sempre ter seguido seu coração.

RESUMO

A presente monografia propõe-se a investigar a desigualdade de gênero e o reflexo das duplas jornadas de trabalho femininas nas relações de trabalho no Brasil, com ênfase nas implicações dessa desigualdade para a Previdência Social das mulheres brasileiras aposentadas. Sendo assim, propõe-se a examinar o seguinte problema de pesquisa: De que forma a dupla jornada de trabalho, presente no cotidiano das mulheres brasileiras, impacta as contribuições previdenciárias ao longo de suas carreiras, resultando em uma realidade de insegurança financeira na aposentadoria? A partir do problema descrito, o objetivo geral é realizar uma análise de como a dupla jornada de trabalho, cotidiano das mulheres brasileiras, interfere na arrecadação das suas contribuições previdenciárias, ao longo de suas carreiras, de modo a resultar em uma predominante realidade de insegurança financeira em suas aposentadorias. Para isso, o trabalho conta com método de abordagem indutiva, permitindo a construção de generalizações a partir de observações específicas. Para fundamentar teoricamente a pesquisa, realizou-se uma revisão bibliográfica abrangente, focando nas contribuições de Danièle Kergoat, Maria Ignez S. Paulilo, e nas pesquisas de gênero sobre trabalho de Cristina Bruschini e Maria Rosa Lombardi. Também são abordadas questões relacionadas à divisão racial do trabalho, com base nas análises de Sueli Carneiro, e a invisibilidade do trabalho doméstico realizado por mulheres do campo, conforme investigado por Karolyna Marin Herrera. No primeiro capítulo, será apresentado o conceito da dupla jornada de trabalho feminina, bem como serão discutidas a participação feminina no mercado de trabalho e a análise da desigualdade de gênero presente nessa seara. No segundo capítulo, serão realizadas análises das aposentadorias femininas e masculinas, tanto no espectro urbano quanto rural, analisando como as condições geradas pela dupla jornada e a informalidade podem impactar na qualidade de vida das mulheres na velhice. No terceiro capítulo, pretende-se analisar as repercussões da Reforma da Previdência para as mulheres brasileiras diante das mudanças nas regras previdenciárias. Além da discussão sobre a inacessibilidade da aposentadoria para mulheres brasileiras do campo e a análise da Lei nº 14.557/2022 e seu reflexo na trajetória profissional das mulheres e durante a transição para a aposentadoria.

Palavras-chave: dupla jornada; contribuições previdenciárias; aposentadoria; desigualdade de gênero.

ABSTRACT

This monograph aims to investigate gender inequality and the impact of dual work shifts on women's labor relations in Brazil, focusing on the implications of this inequality for the social security of retired Brazilian women. The central research question is: How does the dual work shift, prevalent in the daily lives of Brazilian women, affect their social security contributions throughout their careers, resulting in a state of financial insecurity in retirement? To address this question, the general objective is to analyze how the dual work shift interferes with the accumulation of social security contributions, leading to significant financial insecurity in retirement. The research employs an inductive approach, facilitating generalizations based on specific observations. A comprehensive literature review will be conducted, focusing on the contributions of Danièle Kergoat, Maria Ignez S. Paulilo, and gender studies on labor by Cristina Bruschini and Maria Rosa Lombardi. It will also address issues related to the racial division of labor, based on Sueli Carneiro's analyses, and the invisibility of domestic work performed by rural women, as investigated by Karolyna Marin Herrera. The first chapter will present the concept of the female dual work shift, discussing women's participation in the labor market and analyzing existing gender inequalities. The second chapter will analyze retirement outcomes for women and men in both urban and rural contexts, examining how conditions created by the dual work shift and informality impact the quality of life for women in old age. The third chapter will explore the repercussions of pension reform on Brazilian women in light of changes to social security rules, discussing the inaccessibility of retirement for rural women and analyzing Law No. 14.557/2022 and its effects on women's professional trajectories and their transition to retirement.

Keywords: Dual work shift; social security contributions; retirement; gender inequality.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Valor médio das aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de espécie, no âmbito urbano e rural (Dezembro de 2018).....	29
Tabela 2 - Valor médio das aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de espécie, no âmbito urbano (Dezembro de 2018).	29
Tabela 3 - Valor médio das aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de espécie, no âmbito rural (Dezembro de 2018).....	30
Tabela 4 - Valor médio das aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de espécie, no âmbito urbano (Fevereiro de 2024).	30
Tabela 5 - Valor médio das aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de espécie, no âmbito rural (Fevereiro de 2024).	31
Tabela 6 - Valor médio das aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de espécie, no âmbito urbano e rural (Fevereiro de 2024).	32
Tabela 7 - Alíquotas para trabalhadores da iniciativa privada - Competência de Janeiro de 2024	38
Tabela 8 - Alíquotas para Servidores Públicos - Competência de Janeiro de 2024	38
Tabela 9 - Aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de aposentadoria (Fevereiro de 2024).	40
Tabela 10 - Aposentadorias concedidas por faixas etárias segundo clientela, sexo e grupo de aposentadoria, no âmbito rural (Fevereiro de 2024).....	42

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IAPAS	Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
Pronampe	Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1. A INVISIBILIDADE DO TRABALHO DO CUIDADO DA MULHER NA SOCIEDADE E SUAS IMPLICAÇÕES.....	17
1.1. A Participação das Mulheres Brasileiras no Mercado de Trabalho: Uma Análise Histórico-Social.....	19
1.2. Análise da Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro e Suas Implicações Sociais	22
1.3. Conceito de Dupla Jornada de Trabalho.....	25
2. ANÁLISE DOS IMPACTOS DA DUPLA JORNADA FEMININA NAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS	26
2.1. Homens Provedores e Mulheres Cuidadoras: análise comparativa de contribuições entre gêneros.....	27
2.2. A desconsideração e a Informalidade do Trabalho Doméstico: desafios e limitações para as mulheres	32
2.3. A consolidação da insegurança financeira feminina no Brasil: efeitos na qualidade de vida das mulheres brasileiras durante a velhice	34
3. O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO ATUAL E A MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO	36
3.1. A Reforma da Previdência e suas implicações para as mulheres brasileiras.....	36
3.2. A Previdência Brasileira e a inacessibilidade à aposentadoria: uma análise sob o viés das mulheres do campo	41
3.3. Implementação de políticas públicas em favor das mulheres: da vida profissional à aposentadoria a partir da discussão da Lei nº 14.557/2022.	43
CONCLUSÃO.....	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecem direitos e garantias para todos os trabalhadores, inclusive para as mulheres. No entanto, a realidade da desigualdade de gênero nas relações de trabalho no Brasil revela uma discrepância significativa entre o que está positivado nos dispositivos legais e o que é efetivamente aplicado no cotidiano.

A questão da desigualdade no mercado de trabalho tem reflexos em outras searas, também, pois quando se analisa sob o prisma do direito previdenciário, os números revelam uma diferença surpreendente. Nesse sentido, Sabóia (2006) ressalta que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho reflete na desigualdade de inserção de homens e mulheres no acesso aos benefícios da Previdência Social.

Segundo o estudo “Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil” do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, as mulheres brasileiras dedicavam, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e aos cuidados de pessoas, enquanto os homens gastaram cerca de 11,7 horas.

As consequências dessas sobrecargas são visíveis quando também analisamos menores índices de contribuições previdenciárias, resultado de menores salários, menor taxa de participação no mercado de trabalho e uma extrema desigualdade de gênero ainda presente na realidade das mulheres brasileiras.

Sob esse olhar, é possível compreender que as causas dessa desigualdade estão enraizadas na cultura em que vivemos, onde, tradicionalmente, as mulheres têm uma participação menos ativa no mercado de trabalho devido às suas outras jornadas na esfera doméstica.

A divisão sexual do trabalho ainda é presente no cotidiano das mulheres brasileiras, mesmo após décadas de transformações sociais, em que mulheres passaram a se inserir no mercado de trabalho. No entanto, é importante reconhecer que embora as mulheres tenham conquistado espaço profissional e modificado suas relações familiares, elas continuam enfrentando a necessidade de conciliar responsabilidades profissionais com tarefas domésticas e de cuidado familiar, fazendo com que assumam duplas ou até triplas jornadas de trabalho.

Essa extrema realidade de sobrecarga de tarefas no dia a dia das mulheres muitas vezes limita ou até impede que elas se dediquem mais à sua qualificação profissional para atender às

demandas do seu lar.

Por outro lado, com a intensificação do processo de industrialização e urbanização brasileira, aliada ao crescimento do ideal de preocupação com melhores condições de trabalho, lutas operárias e movimentos sindicais, evidenciou-se a necessidade de proteção social dos trabalhadores. Dessa preocupação, surgiu a Previdência Social no Brasil, a partir da publicação da Lei Eloy Chaves, em 24 de janeiro de 1923, por meio do Decreto nº 4.682/23¹, que, inicialmente, estabeleceu as bases do sistema previdenciário brasileiro ao criar a Caixa de Aposentadorias e Pensões para empregados de empresas ferroviárias.

Este foi um passo extremamente significativo para a formação de um sistema que visa assegurar proteção social aos trabalhadores, oferecendo-lhes aposentadorias e pensões em caso de invalidez e falecimento. Com a Constituição Federal de 1988, a Previdência Social foi consolidada a partir do estabelecimento, no artigo 6º, como um direito fundamental da cidadania, sendo um sistema baseado no princípio da solidariedade, em que os membros da sociedade podem contribuir para o financiamento do sistema, garantindo que a proteção social seja obtida através do esforço coletivo.

Entretanto, mesmo com todos os avanços sociais e legislativos para a classe trabalhadora, a presença das mulheres nos movimentos sindicais para dar visibilidade às reivindicações necessárias à classe ainda não era expressiva. Souza-Lobo expõe essa realidade em sua obra “Classe operária tem dois sexos” ao evidenciar a persistência da desigualdade de gênero nas relações de trabalho, causada também pela predominância masculina nos movimentos operários.

Essa disparidade reflete diretamente na Previdência Social, ampliando os impactos da exclusão das mulheres, deixando-as mais desprotegidas e, por consequência, acaba por reforçar políticas previdenciárias que não contemplam as necessidades específicas das mulheres, que estão sujeitas à dupla jornada de trabalho, à maternidade e à informalidade, aprofundando a desigualdade de gênero e perpetuando a vulnerabilidade das mulheres no sistema de seguridade social.

Nessa perspectiva, quando se trata do trabalho não remunerado realizado pelas mulheres em afazeres domésticos e no cuidado familiar, tem-se que tal sobrecarga afeta direta e negativamente na renda das mulheres quando chegam à velhice e necessitam se aposentar.

¹ DECRETO Nº 4.682, DE 24 DE JANEIRO DE 1923, 1923

Com base em dados do Boletim Estatístico da Previdência Social² de novembro de 2023, duas a cada três pessoas que se aposentam por idade são mulheres, enquanto duas a cada três que recebem por tempo de contribuição são homens.

Esses dados demonstram que as mulheres enfrentam maiores dificuldades para cumprir o tempo mínimo de contribuição exigido pela Previdência, devido às frequentes interrupções em suas carreiras para conciliar com o trabalho não remunerado. Essas interrupções resultam, a longo prazo, em insegurança financeira durante a aposentadoria.

Nessa ótica, portanto, o presente trabalho busca explorar as implicações da sobrecarga de trabalho enfrentada pelas mulheres brasileiras, com foco especial no impacto que essa situação tem sobre suas contribuições previdenciárias e, consequentemente, na segurança financeira durante a aposentadoria.

Com base na técnica de pesquisa explicativa³, o presente estudo se propõe a analisar os efeitos da dupla jornada de trabalho feminina na segurança financeira das mulheres brasileiras aposentadas. A abordagem utilizada será indutiva, permitindo a construção de generalizações a partir de observações específicas sobre o tema.

Para fundamentar teoricamente o estudo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica abrangente, principalmente, das conceituações de Danièle Kergoat, Maria Ignez S. Paulilo e dos estudos de gênero sobre trabalho que foram desenvolvidos pelas sociólogas Cristina Bruschini e Maria Rosa Lombardi. Além disso, foram feitos recortes sobre a divisão racial do trabalho a partir das abordagens da escritora Sueli Carneiro. Como também, buscou-se analisar sobre a invisibilidade do trabalho doméstico realizado por mulheres do campo através da pesquisa desenvolvida por Karolyna Marin Herrera.

Por fim, foi feita uma análise sobre implementação de políticas públicas em favor das mulheres, desde a vida profissional até a aposentadoria, a partir da discussão da Lei nº 14.557/2022, discutindo suas principais iniciativas como instrumento de mitigação dos efeitos negativos da desigualdade de gênero na seara trabalhista e previdenciária.

Esta pesquisa também envolveu a consulta a uma vasta gama de fontes, incluindo

² O Boletim Estatístico da Previdência Social (BEPS) é uma publicação mensal da Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda, elaborada pela Coordenação-Geral de Estatística, Demografia e Atuária. Ele reúne uma ampla coleção de dados, distribuídos em 27 quadros, que abordam benefícios e arrecadação da Previdência Social, o fluxo de caixa do INSS, além de informações sobre indicadores econômicos e dados populacionais.

³ Segundo Sampieri é um estudo que vai além da descrição ou fenômenos ou do estabelecimento de relação entre conceitos. Tem como principal interesse explicar por que um fenômeno ocorre e em que condições ele se manifesta.

livros, legislações, artigos acadêmicos, revistas científicas e relatórios de institutos de pesquisa, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Por fim, foram utilizadas bases de dados online como Scielo, Google Scholar, IBGE, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), entre outras, para identificar e selecionar obras relevantes que versam sobre a temática da dupla jornada de trabalho feminina, e sobre previdência social e insegurança financeira na aposentadoria das mulheres brasileiras.

Portanto, a partir da análise de dados obtidos pela pesquisa bibliográfica, foi estruturada uma análise detalhada sobre a dupla jornada de trabalho feminina e seus reflexos na segurança financeira das mulheres brasileiras aposentadas, contribuindo assim para o avanço do estudo acadêmico nesse viés.

A relevância desta pesquisa se manifesta em três aspectos principais: social, ao abordar uma questão que afeta milhões de brasileiras; jurídica, ao investigar lacunas no sistema previdenciário que perpetuam a desigualdade de gênero; e acadêmica, ao contribuir para o debate sobre políticas públicas mais inclusivas.

O estudo, portanto, busca não apenas compreender a extensão dessa desigualdade, mas também servir de subsídio para formulação de políticas públicas mais equitativas para as mulheres brasileiras e de alternativas que possam mitigar os efeitos da dupla jornada de trabalho na vida das mulheres, especialmente na velhice.

1. A INVISIBILIDADE DO TRABALHO DO CUIDADO DA MULHER NA SOCIEDADE E SUAS IMPLICAÇÕES

O trabalho de cuidado a outras pessoas, principalmente, no que diz respeito à atribuição quase exclusiva às mulheres é uma questão profundamente enraizada na sociedade, que perpetua desigualdades de gênero e tem implicações significativas tanto no âmbito pessoal quanto no social e econômico.

Esta tarefa, que inclui trabalhos domésticos, cuidado de crianças, idosos e outras pessoas dependentes, é historicamente vista como uma extensão natural do papel feminino e, por isso, muitas vezes não é reconhecida como uma atividade produtiva.

Segundo Molinier (2004, p.229), o conceito de *care*⁴ abrange uma variedade de estados físicos e mentais, como atividades relacionadas à gravidez, criação e educação das crianças, cuidados com outras pessoas e trabalho doméstico. De maneira mais geral, inclui qualquer trabalho dedicado a atender às necessidades dos outros.

De acordo com o estudo realizado pela ONG Think Olga⁵, em 2023, com mulheres brasileiras entre 18 e 65 anos de idade, cerca de 45% possuem diagnóstico de ansiedade, depressão, ou outros tipos de transtornos e 86% consideram viver em uma realidade de sobrecarga de responsabilidades. Nessa perspectiva, a falta de reconhecimento do trabalho de cuidado resulta em várias consequências, como a sobrecarga física e emocional para as mulheres, que precisam conciliar essas responsabilidades com suas atividades profissionais, muitas vezes enfrentando duplas ou até triplas jornadas.

Ademais, a invisibilidade do trabalho de cuidado tem impactos significativos quando tratamos de poder aquisitivo feminino, pois, uma vez que as mulheres dedicam a maior parte do seu tempo aos trabalhos domésticos, ocorre a limitação de sua dedicação ao empreendimento intelectual e profissional, o que provoca a diminuição da sua participação plena no mercado de trabalho.

Ainda no âmbito econômico, também se tem os reflexos dessas consequências a longo prazo, como a redução ou ausência de contribuições previdenciárias proporcionais ao trabalho realizado, o que impacta negativamente a segurança financeira das mulheres na velhice.

Em síntese, a invisibilização do trabalho de cuidado da mulher na sociedade brasileira reforça o ciclo de desigualdade e vulnerabilidade econômica, que afeta as mulheres desde a sua participação no mercado de trabalho até alcançarem a velhice.

⁴ As atuais produções acadêmicas utilizam os termos *care* ou *care work*, devido ao fato de que os primeiros estudos que se valeram como objeto de estudo dos cuidados a outras pessoas começaram primeiramente em países de língua inglesa. O conceito de *care* engloba, com efeito, uma constelação de estados físicos ou mentais e de atividades trabalhosas ligadas à gravidez, criação e educação das crianças, aos cuidados com as pessoas, ao trabalho doméstico e, de forma mais abrangente, qualquer trabalho realizado a serviço das necessidades dos outros.

⁵ CNN BRASIL. 86% das mulheres consideram ter muita carga de responsabilidades, aponta pesquisa. Pesquisa feita pela ONG Think Olga entrevistou 1.078 mulheres, entre 18 e 65 anos, em todos os estados do país, entre 12 e 26 de maio. 2023. Elaborada por Guilherme Gama. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/86-das-mulheres-consideram-ter-muita-carga-de-responsabilidades-aponta-pesquisa/#:~:text=86%25%20das%20mulheres%20consideram%20ter%20muita%20carga%20de%20responsabilidades%2C%20aponta%20pesquisa,-Pesquisa%20feita%20pela&text=De%20acordo%20com%20um%20estudo,citado%20por%2016%25%20das%20respondentes>. Acesso em: 02 nov. 2024.

1.1. A Participação das Mulheres Brasileiras no Mercado de Trabalho: Uma Análise Histórico-Social

Desde o início da industrialização, como, também, no século XX, no período mais tardio de industrialização de alguns países, foi possível observar que a inserção da mulher no mercado de trabalho era cada vez mais considerável, ficando evidente, ao longo dos anos, que essa questão exigiria diversas mudanças no panorama das sociedades, principalmente, ao se considerar que “a urbanização e o desenvolvimento comercial e industrial começavam a exigir da mulher sua participação na esfera produtiva.” (NASCIMENTO; GONÇALVES, 2021, p. 272)

Por influência do avanço do capitalismo, do surgimento de novas tecnologias e como uma alternativa de aumento de renda familiar, as mulheres saíram do papel estático de cuidadora da casa, dos filhos e do esposo e passaram a fazer parte dos “setores produtivos” do mercado, embora ainda exercendo o trabalho do cuidado familiar quase que simultaneamente ao profissional e ocupando, desta forma, um lugar que era destinado majoritariamente aos homens⁶.

Maia e Lira⁷ (2004) apontam que a inserção da mulher no mundo do trabalho, ao longo desses anos, vem acompanhada de elevada discriminação, não só em relação à qualidade de ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal, mas no que se refere à desigualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Muitos industriais, para manter a produção e garantir o lucro, criaram um exército de reserva com o objetivo de reduzir os gastos, e começaram a utilizar a força de trabalho feminina e de crianças. As mulheres começaram, portanto, a ocupar espaços que, até então, eram ocupados somente por homens. [...] recebiam menos que os homens e eram consideradas mais “aptas” a desenvolverem certas atividades mais “femininas”. (NASCIMENTO; GONÇALVES, 2021, p. 274)

Nessa mesma lógica, Saffiotti também aborda sobre a exploração da mão de obra feminina para o trabalho industrial.

⁶ D' ALONSO, G.L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias**. Psicol Am Lat. México. N.15, dez. 2008. Disponível em: <<http://www.inesc.org.br>>. Acesso em 20 de jul. de 2024.

⁷ MAIA, Katy; LIRA, Sachiko Araki. A mulher no mercado de trabalho. IPEA, 2004. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/seminários/artigo11>>. Acesso em 14 de jun. de 2024.

As desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiam à sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos, uma vez que para o processo de acumulação rápida de capital era insuficiente a mais-valia relativa obtida através do emprego da tecnologia de então. (SAFFIOTTI, 1976, p. 19)

Apesar da oferta gerada pelos empregadores, cujo objetivo era o de concentrar, e consequentemente, obter mais lucro, adveio os incentivos para que as mulheres ocupassem espaço nas cadeias produtivas, sendo que, a realidade que se desenhou continuou marcada pela desigualdade de gênero, inclusive, porque, a mulher ao ingressar no mercado de trabalho precisou renunciar aos afazeres domésticos durante a jornada de trabalho profissional, o que provocou, de certa forma, a impossibilidade de conciliação entre as obrigações domésticas e o trabalho produtivo, fato este que, muitas vezes, impedia a mulher de continuar no mercado de trabalho, uma vez que assumisse responsabilidades conjugais, familiares e maternas, como relata Nogueira:

as mulheres só poderiam se inserir no mundo do trabalho durante curtos períodos de suas vidas, pois depois de se casarem ou terem filhos deveriam abandonar seus empregos e, somente voltariam a ele, caso seus maridos não tivessem a capacidade de sustentar a família (NOGUEIRA, 2006, p. 25-26).

Ao analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho sob esta ótica, é possível inferir que mesmo com a possibilidade de modificação circunstancial do panorama das formações familiares na sociedade, as mulheres ainda ficam limitadas em função da assunção das responsabilidades domésticas.

É preciso se reconhecer que o movimento feminista foi essencial para dar visibilidade às desigualdades de gênero vivenciadas historicamente por mulheres, especialmente em movimentos sindicais, que tiveram ampliadas as discussões sobre os direitos das trabalhadoras, embora seja importante enfatizar que, “nem todas as mulheres se sentiram pertencentes a este movimento branco, burguês e liberal.” (NASCIMENTO; GONÇALVES, 2021, p. 278)

O fato é que as mulheres negras frequentemente se viam à margem dessa luta, pois as adversidades sociais que as atingiam não incluem apenas a desigualdade de gênero, mas também a discriminação de raça e classe.

Historicamente, a divisão racial do trabalho surgiu como um fator de segregação e marginalização dos indivíduos negros na sociedade, onde os espaços ocupados por eles

permanecem sendo os mais precarizados, mal remunerados, e, no caso das trabalhadoras negras, muitas vezes estão associados ao trabalho doméstico ou de cuidado, o que fortalece a perpetuação de um ciclo de tripla opressão: de gênero, raça e classe. Sob essa perspectiva, a filósofa e escritora Sueli Carneiro propõe uma análise sobre o enegrecimento do feminismo e a subvalorização do trabalho da mulher negra.

As mulheres negras fazem parte de um contingente de mulheres que não são rainhas de nada, que são retratadas como antimusas da sociedade brasileira, porque o modelo estético de mulher é a mulher branca. Quando falamos em garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho, estamos garantindo emprego para que tipo de mulher? Fazemos parte de um contingente de mulheres para as quais os anúncios de emprego destacam a frase: “Exige-se boa aparência”. (CARNEIRO, 2011, p. 3)

Nascimento e Gonçalves também abordam, de forma contundente, os reflexos da divisão racial do trabalho ao analisar a realidade das mulheres pretas no mercado de trabalho.

As mulheres negras continuam a ocupar os lugares subalternos, estão entre as maiores taxas de desemprego e permanecem por mais tempo desocupadas. Quando estão empregadas, lhes são reservadas as ocupações de menor qualidade, status e remuneração. De acordo com o Dieese, elas estão engajadas “em ocupações caracterizadas pela precariedade e enfrentando dificuldades para ascensão em suas carreiras profissionais.” (NASCIMENTO; GONÇALVES, 2021, p. 282)

Esses apontamentos denunciam a realidade da trabalhadora negra, que permanece invisibilizada e confinada a setores historicamente desvalorizados, tendo menos acesso a direitos trabalhistas e oportunidades de ascensão até os dias atuais.

Mas, de uma maneira geral, no Brasil, a presença da mulher no mercado de trabalho evoluiu⁸ significativamente ao longo das décadas e trouxe inúmeras modificações na sociedade brasileira, desde a redução da taxa de fecundidade até o aumento da taxa de escolarização entre as mulheres⁹.

⁸ Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Uma Evolução Constante Rumo à Igualdade: 2023 bateu recorde em números de participação feminina, o maior desde 2012.** 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-no-mercado-de-trabalho-uma-evolucao-constante-rumo-a-igualdade>> . Acesso em: 20 jul. 2024.

⁹ BRASIL. AGÊNCIA IBGE. Aumento da escolaridade feminina reduz fecundidade e mortalidade infantil. 2006. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/13100-asi-aumento-da-escolaridade-feminina-reduz-fecundidade-e-mortalidade-infantil>> . Acesso em: 02 nov. 2024.

Sobre a feminização do mercado de trabalho e sua relação com o aumento da escolaridade entre as mulheres, Bruschini e Lombardi destacam que

Na literatura nacional há um consenso de que o fator primordial a determinar a ‘feminização’ do mercado de trabalho é o aumento do nível de escolaridade da mulher brasileira nos últimos anos, graças à evolução dos seus valores sociais. Este fator tem levado também à queda da taxa de fecundidade devido à adoção de métodos anticonceptivos, os quais se tornaram mais acessíveis e diversificados nos últimos tempos. Desse modo, mulheres mais instruídas acabam tendo menor número de filhos, o que as torna mais disponíveis para a atividade econômica. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1996 apud MAIA; LIRA)

No entanto, apesar dos avanços, persistem desafios significativos oriundos da sociedade patriarcal. A divisão sexual do trabalho continua relegando às mulheres a maior parte das responsabilidades domésticas, criando a chamada dupla jornada, onde elas precisam equilibrar trabalho remunerado e não remunerado.

1.2. Análise da Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro e Suas Implicações Sociais

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2023), os dados do 4º trimestre de 2023 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, demonstram que o Brasil contava com 90,6 milhões mulheres com 14 anos ou mais, das quais 47,8 milhões faziam parte da força de trabalho.

Entretanto, mesmo com todos os avanços, há discrepâncias circunstanciais a serem observadas quando estamos falando sobre quais lugares as mulheres brasileiras conseguem na sua inserção no mercado de trabalho. Essa diferenciação deve-se à divisão sexual do trabalho¹⁰, que funciona como uma estrutura de poder diante da repartição de tarefas sociais entre homens

¹⁰ Segundo Danièle Kergoat (2009), a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social de corrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.).

e mulheres.

Sob essa perspectiva, a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e da casa foi tradicionalmente atribuída às mulheres, enquanto a tarefa de prover a família ficou a cargo dos homens. Consequentemente, o papel da mulher foi restrito ao espaço privado, vinculado à esfera reprodutiva, enquanto o homem ocupou o espaço público, relacionado à esfera produtiva, como a política e a vida profissional. Nessa visão, o trabalho masculino é considerado gerador de valor, enquanto o trabalho feminino é visto como estéril, desprovido de qualquer valor econômico.

Além disso, dentro da discussão sobre os postos ocupados pelas mulheres no mercado de trabalho, é crucial a abordagem do processo de bipolarização do emprego feminino, fenômeno discutido pelas sociólogas Bruschini e Lombardi (2000), que se refere à existência de dois tipos de polos nos quais as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho.

De um lado, destacam-se setores como saúde, educação, serviços e comércio, que concentram a maior parte da força de trabalho feminina. No entanto, caracteriza-se por ser “um pólo no qual se incluem as posições menos favoráveis e precárias, quanto ao vínculo de trabalho, à remuneração, à proteção social ou às condições de trabalho propriamente ditas” (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000, p.2).

Por outro lado, há um pólo mais restrito, acessível a uma parcela muito menor de trabalhadoras, “em profissões de nível superior de prestígio, como a Medicina, a Arquitetura, o Direito e mesmo a Engenharia, áreas até há bem pouco tempo reservadas a profissionais do sexo masculino” (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000, p.2).

Dentro dessa discussão acerca do fenômeno de bipolarização do emprego feminino, também é importante destacar que a subvalorização das mulheres negras nos postos de trabalho ainda é mais acentuada, pois elas compõem parcela majoritária¹¹ dos postos de trabalho pertencentes ao pólo mais precário, com menores salários, inclusive em relação às mulheres brancas.

No que diz respeito às trabalhadoras que vivem na zona rural, tem-se que além do trabalho doméstico e de cuidado realizado pelas mulheres, há também a realização de serviços

¹¹ De acordo com o Informe MIR — Monitoramento e Avaliação, n.º 2, edição Mulheres Negras, de setembro de 2023, elaborado pelo Ministério da Igualdade Racial, a maior participação das mulheres negras no trabalho informal está relacionada, em parte, à sua concentração no setor de serviços domésticos e de cuidados, onde a informalidade é particularmente elevada. Entre os quase 6 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil, mais de 67% são mulheres negras, das quais 75,3% trabalham sem carteira assinada e 64,7% não contribuem para a previdência social. Além disso, os baixos rendimentos dessas trabalhadoras as colocam em situação de pobreza (26,2%) ou extrema pobreza (13,4%) (DIEESE, 2023).

na lavoura, que muitas vezes não é reconhecida como um trabalho produtivo, pois a atividade desempenhada pela mulher é tida apenas como de “mera ajuda” ao marido, mesmo que cheguem a trabalhar tanto quanto ele na “lida”.

De acordo com Brumer (2004, p.210),

Diversos estudos que examinaram a divisão do trabalho por sexo na agricultura permitem concluir que as mulheres (e, de um modo geral, também as crianças e os jovens) ocupam uma posição subordinada e seu trabalho geralmente aparece como ‘ajuda’, mesmo quando elas trabalham tanto quanto os homens ou executam as mesmas atividades que eles.

Nesse sentido, para as mulheres que vivem no campo, as atividades agrícolas que elas desempenham são consideradas como uma extensão das suas obrigações como mãe e esposa, tendo muitas vezes, seu trabalho invisibilizado e não remunerado.

Diante dessa constatação, as mulheres passam a ocupar funções no mercado de trabalho que mais se adequem a esta lógica, sendo, portanto, atreladas às funções de cuidado, educação ou qualquer área que esteja ligada aos seus afazeres domésticos, além de recebem menor remuneração em relação aos homens que exerçam a mesma função.

Este padrão ainda é extremamente atual na sociedade brasileira. Conforme os dados do 3º trimestre de 2022 da (Pnad Contínua), o rendimento mensal médio das mulheres ocupadas era 21% menor em relação aos homens (DIEESE, 2023). Em empregos de serviços domésticos, as mulheres representavam 91% dos empregados no setor e recebiam 20% a menos do que os homens (DIEESE, 2023). Já no setor de educação, saúde e serviço social, as mulheres chegavam a ocupar 75% dos empregos no setor, mas ainda recebiam 32% a menos que os homens da mesma ocupação (DIEESE, 2023).

Nessa perspectiva, pode-se concluir que a existência e as implicações da desigualdade de gênero no mercado de trabalho são vastas, impactando não apenas a economia das mulheres, mas também o desenvolvimento social e a equidade de oportunidades na vida das mulheres brasileiras.

Sobre a equidade de oportunidade no mercado de trabalho, é importante ressaltar que há um impacto da realização do trabalho doméstico realizado pelas mulheres em simultaneidade com o “trabalho produtivo” em meio a uma sociedade movida pelo capital.

Heleieth Saffiotti reforça esse ideal fazendo uma relação da subvalorização do trabalho feminino com o capitalismo.

O aparecimento do capitalismo se dá, pois, em condições extremamente adversas à mulher. No processo de individualização inaugurado pelo modo de produção capitalista, a mulher contaria com uma desvantagem social de dupla dimensão: no nível superestrutural era tradicional uma subvalorização das capacidades femininas traduzidas em termos de mitos justificadores da supremacia masculina e, portanto, da ordem social que a gerara; no plano estrutural, a medida que se desenvolviam as forças produtivas, a mulher vinha sendo progressivamente marginalizada das funções produtivas, ou seja, periféricamente situada no sistema de produção. (SAFFIOTTI, 1976, p.18)

Tal fato tornou as mulheres sujeitas a baixos salários, longas jornadas e maior probabilidade de serem dispensadas em momentos de crises.

Em suma, a análise histórico-social da participação das mulheres brasileiras no mercado de trabalho revela um cenário de avanços significativos, mas também de desafios persistentes. A luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho continua sendo um tema central para o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária, exigindo políticas públicas eficazes e uma mudança cultural profunda que valorize e reconheça plenamente o papel das mulheres na economia e na sociedade.

1.3. Conceito de Dupla Jornada de Trabalho

O conceito de dupla jornada de trabalho¹² refere-se à realidade enfrentada por muitas mulheres que, além de suas responsabilidades profissionais formais, assumem também a maior parte das tarefas domésticas e do cuidado familiar. Essa sobrecarga de atividades é uma expressão da divisão sexual do trabalho, em que as mulheres, mesmo inseridas no mercado de trabalho, continuam a ser as principais responsáveis pelo cuidado do lar e dos filhos, somando, assim, múltiplas jornadas de trabalho: uma remunerada e as outras não.

A Constituição Federal de 1988, principal instrumento de defesa dos direitos fundamentais dos indivíduos, garante a ampliação dos direitos civis, sociais e econômicos femininos, em seu artigo 5º, inciso I ao estabelecer que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, e promove o combate à discriminação de gênero no mercado de trabalho,

¹² As pesquisadoras Bruschini e Ricoldi (2012) justificam a escolha do título de sua pesquisa “Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico” a partir do argumento de que, apesar da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, as relações de gênero dentro das famílias não sofreram mudanças significativas, resultando em uma sobrecarga para as mulheres, que continuam a enfrentar a chamada “dupla jornada”.

entretanto, ao considerar a realidade da dupla jornada de trabalho e da divisão sexual das tarefas, fica evidente que essas garantias legais ainda não se convertem em igualdade prática.

De acordo com Louro (1997), ainda sobre a perspectiva da divisão sexual do trabalho nas sociedades, ela argumenta que os indivíduos na sociedade se dividem em grupos que se diferenciam a partir dos seus papéis sociais, que podem ser entendidos como padrões ou regras arbitrárias estabelecidas por uma sociedade, que define o comportamento, a vestimenta e as maneiras dos indivíduos se relacionarem. Segundo ela, ainda, através do aprendizado desses papéis, as pessoas aprendem o que é considerado adequado ou inadequado para homens e mulheres em um determinado contexto social, ajustando-se às expectativas coletivas.

No entanto, é importante refletir que, por consequência dessa divisão construída a partir do conceito de gênero, a mulher assume uma atribuição que é estereotipada, como aduzem Spinelli e Duarte (2019):

“Os corpos na sociedade se identificam e constroem suas identidades mediante a internalização de representações sociais e práticas socioculturais que, por meio da socialização e educação, são tidas como modelos ideais e valorativos, condicionando o comportamento dos sujeitos, os quais são naturalizados pela sociedade. A mulher dentro dessa perspectiva, enquanto um ser estereotipado, está direcionada ao âmbito do cuidado e esfera privada, enquanto o homem encaminhado à esfera pública, e, nesse caso, com maiores liberdades e menores responsabilidades de manutenção do lar para além da provisão econômica. As posições sociais acabam recebendo influências da forma como os sujeitos são socializados, acarretando vantagens e desvantagens aos indivíduos em várias instâncias da sociedade.” (Spinelli, Duarte, 2019, p. 131)

A incorporação dessas práticas socioculturais, que incumbem à mulher toda a responsabilidade com o trabalho doméstico e o *care work*, reforça a desigualdade de gênero ao sobrecarregar as mulheres e limitar suas oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal.

Sob essa ótica, além de, historicamente, receberem salários menores que os homens, as mulheres frequentemente precisam interromper suas carreiras para priorizar afazeres domésticos e cuidar da família.

2. ANÁLISE DOS IMPACTOS DA DUPLA JORNADA FEMININA NAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

A partir do processo social de desqualificação do trabalho, seja ele doméstico ou de

cuidado, realizado pelas mulheres, constrói-se um sistema de desigualdade de gênero que reflete diretamente na segurança econômica dessas mulheres, tendo em vista que a sua atuação no mercado de trabalho é limitada e, conseqüentemente, quando não há trabalho formal, não há contribuição junto à Previdência Social.

Essa disparidade não afeta apenas as mulheres, mas também os membros de suas famílias que dependem dessa renda, tendo em vista que a desigualdade salarial entre gêneros e a limitação de oportunidades de crescimento profissional para as mulheres impactam diretamente o bem-estar econômico de toda a família. É importante considerar também que, no Brasil, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PnadC), realizada pelo IBGE, para o 3º trimestre de 2022, a maioria dos domicílios no Brasil é chefiada por mulheres.

As interrupções durante a vida profissional e a menor contribuição financeira ao longo da vida significam que muitas mulheres enfrentam dificuldades para cumprir o tempo de contribuição exigido para se aposentar no Brasil. Como resultado, elas são mais propensas a se aposentar com benefícios reduzidos, o que agrava a sua vulnerabilidade econômica na velhice.

Além disso, a dupla jornada também contribui para a invisibilidade do trabalho não remunerado, que não é considerado nas fórmulas de cálculo previdenciário, apesar de seu valor social e econômico. Essa desvalorização institucional do trabalho doméstico e de cuidado perpetua a desigualdade de gênero, desconsiderando o impacto que essas atividades têm na estabilidade e no bem-estar das famílias e, por extensão, da sociedade.

2.1. Homens Provedores e Mulheres Cuidadoras: análise comparativa de contribuições entre gêneros

O cenário de vulnerabilidade econômica presente ao longo da vida das mulheres brasileiras é legitimado pela extensão da invisibilização desse trabalho, refletido no próprio sistema de arrecadação de contribuições previdenciárias, que não reconhece nem valoriza adequadamente o trabalho não remunerado realizado no âmbito doméstico e de cuidado.

No que diz respeito às complicações a longo prazo, de acordo com a Nota Técnica 171 do DIEESE,

“A maior parte das aposentadorias concedidas às trabalhadoras é por idade, porque a maioria delas tem muita dificuldade para comprovar o mínimo de contribuição exigido hoje pela lei para a aposentadoria por tempo.” (DIEESE,

2017)

A dificuldade de comprovação de contribuição atinge principalmente as trabalhadoras rurais¹³, que realizam trabalhos, em sua maioria, informais ou dedicados à agricultura familiar, não possuindo, muitas vezes, carteira de trabalho assinada.

Diante desse panorama, essa realidade de desigualdade de gênero provocada pela hierarquização das tarefas sociais impacta profundamente na dignidade de vida das mulheres brasileiras, implicando na desvalorização contínua de seu trabalho e resultando em extrema insegurança financeira na velhice, devido à dificuldade de contribuir para o regime da Previdência. Tal ciclo perpetua a desigualdade e a vulnerabilidade econômica na terceira idade das mulheres brasileiras.

A estrutura do sistema previdenciário brasileiro atual desempenha um papel crucial na majoração da desigualdade de gênero¹⁴, pois com a última reforma da previdência aprovada em 2019, houve um aumento de idade mínima para a aposentadoria, sendo 65 anos para homens e 62 anos para mulheres, além do tempo de contribuição mínimo de 15 anos.

Tais mudanças demonstraram ser particularmente prejudiciais para as mulheres, que já enfrentam uma trajetória de trabalho marcada por interrupções e contribuições mais baixas devido à dupla jornada e à informalidade do trabalho doméstico.

Antes da Reforma da Previdência, os homens tinham a possibilidade de aposentadoria após 35 anos de contribuição e as mulheres, após 30 anos de contribuição, independentemente de idade mínima.

Embora essa regra parecesse mais favorável para as mulheres, considerando o tempo menor de contribuição, ela não compensava as desigualdades estruturais do mercado de trabalho, como os salários inferiores e a interrupção frequente da carreira devido às responsabilidades familiares e às duplas ou triplas jornadas de trabalho.

Ao analisar o Boletim Estatístico da Previdência Social do ano de 2018, referente ao mês de dezembro de 2018, anterior à Reforma da Previdência, podemos constatar que mesmo sem o critério da idade mínima, os homens já recebiam valores de aposentadorias maiores que os das mulheres, tanto no âmbito urbano, quanto no âmbito rural.

¹³ SILVA, Dayane Maximiano da. Trabalho e previdência social no Brasil: uma análise da desigualdade por gênero. 2018.

¹⁴ Reforma da Previdência pode agravar desigualdade de gênero no País, dizem especialistas - Notícias. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/558595-reforma-da-previdencia-pode-agravar-desigualdade-de-genero-no-pais-dizem-especialistas/>>. Acesso em: 16 jul. 2024.

Tabela 1 - Valor médio das aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de espécie, no âmbito urbano e rural (Dezembro de 2018).

TOTAL								
Faixa Etária	HOMENS				MULHERES			
	Aposentadorias por			Total	Aposentadorias por			Total
	Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez		Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez	
Até 45	954,00	2.645,85	1.476,01	1.681,11	1.296,49	1.401,94	1.281,92	1.299,92
46 a 50	954,00	2.449,62	1.641,04	2.095,75	954,00	1.752,67	1.237,26	1.561,12
51 a 55	2.224,25	2.325,72	1.713,42	2.133,10	955,27	2.350,95	1.215,67	1.458,72
56 a 60	968,34	2.662,37	1.638,38	1.767,29	1.149,81	2.119,47	1.199,55	1.269,22
61 a 65	1.312,00	2.485,96	1.660,92	1.523,54	1.113,73	2.424,84	1.120,86	1.146,26
66 a 70	1.374,85	2.728,25	1.567,48	1.446,91	1.094,16	2.954,78	1.061,29	1.113,11
acima 70	1.407,66	4.211,14	1.614,14	1.482,44	1.131,47	3.903,13	1.095,49	1.133,04
Total	1.205,51	2.498,23	1.621,66	1.759,26	1.089,47	2.132,33	1.205,44	1.323,78

FONTE: Adaptado de Boletim Estatístico da Previdência Social (2018, online)¹⁵.

Verificando os valores que eram recebidos pelos homens que tinham a concessão das aposentadorias por idade, temos uma discrepância de 9,62% em relação aos valores pagos às mulheres. No caso das aposentadorias por tempo de contribuição, a diferença é ainda maior, com os homens recebendo, em média, 14,57% a mais do que as mulheres.

Analisando apenas os dados urbanos deste mesmo período, em termos de aposentadoria por idade, percebe-se que os homens recebiam aposentadorias 15,66% maiores do que as mulheres. Em relação ao tempo de contribuição, a desigualdade também permaneceu, sendo valores 14,81% maiores do que os recebidos pelas mulheres.

Tabela 2 - Valor médio das aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de espécie, no âmbito urbano (Dezembro de 2018).

03	VALOR MÉDIO DAS APOSENTADORIAS CONCEDIDAS POR FAIXAS ETÁRIAS SEGUNDO CLIENTELA, SEXO E GRUPO DE ESPÉCIE							
URBANO								
Faixa Etária	HOMENS				MULHERES			
	Aposentadorias por			Total	Aposentadorias por			Total
	Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez		Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez	
Até 45	954,00	2.652,54	1.552,48	1.768,25	1.638,97	1.403,46	1.363,86	1.371,17
46 a 50	954,00	2.455,95	1.760,65	2.178,22	954,00	1.753,84	1.315,45	1.615,48
51 a 55	2.478,30	2.329,94	1.857,42	2.198,28	1.360,40	2.352,19	1.271,00	2.088,95
56 a 60	1.775,64	2.672,27	1.757,29	2.390,09	1.197,14	2.120,06	1.214,41	1.328,03
61 a 65	1.383,02	2.488,79	1.703,94	1.607,41	1.143,14	2.424,84	1.128,40	1.175,51
66 a 70	1.437,57	2.728,25	1.621,16	1.512,61	1.111,30	2.954,78	1.062,23	1.127,63
acima 70	1.544,37	4.211,14	1.623,31	1.605,32	1.212,11	3.903,13	1.098,40	1.187,87
Total	1.396,62	2.504,52	1.720,01	1.969,90	1.177,88	2.133,48	1.243,08	1.457,75

FONTE: Adaptado de Boletim Estatístico da Previdência Social (2018, online)¹⁶

No que diz respeito aos aposentados do meio rural, temos que os homens aposentados

¹⁵ Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/02/beps18.12.pdf>. Acesso em: 18 set. 2024.

¹⁶ Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/02/beps18.12.pdf>. Acesso em: 18 set. 2024.

por idade receberam valores 0,95% maiores do que as mulheres e, quanto aos homens aposentados por tempo de contribuição, a diferença foi para 6,58% em relação às mulheres.

Tabela 3 - Valor médio das aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de espécie, no âmbito rural (Dezembro de 2018).

RURAL								
Faixa Etária	HOMENS				MULHERES			
	Aposentadorias por			Total	Aposentadorias por			Total
	Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez		Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez	
Até 45	–	954,00	975,13	975,00	954,00	954,00	957,09	957,07
46 a 50	954,00	1.200,13	956,77	966,90	954,00	954,00	959,47	959,36
51 a 55	954,00	1.131,28	958,23	966,10	954,63	1.273,59	955,98	954,91
56 a 60	963,51	1.197,91	964,64	965,00	954,23	954,00	954,02	954,22
61 a 65	963,97	1.449,51	970,62	965,79	954,57	–	954,00	954,53
66 a 70	961,74	–	954,00	960,82	954,00	–	1.008,38	956,75
acima 70	984,95	–	954,00	984,55	959,32	–	954,00	959,21
Total	963,77	1.192,26	964,28	965,65	954,60	1.113,79	957,33	954,99

FONTE: Adaptado de Boletim Estatístico da Previdência Social (2018, online)¹⁷

Com a Reforma da Previdência, a introdução da idade mínima e o aumento do tempo de contribuição tornaram ainda mais desafiadora a aposentadoria para as mulheres, que já enfrentam dificuldades em acumular tempo contínuo de serviço.

Analisando os dados mais recentes dos valores das aposentadorias concedidas, de acordo com o Boletim Estatístico de Previdência Social do ano de 2024, referente ao mês de fevereiro de 2024, entre as aposentadorias por idade concedidas neste período, no meio urbano, os homens receberam valores 16,92% mais altos do que as mulheres.

Em relação ao tempo de contribuição, eles receberam aposentadorias 18,40% mais altas do que as mulheres.

Tabela 4 - Valor médio das aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de espécie, no âmbito urbano (Fevereiro de 2024).

¹⁷ Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/02/beps18.12.pdf>. Acesso em: 18 set. 2024.

05	VALOR MÉDIO DAS APOSENTADORIAS CONCEDIDAS POR FAIXAS ETÁRIAS SEGUNDO CLIENTELA, SEXO E GRUPO DE ESPÉCIE							
URBANO								
Faixa Etária	HOMENS				MULHERES			
	Aposentadorias por			Total	Aposentadorias por			Total
	Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez		Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez	
Até 45	–	3.333,92	1.816,85	2.321,74	–	1.868,14	1.639,47	1.688,54
46 a 50	1.498,84	3.115,12	1.927,25	2.804,12	–	2.311,03	1.649,01	2.065,03
51 a 55	1.412,00	3.124,02	1.969,02	2.868,00	1.981,62	2.771,68	1.603,57	2.448,35
56 a 60	2.609,73	3.517,64	1.915,82	3.140,48	1.798,96	2.779,22	1.550,63	2.472,69
61 a 65	1.903,60	3.297,53	1.850,86	2.102,33	1.596,81	2.661,67	1.505,43	1.622,14
66 a 70	1.937,40	4.236,38	1.834,22	2.018,03	1.512,81	4.384,53	1.472,46	1.542,32
acima 70	2.045,51	5.120,73	1.780,43	2.136,45	1.549,86	4.589,70	1.528,15	1.553,24
Total	1.915,03	3.316,49	1.893,07	2.395,13	1.590,99	2.705,93	1.573,86	1.814,01

Fonte: Adaptado de Boletim Estatístico da Previdência Social (2024, online)¹⁸.

Ao analisar também as aposentadorias concedidas no âmbito rural, neste mesmo período, o cenário de disparidade entre homens e mulheres também se repete.

Entre as aposentadorias por idade concedidas, os homens recebem valores bem menores do que os do âmbito rural, mas, ainda assim, recebem valores 1,32% maiores do que as mulheres.

Verificando as aposentadorias por tempo de contribuição, os homens recebem valores 3,45% maiores que as mulheres, além do fato de conseguirem comprovar seu tempo de contribuição com mais facilidade, tendo em vista que somente três faixas etárias femininas obtiveram concessão de benefícios, enquanto os homens obtiveram contabilizadas quatro faixas etárias.

Tabela 5 - Valor médio das aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de espécie, no âmbito rural (Fevereiro de 2024).

RURAL								
Faixa Etária	HOMENS				MULHERES			
	Aposentadorias por			Total	Aposentadorias por			Total
	Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez		Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez	
Até 45	1.412,00	–	1.430,31	1.430,12	1.412,00	–	1.419,24	1.419,17
46 a 50	1.671,81	1.489,94	1.432,69	1.444,88	1.412,00	2.209,78	1.418,09	1.428,40
51 a 55	1.412,00	1.852,13	1.422,91	1.472,30	1.413,14	1.937,97	1.412,00	1.413,50
56 a 60	1.427,06	2.465,65	1.419,31	1.430,46	1.412,77	2.304,03	1.412,00	1.414,50
61 a 65	1.447,40	2.713,78	1.412,00	1.453,39	1.413,08	–	1.412,00	1.413,06
66 a 70	1.442,47	–	1.412,00	1.441,97	1.414,09	–	1.412,00	1.414,02
acima 70	1.441,86	–	–	1.441,86	1.419,66	–	1.412,00	1.419,61
Total	1.432,15	2.207,15	1.424,15	1.436,58	1.413,13	2.130,86	1.415,86	1.413,97

Fonte: Adaptado de Boletim Estatístico da Previdência Social (2024, online)¹⁹.

¹⁸ Disponível em:

https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/beps022024_final-1.pdf. Acesso em: 19 set. 2024.

¹⁹ Disponível em:

Em síntese, analisando de modo geral, os dados mais recentes sobre aposentadorias revelam que, tanto no meio urbano quanto no rural, os homens receberam valores 10,84% mais altos de aposentadoria por idade em quase todas as faixas etárias, em comparação com as mulheres. E essa disparidade também se verifica nas aposentadorias por tempo de contribuição, nas quais os homens obtiveram, em média, valores 18,23% superiores aos das mulheres, em quase todas as faixas etárias analisadas.

Tabela 6 - Valor médio das aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de espécie, no âmbito urbano e rural (Fevereiro de 2024).

TOTAL								
Faixa Etária	HOMENS				MULHERES			
	Aposentadorias por			Total	Aposentadorias por			Total
	Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez		Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez	
Até 45	1.412,00	3.333,92	1.744,60	2.202,12	1.412,00	1.868,14	1.584,07	1.631,84
46 a 50	1.622,39	3.104,67	1.832,00	2.716,01	1.412,00	2.310,76	1.591,28	1.993,62
51 a 55	1.412,00	3.111,67	1.855,27	2.781,27	1.416,27	2.768,39	1.566,76	1.624,16
56 a 60	1.436,23	3.508,30	1.838,55	2.005,71	1.445,58	2.778,21	1.543,15	2.002,99
61 a 65	1.826,52	3.293,91	1.819,44	2.008,57	1.586,29	2.661,67	1.501,99	1.610,57
66 a 70	1.877,61	4.236,38	1.816,75	1.952,78	1.504,76	4.384,53	1.470,74	1.532,54
acima 70	1.916,38	5.120,73	1.780,43	2.001,60	1.529,75	4.589,70	1.527,18	1.534,58
Total	1.705,86	3.307,86	1.818,96	2.107,78	1.520,66	2.704,53	1.551,59	1.685,70

Fonte: Adaptado de Boletim Estatístico da Previdência Social (2024, online)²⁰.

Diante disso, observa-se que a Reforma da Previdência agravou ainda mais essa desigualdade, pois, ao aumentar o tempo de contribuição e incluir o critério da idade mínima para a aposentadoria, as mulheres, que já enfrentam a sobrecarga da dupla jornada e salários historicamente menores, encontram mais obstáculos para alcançar os mesmos patamares de aposentadorias que os homens, perpetuando o ciclo de desigualdade econômica na velhice.

2.2. A desconsideração e a Informalidade do Trabalho Doméstico: desafios e limitações para as mulheres

A desvalorização do trabalho doméstico, que sujeita às mulheres brasileiras a suportar duplas ou até triplas jornadas de trabalho, nasce a partir de uma ótica de separação dos meios

https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/beps022024_final-1.pdf. Acesso em: 19 set. 2024.

²⁰ Disponível em:

https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/beps022024_final-1.pdf. Acesso em: 19 set. 2024.

de produção do trabalho e o espaço doméstico do espaço de produção²¹.

Portanto, de modo a sobrepor a ótica do mercado à sociedade, os “trabalhos produtivos” seriam apenas aqueles que produziam algum valor econômico à sociedade, merecendo, assim, ser remunerado. Em contraste, o trabalho doméstico, desempenhado majoritariamente por mulheres, não é reconhecido e nem remunerado da mesma forma. “O emprego doméstico é um dos maiores guetos femininos, pois trata-se de uma ocupação na qual mais de 90% dos trabalhadores são mulheres” (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000, p. 69).

Seguindo essa lógica, além da discriminação de gênero no mercado de trabalho, as mulheres necessitam conciliar serviços domésticos com seus trabalhos ou estudos para conseguirem alguma estabilidade financeira ou melhoria na qualidade de vida.

Levando em consideração que o trabalho doméstico pode ser analisado tanto da perspectiva urbana quanto da rural, podemos também compreender que, de acordo com Paulilo (1987), a distinção entre trabalho "pesado", realizado por homens, e trabalho "leve", realizado por mulheres, não se baseava na quantidade de esforço envolvido, mas sim no sexo da pessoa que o executava. Dessa forma, qualquer trabalho que fosse realizado por mulheres, por mais exaustivo que fosse, era invisibilizado ou considerado simples.

O mesmo fenômeno também acontece na divisão entre trabalho doméstico e trabalho produtivo no ambiente rural. Qualquer que seja o trabalho doméstico é atribuição da mulher.

“Se ela vai para a roça com o marido, é trabalho produtivo, mesmo que o que for colhido seja tanto para vender como para comer. Se cuida da horta e das galinhas sozinha, é trabalho doméstico. Se vende ovos de vez em quando, uma galinha ou outra, é tão pouco que não vale a pena teorizar sobre isso. Mesmo nos assentamentos de reforma agrária coletivos com os quais tivemos contato, onde tanta desigualdade foi questionada, ainda se diz que “os homens trabalham oito horas e as mulheres quatro, por causa do serviço de casa”.” (PAULILO, 2004, p. 245)

Segundo a Síntese de Indicadores Sociais de 2023²², estudo realizado pelo IBGE, mais de 2,5 milhões de mulheres brasileiras não trabalhavam no ano de 2022 para cuidar de parentes

²¹ PAULILO, M. I. S.. **Trabalho familiar: uma categoria esquecida de análise**. Revista Estudos Feministas, v. 12, n. 1, p. 229–252, jan. 2004.

²² De acordo com a matéria do Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM) com informações do G1 e do IBGE, mais de 2,5 milhões de mulheres não trabalharam para cuidar de parentes ou das tarefas domésticas.

ou das tarefas domésticas.

Paulilo (2004) também destaca o esquecimento e a desvalorização do trabalho doméstico realizado pelas mulheres no meio rural, em comparação ao trabalho masculino, com base em um estudo realizado em cinco regiões diferentes do Brasil.

“Vemos o mesmo fenômeno se repetir quando da divisão entre trabalho doméstico e trabalho produtivo. É simples: é doméstico se é atribuição da mulher. Se ela vai para a roça com o marido, é trabalho produtivo, mesmo que o que for colhido seja tanto para vender como para comer. Se cuida da horta e das galinhas sozinha, é trabalho doméstico. Se vende ovos de vez em quando, uma galinha ou outra, é tão pouco que não vale a pena teorizar sobre isso. Mesmo nos assentamentos de reforma agrária coletivos com os quais tivemos contato, onde tanta desigualdade foi questionada, ainda se diz que “os homens trabalham oito horas e as mulheres quatro, por causa do serviço de casa”.” (PAULILO, 2004, p. 245)

Dessa forma, diante dessa cultura de desqualificação do trabalho feminino, as mulheres se veem frequentemente obrigadas a conciliar múltiplas tarefas, o que muitas vezes limita ou até impede que elas se dediquem mais à sua qualificação profissional para atender às demandas do lar.

2.3. A consolidação da insegurança financeira feminina no Brasil: efeitos na qualidade de vida das mulheres brasileiras durante a velhice

A insegurança financeira feminina no Brasil é um fenômeno estrutural resultado da combinação de fatores como a desigualdade salarial, precarização do trabalho feminino a sobrecarga imposta pela necessidade de conciliação do trabalho doméstico com as atividades profissionais, que culminam em dificuldades econômicas significativas na velhice resultantes de um cenário de desamparo político-jurídico-assistencial que acompanha toda a vida da mulher.

A realidade das trabalhadoras brasileiras é pautada em uma trajetória profissional marcada por ocupações de postos de trabalhos com remunerações mais baixas em relação aos homens, sucessivas interrupções de carreira pela demanda do trabalho doméstico e dos cuidados familiares, resultando em uma inconstância nas contribuições previdenciárias, com um acúmulo menor de tempo de serviço e, de acordo com o Boletim Estatístico de Previdência Social de 2024, com a percepção de aposentadorias de menores valores do que os homens.

Os dados do Boletim Estatístico da Previdência Social, de fevereiro de 2024 revelam

essa realidade: o valor médio das aposentadorias urbanas por idade é R\$ 1.620,53, e o das rurais, R\$ 1.393,05. A discrepância é ainda mais acentuada quando se trata de aposentadorias por tempo de serviço, com uma média de R\$ 2.654,40 para as urbanas, e R\$ 1.566,39 para as rurais, revelando um padrão de desigualdade que se acentua no meio rural.

Dessa forma, tendo em vista que os valores médios das aposentadorias são baixos, há a necessidade da permanência no mercado de trabalho em busca da complementação de renda. Ribeiro *et al* (2018) aborda em seu estudo sobre a questão da permanência e da satisfação no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice sobre a taxa de ocupação de pessoas aposentadas no mercado de trabalho brasileiro.

O nível de ocupação de pessoas de 60 anos ou mais de idade é ainda maior entre aqueles que não dispõem de aposentadoria ou pensão; em 2013, por exemplo, esta taxa era de 45,1%. Portanto, a ocupação na velhice parece associada à necessidade de manutenção ou melhora do rendimento familiar nesta fase da vida. Nesse levantamento do IBGE, embora a principal fonte de rendimento da população idosa fosse a aposentadoria ou pensão (67,6%), o trabalho contribuía com 28,3% da composição do rendimento nesse grupo. A necessidade de prover a família, associada à perda do poder aquisitivo ocasionado pelos baixos valores dos benefícios previdenciários, podem explicar a permanência de idosos no mercado de trabalho. (RIBEIRO et al., 2018, p.2684)

Em um estudo realizado pela Serasa em parceria com o Instituto Opinion Box, em julho de 2024, sobre o comportamento financeiro dos aposentados, verificou-se que 60% dos entrevistados não conseguem manter o padrão de vida que tinham antes da aposentadoria. Além disso, 62% ainda tiveram que recorrer a crédito ou empréstimos consignados para auxiliar nas despesas em casa.

No que diz respeito aos efeitos dessa insegurança financeira na vida das mulheres, percebeu-se, durante a pesquisa de dados realizada por esta pesquisadora, a subnotificação envolvendo essa interseccionalidade de gênero e o impacto sobre as mulheres brasileiras aposentadas. Dessa forma, há uma ocultação da dimensão real da desigualdade enfrentada pelas mulheres, a qual só foi possível projetar a partir da análise dos dados das aposentadorias discutidos no tópico anterior e dos comportamentos financeiros diante da percepção de baixos valores de aposentadorias.

Diante da realidade de insegurança financeira oriunda dos valores baixos das aposentadorias, muitas aposentadas se veem obrigadas a continuar trabalhando, mesmo após anos de contribuição, para complementar a renda familiar e suprir suas próprias necessidades

básicas, como alimentação, moradia e saúde, pois a necessidade de permanência no mercado de trabalho torna-se uma estratégia de sobrevivência, já que a aposentadoria, em muitos casos, não garante o sustento necessário.

3. O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO ATUAL E A MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

A Previdência Social brasileira tem um papel fundamental na proteção social dos trabalhadores, garantindo a concessão de benefícios, pensões, auxílios, em situação de incapacidade ou dependência, e a aposentadoria. No entanto, no que diz respeito à mitigação da desigualdade de gênero, o sistema previdenciário enfrenta um desafio significativo, tendo em vista que as mulheres, historicamente, ocupam os lugares mais precários e vulneráveis no mercado de trabalho, o que ocasiona em uma realidade com menores recolhimentos previdenciários e, por consequência, evidenciam dificuldades para obtenção de benefícios perante à Previdência, bem como para a percepção de valores de aposentadorias justas, já que são menores, conforme demonstram os dados do Boletim Estatístico da Previdência.

3.1. A Reforma da Previdência e suas implicações para as mulheres brasileiras

Em 1990, foi criado²³ o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) com a promulgação da Lei nº 8.029/90, a partir da fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS) com o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), como autarquia vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social.

No ano seguinte, em 1991, foram editadas²⁴ as Leis nº 8.212/91 e 8.213/91, que tratam, respectivamente, do plano de custeio e dos planos de benefícios da previdência social, regulamentados posteriormente pelo Decreto nº 3.048/99.

Em 1998, a Emenda Constitucional nº 20/98 introduziu novos requisitos para a concessão de proventos proporcionais, como a exigência de um "pedágio" e critérios

²³ O Decreto nº 99.350, de 27 de junho de 1990 cria o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) define sua estrutura básica e o Quadro Distributivo de Cargos e Funções do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores de suas Unidades Centrais e dá outras providências.

²⁴ A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212orig.htm. Acesso: 14 set. 2024.

relacionados à idade. Nesse contexto, a Lei nº 9.876/99 trouxe uma significativa alteração na forma de cálculo dos benefícios previdenciários, pois passou-se a considerar toda a vida laboral do segurado, com uma média dos salários de contribuição equivalente a 80% dos maiores salários, iniciando-se a contagem a partir de julho de 1994, quando o real foi instituído como moeda oficial no Brasil.

Em 2015, o Legislativo introduziu novas alterações na Lei nº 8.213/91, por meio da Medida Provisória nº 664/2014, que foi convertida na Lei nº 13.135/15. Essas mudanças impactaram as regras de concessão de benefícios como a pensão por morte e a aposentadoria por tempo de contribuição.

Finalmente, em 2019, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 103/2019²⁵, conhecida como a Reforma da Previdência, que trouxe modificações profundas nos critérios e na forma de cálculo dos benefícios previdenciários, marcando uma reestruturação significativa do sistema previdenciário brasileiro.

Com a implementação dos novos parâmetros devido à reestruturação, as normas atingem todos os brasileiros que dependem de renda do trabalho ou de benefícios previdenciários e assistenciais, com exceção dos militares. Os afetados pela reforma passaram a contribuir por mais tempo, pagar contribuições mais altas e a receber benefícios menores²⁶.

Dentre as principais mudanças da Reforma da Previdência, temos o fim da aposentadoria por tempo de contribuição e a modificação nas idades da aposentadoria. Com essa nova regra, não é mais possível se aposentar apenas comprovando o tempo total de contribuição, como anteriormente, quando os homens podiam se aposentar após 35 anos de recolhimento previdenciário e as mulheres após 30 anos.

A nova parametrização define que, para os trabalhadores urbanos, a idade mínima de aposentadoria é de 65 anos para os homens e 62 anos para as mulheres. Além disso, para ser elegível é necessário comprovar pelo menos 15 anos de contribuição para mulheres e 20 anos para os homens. Para os trabalhadores rurais, foram mantidos o tempo de contribuição de 15 anos e as idades mínimas de 55 anos para as mulheres e 60 anos para os homens.

Essas mudanças também atingiram os setores profissionais, como policiais e

²⁵A Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019 alterou o sistema de previdência social e estabeleceu regras de transição e disposições transitórias.
Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso: 06 out. 2024.

²⁶ Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec202MulherPrevidencia.pdf>. Acesso em 12 ago. 2024.

professores, que tiveram também a adesão do requisito idade mínima, tornando a obtenção da aposentadoria mais rígida, já que anteriormente essas categorias tinham regras especiais que permitiam a aposentadoria apenas com o tempo de contribuição, sem a necessidade de atingir uma idade mínima.

Além da inclusão do parâmetro da idade mínima, também houve a modificação das alíquotas de contribuição, que eram aplicadas por faixa salarial e hoje são aplicadas alíquotas progressivas e proporcionais à remuneração do trabalhador.

Tabela 7 - Alíquotas para trabalhadores da iniciativa privada - Competência de Janeiro de 2024

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota progressiva
Até R\$ 1.412,00	7,5%
De R\$ 1.412,01 a R\$ 2.666,68	9%
De R\$ 2.666,69 até R\$ 4.000,03	12%
De R\$ 4.000,04 até R\$ 7.786,02	14%

Fonte: Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Elaborado pela autora, 2024.

Tabela 8 - Alíquotas para Servidores Públicos - Competência de Janeiro de 2024

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota progressiva
Até R\$ 1.412,00	7,5%
De R\$ 1.412,01 a R\$ 2.666,68	9%
De R\$ 2.666,69 até R\$ 4.000,03	12%
De R\$ 4.000,04 até R\$ 7.786,02	14%
De R\$ 7.786,03 até R\$ 13.333,48	14,5%
De R\$ 13.333,49 até R\$ 26.666,94	16,5%
De R\$ 26.666,95 até R\$ 52.000,54	19%
acima de 52.000,55	22%

Fonte: Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Elaborado pela autora, 2024.

Analizando o panorama atual, é evidente que as mulheres são impactadas tanto pelo

aumento da idade mínima quanto pelo aumento do tempo mínimo de contribuição, ainda mais quando combinamos os dois requisitos.

O acesso à Previdência Social, por sua vez, pelo seu caráter compensatório após a fase economicamente ativa do trabalhador, é limitado aos homens, que ocupam os melhores postos de trabalho e são beneficiados pela permanência da cultura da divisão sexual do trabalho na sociedade.

O sistema de Previdência Social foi concebido tomando como referência um beneficiário do sexo masculino, trabalhador engajado no mercado formal, chefe de família com vários dependentes, aos quais transmitia seus direitos previdenciários. A realidade brasileira não corresponde a esse modelo. A maior parte das mulheres não é dependente de outros membros da família, integra o mercado de trabalho formal ou informal, compartilhando com seus companheiros ou assumindo sozinhas o sustento de suas famílias. (CFEMEA, 2003, p. 13)

Saboia²⁷ expõe em seu estudo de desigualdade de gênero na Previdência Social, que pelo fato de as mulheres ocuparem postos de trabalhos precarizados, desvalorizados e com baixa remuneração,

[...] dada a relação entre as cotizações – que são oriundas da renda do trabalho – e as pensões previdenciárias, o menor rendimento feminino resulta em menor contribuição e, conseqüentemente, em aposentadorias de valor médio inferior às auferidas pelos homens. (SABOIA, 2006, p. 125)

Nesse sentido, avaliando o Boletim Estatístico da Previdência Social do ano de 2024, levando em consideração o valor médio das aposentadorias concedidas entre homens e mulheres, tanto no âmbito urbano e rural, nota-se que as mulheres se aposentaram com valores menores do que os homens, sendo isso reflexo da perpetuação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, onde a realidade voltada à subempregos e más remunerações resulta em contribuições menores e a permanência da insegurança financeira durante a velhice.

Além disso, há uma discrepância considerável também na quantidade de mulheres que conseguiram se aposentar por idade e por tempo de contribuição, em relação à quantidade de homens.

²⁷ Doutora em Sociologia do Trabalho na Universidade Paris VIII, atuando nas subáreas de pesquisa: gênero e trabalho, desenvolvimento socioeconômico e políticas públicas de emprego.

Tabela 9 - Aposentadorias concedidas por faixa etárias segundo clientela, sexo e grupo de aposentadoria (Fevereiro de 2024).

TOTAL								
Faixa Etária	HOMENS				MULHERES			
	Aposentadorias por			Total	Aposentadorias por			Total
	Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez		Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez	
Até 45	2	421	1.038	1.461	2	165	807	974
46 a 50	7	1.555	675	2.237	1	763	600	1.364
51 a 55	4	3.192	1.133	4.329	10.909	2.028	916	13.853
56 a 60	10.570	4.169	1.465	16.204	4.403	3.781	1.037	9.221
61 a 65	18.358	2.742	964	22.064	22.881	596	652	24.129
66 a 70	2.988	107	145	3.240	2.635	31	246	2.912
acima 70	589	19	41	649	1.081	2	120	1.203
Total	32.518	12.205	5.461	50.184	41.912	7.366	4.378	53.656

Fonte: INSS, Sistema Único de Informações de Benefícios (SUIBE) e Síntese Web.

Sob a perspectiva dos aposentados por idade, as mulheres se aposentaram mais nessa modalidade, sendo correspondente à diferença de 22,41% em relação aos homens, enquanto na modalidade de aposentadoria por tempo de contribuição, os homens representam uma diferença de 39,64% em relação às mulheres.

Em síntese, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, somada à sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado, leva as mulheres a se dedicarem mais ao trabalho para garantir acesso à aposentadoria. Tal fato é evidenciado pela maior quantidade de mulheres que se aposentam por idade em comparação aos homens.

Por outro lado, a situação se inverte quando analisamos a aposentadoria por tempo de contribuição, onde os homens apresentam um percentual significativamente maior. Essa diferença é atribuída ao fato de que os homens geralmente não enfrentam as mesmas adversidades sociais e a dupla jornada de trabalho que afetam as mulheres. Além disso, essa disparidade pode impactar a qualidade de vida das mulheres na aposentadoria, já que, muitas vezes, elas acumulam menos tempo de contribuição e, consequentemente, recebem aposentadorias com valores bem menores do que os homens.

Saboia também explica o fenômeno da permanência da insegurança financeira das mulheres aposentadas.

Isso acontece porque, no Brasil, as mulheres representam a maioria dos trabalhadores sem carteira assinada, e a maioria daquelas que compõem a PEA não possui renda mensal regular. No setor privado brasileiro, muitas mulheres não contribuem para a previdência devido ao rendimento extremamente baixo e (ou) obtido sem declaração aos organismos oficiais encarregados. Por esse conjunto de razões, as mulheres possuem um percentual de cobertura da previdência social que é inferior ao dos homens. (SABOIA, 2006, p.126)

Nesse sentido, podemos concluir que devido às mulheres enfrentarem maiores interrupções em suas carreiras ao precisar conciliar duplas ou triplas jornadas de trabalho, dividindo sua atenção entre o trabalho de cuidado e o mercado de trabalho, há uma significativa redução nas contribuições previdenciárias, que com as novas regras da Reforma da Previdência, intensificou o cenário de insegurança financeira pela dificuldade de obtenção do tempo necessário para aposentadoria.

3.2. A Previdência Brasileira e a inacessibilidade à aposentadoria: uma análise sob o viés das mulheres do campo

Segundo Herrera, a desigualdade de gênero no âmbito rural tem relação com a “naturalização do papel do homem e da mulher, que está vinculada à relação hierárquica dentro das famílias rurais, cuja base material se ancora na divisão sexual do trabalho” (HERRERA, 2016, p. 208).

Se, na ótica urbana, temos a dificuldade da manutenção da regularidade das contribuições previdenciárias pela necessidade de conciliar as obrigações profissionais com as domésticas, na ótica rural, temos a invisibilidade majoritária do trabalho produtivo das mulheres pela ausência de separação do trabalho doméstico e pelo desvalorizado “trabalho produtivo” realizado. Brumer (2004) destaca em seu estudo sobre a situação da mulher da agricultura no Rio Grande do Sul sobre a dificuldade de consideração das lidas femininas no campo.

Geralmente o trabalho realizado pelas agricultoras no âmbito produtivo é visto como “ajuda” ao marido ou à família, mesmo quando cada agricultora trabalha tanto quanto seu marido ou executam as mesmas atividades que eles. As atividades agrícolas exercidas por elas são vistas como uma extensão intrínseca às suas atribuições de mãe e esposa e, muitas vezes, recebem pouca ou mesmo nenhuma remuneração pelas atividades executadas por elas (BRUMER, 2004)

Além disso, é crucial mencionar o fator da exclusão do acesso à terra pelas mulheres “faz com que elas também sejam ignoradas pelas políticas públicas voltadas para a agricultura familiar, por mais que as leis brasileiras condenem a discriminação por sexo” (PAULILO, 2004, p.235).

O reconhecimento do trabalho produtivo e a inacessibilidade ao acesso à terra pelas mulheres, o isolamento geográfico e o baixo acesso às informações são fatores que contribuem para a intensificação da invisibilização da mulher do campo. Esse processo de desqualificação

torna as trabalhadoras rurais invisíveis à Previdência Social, quando falamos de reconhecimento de vínculo como produtora ou trabalhadora rural e a consequente comprovação da contribuição previdenciária.

Tal fato é demonstrado pelo Boletim da Previdência Social do ano de 2024, do período de fevereiro, onde é demonstrada a discrepância da quantidade de aposentadorias concedidas para homens e mulheres.

Tabela 10 - Aposentadorias concedidas por faixas etárias segundo clientela, sexo e grupo de aposentadoria, no âmbito rural (Fevereiro de 2024).

RURAL								
Faixa Etária	HOMENS				MULHERES			
	Aposentadorias por			Total	Aposentadorias por			Total
	Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez		Idade	Tempo de Contribuição	Invalidez	
Até 45	2	–	194	196	2	–	203	205
46 a 50	5	10	130	145	1	2	150	153
51 a 55	2	31	236	269	10.849	8	176	11.033
56 a 60	10.488	37	228	10.753	4.029	8	56	4.093
61 a 65	3.102	17	69	3.188	1.311	–	24	1.335
66 a 70	361	–	6	367	215	–	7	222
acima 70	126	–	–	126	167	–	1	168
Total	14.086	95	863	15.044	16.574	18	617	17.209

Fonte: INSS, Sistema Único de Informações de Benefícios (SUIBE) e Síntese Web.

Ao visualizar os números, inicialmente, podemos constatar que a predominância da modalidade de aposentadoria para as mulheres do campo é a adquirida por idade mínima. Ou seja, mesmo enfrentando inúmeras jornadas de trabalho, seja ele doméstico ou na lavoura, por exemplo, as mulheres precisam atingir a idade mínima, na maioria das vezes, para que possam conseguir a aposentadoria.

Outro aspecto também importante é a discrepância das aposentadorias concedidas por tempo de contribuição somente nesse período. A quantidade de aposentadorias masculinas concedidas é 81,05% maior do que a quantidade de aposentadorias femininas. Além disso, ainda há a presença das concessões femininas presentes em apenas três faixas etárias, enquanto as masculinas ocupam quatro faixas etárias da tabela, resultado, muitas vezes, da dificuldade de comprovação da atividade rural, pela ausência de documentos oficiais ou registros de pagamentos pelo trabalho desempenhado e, pela consequente, ausência de contribuição previdenciária.

Dessa forma, a inacessibilidade à aposentadoria tem consequências diretas na qualidade de vida das mulheres do campo, que se veem obrigadas a continuar trabalhando em condições adversas até idades avançadas. A falta de renda após a velhice agrava a

vulnerabilidade social dessas trabalhadoras, expondo-as à pobreza e à marginalização.

3.3. Implementação de políticas públicas em favor das mulheres: da vida profissional à aposentadoria a partir da discussão da Lei nº 14.557/2022.

A implementação de políticas públicas que valorizem o trabalho das mulheres brasileiras tem se revelado essencial para promover a igualdade de gênero, diante do processo de invisibilização do trabalho doméstico e da necessidade do recolhimento previdenciário para proteção e garantia de benefícios para as trabalhadoras brasileiras.

As desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho e na previdência social refletem a necessidade urgente de ações que abordem essas disparidades e garantam condições mais equitativas para todas as trabalhadoras.

No que diz respeito à previdência social e à aposentadoria, a Lei nº 14.457/22 também possui implicações significativas

A Lei nº 14.457/22²⁸, sancionada em setembro de 2022 e conhecida como Lei do “Emprega + Mulheres”, representou um avanço significativo nas políticas públicas voltadas para as mulheres no Brasil, com o objetivo de promover a igualdade de gênero e facilitar a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Entre as principais iniciativas da lei estão medidas destinadas a melhorar a empregabilidade das mulheres brasileiras, com especial atenção àquelas que enfrentam desafios adicionais, como a maternidade, a monoparentalidade e a responsabilidade de cuidar de crianças com até 5 anos de idade, visando a criação de um ambiente mais inclusivo, abordando as barreiras específicas que essas mulheres encontram e oferecendo suporte para sua participação plena e equitativa no mercado de trabalho.

Uma das primeiras disposições voltadas para o apoio à parentalidade na primeira infância é o “Reembolso creche” destinado a trabalhadores mães e pais com filhos de até 6 anos, permitindo o pagamento de despesas com creche ou pré-escolas no período em que os trabalhadores estão em seu expediente. Tal medida assegura que as mulheres trabalhadoras não necessitem abdicar da sua vida profissional totalmente pela impossibilidade de deixar seus

²⁸ BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm>. Acesso em: 10 set. 2024.

filhos sem os devidos cuidados.

Nessa mesma ótica, visando a importância da possibilidade de conciliação da vida profissional com as responsabilidades de cuidado para a permanência das mulheres no mercado de trabalho, Saboia destaca que a desproteção das mulheres tem reflexos negativos a longo prazo, quando tratamos das aposentadorias.

A sujeição da obtenção da aposentadoria a um tempo de contribuição mais longo prejudicou sobretudo as mulheres mães, em particular as mães cujos recursos não permitem a contratação de serviços domésticos, uma vez que, tanto no Brasil quanto na França, as mulheres assumem a quase totalidade das tarefas domésticas e dos cuidados para com os filhos e pessoas dependentes da família. (SABOIA, 2006, p. 126)

Sobre as novidades legislativas, foram incluídas também medidas de flexibilização do regime de trabalho, oferecendo opções de teletrabalho, antecipação de férias, regime em tempo parcial e horários de entrada e saída flexíveis aos empregados e às empregadas que tenham filhos, como uma alternativa de promoção da conciliação da parentalidade e o trabalho.

Além disso, a lei chama atenção em seu Capítulo IV ao tratar de medidas de estímulo à qualificação das mulheres, promovendo a participação delas em setores historicamente ocupados por homens, como a ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

Entre essas medidas tem-se a possibilidade de as empresas promoverem a suspensão do contrato de trabalho das mulheres a fim de que participem de cursos profissionalizantes ou programas de qualificação fornecidos pelos empregadores. Durante o período de suspensão, conforme o § 3º do artigo 15 da mencionada lei, as trabalhadoras terão direito a uma bolsa de qualificação profissional, financiada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Além disso, poderão receber uma ajuda compensatória mensal paga pelo empregador, ainda que esse valor tenha natureza salarial.

No § 6º do artigo 15 da Lei 14.457/22, pode-se considerar também uma medida importante contra a discriminação e os riscos associados à suspensão de contrato, um cenário que pode ser especialmente prejudicial para aquelas que enfrentam desafios relacionados à maternidade ou ao cuidado de seus dependentes.

A norma estabelece que, caso a dispensa da empregada ocorra durante o período de suspensão do contrato de trabalho ou nos seis meses subsequentes ao seu retorno, o empregador deverá pagar uma multa à empregada, no qual o valor será definido em acordo ou convenção coletiva, devendo ser, no mínimo, equivalente a 100% da última remuneração recebida antes

da suspensão do contrato.

Ao estabelecer uma penalidade financeira significativa para a dispensa inadequada durante ou após o período de suspensão, a lei incentiva as empresas a adotarem práticas mais justas e respeitosas em relação às trabalhadoras, forçando os empregadores a reconsiderarem suas práticas e políticas internas.

Entretanto, uma crítica que se faz a esta medida é que a imposição surge apenas como mera sanção pecuniária ao empregador, não havendo maiores discussões sobre a garantia de estabilidade empregatícia para as trabalhadoras. Ou seja, descumprindo o dispositivo, o empregador fica sujeito somente a um reparo indenizatório, enquanto as trabalhadoras precisam enfrentar o desemprego.

Uma mudança relevante também abordada pela Lei 14.457/22 é a possibilidade de flexibilização da licença-paternidade, oferecendo um suporte adicional aos pais empregados, permitindo que eles possam optar pela suspensão do contrato de trabalho de dois a cinco meses, para se dedicarem a criação de seus filhos, logo após o término da licença-maternidade de suas parceiras. Ao oferecer essa possibilidade, é efetivamente dada visibilidade para a distribuição mais equitativa do trabalho de cuidado, que majoritariamente, é realizado pelas mulheres nas famílias, reduzindo a sobrecarga do trabalho que recai sobre elas.

Outro aspecto importante a ser considerado é a criação do “SELO EMPREGA + MULHER”, que consiste num programa de beneficiamento às empresas que promovem a igualdade de gênero através de práticas que contribuam para a empregabilidade de mulheres no mercado de trabalho.

O inciso I do artigo 24 da Lei 14.457/22 destaca os principais objetivos do programa SELO EMPREGA + MULHER”, voltados para reconhecer e valorizar empresas que se sobressaem na promoção da igualdade de gênero e no apoio a suas funcionárias.

Esse reconhecimento abrange iniciativas como a organização e manutenção de creches e pré-escolas para atender às necessidades das famílias, além da implementação de boas práticas no ambiente de trabalho. Entre essas práticas, destacam-se o estímulo à contratação e promoção de mulheres, especialmente em áreas com baixa participação feminina, a promoção da igualdade nas responsabilidades parentais, a oferta de acordos flexíveis de trabalho e a concessão de licenças para ambos os sexos. Além disso, o selo reconhece empresas que oferecem apoio efetivo em casos de assédio ou violência e que incentivam a contratação de mulheres em situação de vulnerabilidade, como aquelas afetadas por violência doméstica.

Atingidos estes objetivos, as microempresas ou empresas de pequeno porte que receberem o Selo Emprega + Mulher podem ser beneficiadas com estímulos creditícios adicionais, de acordo com as regras do Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe), programa voltado para o desenvolvimento de pequenos negócios.

Sob a perspectiva da geração de renda, o estímulo ao microcrédito para as mulheres é uma medida relevante prevista na Lei nº 14.457/2022. Essa iniciativa é voltada para mulheres que atuam em atividades produtivas ou na prestação de serviços, seja em áreas urbanas ou rurais, de forma individual ou coletiva. O microcrédito pode ser concedido tanto para pessoas físicas quanto para microempreendedoras individuais (MEI), no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO).

A lei estabelece que o valor máximo do crédito para mulheres na condição de pessoa física será de R\$ 2.000,00, enquanto para as microempreendedoras individuais, o valor pode chegar a R\$ 5.000,00. Tal incentivo poderá fortalecer a capacidade de investimento e expansão de pequenos negócios, promovendo a autonomia econômica das mulheres, além de fomentar o empreendedorismo feminino e contribuir para a diminuição das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Por fim, a Lei nº 14.457/2022 trouxe uma série de medidas que buscam melhorar o ambiente corporativo para mulheres, sendo um dos pontos centrais a obrigatoriedade da criação de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) com enfoque na prevenção do assédio sexual e moral. Segundo Pastore e Robortella (1998), na obra “Assédio Sexual no Trabalho: o que fazer?”, o assédio sexual é uma questão cultural, cujas interpretações podem variar, enquanto o assédio moral se caracteriza por comportamentos abusivos que afetam a integridade psicológica do trabalhador.

Tal iniciativa demonstra uma mobilização legislativa importante, tendo em vista que, nos últimos anos, dados do Tribunal Superior do Trabalho revelaram a gravidade do problema, pois entre 2020 e 2023, a Justiça do Trabalho julgou 419.342 ações envolvendo assédio moral e assédio sexual em todas as suas instâncias. O número de processos sobre assédio sexual cresceu 44,8% nesse período, enquanto os de assédio moral registraram um aumento de 5%. Segundo o Monitor do Trabalho Decente²⁹, 72,1% das ações sobre assédio sexual julgadas

²⁹ Trata-se de um algoritmo desenvolvido no âmbito de uma iniciativa inovadora da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, com o objetivo de promover o cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 (trabalho decente e crescimento econômico), estabelecido pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). O

desde 2020 foram movidas por mulheres, sendo a maior parte das vítimas jovens, na faixa etária de 18 a 29 anos (42,5%), seguida por mulheres entre 30 e 39 anos (32,6%).

Tais dados reforçam a necessidade de ações no ambiente de trabalho, pois casos de assédio contra mulheres no trabalho costumam ser subnotificados, em razão do receio em causar prejuízos às carreiras profissionais, além dos prejuízos ao rendimento no trabalho evitar a evasão das trabalhadoras em decorrência de assédio.

Além disso, foi exposta a importância em estabelecer procedimentos claros para o recebimento e acompanhamento de denúncias realizadas, assegurando que as vítimas saibam como proceder e que as investigações sejam conduzidas de forma adequada. Ademais, a prevenção e o combate ao assédio devem ser integrados às atividades regulares da empresa, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Para reforçar esse compromisso, a empresa deve realizar ações de capacitação e sensibilização dos funcionários sobre violência, assédio, igualdade e diversidade, com uma periodicidade mínima de 12 meses, garantindo a conscientização contínua de todos.

A implementação de políticas públicas que promovam um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para as mulheres é essencial, promovendo impactos desde a vida profissional até a aposentadoria, visando não apenas combater o assédio, mas também fortalecer a presença feminina no mercado de trabalho, garantindo condições dignas e justas para que as mulheres possam desenvolver suas carreiras sem medo de represálias.

Após a discussão sobre as disposições elencadas na Lei nº 14.457/2022, pode-se constatar a relevância da iniciativa da lei em dar visibilidade à necessidade de políticas públicas voltadas para a proteção e valorização das mulheres trabalhadoras, sobretudo em um cenário permanente de insegurança financeira, que se estende até as respectivas aposentadorias, perpetuando a situação de vulnerabilidade feminina na sociedade brasileira.

Além da precariedade de políticas de empregabilidade, agravadas pela dupla jornada e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, as mulheres precisam enfrentar as consequências de um histórico marcado pela sobrecarga de responsabilidades e pelas frequentes interrupções de suas carreiras em prol do trabalho de cuidado. Essa realidade afeta diretamente não só suas trajetórias profissionais, como também sua capacidade de garantir uma aposentadoria digna e segura, tornando-as mais vulneráveis à instabilidade financeira na

modelo utiliza inteligência artificial para identificar e analisar processos julgados relacionados a temas críticos como Assédio Sexual, Trabalho Análogo à Escravidão, Trabalho Infantil e Contratos de Aprendizagem. A partir disso, organiza e sistematiza dados e informações relevantes desses casos.

velhice.

Nesse contexto, a Lei nº 14.457/2022 surge como um pontapé para a reversão do processo de invisibilização das jornadas excessivas de trabalho realizadas pelas mulheres, alertando acerca da importância da promoção de medidas que favorecem a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Ao permitir a flexibilização de regimes de trabalho e garantir maior suporte durante a maternidade e a parentalidade, a lei contribui para a criação de um ambiente mais inclusivo e sensível às realidades vividas pelas trabalhadoras.

Com isso, amplia-se o reconhecimento do papel das mulheres, ao mesmo tempo em que se buscam soluções para reduzir a sobrecarga de trabalho que recai desproporcionalmente sobre elas.

CONCLUSÃO

A invisibilidade do trabalho de cuidado feminino na sociedade brasileira perpetua desigualdades de gênero, afetando tanto a vida pessoal das mulheres quanto suas oportunidades no mercado de trabalho. Historicamente, esse trabalho tem sido considerado uma extensão natural do papel da mulher, de acordo com o fenômeno da divisão sexual do trabalho, levando à desvalorização de atividades essenciais, como cuidados com crianças e idosos, além das tarefas domésticas.

Ao longo do século XX, a inserção das mulheres no mercado de trabalho foi impulsionada por fatores como a industrialização e a urbanização, que exigiam sua participação na esfera produtiva. Apesar dos avanços significativos, como o aumento da escolaridade feminina e a redução da taxa de fecundidade, a desigualdade de gênero permanece uma barreira constante. Embora a participação das mulheres no mercado tenha aumentado ao longo do século XX, elas continuam a enfrentar discriminação, desigualdade salarial e a sobrecarga da dupla jornada em relação aos homens. Tais dinâmicas sociais retratadas têm implicação direta na segurança financeira das mulheres, quando analisamos os impactos da desigualdade de gênero no trabalho à longo prazo. Percebeu-se, durante a essencialidade da discussão, a importância do recorte na divisão racial do trabalho, sendo este um fator que também intensifica essa desigualdade, especialmente para mulheres negras, que enfrentam barreiras adicionais e permanecem confinadas a ocupações precarizadas.

Além disso, a análise da desigualdade de gênero no mercado de trabalho revela que essa questão é ainda mais complexa quando se considera a interseccionalidade de raça e classe. As mulheres negras, em particular, enfrentam uma marginalização que vai além das desigualdades de gênero. Elas ocupam os postos de trabalho mais precarizados e enfrentam as maiores taxas de desemprego, sendo frequentemente relegadas a funções de menor status e remuneração. A divisão racial do trabalho não apenas perpetua um ciclo de opressão, mas também contribui para a invisibilidade do trabalho de cuidado realizado por essas mulheres, que muitas vezes é considerado como "ajuda" e não como uma atividade produtiva. A marginalização das trabalhadoras negras brasileiras reforça a necessidade urgente de políticas que reconheçam e valorizem o trabalho de cuidado.

Ao discutir o conceito de dupla jornada de trabalho, foi possível ver que este fenômeno coloca as mulheres em uma posição vulnerável, onde seus esforços no trabalho remunerado são

frequentemente desconsiderados em comparação aos homens, que continuam a ser vistos como os principais provedores. Essa disparidade resulta em contribuições previdenciárias desiguais, contribuindo para uma realidade de insegurança financeira que afeta a qualidade de vida das mulheres na velhice. Para verificação desse nexo de causalidade entre a problemática trabalhista e previdenciária, o presente trabalho propôs-se a fazer uma análise quantitativa minuciosa e comparativa dos valores de aposentadorias recebidos pelas mulheres brasileiras a partir da análise do Boletim da Previdência Social do mês de fevereiro de 2024, trazendo uma discussão comparativa na perspectiva de gênero e dos meios urbanos e rurais.

Com essa exposição de dados previdenciários, foram expostas dificuldades decorrentes da configuração tradicional de "homens provedores" e "mulheres cuidadoras", bem como a alarmante disparidade nas contribuições previdenciárias entre os gêneros. Conclui-se, que mulheres assumem não apenas o trabalho formal, mas também as responsabilidades domésticas e de cuidado, frequentemente enfrentam uma jornada dupla ou até tripla, resultando em contribuições previdenciárias inferiores. Essa situação limita suas oportunidades de acumular direitos previdenciários adequados, refletindo-se na insegurança financeira na velhice.

Ademais, a desconsideração e a informalidade do trabalho doméstico representam desafios significativos para as mulheres. Muitas delas não têm reconhecimento formal de suas atividades, o que resulta em uma invisibilidade que prejudica suas contribuições previdenciárias. A informalidade, por sua vez, impede que essas mulheres acumulem direitos trabalhistas essenciais, criando uma espiral de precariedade que se estende ao longo de suas vidas. Essa dinâmica não só agrava a desigualdade econômica, mas também limita o acesso a benefícios fundamentais, tornando as mulheres mais vulneráveis a crises financeiras na velhice.

Em seguida, com a análise do sistema previdenciário brasileiro, em sua estrutura atual, foi possível constatar a existências de barreiras significativas para a mitigação da desigualdade de gênero. A Reforma da Previdência, por exemplo, mostrou-se um grande exemplo disto devido às implicações diretas para as mulheres, muitas vezes acentuando as desvantagens já existentes. A análise das reformas revela que as mulheres, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade, enfrentam dificuldades para acessar os benefícios previdenciários de forma justa e equitativa. Tal fato é ainda mais pronunciado no contexto das mulheres rurais, que frequentemente encontram barreiras adicionais para garantir sua aposentadoria, contribuindo para a perpetuação da desigualdade.

Nessa perspectiva, diante da perceptível urgência em políticas públicas que visem mitigar a desigualdade de gênero e seus efeitos negativos na vida das mulheres brasileiras, a discussão da Lei nº 14.557/2022 destacou a importância de criar mecanismos que reconheçam e valorizem o trabalho de cuidado, além de facilitar o acesso das mulheres ao sistema previdenciário. Dentre essas alternativas, destacou-se, em suma, a valorização da parentalidade, a flexibilização da licença-paternidade, o estímulo a qualificação profissional das empregadas, além de abrir espaço para a discussão sobre políticas que garantam verdadeiramente a segurança de emprego para as trabalhadoras, não bastando apenas a imposição de sanções pecuniárias aos empregadores. Dessa forma, discutiu-se sobre a importância de políticas que garantam uma transição mais suave para a aposentadoria, com o devido reconhecimento das contribuições, para garantir que as mulheres tenham segurança financeira ao longo da vida e uma aposentadoria digna.

Em suma, a análise dos impactos da dupla jornada feminina e suas implicações no sistema previdenciário revela a urgência de uma abordagem multifacetada que enfrente as desigualdades de gênero de forma efetiva. A combinação de políticas públicas eficazes, reconhecimento do trabalho de cuidado e uma reforma estrutural do sistema previdenciário são essenciais para garantir que as mulheres possam usufruir de direitos iguais e dignidade em suas vidas profissionais e na aposentadoria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AS MULHERES NA MIRA DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec171MulherPrevidencia.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRUMER, Anita. Gênero e agricultura: a situação da mulher na agricultura do rio grande do sul. *Revista Estudos Feministas*, [S.L.], v. 12, n. 1, p. 205-227, abr. 2004. FapUNIFESP (SciELO). DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2004000100011>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/vz3j55w5HN95Kj5QQkqFCR/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 15 set. 2024.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, [S.L.], n. 110, p. 67-104, jul. 2000. FapUNIFESP (SciELO). DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s0100-15742000000200003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/dzDXTKKnr96DdTZSqnmH5r/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 14 set. 2024.

BRASIL. AGÊNCIA IBGE. Aumento da escolaridade feminina reduz fecundidade e mortalidade infantil. 2006. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/13100-asi-aumento-da-escolaridade-feminina-reduz-fecundidade-e-mortalidade-infantil>. Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Planalto, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. Informe MIR: monitoramento e avaliação, nº 2, edição mulheres negras. 2. ed. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/composicao/secretaria-de-gestao-do-sistema-nacional-de-promocao-da-igualdade-racial/diretoria-de-avaliacao-monitoramento-e-gestao-da-informacao/informativos/InformeMIRMonitoramentoeavaliaon2EdioMulheresNegras.pdf>. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Mulheres no mercado de trabalho: uma evolução constante rumo à igualdade: 2023 bateu recorde em números de participação feminina, o maior desde 2012. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-no-mercado-de-trabalho-uma-evolucao-constante-rumo-a-igualdade>. Acesso em: 20 jul. 2024.

BRASIL. Decreto nº 99.350, de 27 de junho de 1990. Cria o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e define sua estrutura básica. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo*, Brasília, DF, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d99350.htm. Acesso em: 14 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui o Plano de Custeio. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo*, Brasília, DF, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212orig.htm. Acesso em: 14 set. 2024.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 06 out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/>. Acesso em: 30 set. 2024.

CNN BRASIL. 86% das mulheres consideram ter muita carga de responsabilidades, aponta pesquisa. Pesquisa feita pela ONG Think Olga entrevistou 1.078 mulheres, entre 18 e 65 anos, em todos os estados do país, entre 12 e 26 de maio. 2023. Elaborada por Guilherme Gama. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/86-das-mulheres-consideram-ter-muita-carga-de-responsabilidades-aponta-pesquisa/#:~:text=86%25%20das%20mulheres%20consideram%20ter%20muita%20carga%20de%20responsabilidades%2C%20aponta%20pesquisa,-Pesquisa%20feita%20pela&text=De%20acordo%20com%20um%20estudo,citado%20por%2016%25%20das%20respondentes>. Acesso em: 02 nov. 2024.

D'ALONSO, Gilda L. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. Psicologia América Latina, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em: <http://www.inesc.org.br>. Acesso em: 17 set. 2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (Brasil). Boletim Especial - 8 de março dia da mulher - As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho. Brasil, 2023. 15 p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 02 nov. 2024.

DIEESE. Infográfico - Inserção das mulheres no mercado de trabalho - março/2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2024/mulheresBrasilRegioes.html>. Acesso: 30 set. 2024.

DINIZ, Maria Ilidiana. Mulheres como eu, mulheres como as outras: desvelando o assédio moral e sexual no âmbito do trabalho das comerciárias do Estado do Rio Grande do Norte. 2014. 338 f. Tese (Doutorado em Política Social e Trabalho) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <http://www.bdt.d.uerj.br/handle/1/15889>. Acesso em: 30 set. 2024.

DUARTE, Giovana; SPINELLI, Letícia Machado. Estereótipos de Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Dupla Jornada. Revista Sociais & Humanas, Santa Maria, v. 32, n. 2, p. 126-145, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/sociais humanas/article/view/36316>. Acesso em: 15 set. 2024.

GUIMARÃES DO NASCIMENTO, Tamires; GONÇALVES, Renata. Entre a divisão sexual e a divisão racial do trabalho: a precarização das relações de trabalho das mulheres negras. O Público e o Privado, Fortaleza, v. 19, n. 40 set/dez, 2021. DOI: 10.52521/19.7461. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/opublicoeoprivado/article/view/7461>. Acesso em: 14 set. 2024.

HERRERA, Karolyna Marin. Da invisibilidade ao reconhecimento: mulheres rurais, trabalho produtivo, doméstico e de care. *Política & Sociedade*, [S.L.], v. 15, p. 208, 14 mar. 2017. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). DOI: <http://dx.doi.org/10.5007/2175-7984.2016v15nesp1p208>. Acesso em: 13 ago. 2024.

IBDFAM: Instituto Brasileiro de Direito de Família. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/11372/IBGE%3A+mais+de+2%2C5+milh%C3%B5es+de+mulheres+n%C3%A3o+trabalharam+para+cuidar+de+parentes+ou+das+tarefas+dom%C3%A9sticas#:~:text=Mais%20de%20%2C5%20milh%C3%B5es%20de%20mulheres%20n%C3%A3o%20trabalhavam%20em>. Acesso em: 15 jul. 2024.

KERGOAT, Danièle; HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise. *Dicionário crítico do feminismo. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

MAIA, Katy; LIRA, Sachiko Araki. *A mulher no mercado de trabalho*. Brasília: IPEA, 2004. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/seminários/artigo11>. Acesso em: 14 jun. 2024.

MOLINIER, Pascale. O ódio e o amor, caixa preta do feminismo? Uma crítica da ética do devotamento. *Psicologia em Revista*, v. 10, n. 16, p. 227-242, 2004.

PAULA, Larissa Araújo Coutinho de; MARES, Rizia Mendes. Marcadores de gênero e raça na vida de mulheres negras do espaço urbano. *Terra Livre*, [S.L.], v. 2, n. 59, p. 38-73, 2 ago. 2023. Associação dos Geógrafos Brasileiros. DOI: http://dx.doi.org/10.62516/terra_livre.2022.2942. Disponível em: <https://publicacoes.agb.org.br/terralivre/article/view/2942>. Acesso em: 13 set. 2024.

PAULILO, Maria Ignez S.. Trabalho familiar: uma categoria esquecida de análise. *Revista Estudos Feministas*, [S.L.], v. 12, n. 1, p. 229-252, abr. 2004. FapUNIFESP (SciELO). DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2004000100012>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/fngwsjnkZHVkMD7Ly3T6gks/?lang=pt>. Acesso em: 14 ago. 2024.

PAULILO, Maria Ignez. O peso do trabalho leve. *Revista Ciência Hoje*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 28, p. 64-70, 1987.

REFORMA DA PREVIDÊNCIA pode agravar desigualdade de gênero no País, dizem especialistas. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/558595-reforma-da-previdencia-pode-agravar-desigualdade-de-genero-no-pais-dizem-especialistas/>. Acesso em: 15 jul. 2024.

RIBEIRO, Paulo César Coutinho; et al. Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 23, n. 8, p. 2683–2692, ago. 2018.

SABOIA, Vivian Aranha. As desigualdades de gênero na previdência social na França e no Brasil. *Caderno CRH*, Salvador, v. 19, n. 46, p. 123-131, jan./abr. 2006. DOI: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v19i46.18551>. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/ccrh/article/view/18551>. Acesso em: 14 ago. 2024.

SAFFIOTI, Heleieth. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Petrópolis: Vozes, 1976.

SERASA. 6 em cada 10 brasileiros precisam continuar trabalhando após a aposentadoria para complementar a renda. 2024. Disponível em: <https://www.serasa.com.br/imprensa/6-em-cada-10-brasileiros-precisam-continuar-trabalhando-apos-a-aposentadoria-para-complementar-a-renda/>. Acesso em: 15 out. 2024.

SILVA, Dayane Maximiano da. Trabalho e previdência social no Brasil: uma análise da desigualdade por gênero. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/12307>. Acesso em: 03 jul. 2024.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1991.