

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROF. JOSÉ DE SOUZA HERDY”
UNIGRANRIO
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ECSA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGA
DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO

Rafaela Carvalho Nascimento Silva

**OS IMPACTOS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA NO PLANEJAMENTO DE
CARREIRA DE MULHERES INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO**

DUQUE DE CAXIAS

2024

Rafaela Carvalho Nascimento Silva

**OS IMPACTOS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA NO
PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE MULHERES INSERIDAS NO
MERCADO DE TRABALHO**

Projeto de Tese apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy” (UNIGRANRIO) como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Administração.

Linha de Pesquisa: Organizações e Sociedade

Orientadora: Prof. Dra. Rejane Prevot
Nascimento

DUQUE DE CAXIAS

2024

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UNI GRANRIO – NÚCLEO DE COORDENAÇÃO DE BIBLIOTECAS

S586i Silva, Rafaela Carvalho Nascimento.

Os impactos da reforma da previdência no planejamento de carreira de mulheres inseridas no mercado de trabalho / Rafaela Carvalho Nascimento Silva. – Duque de Caxias, Rio de Janeiro, 2024.
150 f.: il.

Orientadora: Prof. Dra. Rejane Prevot Nascimento.

Tese (doutorado) – Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”, Escola de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Administração, Rio de Janeiro, 2024.

1. Carreira. 2. Divisão sexual do trabalho. 3. Reforma da previdência. 4. Trabalho feminino. I. Nascimento, Rejane Prevot. II. Título. III. Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”.

CDD: 658

Rodrigo de Oliveira Brainer CRB-7: 6814

Rafaela Carvalho Nascimento Silva

Os Impactos da Reforma da Previdência no Planejamento de Carreira de Mulheres Inseridas no Mercado de Trabalho

Tese apresentada à Universidade do Grande Rio "Prof. José de Souza Herdy", como parte dos requisitos parciais para obtenção do grau de Doutor em Administração.

Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

Aprovada em 25 de março de 2024.

Banca Examinadora



Documento assinado digitalmente
REJANE PREVOT NASCIMENTO
Data: 08/05/2024 15:11:47-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Profª. Dra. Rejane Prevot Nascimento
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Documento assinado digitalmente
SERGIO EDUARDO DE PINHO VELHO WANDERLEY
Data: 06/06/2024 18:38:45-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. Dr. Sergio Eduardo de Pinho Velho Wanderley
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Documento assinado digitalmente
MARCIA CRISTINA RODRIGUES COVA
Data: 03/05/2024 09:54:32-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Profª. Dra. Marcia Cristina Rodrigues Cova
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro



Documento assinado digitalmente
DANIELLA MUNHOZ DA COSTA LIMA
Data: 06/05/2024 19:32:15-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Profª. Dra. Daniella Munhoz da Costa Lima
Universidade Federal Fluminense - UFF



Documento assinado digitalmente
ANA CHRISTINA CELANO TEIXEIRA
Data: 13/05/2024 16:09:13-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Profª. Dra. Ana Christina Celano Teixeira
Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais - IBMEC

AGRADECIMENTOS

Expresso minha profunda gratidão a Deus, por me conceder o dom da vida e por permitir que as palavras adquirissem um significado tão especial para mim, culminando na finalização deste trabalho.

Sou imensamente grata aos meus pais por tudo! Para com vocês dois, tenho uma dívida eterna e inestimável de gratidão.

Expresso também minha sincera gratidão ao meu marido, Felipe Barbosa Rebello, que foi meu apoio de forma especial e amorosa, sempre me incentivando a perseguir meus sonhos. Obrigado por compreender minha dedicação aos intermináveis dias de leitura, pesquisa.

Gostaria de agradecer à Professora e Orientadora Rejane Prevot pelas discussões, inspirações e incentivo durante todo o processo. Agradeço por estar aberta a novas ideias e perspectivas, por aceitar me orientar ao longo desses quatro anos de doutorado.

Expresso minha gratidão a todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Administração da UNIGRANRIO pela disponibilidade, ensino e troca de experiências ao longo desses quatro anos de doutorado.

Por fim, expresso minha gratidão à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio prestado durante todo o período de doutorado.

“Existe um tempo certo para cada coisa,
momento oportuno para cada propósito debaixo
do Sol: tempo de nascer, tempo de morrer,
tempo de plantar, tempo de colher.”

(Eclesiastes, cap.3)

RESUMO

A seguridade social desempenha um papel crucial na proteção do trabalhador, garantindo sua estabilidade financeira na aposentadoria e, por conseguinte, seu bem-estar. No entanto, ao final de 2016, uma nova proposta de reforma da previdência social foi apresentada, concluída para atender aos interesses do capital financeiro (SILVA, 2019). O governo justificou essa reforma como uma maneira de reduzir os gastos do orçamento federal com políticas sociais e aumentar os recursos destinados ao pagamento de juros e encargos da dívida pública. Com base nos pressupostos, metodologia e objetivos da presente pesquisa, estabelecemos suas delimitações. O foco central da investigação foi o tema Carreira e Reforma da Previdência, utilizando entrevistas semiestruturadas como principal método de coleta de dados. Os critérios para a seleção dos participantes foram mulheres entre 30 e 60 anos (total de 16 entrevistadas), atuantes no mercado de trabalho e com formação superior. A pesquisa foi realizada de forma predominantemente qualitativa, uma vez que o tema é subjetivo. As entrevistadas foram escolhidas a partir da rede de relacionamentos da pesquisadora e da técnica de bola de neve, para uma análise mais aprofundada dos resultados. A coleta de dados para a realização da pesquisa consistiu em entrevistas semiestruturadas (por meio de gravação), observação simples e pesquisa documental. A análise dos dados foi realizada através da técnica de análise de conteúdo. Os resultados encontrados sugerem que as entrevistadas concebem a "carreira" como um conjunto de estratégias planejadas para alcançar seus objetivos profissionais. Além disso, evidencia-se que a disparidade de gênero no mercado de trabalho não impede o aumento da participação feminina. A análise preliminar da pesquisa indica que uma das principais preocupações sobre as mulheres foi a mudança no design do benefício previdenciário. A nova regra permite que uma pessoa se aposente com 60% dos 80% do salário médio de contribuição após atingir o tempo mínimo de contribuição. Na prática, isso pode resultar em uma aposentadoria significativamente menor do que o esperado, inviabilizando potencialmente o período de vida sem trabalho remunerado após a aposentadoria.

Palavras-chaves: Carreira, Trabalho Feminino, Divisão sexual do trabalho, Reforma da Previdência

ABSTRACT

Social security plays a crucial role in protecting workers, ensuring their financial stability in retirement and, therefore, their well-being. However, at the end of 2016, a new social security reform proposal was presented, and completed to meet the interests of financial capital (SILVA, 2019). The government justified this reform as a way to reduce federal budget spending on social policies and increase resources allocated to paying interest and charges on the public debt. Based on the assumptions, methodology and objectives of this research, we established its delimitations. The central focus of the investigation was the topic of Career and Pension Reform, using semi-structured interviews as the main data collection method. The criteria for selecting participants were women between 30 and 60 years old (total of 16 interviewed), active in the job market and with higher education. The research was carried out predominantly qualitatively since the topic is subjective. The interviewees were chosen based on the researcher's network of relationships and the snowball technique, for a more in-depth analysis of the results. Data collection to carry out the research consisted of semi-structured interviews (through recording), simple observation and documentary research. Data analysis was carried out using the content analysis technique. The results suggest that the interviewees conceive of "career" as a set of strategies planned to achieve their professional objectives. Furthermore, gender disparity in the labour market does not prevent the increase in female participation. Preliminary analysis of the research indicates that one of the main concerns for women is a change in pension benefit design. The new rule allows a person to retire with 60% of the 80% average contribution salary after reaching the minimum contribution time. In practice, this can result in a significantly lower pension than expected, potentially making a period of life without paid work after retirement unfeasible.

Keywords: Career, Women's Work, Sexual division of labour, Pension Reform

LISTA DE FIGURA

Figura 1- Etapa do Processo de Planejamento de Carreira.....	57
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1- População com 14 anos ou mais de idade (Idade Ativa) - Idade de trabalhar no Brasil, Mulheres e Homens - 2º trimestre 2019, 2º trimestre 2020, 2º trimestre de 2021, 2º trimestre de 2022 e 2º trimestre de 2023 35
- Gráfico 2- Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade (Idade Ativa) Brasil, Mulheres e Homens – 2º trimestre 2019, 2º trimestre 2020, 2º trimestre de 2021, 2º trimestre de 2022, 2º trimestre de 2022 e 2º trimestre de 2023 36
- Gráfico 3- Percentual da População Fora da Força de Trabalho para o Brasil, Mulheres e Homens - 2º trimestre 2019, 2º trimestre 2020, 2º trimestre de 2021, 2º trimestre de 2022 e 2º trimestre de 2023 36
- Gráfico 4- Percentual da População Participação da Força de Trabalho para o Brasil, Mulheres e Homens - 2º trimestre 2019, 2º trimestre 2020, 2º trimestre de 2021, 2º trimestre de 2022 e 2º trimestre de 2023 37
- Gráfico 5- Percentual da População Motivos para não estar na fora de trabalho para o Brasil, Mulheres e Homens - 2º trimestre 2020, 2º trimestre de 2021 e 1º trimestre de 2022 47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- taxa de participação na população total, das pessoas de 14 anos ou mais, segundo as Grandes regiões – 2º Trimestre 2019-2023.....	34
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -Quadro comparativo dos modelos de Carreira.....	51
Quadro 2- Principais mudanças nas regras para a concessão dos benefícios	66
Quadro 3- Organização das informações em cada etapa de procedimento de análise de dados.	73
Quadro 4-Categorias e subcategorias de Análise <i>a priori</i>	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IGBE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

CLT-Consolidação das Leis do Trabalho

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	16
1.1 Problema de Pesquisa.....	19
1.2 Objetivos.....	20
1.2.1 Geral.....	20
1.2.2 Específicos.....	20
1.3 Delimitação da Pesquisa.....	20
1.4 Relevância do Estudo.....	21
1.5 Organização Geral da Tese.....	22
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
2.1 A Trajetória da Mulher no Mercado de Trabalho.....	23
2.1.2 A Mulher no Mercado de Trabalho.....	23
2.2 A Divisão Sexual do Trabalho.....	31
2.2.1 Desigualdade de Gênero e Classe Social	40
2.2.2 O fenômeno do “teto de vidro” na carreira das Mulheres.....	42
2.3 Planejamento de carreira	45
2.3.1 Carreira.....	49
2.3.2 Carreiras Sustentáveis: desafios do mercado de trabalho.....	53
2.3.3 Carreira das Mulheres.....	55
2.3.4 Trajetória.....	56
2.3.5 O Planejamento de Carreira.. ..	57
2.4 A Previdência Social.....	61
2.4.1 Reforma da Previdência.....	64
3. PERCURSO METODOLÓGICO.....	69
3.1 A Coleta de dados.....	70
3.2 Os Sujeitos da Pesquisa.....	71
3.3 Métodos de Análise dos dados.....	72
3.4 Categoria de Análise <i>a priori</i>	73
3.5 Categoria de Análise <i>a posteriori</i>	75
3.6 Limitação da Pesquisa	76
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	78

4.1	Carreira	82
4.1.1	A Mulher e a Construção de uma Carreira.....	82
4.1.2	Planejamento de carreira: influências e decisões na escolha de carreira	85
4.1.3	Trajatória Laboral: definindo metas e planejando a carreira.....	89
4.1.4	Desafios na Carreira: adaptação e busca por novas oportunidades.....	92
4.2	Mulher no Mercado de Trabalho	96
4.1.2	Desafios visíveis e invisíveis	96
4.2.2	Desigualdades no Mercado de trabalho	99
4.2.3	Relação entre Sustentabilidade de Carreira e o Mercado de Trabalho	102
4.3	Previdência Social	105
4.3.1	Perspectivas sobre a previdência social	105
4.3.2	Experiências Previdenciárias: contribuições ao longo do tempo	108
4.3.3	Impactos da Reforma da Previdência na Aposentadoria	112
4.3.4	Estratégias para Adiamento da Aposentadoria	118
5.	REFLEXÕES FINAIS	126
	REFERÊNCIAS	134

1 INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho iniciou com a revolução industrial, mas somente após a Segunda Guerra Mundial. Além da inserção no mercado de trabalho, esse período também trouxe uma importante transformação no perfil da mulher, que se traduziu em mudanças no modo de pensar, em uma maior participação social em uma maior inserção nos cargos políticos. Apesar das mulheres ainda enfrentarem diversos obstáculos, como a discriminação e o machismo (DIOTTO, *et al.*, 2015).

A exploração das mulheres por homens era um traço marcante do sistema patriarcal, que há muito domina o Brasil, caracterizado pela grande diferenciação entre os sexos. Ele, o sexo forte, ela, o fraco (FREYRE, 2004). A permanência das mulheres em casa, com seus filhos, familiares e escravos, era uma característica da classe dominante do Período Colonial brasileiro. Diante desses dois papéis distintos (mãe e esposa), a mulher encontra-se em uma situação de dependência absoluta. Em primeiro lugar, o pai e, depois, o marido. O confinamento foi ainda mais reforçado pelo fato de que ela não precisou se afastar de sua casa para conseguir produtos de que precisava (SANTOS, 2012).

A vida da mulher e sua integração na sociedade estavam mais próximas da condição masculina. A mulher, além de exercer a administração da casa, também é responsável pelos cuidados dos enfermos, para educar as crianças e supervisionar os escravos (COSTA, 2002). Até o final do século XIX, as mulheres trabalhavam exclusivamente em casa ou em empresas familiares. Seu espaço social era limitado pelo círculo familiar (BERTOLINI, 2002; ROCHA-COUTINHO, 1994). A vida familiar modelava a trajetória feminina e a sua referência profissional (GONÇALVES, 2000).

Durante o século XIX, com a consolidação do capitalismo, houve diversas mudanças na produção, nas organizações e no trabalho feminino. O crescimento industrial permitiu que as mulheres assumissem novas tarefas que antes eram realizadas pelos homens. Com o avanço da tecnologia, a força de trabalho feminina tornou-se relevante e foi direcionada para a fábrica para manusear as máquinas, uma vez que era um trabalho eficiente e barato, causando disputas de trabalho entre homens e mulheres (SOUZA; SANTOS, 2014).

Com as necessidades de aumentar a força de trabalho nas indústrias no final do século XIX, houve um aumento na demanda por mulheres solteiras de famílias mais humildes para trabalhar nas fábricas. Além das atividades de comércio e escritórios (BERTOLINI, 2002;

ROCHA-COUTINHO, 1994). A escolha do trabalho feminino estava ligada a uma necessidade econômica e pouco ao seu desenvolvimento profissional. Na verdade, as mulheres tinham trabalho, não tinham carreira (LOBOS, 2002). A Revolução Industrial, portanto, introduziu a quebra do paradigma da diferenciação sexos, masculino e feminino, permitindo que as mulheres trabalhassem nas mesmas máquinas (OLIVEIRA, 1992).

A presença das mulheres no mercado de trabalho brasileiro aumentou significativamente na década de 70, devido ao crescimento urbano e à aceleração do desenvolvimento industrial (LEONE, 2000; SCORZAFAVE, 2001; SERAFIM; BENDASSOLLI, 2006). No entanto, existia uma ambiguidade, uma vez que os homens já não proibiam as suas esposas na busca de trabalho, mas também não as incentivavam (GONÇALVES, 2000).

Desde a década de 1980, no Brasil, a participação feminina em atividades remuneradas para complementar o orçamento tornou-se cada vez mais necessária nas classes menos favorecidas (BRUSCHINI, 1989). Em um contexto de maior incerteza, a sobrevivência tornou-se dependente do trabalho de homens e mulheres, ou seja, do esforço coletivo da família (LEONE, 1996; 2000). As trabalhadoras que até final do século em sua maioria eram jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães (BRUSCHINI, 1998).

No Brasil, o conceito de mulher como força de trabalho secundária ainda tem forte persistência social. Porém, essa imagem está se afastando cada vez mais da realidade. A participação no mercado de trabalho e o número de anos que se dedicam ao trabalho têm aumentado constantemente. O que parece estar acontecendo é uma reconstrução de gênero a partir de uma realidade em que o número de mulheres no mercado de trabalho aumenta, o que torna a sua renda crucial para o bem-estar familiar (ABRAMO, 2007).

A mulher deixou de ser reconhecida somente por atividades domésticas, como mãe e esposa, para se tornar uma pessoa independente e ativa no mercado econômico. Atualmente, as profissões, as profissões que eram essencialmente masculinas, contam com a presença feminina. Cresce o perfil da mulher líder forte, que desafia paradigmas históricos e administra sua vida, tem aumentado significativamente (DOS SANTOS, ALVES, 2016). Funções de liderança e gerência são exemplos da participação da mulher no mundo corporativo. Não há área que, embora seja considerada masculina, não tenha sido conquistada pelas mulheres (DOS SANTOS, ALVES, 2016). No entanto, existem evidências empíricas que indicam alguns aspectos negativos na trajetória profissional das mulheres, como a precarização do trabalho (SILVA, MACEDO, PAIVA, 2019).

Uma das reformas mais discutidas na sociedade brasileira é a da Previdência Social, tema que costuma ter intensos debates, tanto pelo aspecto econômico-fiscal, tendo em vista que sua despesa é significativa para o orçamento público, quanto pelo aspecto político-social, uma vez que as alterações nas regras de seguridade têm um impacto direto em diversas pessoas, pessoas, incluindo contribuintes, seguradoras e beneficiários (DOS SANTOS, ALVES, 2016).

A seguridade social é uma importante política social cujo o objetivo é assegurar que o trabalhador mantenha sua condição financeira após a aposentadoria, mantendo assim seu bem-estar. No entanto, a previdência social tem sido objeto de preocupação de longo prazo para o governo brasileiro devido ao seu déficit persistente e ao perigo que representa para o equilíbrio das contas nacionais. A realidade tem motivado alterações nas normas para reduzir o custo da seguridade social, como a redução de benefícios dos futuros aposentados. A previdência social é considerada uma poupança imposta ao trabalhador para poder ter condições financeiras para a vida em sociedade, quando ele não tiver mais condições de trabalhar (FUNDAÇÃO ANFIP, 2014, DE ATAIDE, 2017).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, sob o nome de Constituição do Cidadão, há reconhecimento universal dos direitos sociais inerentes à cidadania. A Constituição garante a manutenção do valor real dos benefícios e estabelece o piso do salário-mínimo para os benefícios da previdência social. A Constituição também diferenciou benefícios assistenciais e previdenciários, ao qual a Previdência Social tem como proteger apenas o seu contribuinte (NOLASCO, 2011).

No Brasil, a necessidade da reforma decorre não apenas da necessidade da correção de distorções, mas também da necessidade de assegurar a sustentabilidade fiscal a longo prazo, em um contexto de rápido e intenso envelhecimento populacional. Assim, no primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso (FHC), foram aprovadas duas importantes alterações no sistema de seguridade social: a Emenda Constitucional 20 (EC20), que trata da aposentadoria proporcional há 25 anos (mulheres) e 30 anos (homens) de serviço. Durante o governo Lula, em complemento às reformas do governo FHC, as mudanças se voltaram ao regime dos funcionários públicos (GIAMBIAGI *et al.*, 2004). Com a vitória de Dilma Rousseff em 2014, o conjunto de parlamentares extremamente conservadores introduziu diversas políticas e restringiu certos direitos dos trabalhadores, na busca do ajuste fiscal na economia brasileira (SILVA, 2016, DE ATAIDES; DOS SANTOS, 2017).

Após o *Impeachment* de Dilma Rousseff, o governo interino de Michel Temer apresentou uma proposta de reforma previdenciária através da PEC 287/2016, a qual estabelece,

como principais pontos, regras iguais para homens e mulheres, tanto do serviço público quanto privado, e a elevação da idade mínima e do tempo mínimo de contribuição (DE ATAIDES; DOS SANTOS, 2017, SILVA, 2019). Com a reforma da previdência aprovada no governo do presidente Jair Messias Bolsonaro, no final de 2019, os brasileiros tiveram os seus requisitos para obtenção do direito à aposentadoria alterados.

A legislação previdenciária já sofreu diversas alterações, promovidas por Emendas Constitucionais: n.º 20/1998, n.º 41/2003, n.º 47/2005, n.º 70/2012 e recentemente as Medidas Provisórias n.º 664/2014 e n.º 676/2015 (BRASIL, 1998, 2003, 2005, 2012, 2014, 2015). Todas elas, sem exceção, alteram as condições de acesso aos benefícios, seja aumentando a idade para a aposentadoria, baseada no aumento da expectativa de vida, divulgada pelo IBGE, pelas alterações de contribuição (MOURA, 2015). Assim, o governo, justifica a reforma da Previdência não apenas para garantir a sustentabilidade fiscal do país, mas também para assegurar espaço para o investimento público, o que pode ter um impacto indireto no crescimento econômico e na produtividade (COSTANZI, *et al* 2018; SILVA, MACEDO, PAIVA, 2019).

1.1 Problema de Pesquisa

Ainda assim, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho encontra-se explicações numa combinação de fatores econômicos, demográficos e culturais que têm se manifestado na sociedade brasileira. Deve-se destacar que a desigualdade ainda existente no mercado de trabalho brasileiro entre homens e mulheres que desempenham a mesma função. Principalmente devido à necessidade de muitas mulheres conciliarem a jornada regular de trabalho, com a dupla e/ou tripla jornada no âmbito familiar, as mulheres ocupam posições hierarquicamente mais baixas e conseqüentemente, estão mais sujeitas à precarização que pode ser provocada pela “reforma”. **Visando todas as considerações já feitas, surgiu o seguinte questionamento. De que maneira a reforma da previdência influencia o planejamento de carreira de mulheres entre 30 e 60 anos inseridas no mercado de trabalho?**

1.2 Objetivos

1.2.1 Geral

Entender de que maneira a reforma da previdência influencia o planejamento de carreira de mulheres entre 30 e 60 inseridas no mercado de trabalho.

1.2.2 Específicos

1. Descrever a reforma da previdência em suas dimensões econômica-fiscal e político-social.
2. Identificar o perfil das mulheres inseridas no mercado de trabalho.
3. Caracterizar a trajetória laboral das mulheres inseridas no mercado de trabalho.
4. Identificar os impactos da Reforma da Previdência sobre a trajetória das mulheres no trabalho.
5. Verificar em que dimensões a reforma da previdência impacta o planejamento de carreira dessas mulheres, além da dimensão do trabalho.

1.3 Delimitação da Pesquisa

Partindo-se dos pressupostos, da metodologia e dos objetivos que orientaram a presente pesquisa, definimos as delimitações em que esta foi desenvolvida. A investigação teve como orientação central o tema Carreira e Reforma da Previdência, além de situações como a desigualdade no mercado de trabalho brasileiro entre homens e mulheres que ocupam a mesma função. Outras delimitações estabelecidas que buscam deixar mais homogêneo o perfil dos sujeitos da pesquisa são: escolha de entrevistadas que estejam obrigatoriamente nas faixas etárias entre 30 e 60 anos, serem oriundas de classes sociais distintas, a fim de entender o impacto da classe nas escolhas profissionais, mulheres que possuem nível superior completo e que estejam no mercado de trabalho e, principalmente, dispor de tempo para entrevista e para participar da pesquisa.

Dito isso, busca-se compreender como a reforma da previdência afeta as mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho, em aspectos que estão para além da dimensão do trabalho, como: estudo, maternidade, carreira.

1.4 Relevância do Estudo

Para compreender a relevância deste trabalho, é importante salientar que outros autores têm estudado o tema das mulheres e do mercado de trabalho, bem como o planejamento de carreira e a reforma da previdência.

O estudo sobre a reforma da previdência, foi tangido por autores como Silva (2019), que *analisou crítica da proposta de reforma da previdência social no Brasil entre os anos 2016 e 2018*, segundo a autora, entender, discutir a reforma é crucial, uma vez que a conjuntura demográfica e econômica do país é extremamente relevante devido ao rápido processo de envelhecimento populacional, o que requer uma revisão para assegurar a sustentabilidade a longo prazo. As preocupações dos governos brasileiros em relação aos déficits sucessivos e aos riscos para o equilíbrio das contas públicas tornam perceptível a necessidade de reformas.

As autoras Hirata e Kergoat (2018), em seus estudos *sobre Gênero, Patriarcado, Trabalho e Classe*, têm notado um aumento significativo na participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como a influência das diferenças salariais e estruturais sobre elas, o que as torna mais vulneráveis às alterações trazidas pela reforma. Sendo assim, é de suma importância compreender como a reforma afeta o planejamento de carreira das mulheres entre 30-60 anos. Além disso, em seus estudos Beltramini, Cepellos e Pereira (2022), em seu artigo *Estratégias para o Enfrentamento de Paredes de Cristal*, exploram as diversas perspectivas sobre o fenômeno “teto de vidro”, o que é crucial para a discussão das diferenças comportamentais entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Dutra (2007), apresenta uma definição de carreira, além de abordar os desafios enfrentados pelas pessoas ao longo da trajetória profissional. Autores como Gustmann, *et al*, (2022) e De Vos *et al*. (2016) contribuem para compreender a carreira sustentável, destacando a importância de empregabilidade e trabalhabilidade, sobretudo quando se trata da carreira da mulher e seus desafios.

Os trabalhos mencionados foram relevantes para a elaboração da tese. Em suma, o estudo sobre os impactos da reforma da previdência no planejamento de carreira das mulheres é relevante não apenas para compreender os desafios enfrentados por esse grupo específico, mas também para orientar políticas públicas que promovam a igualdade de gênero e o desenvolvimento econômico sustentável.

1.5 Organização Geral da Tese

A tese está organizada em seis capítulos: introdução, referencial teórico, percurso metodológico, apresentação dos sujeitos de pesquisa, apresentação e análise dos resultados e considerações finais. Para estabelecer os fundamentos para o estudo, serão apresentados os seguintes tópicos no referencial teórico: divisão sexual do trabalho; planejamento de carreira; previdência social; metodologia; apresentação e análise dos resultados; reflexões finais.

Em decorrência das questões de pesquisa apresentadas, bem como o objetivo geral e os intermediários, na próxima seção será abordado o referencial teórico e, posteriormente, os procedimentos metodológicos para o desenvolvimento desta pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo apresenta uma revisão de literatura que serviu de subsídio para discussão e análise dos dados a serem realizados. Na primeira parte, são explorados os conceitos Mulher no mercado de trabalho, a divisão sexual do trabalho, a desigualdade de gênero e classe social, o fenômeno “teto de vidro” e a carreira das mulheres e a inserção da mulher no mercado de trabalho. Na segunda parte, são aprofundados os conceitos sobre carreira, carreiras sustentáveis, trajetória e, por fim, a discussão sobre planejamento de carreira. No último capítulo do referencial, é trabalhado o conceito de previdência social e a atual reforma.

2.1 A Trajetória da Mulher no Mercado de Trabalho

2.1.2 A Mulher no Mercado de Trabalho

Até o final do século XIX, as mulheres trabalhavam quase exclusivamente em casa ou nos negócios da família. Seu espaço social estava restrito ao círculo familiar (BERTOLINI, 2002; ROCHA-COUTINHO, 1994). A vida familiar modelava a trajetória feminina e a referência profissional era a masculina (GONÇALVES, 2000). No final do século XIX, surge no Brasil a primeira instituição de ensino regular voltada para a preparação de mulheres para o magistério, a única profissão "aceitável" pelas mulheres de classe média alta na sociedade. Além do ensino, os mosteiros e as salas de confinamento tornaram-se uma nova "possibilidade" para as mulheres solteiras (ROCHA-COUTINHO, 1994). ‘Somente as freiras em potencial podem aprender música e latim. Outras aprenderam a ler, contar, escrever, costurar e bordar-essas atividades bastam para ser uma boa esposa e uma boa mãe (VAINFAS, 2010).

Segundo o autor, muitos pais enviam as filhas para o mosteiro com o propósito de não as casarem, de forma a manter intacta a herança fundiária da família. Por outro lado, os cursos de especialização, tecnologia e universidade são fechados para mulheres e reservados para professoras primárias e enfermeiras (RAGO, 1985). Ou seja, enquanto houvesse a possibilidade de casamento, a vida profissional, quando existia, era abandonada. Na verdade, o casamento é praticamente a única possibilidade "profissional" aberta às mulheres. Permanecer solteiro não é economicamente viável e leva ao descrédito da sociedade (ROCHA-COUTINHO, 1994).

A necessidade de mão de obra causada pela industrialização no final do século XIX aumentou o número de mulheres trabalhando em fábricas e mercados (BERTOLINI, 2002; ROCHA-COUTINHO, 1994). A decisão de trabalhar foi tomada principalmente com base na necessidade econômica e pouco na capacidade da mulher de se desempenhar profissionalmente. De acordo com Lobos, (2002), as mulheres tinham empregos, não tinham carreiras.

A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro se destacou especialmente a partir da década de 1970, com um aumento significativo da força de trabalho feminina, especialmente no setor terciário (TEIXEIRA, 2017). No entanto, a inserção da mulher no mercado de trabalho do país é perceptível a partir das relações coloniais de produção, marcadas pela desvalorização e pela precariedade do trabalho feminino.

A partir da década de 1980, a participação feminina em atividades remuneradas para complementar o orçamento tornou-se cada vez mais necessária entre as classes populares no Brasil (BRUSCHINI, 1989). No Brasil, essa fase ocorreu no contexto do processo de redemocratização e, portanto, teve como objetivo uma reforma abrangente do Estado e de outras instituições democráticas (MATOS, 2010). No entanto, essa onda também foi marcada por um retrocesso encarnado pelo pensamento "pós-feminista", paradoxalmente causado pelos progressos das próprias ondas feministas, que brindavam a falsa ideia de que as mulheres já haviam alcançado a paridade com os homens, e por isso, o feminismo foi 'não é mais necessário' (RAMPTON, 2019).

Mas, apesar do grande número de operários na primeira fábrica do Brasil, as mulheres foram sendo gradativamente afastadas da fábrica a partir do momento em que a industrialização e a inclusão dos homens na força de trabalho se desenvolveram. A desqualificação intelectual, o assédio sexual, a discriminação salarial e a intimidação física foram obstáculos que as mulheres enfrentam neste período de participação no mundo dos negócios (RAGO, 2001). As escolhas profissionais das mulheres estão diretamente ligadas à urgência das demandas econômicas da época, e não às suas conquistas profissionais. Na verdade, as mulheres tinham empregos, mas não carreiras (LOBOS, 2002).

No Brasil, a noção de mulher como força de trabalho secundária ainda tem forte persistência social. No entanto, a imagem tem se distanciado cada vez mais da realidade. A participação percentual na força de trabalho e o tempo que elas dedicam ao trabalho têm aumentado consistentemente. Está havendo uma reconstrução das imagens de gênero em função da crescente presença de mulheres no mercado de trabalho, bem como a relevância dos seus rendimentos para a manutenção da saúde familiar (RAMPTON, 2019).

Teixeira (2017) argumenta que, apesar de a força de trabalho feminina ter evoluído conforme as etapas do desenvolvimento da indústria nacional, a situação de “subalternidade” da mulher persistiu através de trabalhos de baixa qualificação ou sem remuneração:

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

De acordo com Vieira (2021), essa situação de “subalternidade” para as mulheres que se sustentam por meio de trabalho mal remunerado ou não remunerado continua mesmo após o desenvolvimento de uma força de trabalho feminina em consonância com os estágios de desenvolvimento industrial do país. Dessa forma, apesar da participação das mulheres no mercado de trabalho ter aumentado, tendo saltado de 18% na década de 1970 para 50% no início dos anos 2000, a divisão sexual ainda é uma característica relevante das relações de trabalho no Brasil, limitando a inserção das mulheres nas piores rendas (SOUZA, 2016). Embora termos como “divisão sexual do trabalho” sejam importantes para a compreensão da posição da mulher no mundo do trabalho, a análise da desigualdade de gênero sob a perspectiva da conjuntura econômica feminina no Brasil ainda é pouco aprofundada. O campo da macroeconomia de gênero ainda é recente. Especialmente por meio de abordagens feministas e/ou não-convencionais.

Apesar da aparente lacuna teórica, houve progressos significantes no marco regulatório internacional desde o final da década de 1970, em plena segunda onda feminina. Isso levou à adoção de uma série de compromissos com a igualdade de gênero no país. O mais notável desses progressos foi a adoção do direito internacional sobre os direitos das mulheres, de acordo com a convenção das nações Unidas (ONU) para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação (CEDAW), a lei, que entrou em vigor em 1981, compromete os estados signatários a promover e garantir a igualdade entre homens e mulheres e eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, especialmente aquelas que se reproduzem no mundo do trabalho (FERNANDEZ, 2019). Em 1984, 143 países incorporaram o princípio da

igualdade de gênero nas suas Constituições, incluindo o Brasil, que o ratificou em fevereiro de 1984 (LAVINAS, 2016).

Após a assinatura do tratado no âmbito das nações ligadas à ONU, a Constituição Brasileira de 1988 passou a garantir a igualdade e a não discriminação por qualquer motivo. Mais especificamente sobre os direitos das mulheres, o Art. 5º afirma que homens e mulheres têm direitos e deveres iguais [...]" (BRASIL, 1988), ao passo que o artigo 7º, inciso XXX, estabelece que" [no Brasil, há a] proibição de diferenças de salários, de exercício de função e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

Apesar do reconhecimento formal do princípio da igualdade desde 1988, somente em 2004 o país adotou o primeiro conjunto de políticas positivas específicas de gênero, por meio do Plano Nacional de Políticas para Mulheres (PNPM), que teve sua segunda e terceira versões. Em 2008 e 2013, respectivamente. Dentre as diversas questões políticas, destacamos aquelas que se concentram no campo do trabalho. O objetivo é discutir a desigualdade de gênero em termos de acesso ao mercado de trabalho. A desigualdade salarial e o acesso a cargos de gestão são exemplos. Além da desigualdade de classes (FERNANDEZ, 2019).

Em 1970, a proporção de mulheres economicamente ativa era de apenas 18,2%. Em vinte anos, a proporção de mulheres economicamente ativas aumentou para 39,2 %. O número de trabalhadoras chegou a mais de 22,9 milhões. A maioria das mulheres que trabalhava tinha entre 20 e 24 anos de idade. Em 1981, a taxa de mulheres que trabalhavam era de 45,8%. Nos anos 80, houve um aumento significativo no número de trabalhadoras de todas as idades, mas as maiores taxas de ocupação foram das mulheres entre os 30 e os 39 anos (54,7% em 1990), o que representou uma mudança significativa na composição da mão-de-obra feminina. (LOMBARDI; BRUSCHINI, 2016)

Ao buscar o mercado de trabalho, as mulheres encontram uma variedade de mecanismos discriminatórios, como barreiras para posições de liderança, ou disparidades salariais com os seus pares. No entanto, apesar das dificuldades encontradas, as mulheres continuam a ingressar na atividade produtiva. O número de mulheres que ocupavam cargos formais no mercado de trabalho aumentou significativamente em cargos que exigem qualificação de nível médio e pagando salários relativamente mais altos com benefícios ampliados ao trabalhador de acordo com a Constituição de 1988, segundo dados do Ministério do Trabalho (MTB, 1988), as mulheres detinham 29,7% de todos os novos empregos criados em 1980. Contudo, muitas trabalhadoras até o final dos anos 80 continuavam exercendo atividades de baixa remuneração de forma informal, sem proteção da legislação previdenciária, realizadas muitas vezes no

próprio domicílio ou na rua e em jornadas parciais de trabalho (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2016). Nos anos 90, a participação feminina continuou crescer, mas houve uma diminuição da participação das mulheres mais jovens no mercado de trabalho, motivadas pela necessidade e experiência e pelo aumento do processo de escolarização (WAJNMAN, 2006).

Mas a partir de 2003, elas passaram a representar 4% da força de trabalho (PINHEIRO, 2012), o que representa um quase equilíbrio na proporção entre homens e mulheres na participação da força de trabalho. O crescimento, ocorreu primeiramente quantitativamente e, depois, qualitativamente, permitiu acompanhar evoluções nem sempre favoráveis às condições de inclusão das mulheres no mercado de trabalho. "Do ponto de vista salarial, embora decrescente, há um hiato de rendimentos que privilegia os homens e não pode ser explicado pela heterogeneidade das características produtivas da população" (WAJNMAN, 2006, p.31).

Os desafios enfrentados pelas mulheres no desenvolvimento profissional e a desigualdade entre os gêneros é uma realidade que se aprofundou ao longo dos anos. Estas questões são oriundas de crenças limitadas, que passam de geração para geração. "As dificuldades que as mulheres passam para se equilibrar no ambiente profissional são inúmeras, mas uma que mais as afeta é a necessidade de equilibrar responsabilidade profissional com o papel de mãe e em seu ambiente familiar (OLIVEIRA, OLIVEIRA, 2019). Em 2019, as mulheres gastavam quase o dobro do tempo com os cuidados domésticos, em comparação com os homens (21,4 horas por semana, contra 11,0). Embora no Sudeste as mulheres despendessem mais tempo nessas atividades (22,1 horas), a pesquisa revela que a maior desigualdade ocorre no Nordeste (IBGE, 2020).

Outro aspecto relevante a ser considerado é a relação de gênero e nível de escolaridade. A pesquisa apontou que a educação não influencia a desigualdade. "Os salários mais baixos e as maiores dificuldades que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho não podem ser atribuídos à educação. Pelo contrário, os dados disponíveis mostram que as mulheres brasileiras têm nível de escolaridade superior ao dos homens (IBGE, 2020). Segundo o IBGE (2019), quanto mais jovens, maior é o acesso ao ensino superior. Mulheres com idade entre 25 e 34 anos, 25,1% das mulheres tinham nível superior, contra 18,3% dos homens. Nas faixas entre 35 e 44 anos, as taxas de 24,4% contra 17,3%. Entre 45 e 54 anos, 19,4% das mulheres tinham nível superior e 13,8% dos homens. Entre 55 e 64 anos, os índices são de 15,5% feminino, contra 13% dos homens. Os dados mostram que a situação mudou nas últimas décadas, pois o inverso é observado na população de 65 anos ou mais. O nível de escolaridade das mulheres é

ligeiramente superior ao dos homens. Essa pequena distância é decorrente da realidade vivida no passado (IBGE, 2020).

Em suma, os resultados evidenciam que, em geral, as mulheres superam os homens nos indicadores educacionais analisados. Entretanto, a predominância de mulheres no ensino superior ainda não alterou o panorama das profissões escolhidas, o que demonstra a persistência de barreiras em determinados campos de conhecimento. As mulheres ainda são minoria nas áreas relacionadas às ciências exatas e são a maioria nas que diz respeito aos cuidados e à educação (IBGE,2019). Além disso, há uma considerável desigualdade entre mulheres brancas, pretas ou pardas, evidenciando que a cor ou etnia é um fator que tem um impacto significativo na desvantagem educacional, mesmo entre as mulheres. Embora as mulheres apresentem os melhores resultados educacionais, muitas ainda não alcançaram resultados compatíveis com sua qualificação profissional no mercado de trabalho (IBGE, 2018).

Apesar do alto nível de educação, as mulheres brasileiras ocupam a segunda posição na pirâmide financeira (TEIXEIRA,2017, COTIM *et al.*,2020)., ou seja, os avanços das mulheres nas hierarquias de trabalho estão longe de ser igualitários: além de terem uma remuneração menor do que os homens e dos obstáculos para ascender na carreira, as mulheres encontraram problemas de poder, oposição ou mesmo indiferença masculina.

Segundo Carrieri *et al.*, (2013) e Teixeira (2017), a atividade feminina no mercado de trabalho se distingue entre continuidades e mudanças. As continuidades dizem respeito ao número significativo de mulheres que ainda ocupam posições de baixa rentabilidade ou desvalorização, ou que se limitam a trabalhar em segmentos tradicionalmente considerados femininos. Em contrapartida, as mudanças envolvem a expansão do emprego feminino em profissões de prestígio, como aquelas em áreas como Medicina, Arquitetura, Direito e até Engenharia, que até pouco tempo eram exclusivamente reservadas para homens (CARRIERI *et al.*, 2013). Mesmo com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, as desigualdades em relação ao salário feminino com relação ao masculino ainda persistem (TENOURY *et al.*,2021). Baixos salários, o desemprego, as alterações na estrutura familiar, as condições de trabalho precárias e a alta participação no mercado informal, entre outras questões, são barreiras recorrentes dos fatores de gênero no desenvolvimento e implementação de políticas públicas em relação à participação das mulheres no mercado de trabalho (COTIM *et al.*,2020).

As pesquisas realizadas pelo IBGE encontraram diferenças na remuneração entre homens e mulheres com ensino superior completo, que é maior do que 30%, ou seja, em 2019, segundo o IBGE, as mulheres recebiam em média 70% da renda masculina. O grau de desigualdade é ainda maior em funções e cargos que possam garantir os maiores benefícios. Entre diretores e gerentes, a renda das mulheres representa em média 61% da renda dos homens. Entre os profissionais científicos e intelectuais, a proporção é de 63,6% (IBGE,2020).

De acordo com Teixeira (2017), os fatores que contribuem para a seleção de mulheres para posição de liderança nas organizações são: trabalho árduo; instrução; atribuição de posições de trabalho específicas e cultura corporativa. Os autores também concluíram que muitas mulheres são designadas para áreas como marketing e relacionamento com clientes devido à associação entre feminilidade, sensibilidade e intuição.

De acordo com De Lima *et al.*, (2021) uma das estratégias que as mulheres utilizam para lidar com as lacunas geradas pelo preconceito e a discriminação social é adotar um estilo de gestão tipicamente masculino para avançar na hierarquia organizacional. Isso pode resultar em perda de diversidade correspondente à masculinização da gestão, já que o suposto estilo feminino de gestão, que seria mais intuitivo e emocional (De Lima *et al.*,2021).

A discriminação contra as mulheres no ambiente de trabalho não é um fenômeno social isolado, mas está relacionado a outros tipos de discriminação. Segundo Moreira (2017) e Alves e Farias (2020), as mulheres se sentem discriminadas pelos seguintes motivos: ocupar cargos hierárquicos inferiores aos homens, mesmo quando possuem maior qualificação; sofrer mais pressão de seus superiores, caso sejam casadas com filhos; a prática do comportamento masculino-chauvinista de chefes e colegas de trabalho; e o discurso e a atitude impostos pelos homens em seu caminho para ascensão ou sucesso profissional.

“a intensa afluência das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores das atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua estando na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais” (ABRAMO: 2000, pág.78).

Para Silva (2015 *apud* Oliveira, Oliveira e Dalfior , 2000, pg. 38), as mulheres tornaram-se mais propensas a assumir maiores responsabilidades e maiores exigências técnicas, no entanto, persistiram as diferenças salariais, a discriminação quanto ao estado civil e à aparência; bem como à vida e ao trabalho das mulheres; 3) Fraquezas nas políticas sociais que impedem que mulheres de baixa renda tenham acesso a serviços de apoio à família, como creches,

refeitórios e outros equipamentos de apoio social; 4) Poucas oportunidades de formação profissional em áreas rentáveis, cujas vagas são principalmente para homens (SILVA, 2015, *apud* OLIVEIRA; OLIVEIRA e DALFIOR, 2000, p. 38).

De acordo com o IBGE, os indicadores sociais que retratam a desigualdade social no Brasil são organizados para elaboração de políticas públicas. Alguns dos indicadores coletados serão divulgados na plataforma da Agenda 2030, acordada no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU) para monitorar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. (IBGE,2020)

Desde 2012, o Brasil é membro do Grupo Interinstitucional de Especialistas em Estatísticas de Gênero (IAEG-GS), criado pelas Nações Unidas. O objetivo dessa organização é identificar áreas prioritárias no debate sobre a desigualdade de gênero reforçando a capacidade estatística de produzir dados relevantes sobre o tema. O estudo do IBGE tem como base as recomendações internacionais do IAEG-GS, o que permite derivar indicadores de monitoramento que podem ser comparados entre países (IBGE,2020).

É perceptível que os avanços obtidos até o momento não foram suficientes e, por isso, temas como violência contra a mulher, maus-tratos, estupro, desigualdade salarial e aumento da representatividade, tanto na esfera pública quanto na esfera privada, devem ser debatidos. No centro do debate público, como, por exemplo, a “Primavera Feminista”¹ (VIEIRA, 2021). Trata-se de uma abordagem aprofundada em termos de divisão e transversalidade, com indicadores sociais de diferenças de gênero, raça, classe e geração (ARBUSTOS, 2010). No Norte e no Sul Global, a onda é caracterizada pelo diálogo com a cultura popular e pelo esclarecimento do feminismo horizontal, o que permite enxergar diversos grupos e identidades. No Brasil, esforços estão sendo feitos para aperfeiçoar a burocracia estatal, como a inclusão de mulheres nos órgãos governamentais e administrativos, bem como a elaboração de políticas públicas mais efetivas de monitoramento em prol da igualdade de gênero (MATOS, 2010; VIEIRA,2021).

Décadas após a chamada "revolução silenciosa"² que se deu no século XX no Ocidente, percebe-se que, apesar do aumento significativo da participação das mulheres no mercado de

¹ A expressão “*Primavera feminista*”, como ficaram conhecidos os protestos, teve origem no Rio de Janeiro, através de convocações feitas pela internet, que ocorreram no dia 28 de outubro, 12 e 25 de novembro de 2015 (BRITO, 2017).

² O principal norte da “*revolução silenciosa*” do século passado foram direitos e oportunidades iguais em múltiplas dimensões na realidade das mulheres maior educação formal, acesso e participação no mercado de trabalho e autonomia no exercício do papel de sujeito em sua vida pessoal (FREITAS, 2011).

trabalho, especialmente nas décadas de 1960 e 1980, a característica que assolava todos os países industrializados, era a desigualdade de gênero em termos de participação e renda nos mais variados empregos e profissões. (RANTALAIHO, 1997; VIEIRA, 2021).

A ocupação de emprego é significativamente concentrada nas áreas relacionadas à educação, saúde, serviços sociais e trabalho doméstico (ROCHA-COUTINHO, 2011). Em particular, nas empresas, concentram-se nas áreas de recursos humanos, relações-públicas e áreas administrativas. Apesar de o cenário está em constante alteração, as mulheres atuam em áreas socialmente mais femininas e têm maiores chances de se sobressair em cargos de destaque na administração pública e no setor privado (BRUSCHINI, 2007), provavelmente devido à imparcialidade concedida aos concursos públicos.

A maior diferença percentual entre homens e mulheres no Brasil está relacionada ao nível superior, sobretudo entre a população mais jovem, caracterizada como a de 25 anos ou mais. No entanto, a taxa de empregabilidade das mulheres é muito baixa, apesar da lacuna mínima de gênero em termos de educação global (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016, IBGE, 2023). A situação se agrava à medida que se avança na carreira, uma vez que 64% das ocupações de cargos de liderança são ocupadas por homens (VIEIRA, 2021).

As limitações que às mulheres enfrentam ainda são decorrentes da grande desigualdade na divisão social do trabalho, em vez de uma condição de serem menos aptas ou deficientes (ABRAMO, 2007). As mulheres ainda são as principais responsáveis pelas responsabilidades familiares, assumindo os estereótipos da mulher em relação à família e à casa, o que torna as duplas ou triplas jornadas de trabalho mais comuns. “Elas são profissionais e, como profissionais, desejam ser respeitadas e reconhecidas por suas capacidades técnicas”, afirma Botelho (2008, pág. 120). Em algumas organizações, o modelo de carreira “masculino” é reconhecido pela disponibilidade de trabalho exclusivo; ou seja, os estereótipos de gênero priorizam o valor dos atributos masculinos e associam o gênero ao sucesso no local de trabalho (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001).

2.2 Divisão Sexual do Trabalho

Ao discutir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, é importante traçar algumas considerações sobre a divisão do trabalho conforme o gênero, que inclui o trabalho remunerado, também conhecido como trabalho produtivo, e as atividades não remuneradas que ocorrem no ambiente familiar, conhecido com trabalho reprodutivo. A divisão tradicional do

trabalho por gênero reconhece que as atividades produtivas e as funções de maior valor social são, inerentes do sexo masculino, enquanto as atividades reprodutivas relacionadas à família e ao campo familiar são principalmente femininas (HIRATA; KERGOAT, 2008).

A distinção entre os sexos surge nos séculos XVIII e XIX, sendo esta distinção entre os gêneros masculino e feminino configurada apenas no século XVIII (COUTINHO; COSTA; CARVALHO, 2009). Segundo os autores, uma mulher não é considerada diferente de um homem, mas um homem inferior invertido. Por exemplo, por dois mil anos, o ovário de uma mulher não possuía um nome próprio (era chamado de testículo (*testiculi*)). Quando o clitóris foi descoberto, era conhecido como pênis feminino, podendo ser considerado como um órgão que atendia às necessidades de ereção, prazer e ejaculação, o que não incomodava escritores e pesquisadores nos séculos XVI e XVII, mas fornecia todo um registro para a ordenação hierárquica do sexo (COUTINHO; COSTA; CARVALHO, 2009).

Não é, portanto, surpreendente, face à desvalorização do trabalho e do estatuto social das mulheres, que a insubordinação das mulheres e os métodos de sua "domesticação" estavam entre os tópicos da literatura e da política social. As mulheres não poderiam ter sido totalmente desvalorizadas como trabalhadoras e privadas de toda a sua autonomia pelos homens se elas não tivessem sido submetidas a um intenso processo de degradação social. De fato, ao longo dos séculos XVI e XVII, as mulheres perderam terreno em todas as áreas da vida social (FEDERICI, 2017). A partir do século XVIII, começou-se a discutir gênero. Nesse momento, "a sexualidade passa a ser identificada como uma força instintiva, biológica e, assim, não merecia ser historicizada" (RAGO, 1998, p. 30). Uma tríade emerge na maioria dos estudos de gênero: sexo, gênero e sexo (SOUZA, 2010)

À medida que a sociedade industrial foi se desenvolvendo, o trabalho feminino foi aumentando, contudo, com baixas perspectivas de ascensão profissional e uma alta taxa depreciativa em cargos mais sacrificados e menos remunerados (BARBOSA, 2014, GUSTMANN *et al.*, 2022). Araújo *et al.* (2021, p. 34) também abordam o contexto depreciativo do trabalho da mulher.

Nessa época, o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente na operação das máquinas. Os empresários preferiam as mulheres nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em razão disso, as mulheres sujeitam-se a jornadas de trabalho de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando muitas vezes em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego (ARAÚJO *et al.*, 2021, p. 34)

No entanto, antes da entrada das mulheres no mercado de trabalho, em meados da década de 1960, elas estavam associadas à maternidade, ao cuidado da família e da própria saúde, além de desempenhar tarefas que não exigiam muito esforço físico ou mental (VENTURI, RACAMÁN, OLIVEIRA, 2014). Com o decorrer dos anos, esse cenário foi mudando devido às constantes lutas e resistências das mulheres. A partir da década de 1970, as mulheres brasileiras começaram a ingressar no mercado de trabalho e a assumir um novo papel na sociedade (GUSTMANN *et al.*, 2022).

A inclusão de mulheres em cursos de graduação foi um fator importante no fortalecimento da participação no mercado de trabalho no Brasil, uma vez que a industrialização e os movimentos que se auto-organizavam ganharam espaços sociais. O objetivo é, além do direito a voto feminino, o acesso à educação e ao mercado de trabalho, questionando de forma constante a sociedade patriarcal que, de forma veementemente, negava às mulheres esses direitos (FERREIRA, 2003; LOCH, TORRES, COSTA, 2021, GUSTMANN *et al.*, 2022).

De acordo com Bruschini e Lombardi (2003), a estrutura profissional feminina durante os anos 1980 e 1990 se destacou em dois segmentos: funções administrativas e em serviços de higiene e auxílio à saúde, que representam 50% dos empregos femininos. No entanto, como evidenciado pelas autoras, as mulheres com formação superior ingressaram em áreas de prestígio como engenharia, advocacia e medicina, redutos masculinos tradicionais. Esse cenário pode ser visto como um dos momentos de avanço entre mulheres em relação à sua participação no mercado de trabalho (GUSTMANN *et al.*, 2022).

Não apenas no que diz respeito à entrada no mercado de trabalho, mas também ao crescimento intelectual significativo de mulheres ao longo do século, o que resultou em mudanças na forma de pensar, no modo de vestir, versus uma maior participação social e mais inclusão em cargos políticos. Tais mudanças vêm ocorrendo apesar dos muitos obstáculos ainda enfrentados pelas mulheres, tais como a discriminação e o machismo (DIOTTO, *et al.*, 2015).

Os dados demonstram que as mulheres possuem melhores oportunidades educacionais, mas continuam desvantagem em termos de posições estratégicas nas organizações, desempenho e reconhecimento profissional, dentre outros fatores que interferem no progresso das mulheres no mercado de trabalho (CEMBRANEL, FLORIANO, CARDOSO, 2020).

Ao mesmo tempo, em que o aumento da atuação feminina no mercado de trabalho é evidente, também deve ser observado que as diferenças entre gêneros, raças e classes persistem, na medida em que partimos do ponto de vista que as relações sociais de gênero, de raça e de classe são interdependentes e indissociáveis (HIRATA; KERGOAT, 2018). Uma das formas

de desigualdade é a segregação horizontal e vertical: as mulheres não têm acesso às mesmas ocupações que os homens, têm um número limitado de atividades e têm poucas perspectivas de ascensão (HIRATA; KERGOAT, 2018).

Os dados do IBGE mostram que, no segundo trimestre de 2019, 80,3% da população já era ativa. Conforme a tabela a seguir, esses percentuais foram maiores nas Regiões Sul (82%) e Sul (81,7%) em relação as outras regiões. A região Norte apresentou o menor percentual de participação de (75,5 %). No entanto, no segundo trimestre de 2023, a população em idade ativa representou 80,9 % do total. De acordo com a tabela a seguir, esses percentuais foram maiores nas Regiões Sudeste (82,7%) e Sul (81,8%) do que nas demais Regiões. A Região Norte apresentou o menor percentual (77,1%). Em outras palavras, houve um aumento na população com idade para trabalhar nos trimestres estudados. Conforme demonstrado na tabela abaixo.

Tabela 1- Taxa de participação na população total, das pessoas de 14 anos ou mais, segundo as Grandes Regiões- 2º Trimestre 2019-2023

Grandes Regiões	2º trimestre 2019	2º trimestre 2020	2º trimestre 2021	2º trimestre 2022	2º trimestre 2023
Brasil	80,3	80,5	80,7	80,9	81,1
Norte	75,5	76,1	76,7	76,8	77,1
Nordeste	78,8	79,0	79,2	79,6	79,8
Sudeste	82,0	82,5	82,5	82,6	82,7
Sul	81,7	81,6	81,6	81,7	81,8
Centro- Oeste	79,3	79,3	79,3	79,5	80,0

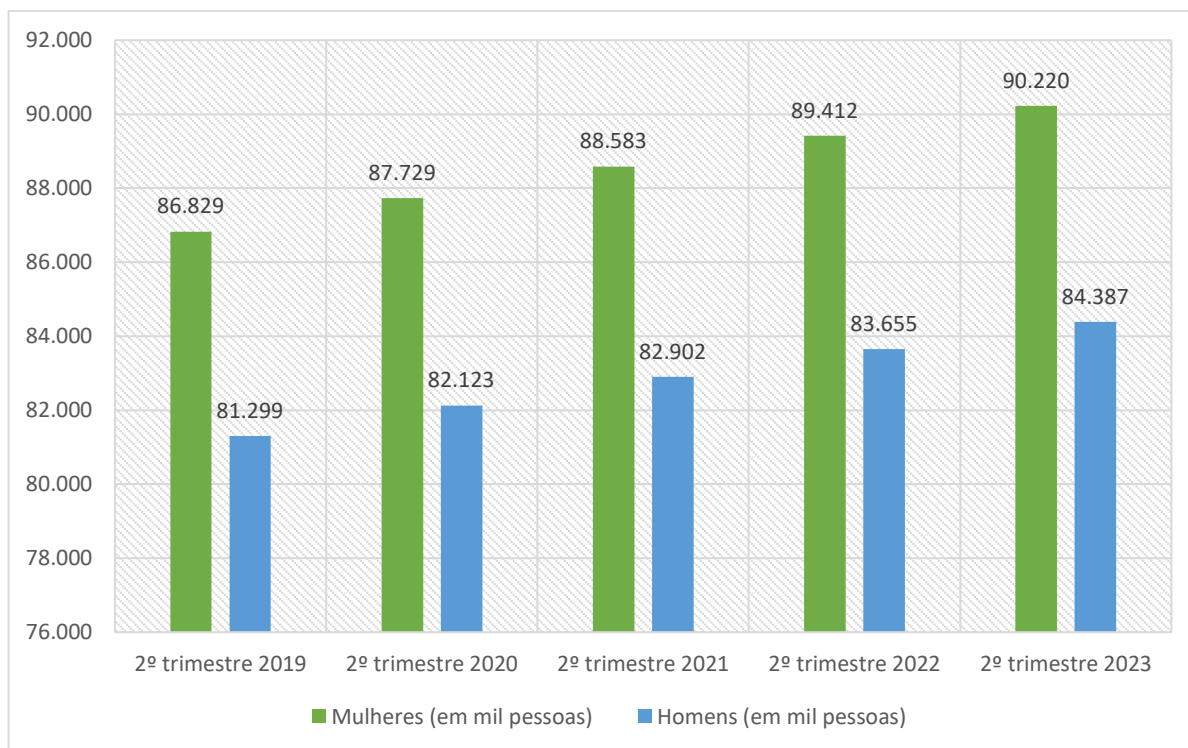
Fonte: Elaborado pela autora, baseado em microdados da PNAD Contínua – IBGE (2023)

A incorporação feminina no mercado de trabalho tem sido vigorosamente questionada por parte de Guiginski e Wajnman (2019), devido a mudanças nos padrões culturais e valores a respeito do papel social da mulher. Ao analisar a divisão social e de trabalho entre homens e mulheres, é possível notar uma hierarquia nas relações sexuais de poder, tanto em termos de vigor masculino quanto feminino. Como observado no seguinte trecho: “...princípios da divisão sexual do trabalho: a hierarquia (o trabalho masculino tem sempre um valor superior ao do trabalho feminino) e a separação (trabalho masculino e trabalho feminino são distintos)” (HIRATA; KERGOAT, 2008, pg. 100).

No segundo trimestre de 2023, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) observou um aumento significativo da população em idade ativa durante o 2º segundo trimestre

dos anos de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 em diversas áreas da força de trabalho brasileira (IBGE, 2023). Como mostrado no gráfico a seguir.

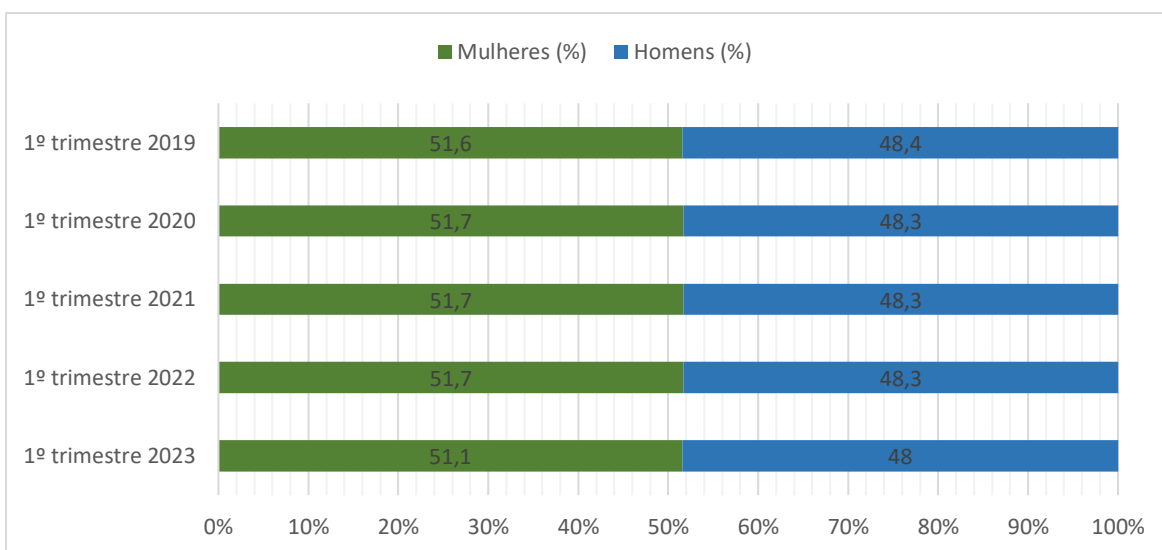
Gráfico 1- População com 14 anos ou mais de idade (Idade Ativa) - Idade de trabalhar no Brasil, Mulheres e Homens - 2º trimestre 2019, 2º trimestre 2020, 2º trimestre de 2021, 2º trimestre de 2022 e 2º trimestre de 2023



Fonte: Elaborado pela autora, baseado em microdados da PNAD Contínua – IBGE

Os dados apresentados acima mostram a situação das mulheres em idade ativa, ou seja, com 14 anos ou mais, de acordo com a condição de atividade: na força de trabalho (ocupadas e desempregadas) e fora da força de trabalho. Os resultados mostraram que as mulheres continuavam sendo a maioria entre as pessoas em idade de trabalho. No terceiro trimestre de 2023, a força de trabalho feminina alcançou um número de 3.391 mil mulheres a mais do que no mesmo trimestre de 2019, ou seja, passou de 86.829 mil para 90.220 mil, o que representa um aumento significativo no número de trabalhadoras em idade ativa. Acrescenta-se que este resultado foi similar nos demais trimestres observados, como mostrado no gráfico abaixo:

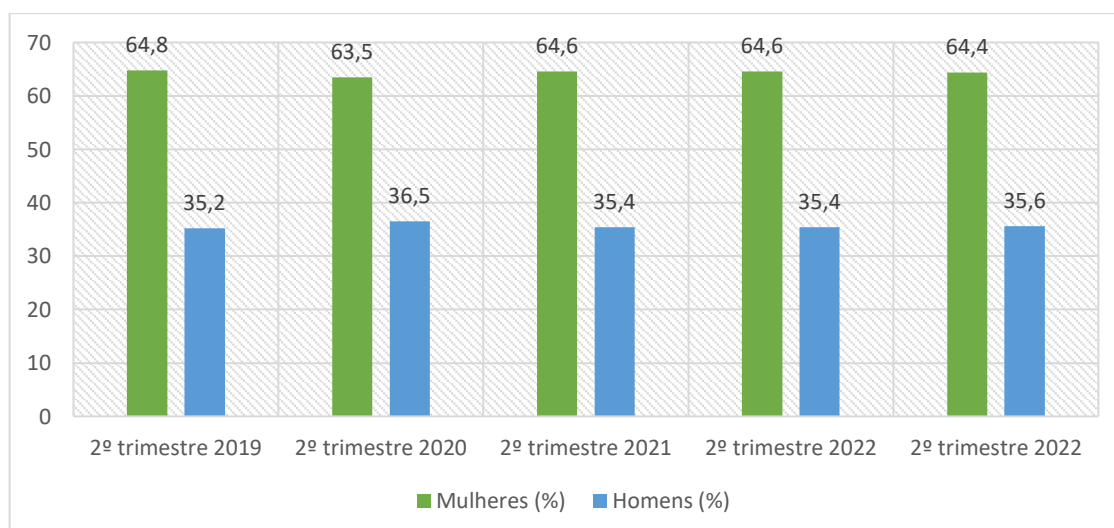
Gráfico 2- Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade (Idade Ativa) Brasil, Mulheres e Homens – 2º trimestre 2019, 2º trimestre 2020, 2º trimestre de 2021, 2º trimestre de 2022, 2º trimestre de 2022 e 2º trimestre de 2023



Fonte: Elaborado pela autora, baseado em microdados da PNAD Contínua – IBGE

Apesar das mulheres em idade ativa no 2º trimestre de 2023, elas representavam 51,6% dessa população apta para trabalhar. A população fora da força de trabalho era composta em sua maioria por mulheres. No 2º trimestre de 2021 e 2022, elas representavam 64,6%. No segundo trimestre de 2019, a taxa de participação feminina era de 64,8%. No mesmo período de 2023, caiu para 64,4%. A redução no contingente feminino na força de trabalho também pode ser observada no 2º trimestre de 2020.

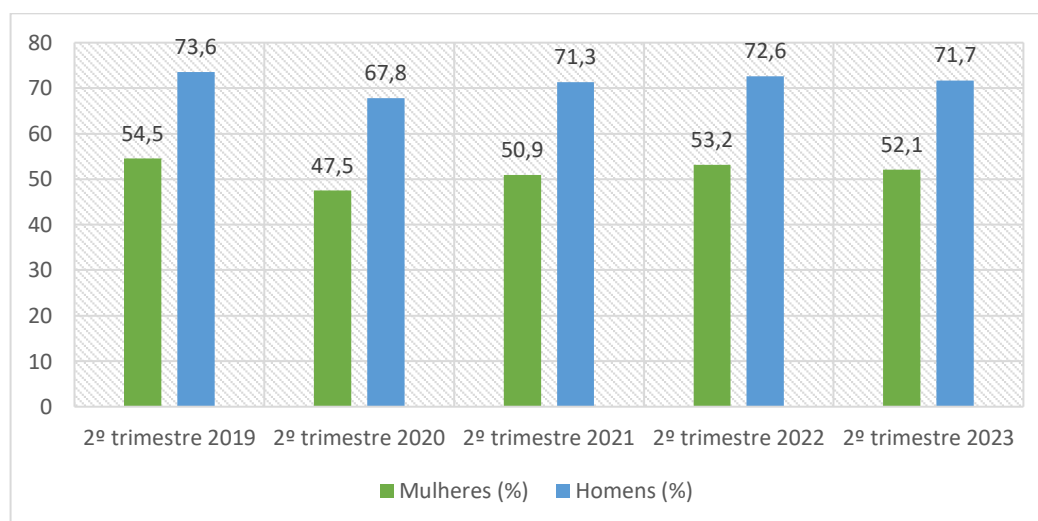
Gráfico 3- Percentual da População Fora da Força de Trabalho para o Brasil, Mulheres e Homens - 2º trimestre 2019, 2º trimestre 2020, 2º trimestre de 2021, 2º trimestre de 2022 e 2º trimestre de 2023



Fonte: Elaborado pela autora, baseado em microdados da PNAD Contínua – IBGE

Na comparação entre o segundo trimestre de 2022 com o trimestre imediatamente anterior (gráfico 4), nota-se uma redução da força de trabalho de 54,5% para 47,5% (mulheres) e de 73,6% para 67,8% (homens), o que indica uma diminuição no mercado de trabalho em decorrência à crise sanitária do covid-19 (NPEPGEEn, 2020). Apesar do aumento na participação da população na força de trabalho nos trimestres seguintes, observa-se uma lenta retomada do mercado de trabalho quando comparada ao trimestre de 2019 (IBGE, 2023). Os números demonstram que a retração do mercado de trabalho no primeiro trimestre de 2021 atingiu mais as mulheres, que apesar de um crescimento na força de trabalho, sofreram maior redução entre as pessoas ocupadas, acompanhada de maior aumento da sub ocupação e crescimento mais significativo entre as pessoas desocupadas.

Gráfico 4- Percentual da População Participação da Força de Trabalho para o Brasil, Mulheres e Homens - 2º trimestre 2019, 2º trimestre 2020, 2º trimestre de 2021, 2º trimestre de 2022 e 2º trimestre de 2023



Fonte: Elaborado pelas Autoras, Baseado em microdados da PNAD Contínua – IBGE

Os números mostram que, embora tenha ocorrido algum aumento da força de trabalho nos semestres posteriores, o número de pessoas ocupadas diminuiu, consequentemente, aumentou fortemente o número de pessoas fora da força de trabalho. Os dados mais recentes da Organização para o Trabalho Internacional (OIT) mostram que, no século XXI, apenas 48,5% das mulheres com mais de 15 anos de experiência participam do mercado de trabalho global, contra 75% dos homens. Em algumas regiões, como na América Latina, onde os impostos são

de 50% e 80%, respectivamente, essa disparidade é crescente. O caso brasileiro é particularmente interessante, uma vez que, apesar de as mulheres serem maioria no país (51,8%) e terem níveis de escolaridade mais elevados, a diferença nas taxas de participação na força de trabalho entre homens e mulheres chegou a 30,5 % em 2018 (OIT, 2021).

Além disso, conforme o relatório, as mulheres recebem 20% menos do que os homens em todo o mundo. A Serra Leoa é uma das nações com a maior disparidade salarial, em até 46,6%. No mesmo período, a Holanda apresentou o maior nível de desigualdade salarial, 39,7%. No Brasil, a disparidade salarial média é de 20%. O número de horas trabalhadas é outro fator que contribui significativamente para os menores rendimentos das mulheres em relação aos homens. A porcentagem de mulheres que trabalham meio período no mundo é de 14%, em comparação com 7% para os homens, de acordo com o mesmo relatório. (OIT, 2021). Uma discrepância significativa entre esses números causou séria preocupação. Essa manutenção do quadro existente nos leva a acreditar que a luta feminista é gloriosa. (VIEIRA, 2021).

É inegável que as mulheres ganharam mais autonomia e poder de decisão sobre suas vidas nos últimos anos. Dessa forma, a persistência da hierarquia entre homens e mulheres indica que a desigualdade de gênero é sistêmica e, portanto, estrutural (RANTALAIHO, 1997). E, como tal, não surpreende o fato desta se multiplicar incansavelmente de forma análoga a um dragão mitológico. É por essa razão que o enfrentamento e combate à desigualdade de gênero está longe de se resumir a “soluções mágicas”, ao contrário, exige ações racionais de caráter igualmente sistêmico e estrutural, possíveis apenas a partir do aparato mais amplo de políticas públicas do Estado. Nesse sentido, os determinantes estruturais das desigualdades de gênero devem ser cuidadosamente examinados (VIEIRA, 2021).

Segundo a filósofa Silvia Federici, cuja escrita combina a perspectiva marxista com uma perspectiva feminista de gênero, a escravização sistemática das mulheres à reprodução do trabalho remonta às primeiras etapas do processo de acumulação capitalista, até o século XVI. (FEDERICI, 2017). A autora sustenta que, ao lado de outras diferenças e divisões na classe trabalhadora, como a “raça” e a idade, por exemplo, constituíram a base da dominação da classe capitalista, levando à formação do proletariado moderno (FEDERICI, 2017, p. 119). Dessa forma, é importante salientar que a expansão do processo de acumulação capitalista depende da exploração violenta das populações subalternas, particularmente dos sexos negro e feminino. Isso ocorre, pois a desigualdade de gênero pode ser considerada uma consequência do desenvolvimento econômico e da consequente globalização do sistema capitalista.

Cada fase da globalização capitalista, incluindo a atual, vem acompanhada de um retorno aos aspectos mais violentos da acumulação primitiva, o que mostra que a contínua expulsão dos camponeses da terra, a guerra e o saque em escala global e a degradação das mulheres são condições necessárias para a existência do capitalismo em qualquer época. (FEDERICI, 2017, p. 27)

Nesse sentido, a acumulação econômica sob o sistema capitalista alterou profundamente a realidade social, remodelando a desigualdade que ainda existe e que persiste até hoje entre classes, gêneros e raças. Essas mudanças ocorreram quando a produção passou a ser mais voltada para o mercado e desvinculada da produção doméstica, para garantir a subsistência da família. Em outras palavras, a industrialização das economias ocidentais levou à consolidação do domínio da economia de mercado sobre a economia de subsistência, destruindo e reinventando a lógica organizacional e operacional dos espaços públicos e privados. Funcionários físicos da empresa (TEIXEIRA, 2008).

Culturalmente, a hierarquia da economia de mercado sobre a economia de subsistência fez com que grande parte do trabalho produtivo tradicional das mulheres fosse incorporada pelo mercado, mas sem a mesma relevância e valorização atribuídas àqueles que estão diretamente ligados à produção fabril. Ao mesmo tempo, a esfera doméstica torna-se o principal espaço de reprodução da força de trabalho, inaugurando uma nova tradição na qual o trabalho produtivo assume uma posição hierárquica superior à do trabalho doméstico, o fenômeno que oculta a centralidade do trabalho doméstico na reprodução do sistema capitalista, reforçando a divisão sexual do trabalho (VIEIRA, 2021).

A produção capitalista como centro da atividade econômica foi objeto de análises teórico-conceituais por parte dos principais pensadores da época. Dessa forma, ampla discussão de temas como a criação de riqueza por meio do trabalho assalariado, a especialização do trabalho, a produtividade, a eficiência, os salários etc., alterou o conceito atual de “trabalho”, o separado do trabalho doméstico. Dado que o papel social acabou impondo às mulheres um limite (o chamado teto de vidro) para obtenção de salários, condições de trabalho e reconhecimento profissional próximos aos padrões dos homens, uma vez que, devido à demanda familiar, as mulheres são obrigadas a dedicar menos horas à atividade remunerada e ocupam cargos que exigem menor comprometimento (WAJNMAN, 2010). Portanto, discutir a divisão sexual do trabalho vai além da definição do que a sociedade conhece como “trabalho para mulheres”. (BIROLI, 2018; MILTERSTEINER *et al.*, 2020).

2.2.1 Desigualdade de Gênero e Classe Social

As relações sociais entre as classes demonstram que as desigualdades sociais não são resultantes de uma característica natural. Isso levou ao debate sobre a razão pela qual as diferenças sexuais e raciais, quando combinadas com a diferença de classe, apoiam a opressão das mulheres em geral e as diferenças entre elas nessa sociedade de classe (FERREIRA; NUNES, 2019). Todavia, as diferenças naturais e os detentores do poder levam à legitimação das representações das sociedades de classes e das desigualdades sociais, apesar de não serem legitimadas na sua raiz. Lisboa (2003, p.19) afirma que “[...] as relações de desigualdade e iniquidade entre os gêneros são produtos da ordem social dominante e que as múltiplas opressões de classe, raça, etnia, geração que se exercem sobre a mulher configuram uma superposição de domínio.”

Segundo Hirata (2014), a epistemologia feminista no que diz respeito às definições atuais de neutralidade, objetividade, racionalidade e universalidade da ciência não se concentrou em uma visão compartilhada entre pessoas de ambos os sexos, mas sim evoluiu para uma ciência dominada pelo sexo dominante – isto é, homens brancos em posições de poder.

De acordo com Acker (2006), a divisão de classes se destaca pela disponibilidade de recursos e meios de produção, o que resulta em uma distância social entre os grupos com mais recursos e aqueles com menos, sendo essa desigualdade de fácil percepção e legitimada, em contraposição às desigualdades de gênero e raça, que continuam distintas. Gênero, raça e classe socioeconômica são vistos como marcadores de diferenciação social (SILVA E SILVA, 2018)

Segundo Silva (1981), as classes sociais podem ser consideradas como grupos ou assembleias de indivíduos que se distinguem por suas posições objetivas dentro da organização social. Portanto, “o sistema de classes constitui uma hierarquia” e pode ser visto como “uma forma histórico-social de estratificação” (SILVA, 1981, p. 39). Guimarães (1999, p. 15) explica que as classes sociais foram fundamentais no processo histórico de constituição da sociologia brasileira, pois a própria disciplina aborda a dicotomia entre o conhecimento objetivo da estrutura social e a percepção subjetiva dos indivíduos que a compõem. A estrutura social, regida pelas leis científicas e, portanto, passível de compreensão racional, permanece opaca ao entendimento dos indivíduos enquanto agentes sociais (CARVALHAES E SOUZA, 2014). Dentre os estudos brasileiros, a ocupação é o maior fator de diferenciação entre as classes. Para Quadros e Maia (2010, p. 445), a ocupação é definida como “a probabilidade de geração de renda individual” e “o prestígio social e a influência política proporcionados pela posição ocupacional: o prestígio das relações sociais”.

Nas décadas de 1950 e 1960, as teorias de classes foram significativamente influenciadas pela corrente marxista. As teorias sobre as classes trabalhadoras foram priorizadas após estudos, o que resultou em preocupações com as práticas sociais e culturais cotidianas (MORIS, *et al*, 2022). Nas décadas de 1970 e 1980, a perspectiva marxista foi revisada, "integrando as esferas cotidianas de construção de interesses, valores e identidades ao mundo da produção" (GUIMARÃES, 1999, p. 29). Hoje em dia, as principais teorias que se dedicam ao estudo das classes sociais são a weberiana ou a neomarxista, que defendem ser possível agregar um conjunto de ocupações com base em critérios fundamentais (CARVALHAES E SOUZA, 2014).

No mercado de trabalho formal, as mulheres brasileiras enfrentam diversos obstáculos, como o racismo e o sexismo, que impactam negativamente suas vidas (DESOUZA, 2017, LAGE E DE SOUZA, 2017). Porém, a mulher negra sofre mais do que a mulher branca ao considerar a ascensão de classe social, dificultando a obtenção de ensino superior e o emprego devido à situação financeira da família (BAPTISTA, BANDEIRA, E SOUZA, 2018). Além disso, há uma chance de que ela seja excluída do processo de contratação por causa da cor da sua pele (PAIM E PEREIRA, 2018, FERREIRA; NUNES, 2019).

Os indicadores sociais que indicam a diferença social são gênero, raça e classe social (SILVA E SILVA, 2018). Conforme exposto anteriormente, verifica-se a interrelação entre os seguintes fatores: gênero, raça e classe social, em relação à situação da mulher negra no Brasil. Além disso, elas sofrem mais com o racismo estrutural do que os homens negros (CASTRO, GONZAGA, LINO, E MAYORGA, 2017, LAGE E DESOUZA, 2017).

De acordo com Piscitelli (2012),

[...] a categoria "interseccionalidade" [...] alude à multiplicidade de diferenciações que, articulando-se a gênero, permeiam o social. [...] as interseccionalidades são formas de capturar as consequências da interação entre duas ou mais formas de subordinação: sexismo, racismo, patriarcado. Essa noção de interação entre formas de subordinação possibilitaria superar a noção de superposição de opressões. Por exemplo, a ideia de que uma mulher negra é duplamente oprimida (PISCITELLI, 2012, p. 199-202).

As disparidades sociais nas sociedades de classes são frequentemente justificadas por meio de representações que se apresentam como naturais ou inevitáveis. Argumenta-se que tais disparidades são resultados de diferenças inatas entre os indivíduos, como a inteligência ou o talento, ou que são necessárias para o bom funcionamento da sociedade. Todavia, tais justificativas não são totalmente convincentes. As diferenças naturais podem ser exageradas ou

manipuladas para justificar as desigualdades sociais. Além disso, as diferenças sociais, em geral beneficiam os detentores do poder e podem ser mantidas por meio da coerção e da repressão. É importante ter em mente que as disparidades sociais não são naturais ou imprevisíveis. Elas são resultadas de estruturas sociais e políticas que podem ser modificadas. Ao desafiar as representações que legitimam a desigualdade social, podemos contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa (FERREIRA, NUNES, 2019).

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

O termo teto de vidro (*glass ceiling*) é usado para conceituar as barreiras artificiais que as mulheres enfrentam em determinadas áreas de suas carreiras que as impedem de alcançar o topo da hierarquia profissional. Essas barreiras são tão sutis, mas, ao mesmo tempo persuasivas, que podem ser fatores decisivos ao longo de uma carreira (SANTOS; TANURE; NETO, 2014; OLIVEIRA, 2020, BELTRAMINI, CEPellos e PEREIRA, 2022). De acordo com Coelho (2006, p. 143) “[...] uma referência as barreiras não explícitas que impedem as mulheres ascenderem aos altos escalões das empresas”.

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

Algumas pesquisas indicam que as desigualdades sociais geralmente se desenvolvem no lar, refletindo o seu caráter cultural. Mais tarde, eles se expressam no local de trabalho, onde as mulheres são tratadas de forma diferenciada, pois normalmente ocupam cargos de menor remuneração e menos prestígio (PEREIRA; LIMA, 2017). Nesse contexto, a inserção da mulher no mercado de trabalho torna-se um processo difícil, muitas vezes acompanhado de segregação e discriminação (GALEAZZI *et al.*, 2011).

Existem pelo menos duas vertentes na literatura sobre desigualdades do tipo teto de vidro que tentam explicar a existência do fenômeno. Um deles enfatiza a discriminação, enquanto o outro destaca a diferença comportamental entre homens e mulheres (COELHO, 2006). A primeira discute dois tipos de discriminação: a "discriminação por preferência", em

que um empregador opta por contratar um homem em detrimento de uma mulher, apesar de ambos possuírem as mesmas qualificações, e a " discriminação estatística ", que pressupõe a existência de um estigma social de acordo com que a produtividade de uma mulher seria menor do que a de um homem (BELTRAMINI; CEPellos; PEREIRA, 2022).

Isso pode estar relacionado ao fato de as executivas serem também responsáveis pelos afazeres domésticos, o que nem sempre acontece com os executivos. Mulheres que têm filhos e trabalham muito tempo, precisam, no entanto, pagar por ajuda externa para cuidar dos filhos (BRETT; STROH, 2003). Apesar de o discurso social sugerir que o casal invista em suas carreiras e compartilhe as responsabilidades da casa (DUARTE; GALLON, 2020).

Estudos indicam que a mulher ainda é a maior responsável pelas tarefas domésticas (DUARTE; GALLON, 2020). Por exemplo, as brasileiras, em média, dedicam em média 9,6 horas a mais do que os homens na semana aos cuidados domésticos (IBGE, 2022). Entre as mulheres, predomina o cumprimento da atividade profissional em apenas um turno e, em comparação com os homens, elas tiram mais dias de folga devido aos afazeres domésticos, o que significa menos horas trabalhadas e menos anos de experiência no mercado de trabalho. (DUARTE; GALLON, 2020)

Nesse contexto, mulheres executivas que optam por associar a vida profissional à maternidade sentem-se culpadas e algumas preferem desacelerar o investimento na carreira para garantir o reequilíbrio familiar (TANURE *et al.*, 2007). Outras adiam a maternidade (TANURE; CARVALHO NETO; ANDRADE, 2006) ou desistem de ter filho e constituir família (FIDELIS; MOSMANN, 2013; SCHLICKMANN; PIZARRO, 2013), pois "para a mulher se equiparar pelo menos em alguns pontos ao homem casado e com filhos, muitas vezes ela precisa não se casar e decidir não ter filhos" (HRYNIEWICZ ; VIANNA, 2018, p. 340).

A primeira Convenção sobre a Proteção da Maternidade, de 1919, foi desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), com o objetivo de proteger as mulheres do trabalho durante o período de gravidez e após o nascimento da criança. Em 1974, a legislação mudou, deixando de ser um encargo direto do empregador e passando a ser responsabilidade da Previdência Social. Isto significa que o custo direto do salário-maternidade é de responsabilidade dos empregadores, sendo uma garantia da proteção das mulheres contra uma possível discriminação relacionada à maternidade (OIT,2016; SALVAGNI *et al.*, 2023).

O artigo 7º, inciso XVIII, que foi instituído em 1943 com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garante a licença-maternidade no Brasil. Concedendo, atualmente,

120 (cento e vinte) dias de afastamento às trabalhadoras privadas e 180 (cento e oitenta) dias para as servidoras públicas. O Art. 10, inciso II “b” prevê o direito à estabilidade, impedindo a dispensa sem justa causa da funcionária desde a confirmação da gravidez (BRASIL, 1943). A lei nº 11.770/2008 estabeleceu o Programa Empresa Cidadã (PEC), a fim de prolongar o período de licença maternidade de 180 dias para trabalhadores submetendo ao regime CLT. A medida começou a vigorar em janeiro de 2010 para a iniciativa privada de forma facultativa (AGÊNCIA BRASIL, 2018).

Para algumas mulheres, a prioridade tem sido o aprimoramento no mercado de trabalho e a construção de uma carreira profissional. Porém, ao escolherem conciliar a carreira com a maternidade, podem surgir conflitos tanto na vida pessoal quanto profissional, uma vez que o ambiente de trabalho é um ambiente competitivo que exige cada vez mais dedicação maior à carreira, além de uma mobilidade geográfica e flexibilidade de horários (BELTRAME; DONELLI, 2012). Para SALVAGNI *et al.* (2023), a licença-maternidade é um desafio para as mulheres que desejam se aprimorar na carreira profissional, pois a elas são conferidas a maioria das responsabilidades parentais. À medida que os anos passam, aumentam a proporção de mulheres que têm filhos e continuam suas atividades produtivas no mercado de trabalho, aumenta significativamente. Isso mostra, que as mulheres com maior escolaridade e aquelas que exercem profissões que exigem desempenho mais diferenciado têm menos probabilidade de desistir da carreira em decorrência de terem filhos, uma vez que o custo dos benefícios no mercado de trabalho é mais elevado (BANCO MUNDIAL, 2012; OIT, 2014; SALVAGNI *et al* 2023).

No entanto, o desenvolvimento dos métodos contraceptivos tornou a decisão de “ser ou não ser mãe uma dimensão de reflexão, uma decisão racional, influenciada por fatores relacionados às condições subjetivas, econômicas e sociais da mulher” (SCAVONE, 2001, p.4). Se considerarmos as diferentes posições sociais, a origem étnico-racial e outros fatores que interferem na vida das mulheres, é evidente que esses aspectos são relevantes. Nos últimos anos, registrou-se um declínio destas taxas de natalidade nos grupos etários dos 15-19 e dos 20-24 anos, bem como um aumento da fertilidade de 27,6% para 31,3% no grupo etário com mais de 30 anos. Estes dados apoiam a mudança no comportamento das mulheres, a sua crescente participação no mercado de trabalho e a importância atribuída ao desenvolvimento e progresso profissional (SALVAGNI *et al*, 2023).

A maioria das mulheres que são mães dedica 32 horas semanais às atividades domésticas, especialmente quando comparadas à média geral e às mulheres que não têm filhos.

Esse número maior de horas acaba influenciando o desempenho profissional das mães trabalhadoras. É possível perceber que há uma mudança para um novo modelo de maternidade, onde o valor da reprodução é reconhecido e novas formas de articulação são idealizados a fim de buscar a paridade nas responsabilidades parentais (SCAVONE, 2001; SALVAGNI *et al.*, 2023). É comum que as mães se sintam presas a um duplo vínculo de ter que provar sua força e se adaptar à maternidade, que é repleta de responsabilidades (BRUSCHINI, 2007; DENISSEN, 2010; PROBST; RAMOS, 2003). Dessa forma, a produtividade de suas carreiras é afetada pelo intervalo entre a licença-maternidade, a dedicação aos e a filhos enquanto crianças. Em 2020, devido à pandemia do Covid-19, as mulheres mães precisam conciliar a maternidade com a vida profissional, um mesmo ambiente, o que teve como consequência a diminuição da quantidade de trabalho realizado. Ou até mesmo, a saída do mercado de trabalho, ou seja, por mais que se busque paridade nas responsabilidades parentais, a maior responsabilidade está sempre atrelada as mulheres (LOPES; CAVAZZANI, 2022; DO LAGO *et al.*, 2022; ZANELLO *et al.*, 2022).

A contextualização permite deduzir que, nos passados, as mulheres apenas tinham o poder de formação de família e de tornar-se mães. Atualmente, elas buscam se unir profissionalmente e alcançar uma independência financeira (GUSTMANN *et al.*, 2022). Contudo, ainda precisam enfrentar desafios como a tripla jornada (trabalhar, cuidar da família e cuidar de si mesmas) lidar com assédios, diferenças salariais e profissionais, e a proteção dos seus direitos (CONSTANTE; TRIERWEILLER; VEFAGO, 2022).

2.3 Planejamento de Carreira

Com o progresso tecnológico proporcionado pela Revolução, as mulheres começaram a trabalhar operando máquinas em fábricas e a serem exploradas de diversas maneiras, dentre elas econômica e trabalhista. O trabalho remunerado exercido pelas mulheres nas fábricas era considerado apenas um complemento à renda familiar, uma vez que o homem era o responsável pelo sustendo econômico do lar (SANTOS, 2008). No século XX, as mulheres se destacaram no mercado de trabalho aumentou durante a I Guerra Mundial (1914-1918) e, posteriormente, na II Guerra Mundial (1939-1945), quando os homens foram requisitados para as frentes de batalha. (FLECK; BIDARTE, 2018).

Durante a década de 1950, a urbanização e a industrialização se aceleraram, o que resultou na inserção de muitas mulheres no mercado de trabalho exercendo atividades remuneradas. A

partir da década de 1970, o trabalho feminino remunerado ganhou força devido ao aumento da escolaridade, ao acesso à informação e às universidades. Na década seguinte, a inclusão das mulheres no mercado de trabalho foi impulsionada por empregos que demandavam habilidades sociais e intelectuais, e não apenas físicas (BRUSCHINI, 1996; BRUSCHINI *et al.*, 2011; SOARES, 2008; SANTOS, 2008).

As mulheres começam a assumir os papéis masculinos no mercado de trabalho e nas empresas familiares (SCHLICKMANN e PIZARRO, 2013). Além disso, houve um intenso movimento social que abalou a questão da divisão do trabalho entre homens e mulheres, o que forçou a divisão do emprego remunerado no mercado de trabalho (SANTOS; DINIZ, 2011).

As alterações econômicas decorreram, sobretudo, da necessidade da mulher de contribuir para a renda familiar, devido ao aumento do nível de consumo. Em 2009, o percentual chegou a quase 66%, contra 39% em 1992 (CAMARANO, 2010). Os indicadores de participação econômica no Brasil, entre os anos de 2002 a 2009, mostram que a População Economicamente Ativa (PEA) aumentou de 36,5 milhões para 44,4 milhões. A taxa de atividade passou de 50,3% para 52,7%. A porcentagem de mulheres aumentou de 42,5% para 43,9% (BRUSCHINI *et al.*, 2011).

Vivemos em uma sociedade marcada por relações de poder e dominação, nas quais os comportamentos dos indivíduos são determinados a partir do sexo primordial dos humanos. Os homens tomam suas próprias decisões e opiniões. Dessa forma, o pensamento sobre gênero está relacionado às diferenças biológicas e deve ser compreendido a partir de diferenças advindas de contextos históricos e culturais, como a mulher, responsável pela criação e cuidado dos filhos. (FLECK; BIDARTE, 2018). A profissão de doméstica é uma atividade que requer conhecimento, além de exigir dedicação e tempo (SANTOS, 2008), e não é necessariamente remunerada. Na maioria dos casos, apenas as mulheres podem fazê-lo, o que é considerado natural por parte da sociedade (FLECK; BIDARTE, 2018).

As tarefas domésticas compreendem a execução de tarefas manuais como a preparação de alimentos, lavar louça, passar, limpar a casa, limpar o terreno ou quintal ao redor da casa, dentre outras. Além disso, há tarefas não manuais, como a administração da casa e o cotidiano doméstico e familiar (BRUSCHINI, 1985; DURAN, 1983; SANTOS, 2008). A vida doméstica é a consequência de uma hierarquia que impõe uma diferenciação entre as mulheres, que as mantém em um espaço privado e afastadas da sociedade (DURAN, 1983; SANTOS, 2008), onde, socialmente, tenta-se acreditar que as mulheres fazem parte do espaço doméstico. Como

resultado dessa premissa, ocorre a invisibilidade do trabalho doméstico e a desvalorização dos indivíduos que trabalham em casa. (FLECK; BIDARTE, 2018).

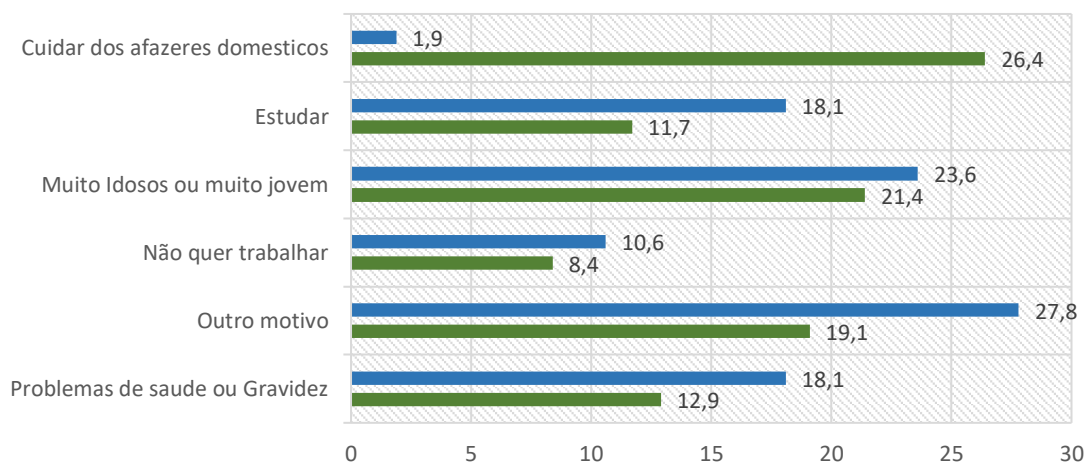
O trabalho doméstico dificulta a mobilidade das mulheres no mercado de trabalho. Dessa forma, é abordar uma das barreiras mais invisíveis ao avanço econômico e social das mulheres: o trabalho doméstico não remunerado e a necessidade invisível de reprodução. A tradicional divisão do trabalho por gênero tornava os homens servidores públicos que davam apoio financeiro às famílias por meio de trabalho produtivo e bem remunerado, mas às mulheres era negado o mesmo status. De acordo com as normas tradicionais, a vida da mulher está confinada à esfera privada ou doméstica, onde suas principais responsabilidades são cuidar gratuitamente dos filhos (trabalho reprodutivo) e realizar os afazeres domésticos (FERNANDEZ, 2018, p. 570-571).

Em outras palavras, enquanto ao homem caberia o exercício da função instrumental de provedor da casa e ganha-pão da família, à mulher caberia a função expressiva enquanto cuidadora da casa, dos filhos e do próprio marido, com a correlativa distribuição de afetos e emoções aos membros da casa (FERNANDEZ, 2018, p. 571)

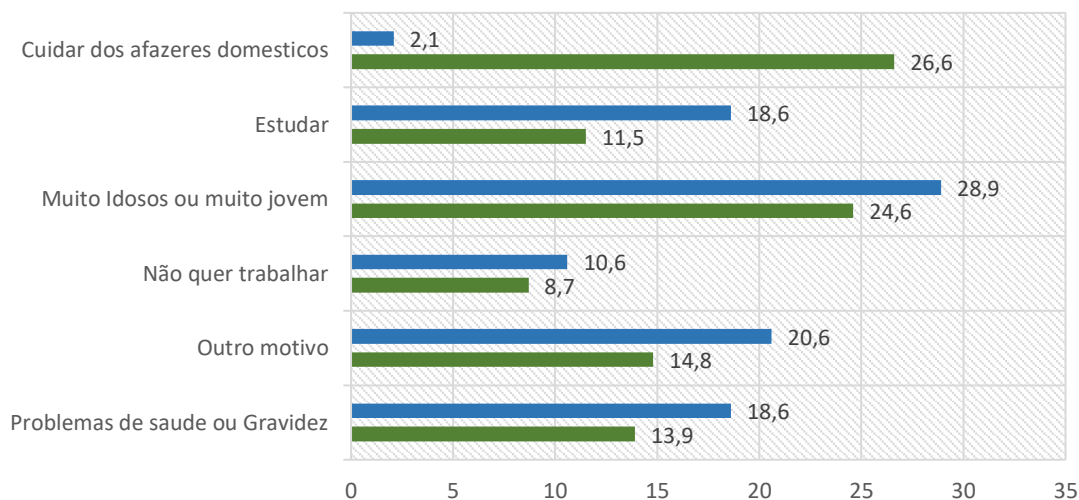
O gráfico 6 apresenta os motivos declarados pelos entrevistados para estarem fora da força de trabalho no **2º trimestre 2020**, **2º trimestre de 2021** e **1º trimestre de 2022**. As respostas dos homens e das mulheres diferem de forma significativa. Conforme pode ser observado no gráfico abaixo.

Gráfico 5- Percentual da População Motivos para não estar na fora de trabalho para o Brasil, Mulheres e Homens - 2º trimestre 2020, 2º trimestre de 2021 e 1º trimestre de 2022

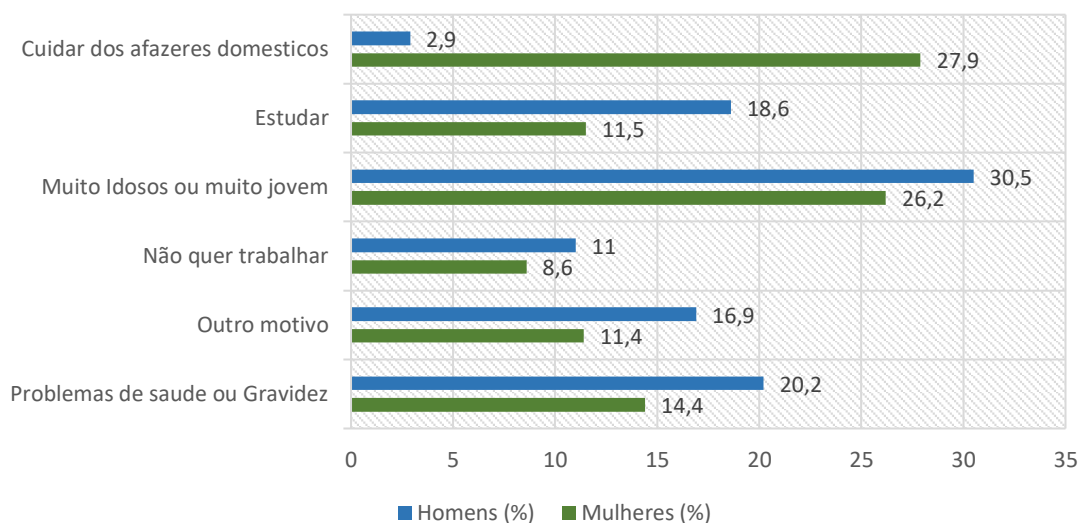
2º trimestre de 2020



2º trimestre de 2021



1º trimestre de 2022



Fonte: Elaborado pela Autora, Baseado em microdados da PNAD Contínua– IBGE, NPEGen (2022)

A principal justificativa apresentada pelas mulheres para estar fora do mercado de trabalho alegado foi o cuidado com as atividades domiciliares. A principal razão apontada pelos homens para não estarem no mercado de trabalho foi o fato de serem considerado idoso ou jovem para trabalhar (IBGE,2022). De acordo com os dados da pesquisa, as mulheres apresentam uma vantagem em relação à proporção da população que concluiu o ensino superior. O índice é de 15,1% para os homens contra os 19,4% das mulheres. Os dados demonstram que o nível de escolaridade das mulheres é ligeiramente superior ao dos homens (IBGE, 2020).

Apesar de terem um bom nível de instrução, as mulheres brasileiras ocupam a segunda posição na pirâmide financeira (NATIVIDADE, 2009). Em outras palavras, os avanços das

mulheres nas hierarquias de trabalho estão longe de ser igualitários. Além de terem uma remuneração inferior à dos homens e terem dificuldades para a ascensão na carreira, as mulheres encontraram problemas de poder, oposição ou mesmo indiferença masculina.

2.3.1 Carreira

Para compreender a relevância do planejamento de carreira, é importante ter em mente um sintético significado sintético. De acordo com o dicionário Aurélio, o termo carreira deriva do latim “via carraria”, que significa caminho ou estrada estruturada, sendo relacionado a um modo de vida e profissão. Para Dutra (2002, p.100), o termo “carreira” abrange “[...] uma série de estágios e transições que vão variar em função das pressões sobre o sujeito, originadas dele próprio e do ambiente onde está inserido.” e, além disso, “é fruto da relação estabelecida entre a pessoa e a empresa”. Já Lacombe (2004, p.54) define carreira como uma “sequência de posições vinculadas à mesma área ocupacional ou à mesma categoria profissional, escalonadas em níveis crescentes de importância e de valor de remuneração, com critérios de acesso específicos”.

As carreiras profissionais sofreram alterações significativas em decorrência das mudanças no mercado de trabalho (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012). A ideia de carreira é percebida como um caminho a ser trilhado profissionalmente, visando à estabilidade do indivíduo no emprego em de uma organização (DUTRA, 2007). Nas organizações, a ideia de carreira está intimamente ligada à ocupação e à profissão como um plano estratégico a ser implementado. O conceito de carreira na perspectiva social está relacionado ao sucesso e às motivações pessoais para a ascensão social (TOLFO, 2002).

De acordo com Hall (1976), o termo "carreira" pode se usado para se referir tanto à mobilidade ocupacional (o caminho a ser seguido) quanto à estabilidade ocupacional (uma carreira como uma profissão). De acordo com esse raciocínio, Hall (1976, p.12) define a carreira como uma "sequência de atitudes e comportamentos, associados a experiências e atividades relacionadas ao trabalho, ao longo da vida de uma pessoa". A definição de carreira apresenta uma variedade de significados, o que torna a sua compreensão complexa. De acordo com Dutra (2007), essas definições não consideram fatores externos que interferem no ambiente onde a pessoa está vivendo. De acordo com London e Stumph (1982), uma carreira deve ser considerada uma série de fases e transições que devem ser tratadas de forma justa, considerando tanto a perspectiva do indivíduo quanto a da organização.

Dada a natureza dinâmica e mutável das organizações, os indivíduos enfrentam diversas formas de pressão em suas vidas profissionais. Hall (2002, p. 12), afirma que “a carreira é a sequência de atitudes e comportamentos que cada um percebe de suas a experiências e atividades relacionadas ao trabalho ao longo de sua vida”. De acordo com Rosa *et al.* (2017), a construção da carreira está ligada a decisões e atitudes profissionais que também interferem na vida privada, indicando a necessidade de adaptações pessoais, sociais e familiares. Dessa forma, surge uma variedade de planos de carreira que, em última análise, têm um impacto no comportamento das pessoas no local de trabalho (VELOSO, SILVA; DUTRA; 2012; FROHLICH *et al.* 2022).

No entanto, este estudo segue a ideia de que a carreira de uma pessoa é construída ao longo de todo o seu ciclo profissional, levando em consideração todos os seus fatores competitivos pessoais, sociais e organizacionais. O conceito de carreira profissional não é recente, logo, é de suma importância destacar as alterações que o conceito sofreu nas últimas décadas para melhor compreendê-lo. Há dois tipos de carreira que se destacam na história: o tradicional, que predominou até a década de 1970, e o moderno, que surgiu nas décadas seguintes (CHANLAT, 1995).

A definição tradicional de carreira é fundamentada na noção de emprego, que enfatiza a relação de dependência entre o empregador e o empregado. O modelo moderno é caracterizado pela instabilidade, e surge como consequência de mudanças sociais nas últimas décadas (CHANLAT, 1995). Para Silva *et al.*, (2012), os estudos realizados após a década de 1970 modelaram a noção tradicional de carreira e tiveram um impacto significativo na forma como as pessoas eram gerenciadas. A concorrência no mercado, a globalização e o avanço tecnológico nas décadas seguintes intensificaram o debate sobre carreiras (LEAL *et al.*, 2021).

A perspectiva psicológica deriva dos termos gregos originais *psykhe* ('respiração', 'espírito' ou 'alma') e *logia* ('o estudo de') (ONLINE ETYMOLOGY DICTIONARY, 2010). Dessa forma, sob a perspectiva psicológica, a carreira é entendida como uma sequência de experiências de trabalho vivenciada pela pessoa. A pessoa, por sua vez, é considerada “o tomador de decisões em quem todas as forças pessoais e sociais estão reunidas” (SUPER, 1990, p. 1). Duas perspectivas psicológicas básicas foram desenvolvidas e seguidas por teóricos da carreira ao longo dos anos. Uma deriva de teorias de orientação vocacional e reflete um interesse em como as diferenças individuais, como tipos psicológicos, fatores de personalidade, valores individuais ou interesses vocacionais prever os resultados do trabalho (KHAPOVA ARTHUR, 2011). Outra visão origina-se de teorias humanísticas, que preveem que as

necessidades individuais – preocupadas de acordo com Maslow (1954) com necessidades progressivas de segurança, proteção, social, estima e 'autorrealização' – preveem os resultados do trabalho (KHAPOVA; ARTHUR, 2011).

A perspectiva sociológica, que é derivada do latim *socius* ('companheiro') e (novamente) do grego *logica* ('o estudo de'), se concentra na natureza da sociedade (ONLINE ETYMOLOGY DICTIONARY, 2010). As perspectivas de carreiras são relevantes se a sua análise permitir compreender o significado da ação social, de modo a explicar os efeitos que ela tem na sociedade (WEBER, 1991).

Surgiram então novos modelos de carreira em oposição ao modelo de carreira organizacional. O indivíduo mostrou-se o principal responsável pela autogestão da carreira segundo essas teorias (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012). Os pesquisadores identificaram dois tipos: a carreira proteana, que se caracteriza pela sua resiliência em curso, e a carreira sem fronteiras, em que os profissionais trabalham fora dos limites da organização (SILVA *et al.*, 2016). Na tabela a seguir, apresenta-se uma síntese entre os conceitos e as atitudes das pessoas nos dois novos modelos de carreira e o modelo tradicional (ou organizacional).

Quadro 1 -Quadro comparativo dos modelos de Carreira

Tipo de Carreira	Conceito	Atitude
Carreira proteana	Carreira gerenciada e modelada pelo indivíduo. Implica independência de influências externas. Duas variáveis são a autogestão e o sucesso interno (psicológico). Podendo ser redirecionada de tempos em tempos para atender às necessidades da pessoa, que precisa ter personalidade proativa.	(1) O indivíduo assume o controle de sua carreira em vez de delegá-lo à organização, criando suas próprias oportunidades. (2) A pessoa prioriza os próprios valores ao estabelecer prioridades e objetivos. O sucesso é definido a partir de critérios próprios.
Carreira sem fronteiras	A pessoa é responsável por sua carreira, o que ocorre com o cultivo de <i>networks</i> e com a busca constante de acesso ao conhecimento e a recursos externos. Carreiras se movem através das fronteiras do empregador; discurso hierárquico e princípios de progresso têm suas fronteiras quebradas; decisões de carreira são balizadas por razões pessoais; A personalidade deve ser proativa. Existem dois tipos de mobilidade: a física e a psicológica	(1) Há preferência por interagir com pessoas e organizações além das fronteiras da empresa. (2) Há o desejo de trabalhar para várias empresas ao longo da carreira. (3) O comprometimento ocorre em troca de oportunidades de desenvolvimento. (4) A pessoa busca o aprendizado dentro e fora da empresa com atitude proativa.
	Predominava até os anos 1980. A pessoa trabalha para uma empresa até a aposentadoria. A senioridade e a maturidade são qualidades valorizadas e respeitadas	(1) A pessoa planeja se manter na empresa toda a vida. As mudanças causam apreensão e desconforto.

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

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

A análise do quadro apresentado revela um enfraquecimento da carreira tradicional (também conhecida como carreira moldada pela organização), o que levou ao surgimento de outros tipos de carreiras, como a carreira proteana e a carreira sem fronteiras. Uma das características é a maior mobilidade e foco no aprendizado e nas metas pessoais, o que significa que a avaliação do sucesso é baseada em valores pessoais (sucesso psicológico) e não nas opiniões dos outros. Ao contrário, ao se tratar de uma carreira sem fronteiras, um dos principais é a independência do trabalhador em relação aos arranjos organizacionais e à procura de novas oportunidades. Em geral, se sentem confortáveis a movimentos físicos e psicológicos, como a troca de postos de trabalho e de negócios (LEAL *et al.*, 2021).

Em geral, apenas 38% das mulheres seguem modelos de carreira não lineares com padrões de mobilidade vertical nas organizações (SULLIVAN; BARUCH, 2006). Desta forma, os autores mencionam que, neste tipo de carreira, é possível superar vários obstáculos, tais como a discriminação de gênero, as diferenças culturais e a disparidade de competências individuais (SULLIVAN, BARUCH; 2006; CARVALHO, 2018; GUSTMANN *et al.*, 2022).

Para Dutra (2007), as oportunidades de carreira e de trabalho são, geralmente, vistas de fora para dentro, ou seja, priorizam o mercado e a organização ao mesmo tempo, em que procuram oportunidades profissionais, desconsiderando objetivos e desejos únicos. Isso pode levar a certos conflitos, como a insatisfação profissional, armadilhas profissionais, e uma visão limitada de oportunidades.

A escolha da carreira é considerada uma questão de relevância, uma vez que é influenciada por discursos em diferentes níveis, interações com diferentes atores em casa e na escola, além de como histórias de vida que moldam a identidade e a opção pela área (VAINIONPÄÄ *et al.* 2019). Além disso, Gustmann, *et al.*, (2022), mencionam que o principal desafio que uma mulher enfrenta na área de tecnologia é manter o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal nas atividades laborais, uma vez que o mercado exige uma crescente de qualificação e dedicação ao setor. Sendo difícil administrar longas jornadas de trabalho e, em alguns casos, de tempos de viagem, e os cuidados com os familiares.

É importante salientar que as diferenças nas carreiras entre homem e mulher no mercado brasileiro ainda são mais perceptíveis em termos de ascensão na carreira e salariais. Apesar da expansão do trabalho do trabalho feminino em diversas áreas, ainda existem em alguns estereótipos que persistem nas carreiras, o que explica a estagnação profissional em algumas carreiras (IOANNIS, MARIA, 2019; GUSTMANN, *et al.*, (2022). Assim, os homens são incentivados a assumir posições hierárquicas e estratégicas devido aos traços de poder de decisão, ousadia e racionalidade, enquanto as mulheres são incentivadas a assumir posições subalternas uma vez que apresentam características de emotividade, submissão e fragilidade (VALADARES; NETO; DINIZ, 2022).

2.3.2 Carreiras Sustentáveis: Desafios do Mercado de Trabalho

A ideia de carreira sustentável é apresentada por Van der Heijden e De Vos (2015) no *Handbook of Research on Sustainable Careers*, que a definem como “a sequência de diferentes experiências de carreira de um indivíduo, refletidas por meio de uma variedade de padrões de continuidade ao longo do tempo, atravessando diversos espaços sociais, caracterizadas pela agência individual, além fornecer sentido ao indivíduo” (VAN DER HEIJDEN; DE VOS, 2015, p. 7). Uma proposta de compreensão da carreira baseada na interação de diversos contextos e atores que influenciam a continuidade das carreiras (DE VOS *et al.*, 2016). A sustentabilidade está na capacidade do indivíduo de se adaptar e se desenvolver conforme as influências contextuais, permitindo que sua carreira seja sustentada por muito tempo (BARUCH, 2015; MÜLLER *et al.*, 2020).

De acordo com a análise de De Vos, Van der Heijen e Akkermans (2020), o conceito de carreira sustentável requer uma perspectiva dinâmica e sistêmica, tendo em vista as escolhas individuais de carreira e como todos os envolvidos (*stakeholders*) lidam com suas carreiras. Estes fatores interferem na sustentabilidade de uma carreira ao longo do tempo e na sua adequação para gerar novas oportunidades de trabalho. Se analisarmos integradamente, o conceito de carreira sustentável será oposta às expectativas de empregabilidade (FUGATE *et al.*, 2004). Sendo assim, o indivíduo é o principal agente envolvido na condução da sua carreira, influenciando e sendo influenciado pelos espaços ou contextos sociais que cercam (VAN DER HEIJDEN; DE VOS, 2015; DE VOS *et al.*, 2018).

De acordo com De Vos, *et al.* (2016), a capacidade de um profissional sustentar sua carreira é decorrente de um processo cíclico e regulado, considerando que as experiências e

eventos são percebidos e interpretados pelo indivíduo e outros atores envolvidos (DE VOS *et al.*, 2020). Essas orientações não se limitam aos critérios de desempenho profissional, mas também elementos relacionados ao bem-estar individual em diversos espaços sociais nos quais os indivíduos participam e interagem. Compreendidos em três dimensões fundamentais de sustentabilidade: a saúde, que se refere ao bem-estar individual, à saúde mental e física; à felicidade, que está relacionada à satisfação e sucesso na carreira; e por fim, a produtividade, que está relacionada à atuação no domínio ocupacional e à capacidade de desenvolver a empregabilidade (MÜLLER *et al.*, 2020).

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

No seu conjunto, estes elementos são fundamentais para a ideia de sustentabilidade na carreira, apresentada como um avanço teórico (VAN DER HEIJDEN *et al.*, 2020), uma vez que se considera a influência de fatores que vão além da iniciativa individual. Algumas questões, no entanto, podem ser direcionadas para a teoria apresentada por Van der Heijden e De Vos (2015) e suas desconstruções conceituais (DE VOS; VAN DER HEIJDEN; AKKERMANS, 2018). A teoria das carreiras sustentáveis sustenta-se em um contexto limitado, contexto que inclui demarcadores sociais como gênero, classe e raça (MÜLLER *et al.*, 2020).

Outro ponto que pode ser questionado é a responsabilidade do trabalhador em relação à sua inserção e permanência no mercado de trabalho. Essa qualidade é fundamental para o conceito de empregabilidade, para a adoção de uma carreira sustentável (VAN DER HEIJDE, 2006) e para a visão hegemônica nos estudos de carreira (AKKERMANS; KUBASH, 2017). No entanto, ao analisar os aspectos comportamentais nos estudos sobre trabalhabilidade, colocam-se os elementos da estrutura organizacional e o espaço para discussão em segundo plano, uma vez que o bem-estar é impactado. Além disso, as incertezas econômica aumentam o stress e o adoecimento, o que tem consequências prejudiciais ao bem-estar psicológico e ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (DE VOS *et al.*, 2020, MÜLLER *et al.*, 2020). De

acordo com a explicação apresentada por Lawrence, Hall e Arthur (2015, p. 432) no *Handbook of Research on Sustainable Careers*:

Nós caracterizamos as carreiras sustentáveis a partir da inclusão de dois elementos: empregabilidade e trabalhabilidade (*workability*). Empregabilidade, na extensão em que trabalhadores, em qualquer sociedade, tenham oportunidade de serem empregáveis, tanto no longo quanto curto prazo. Trabalhabilidade, no sentido de que os trabalhos representem razoáveis expectativas de longo-prazo aos indivíduos, sem desafios excessivos no tempo presente, que leve à um esgotamento mental amanhã (*burnout*). Essa perspectiva apresenta desafios substanciais. As carreiras sustentáveis requerem a facilitação do desenvolvimento na carreira e segurança para todos os trabalhadores, por meio da promoção do conceito de propriedade individual de carreira à toda força produtiva, buscando, assim, uma abordagem proativa e sistêmica às carreiras, ao invés de capitular diante dos desafios de curto prazo.

Sendo assim, uma carreira sustentável deve ser considerada um processo dinâmico, considerando as escolhas das pessoas e as outras partes que podem influenciar no desenvolvimento das carreiras, uma vez que "as carreiras são sustentáveis ao longo do tempo e geram novas oportunidades de emprego adequadas no futuro através da renovação, flexibilidade e equilíbrio" (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2017). Uma carreira sustentável é baseada na capacidade do indivíduo de equilibrar suas demandas profissionais, para não atrapalhar sua vida pessoal (DE VOS *et al.*, 2020).

A precariedade e a insegurança no trabalho no Brasil, a intensificação das jornadas, a negligência com a vida privada como consequência da alta taxa de informalidade, elevam a necessidade de discutir a sustentabilidade das carreiras (ANTUNES, 2016). As conversas sobre sustentabilidade no âmbito de estudos de carreira surgiam devido às transformações ocorridas no âmbito laboral nos últimos anos, sobretudo em relação à lógica da empregabilidade (LAWRENCE *et al.*, 2015; VISENTINI *et al.*, 2022).

2.3.3 Carreira de Mulheres

Na década de 1960, o número de mulheres empregadas no Brasil aumentou, bem como mudanças nas tendências sociodemográficas relacionadas a esse fenômeno, como o declínio da fertilidade, o aumento da longevidade, o aumento das matrículas escolares e as alterações nas regulamentações sociais em relação aos papéis de gênero (IBGE, 2014). Ao analisar as carreiras das mulheres, descobriu que elas são mais propensas a integrar e misturar diferentes ambientes

de trabalho, em vez de trabalhar em prol da realização pessoal, segundo os seus próprios critérios de satisfação (MAINIERO; SULLIVAN, 2005). Ainda segundo os autores, as mulheres são as que possuem mais interrupções nas carreiras, principalmente devido a exigências familiares e de cuidados (MAINIERO;SULLIVAN, 2005).

As mulheres enfrentam diversos obstáculos nas organizações, sendo uma das mais comuns a prática de pagamento (salários) menores e menos oportunidades de ascensão a cargos estratégicos (MÜLLER *et al.*, 2020). Conceitos como "teto de vidro", "labirinto", "piso pegajoso", "penhasco de vidro", "correntes de vidro", entre outras, pretende elucidar as barreiras invisíveis, mas que se mantêm persistentes e limitantes (VISENTINI *et al.*, 2022). Apesar dos desafios, as mulheres têm se destacado no mercado de trabalho e ocupado posições de liderança.

2.3.4 Trajetória

Já as trajetórias, por sua vez, apresentam uma variedade de significados, que estão relacionados às mudanças sociais e às relações que emergem no mundo do trabalho, dentre elas a perda de rotinas de trabalho, a reorganização da vida familiar, a busca de espaço para convívio social e as novas atividades ocupacionais (GONCALVES, 2006).

A trajetória, quando se refere ao fluxo de trabalho, é uma sequência de posições ocupadas por indivíduos em um determinado campo de trabalho (COGO, 2011). Por exemplo: se desejo saber que tipo de ocupação remunerada as mulheres, sujeitos de minha pesquisa, já tiveram ao longo de suas vidas, pesquiso a Trajetória Ocupacional dessas mulheres; se desejo saber como um determinado grupo de pessoas se sente após ingressar na aposentadoria, vou pesquisar a Trajetória Laboral, e assim por diante. (LISBOA, 2004). Já que “deixam de lado o aspecto da dinâmica estrutural do mercado de trabalho [...] responsável pelas possibilidades concretas de inserção profissional e de condições de trabalho passíveis de serem escolhidas pelos trabalhadores” (COGO, 2011, p. 467).

Como o objeto de estudo traz a questão do planejamento de carreira e da aposentadoria feminina como principal conteúdo a ser investigado, o conceito de trajetória laboral foi usado para compreender a diferença entre os termos.

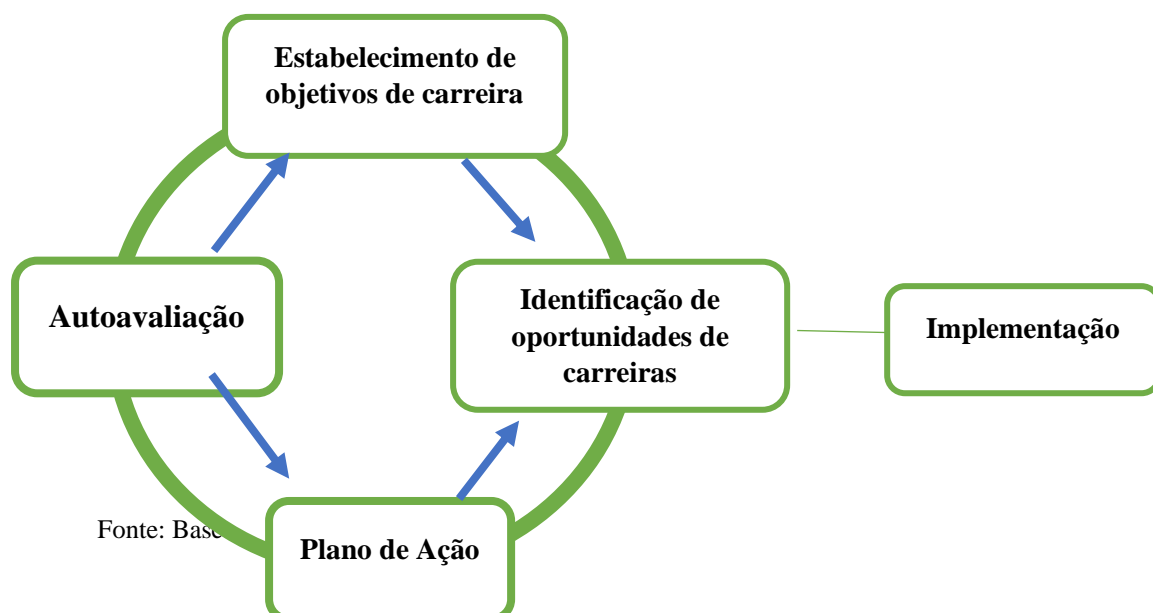
2.3.5 O planejamento de Carreira

O plano de carreira é parte integrante do projeto de vida de uma pessoa. O progresso profissional de um indivíduo é o resultado das decisões e escolhas feitas em sua vida profissional, buscando conciliar as suas necessidades pessoais com as das organizações (DUTRA, 2007). De acordo com Oliveira (2013, p. 5) o plano de carreira é descrito como: “(...) é a explicação formal de um conjunto planejado, estruturado, sustentado e sequencial de estágios que consolidam a realidade evolutiva de cada indivíduo, de forma interativa com as necessidades das empresas e das comunidades onde elas atuam”.

Em linhas gerais, o planejamento de carreira consiste, em linhas gerais, em estabelecer metas para o futuro profissional, o qual envolve traçar objetivos, metas e estratégias para atingi-los (ZIKIC; KLEHE, 2006). Todavia, não é, um comportamento pontual que só aparece em momentos distintos na vida de uma pessoa; ao contrário, ele se destaca mais ao longo das fases de transição profissional de uma pessoa (OURIQUE; TEIXEIRA, 2012). O planejamento de carreira é um processo contínuo que se desenvolve ao longo da vida e, conseqüentemente, está intimamente relacionado à noção de desenvolvimento profissional (MCLLVEEN, 2009).

De acordo com Dutra (2007), o modelo que apresenta uma síntese do planejamento de carreira individual é apresentado por London e Stumph (1982). Os autores sustentam que a abordagem apresentada tem como objetivo principal a autoavaliação, a fixação de metas de carreira e a implementação do plano de carreira. O modelo apresenta as etapas do processo de planejamento de London e Stumph (1982) está apresentado na Figura abaixo.

Figura 1- Etapa do Processo de Planejamento de Carreira



Baseado no modelo da Figura 1, Dutra (2007) afirma que as pessoas podem conduzir o plano de carreira de várias formas, porém é essencial seguir as seguintes etapas:

- Etapa 1: Complete a autoavaliação, ou autoconhecimento, ou avaliação das próprias habilidades, interesses e potencial:
- Etapa 2: Estabeleça metas de carreira, seguidas de um plano de ação realista baseado na autoavaliação para atingir essas metas; um plano de ação realista baseado na autoavaliação para atingir esses objetivos;
- Etapa 3: Identificar oportunidades de carreira, elaborar um plano estratégico e, em seguida, repeti-lo para adquirir as habilidades profissionais e a experiência permitida é fundamental para competir por oportunidades e alcançar os objetivos de carreira desejados.

É perceptível que as etapas em questão interagem entre si, resultando em uma influência constante entre elas ao longo do processo de planejamento de carreira. Muitas pessoas avaliam fatores (salários e status), desconsiderando suas motivações e valores no momento do processo de planejamento de carreira (LEAL *et al.*, 2021). Segundo os autores, o ato de gerir uma carreira de forma autônoma permite ao profissional compreender verdadeiramente suas potencialidades e preferências.

Em uma perspectiva mais ampla, desenvolvimento de carreira é o processo de administrar, ao longo da vida, o trabalho, a aprendizagens, o lazer e as transições (esperadas e inesperadas) para alcançar um estado futuro desejado (OURIQUE; TEIXEIRA, 2012). Essa forma de conceituar planejamento de carreira visa combinar aspectos, usualmente associados ao termo na literatura, uma vez que não há uma definição estabelecida sobre o construto nem uma definição operacional mais consensual (OURIQUE; TEIXEIRA, 2012). Por não haver uma definição estabelecida do construto ou uma definição operacional mais clara, o planejamento de carreira tenta combinar aspectos tipicamente associados ao um comportamento ativo do indivíduo com o propósito de promover o seu desenvolvimento na direção desejada (MCILVEEN; 2009, OURIQUE; TEIXEIRA, 2012).

Para que os objetivos de carreira possam ser atingidos e mesmo ajustados, é necessário que o indivíduo esteja envolvido nesse processo. Isso inclui buscar informações sobre si e sobre o mundo do trabalho, avaliando as próprias capacidades sob diferentes condições, monitorando

a execução dos objetivos e a concordância com as expectativas pessoais em relação à carreira (TAVEIRA; MORENO, 2003).

Até a década de 1990, a carreira era tradicionalmente associada ao crescimento organizacional. Com a globalização, crises financeiras e a consequente reestruturação das organizações, uma série de novos conceitos, modelos e teorias de carreira surgiram para explicar as mudanças no contexto e os seus efeitos nas relações de trabalho (BARUCH; GUNZ; SZÚCS, 2015). Além disso, as rápidas evoluções no mundo em termos de comércio e tecnologias globais, *design* organizacional e diversidade na força de trabalho provocam mudanças nas condições de trabalho, relações entre empregado e empresa, bem como nas concepções de carreiras. (BARUCH; GUNZ; SZÚCS, 2015)

De acordo com Dutra (1996), essas carreiras não devem ser avaliadas apenas em termos de progresso de um indivíduo em uma organização. Ao longo dos anos, a carreira foi sendo influenciada por acontecimentos sociais, culturais e econômicos que, aos poucos, foram modificando o curso normal da história de cada país. Dessa forma, a ideia de uma carreira mais próxima da que conhecemos hoje, surgiu com o período industrial, que se baseou nos princípios de igualdade e liberdade do sucesso individual. (LEAL *et. al*, 2017).

Segundo Chanlat (1995), a gestão de carreira é um tema debatido nas organizações quando se discursa acerca da trajetória laboral do sujeito na estrutura organizacional. Autores como Milkovich e Boudreau caracterizam planejamento de carreira como “o processo pelo qual o empregado identifica e programa os passos necessários para atingir as metas da carreira” (MILKOVICH E BOUDREAU, 2000, p.301). Ourique (2010), afirma que o planejamento de carreira é um recurso utilizado por profissionais que desejam o seu desenvolvimento profissional, sendo necessário que eles tenham pleno conhecimento das metas e objetivos traçados.

Traçar metas, criar, planejar, pensar e repensar para criar um plano de carreira de forma que lhe proporcione uma boa ascensão profissional. Nessa fase de elaboração, o profissional deve tentar enxergar longe, mantendo um objetivo preestabelecido, pois assim fica mais difícil desanimar diante dos obstáculos (CORRAL, 2010, p. 53).

A teoria de carreira mais recente foi fundada na premissa de que os indivíduos são responsáveis por sua empregabilidade contínua, mediante experiências que promovem o crescimento pessoal (LAWRENCE; HALL; ARTHUR, 2015). A empregabilidade pode ser definida como a probabilidade de um indivíduo conseguir um emprego no mercado de trabalho (FORRIER; VERBRUGGEN; DE CUYPER, 2015). Como resultado, várias abordagens da

teoria da carreira enfatizam a perspectiva do indivíduo, responsabilizando-o por focar em suas próprias motivações e necessidades (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007).

Rocha-de-Oliveira e Fraga (2017) demonstram que a dimensão contextual permanece pouco explorada nas pesquisas contemporâneas sobre carreira, que os autores interpretam como a capacidade do indivíduo de gerir a própria carreira com base no discurso da elite. O ambiente abrange as condições externas que afetam as ocupações e organizações e pode ser dividido em quatro níveis contexto de trabalho (relações sociais, mercado de trabalho externo e novas formas de trabalho); contexto de origem (classe social, educação, contexto de vida atual e histórico de trabalho); contexto de sociedade e cultura (gênero, etnia, demografia e comunidade) e o contexto global (internacionalização e virtualização) (VISENTINI, 2021).

Em uma sociedade altamente e rigidamente estruturada, uma carreira consiste, objetivamente, em uma série de status e cargos claramente definidos [...] as carreiras em nossa sociedade são pensadas muito em termos de empregos, pois essas são as características e conexões cruciais do indivíduo com uma estrutura institucional. (HUGHES, 1937, p. 409–413, tradução nossa).

Diante das mudanças significativas nas relações entre trabalho e emprego, a ideia de uma carreira atrelada ao emprego, à organização formal ou mesmo à mobilidade vertical parece ser questionada (ANTUNES, 2014). O campo dos estudos de carreira está se expandindo de forma multidisciplinar, sendo objeto de estudo em diversas áreas como administração, psicologia, sociologia, antropologia e economia, entre outras. A variedade de campo de pesquisa contribui para a riqueza das disciplinas, mas também aumenta a complexidade devido à proliferação de novas ideias e à ausência de direção clara (VISENTINI, 2021).

O plano de carreira surgiu como uma consequência das alterações na abordagem das organizações, que descentralizou a perspectiva focada no papel e na responsabilidade do empregado em relação à própria carreira (DUTRA, 2010). O plano de carreira é extremamente útil para a vida profissional, mas é preciso ter em mente que deve ser flexível, uma vez que as aspirações profissionais dos indivíduos estão em constante mudança (DUTRA, 2010). Um plano de carreira é um documento multifuncional cujo objetivo é orientar uma organização e, sobretudo os funcionários, a gerenciar suas carreiras de forma mutuamente benéfica.

São várias as finalidades de um plano de carreira; entretanto, neste momento o importante é focar as principais, para facilitar o seu desenvolvimento, são elas: Dar foco de direcionamento profissional

para as pessoas; facilitar a interligação entre conhecimentos diversos; facilitar se necessário, a alteração do rumo profissional; Dar mais segurança para as pessoas e por último Propiciar amplo debate da vida profissional das pessoas.” (OLIVEIRA, 2009, p. 8).

Diante das mudanças no mundo do trabalho, que desencadearam a flexibilização e a precarização da força de trabalho, que resultou no aumento dos trabalhos temporários e na diminuição dos empregos estáveis, as carreiras na sociedade apresentaram por um processo de fragmentação, decorrente da necessidade de se adequar às estratégias das organizações (CHANLAT, 1996). Dessa forma, “a precarização do trabalho se apresenta como um processo multidimensional de institucionalização da instabilidade, caracterizado pelo crescimento de diferentes formas de precariedade e de exclusão.” (MACHADO *et al*, 2016, p.229).

De acordo com Antunes (2014), é preciso entender que a centralidade do “trabalho” está intimamente relacionada à produção de valor, ou seja, a economia brasileira continua atrelada a uma estrutura de produção de baixo valor agregado, com mão de obra sem qualificação. A grande parcela da população vive de trabalho braçal, mecânico e de fácil substituição. Trabalhos que desgastam o indivíduo fisicamente. Sendo o trabalho uma categoria central do sistema capitalista. Isso tem um grande impacto no planejamento de suas carreiras dos profissionais, uma vez que é preciso adequar constantemente os seus conhecimentos, habilidades e atitudes para manter a sua empregabilidade, além de equilibrar as suas próprias necessidades e as das empresas (OLIVEIRA, 2013).

2.4 A Previdência Social

As primeiras práticas previdenciárias no Brasil ocorreram na época da colonização. Em 1543, a primeira Santa Casa de Misericórdia de Santos foi fundada por Brás Cubas³. Em outras palavras, desde o início, as atividades da previdência social estiveram intimamente ligadas à assistência, praticadas por entidades religiosas que mantinham hospitais e asilos (DE ATAIDES *et al*, 2017). Durante os períodos Brasil-Colônia e Brasil-Império, houve um aumento significativo das atividades previdenciárias (JARDIM, 2003).

³ Brás Cubas ([Porto, dezembro de 1507](#) — Porto, [10 de março de 1592^{\[1\]}](#)) foi um [fidalg](#)o e explorador [português](#). Fundador da vila de [Santos](#) (hoje cidade),^{[2][3]} governou por duas vezes a [Capitania de São Vicente](#) (1545-1549 e 1555-1556). É considerado por alguns historiadores como fundador de [Mogi das Cruzes](#), em 1560.

De acordo com o artigo 201 da Constituição de 1988, a Previdência Social é um seguro social, que estabelece um plano de benefícios para os contribuintes e seus dependentes, que garantem uma proteção contra a perda salarial temporária ou permanente, em virtude da exposição do segurado a situações de risco social (BRASIL, 1988). Em virtude disso, a Previdência atenderá a seus beneficiários nas seguintes conjunturas:

- I – cobertura de eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
- II – proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III – proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV – salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes de segurados de baixa renda;
- V – pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes. (BRASIL, 1988)

O artigo 194 da Constituição Federal de 1988 estabelece que a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações e iniciativas dos poderes públicos e da sociedade, com o objetivo de assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social (BRASIL, 1988). É dever do poder público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos: a) universalidade da cobertura e do atendimento; b) uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; c) seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; d) irredutibilidade do valor dos benefícios; e) equidade na forma de participação no custeio; f) diversidade da base de financiamento; g) caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação da comunidade, em especial de trabalhadores, empresários e aposentados (BRASIL, 1988). A aposentadoria refere-se ao desligamento total ou parcial do trabalho, concomitante à obtenção de benefícios/pensões pelo trabalhador (MAGALHÃES; BRITO, 2022).

Durante o período de ditadura militar, houve um aumento da cobertura previdenciária. Após a queda da ditadura militar e com a restauração da democracia, houve um significativo progresso nas práticas sociais, o que resultou na criação da seguridade social, composta pelos seguintes pilares: assistência, previdência e saúde (ROCHA, 2015).

A previdência social é considerada poupança obrigatória, imposta ao trabalhador para assegurar a sua subsistência financeira e a manutenção da vida social após a aposentadoria (NOLASCO, 2011). A previdência pública no Brasil e em diversos países do mundo opera de forma simples, onde os valores das contribuições e demais receitas previdenciárias garantem o pagamento dos benefícios alimentícios a cada período (FAZIO, 2016). Esse tipo de remuneração é conhecido como aposentadoria, uma vez que, na prática, as seguradoras ativas pagam benefícios às seguradoras inativas na esperança de que, ao final do ciclo de trabalho, os benefícios sejam recebidos (PELATIERI; GUERRA, 2018).

A previdência pública brasileira é uma das partes de um sistema de proteção social, que também inclui políticas públicas de saúde e bem-estar. Conforme estipulado no artigo 195 da Constituição Federal de 1988, esse sistema possui uma base de financiamento diversificada composta por contribuições incidentes sobre a folha de pagamento das empresas, rendimentos dos empregados e diversos impostos recolhidos. A seguridade social é construída sobre os princípios de imparcialidade e universalidade e oferece garantia contra contingências sociais que prejudicam a sobrevivência humana (DIEESE, 2007).

O conceito de seguridade social como um “contrato social solidário e democrático” em que a reivindicação do cidadão prevalece sobre qualquer contribuição ao sistema, legitimando a transferência de recursos entre diferentes segmentos da sociedade além das transferências intergeracionais. A prevalência desse tipo de acordo é essencial para diminuição da desigualdade de renda, pois os assalariados brasileiros têm carreiras muito distintas (MATIJASCIC e KAY, 2017). O sistema público previdenciário brasileiro possui um conjunto mais flexível de regras de acesso aos benefícios, de modo a estender a proteção social a grupos profissionais e segmentos da população que exercem que não são caracterizadas pelo emprego formal. Contudo, esses trabalhadores continuarão tendo sérios problemas para conseguirem se aposentar, caso não tenham “provas documentais contemporâneas” de sua atividade laboral (CASTRO; LAZZARI, 2022).

Com a promulgação da Constituição de 1988, houve o reconhecimento universal dos direitos sociais inerentes à cidadania. A Constituição assegurou o piso de um salário-mínimo para todos os benefícios previdenciários. Além disso, a Constituição explicou a diferença entre os benefícios assistenciais e previdenciários (NOLASCO, 2011), uma vez que, de acordo com Bertussi e Tejada (2003), é necessário distinguir os conceitos de previdência social e assistência social. Segundo os autores, a primeira modalidade é um seguro de contribuição mútua que permite ao segurado a possibilidade de receber um valor monetário pela perda da capacidade

laboral. A segunda modalidade é financiada pelo governo por meio de impostos pagos pela sociedade, sem a necessidade de qualquer tipo de contribuição mútua.

No governo FHC, duas importantes reformas do regime previdenciário foram aprovadas. A Emenda Constitucional 20 (EC 20), que se refere aposentadoria proporcional de 25 anos de serviço para as mulheres e de 30 anos de serviço para os homens, com um período mínimo de 30 e 35 anos de contribuição, respectivamente, e o “fator previdenciário”, que leva em conta o tempo de contribuição, a idade do segurado e a expectativa de vida. Ou seja, quanto menor o tempo de contribuição, menor seria o valor da aposentadoria (GIAMBIAGI *et al.*, 2004, PENAFIERI; AFONSO, 2013).

A reforma previdenciária que ocorreu durante o primeiro mandato governo Lula (EC 21), que se seguiu a EC 20, teve como objetivo tornar o sistema previdenciário mais justo e, conseqüentemente, reduzir os desequilíbrios que prejudicavam as contas públicas do país (GIAMBIAGI *et al.*, 2004). A principal característica desta Emenda foi o Regime Próprio da Previdência Social (RPPS), que encerrou com a paridade e a integralidade dos benefícios dos servidores públicos. Além disso, fixou-se a idade mínima de 60 anos para homens e 55 anos para mulheres para fins de aposentadoria, o que alterou a forma de se calcular o benefício (ZYLBERSTAJN *et al.*, 2006).

Em 2014, no mandato de Dilma Rousseff, o Congresso aprovou ajustes fiscais na economia brasileira que tiveram como consequência a restrição de alguns direitos do trabalhador. Após o *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff, o então presidente Michel Temer propôs uma reforma previdenciária por meio da PEC 287/2016, que previa regras iguais para homens e mulheres, tanto no setor público quanto no privado, bem como o aumento da idade mínima e do tempo mínimo de contribuição. Ao final de 2016, com o intuito de atender aos interesses do capital financeiro, houve uma nova proposta de reforma da previdência social, justificada pelo governo como uma forma de reduzir os recursos do orçamento da União para as políticas sociais e ampliar os recursos para pagamento dos juros e encargos da dívida pública (DE ATAIDES, 2017).

2.4.1 Reforma da Previdência

A mais recente proposta de alteração na reforma previdenciária do Brasil é a PEC 287, enviada pelo Governo Temer ao Congresso Nacional no final de 2016. Em linhas gerais, a proposta estabeleceu um limite de idade e tempo mínimo de contribuição mais elevado,

extinguindo a aposentadoria apenas por tempo de contribuição; elevou a idade mínima de aposentadoria para as mulheres e, em alguns casos, para os homens, com exceção dos militares e dos bombeiros; e endurecer o valor dos benefícios incluindo a dissociação das pensões e do benefício continuado em dinheiro (CCB), entre outras mudanças. (PELATIERI, 2018). O principal objetivo da reforma é a elevação da idade mínima exigida, bem como o aumento do tempo de contribuição previdenciária.

Segundo Silva (2019), a justificativa apresentada pelo Governo Federal para aprovação da reforma da previdência apoiou-se no argumento de que a Previdência Social brasileira se tornou insustentável financeiramente, com sucessivos déficits orçamentários. O Governo Federal sustentou que as mudanças demográficas e sobretudo o envelhecimento populacional foram a principal causa da “crise de financiamento” (SILVA, 2019). Nos últimos anos, o saldo da previdência também foi afetado pela baixa adesão dos trabalhadores ao sistema, devido à informalidade e ao desemprego, causando uma diminuição da arrecadação de impostos, devido aos baixos salários. Além disso, as receitas previdenciárias foram utilizadas para outros fins; e a taxa de dependência da velhice tem aumentado significativamente devido ao envelhecimento populacional (PELATIERI, 2018). Tais desajustes não são específicos do contexto brasileiro. Em diferentes graus, isso acontece em muitos países e leva os governos a alterar periodicamente os parâmetros das aposentadorias públicas para dificultar o acesso dos segurados aos benefícios, de modo a conter o aumento dos custos orçamentários. (PELATIERI; GUERRA, 2018).

A principal medida proposta na PEC 287 é a reconfiguração da política previdenciária para equalizar ou, pelo menos, aproximar, a idade de aposentadoria para homens e mulheres. Assim, no dia 13 de novembro de 2019 entrou em vigor a Emenda Constitucional 103, alterando o sistema de previdência social. As principais alterações que afetam o aumento da vida laboral são: Alteração na forma de cálculo do benefício. O cálculo será feito com a média de todos os salários recebidos ao longo do período de contribuição. Não se descarta mais os 20% mais baixos.

- a) Extingue-se a possibilidade de aposentadoria por tempo de contribuição, caso não tenha atingido a idade mínima, o tempo de contribuição são pré-requisitos;
- b) Aumento no tempo de contribuição e na idade mínima necessária para receber o seu benefício, como mostrado no quadro abaixo:

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

Benefícios	Regras após aprovação da PEC 287/2016
Iniciativa Privada*	<ul style="list-style-type: none"> – Para ter direito a se aposentar, os trabalhadores deverão atingir uma idade mínima, ou seja, não bastará completar somente o requisito tempo de contribuição; – As mulheres deverão atingir no mínimo 62 anos e os homens 65 anos. Além disso, todos deverão contribuir por, no mínimo, 25 anos, aumentando a carência em 10 anos; – Mudança na regra do cálculo do benefício, que começa com o percentual de 70% da média dos salários de contribuição quando o trabalhador completa 25 anos de contribuição, chegando aos 100% apenas quando completar 40 anos de contribuição. Usará a metodologia de cálculo sobre todas as contribuições, sem a dispensa das menores, como é feito atualmente.
Serviço Público**	Os requisitos de idade são os mesmos da iniciativa privada, porém são necessários 25 anos de contribuição; 10 anos trabalhando na mesma carreira pública; 5 anos no último cargo.
Aposentadoria Rural	<ul style="list-style-type: none"> – Os trabalhadores rurais da economia familiar poderão se aposentar aos 57 anos (mulheres) e 60 anos (homens), com pelo menos 15 anos de contribuição para o INSS, ou seja, não basta apenas comprovar o exercício da atividade rural; – A contribuição poderá ter valor igual ou inferior ao do MEI (microempreendedor individual, atualmente 5% do salário-mínimo) e será definida em lei; – Neste caso, os indivíduos que atuam em regime de economia familiar deverão fazer contribuição individual e mensal.
Professores	25 anos de contribuição; mulheres 55 anos de idade, homens 60 anos de idade
Policiais	55 anos de idade; 30 anos de contribuição; 25 atuando na mesma função.
Aposentadoria da pessoa com deficiência	<ul style="list-style-type: none"> – Não será exigida idade mínima; – Haverá alterações no tempo de contribuição: 20 anos para deficiência grave, 25 anos para deficiência moderada e 35 anos para deficiência leve. Não foram previstos tempos diferentes em relação ao sexo do segurado. – O benefício acima do salário-mínimo será calculado com base em 100% da média das contribuições.
Aposentadoria especial para quem exerce atividades prejudiciais à saúde	<ul style="list-style-type: none"> – Será exigida uma idade mínima, porém com uma redução de até 10 anos em comparação à idade mínima da aposentadoria urbana. No tempo mínimo de contribuição, a redução será de até 5 anos para o setor público e 10 anos para o setor privado. – Em relação à aposentadoria especial, a alteração proposta pelo governo requer o exercício de atividades que efetivamente prejudiquem a saúde. A periculosidade, isto é, o risco à integridade física deixa de ser critério para concessão.

Aposentadoria por invalidez	<ul style="list-style-type: none"> – Mudança no formato da aposentadoria por invalidez, através da alteração da denominação “aposentadoria por invalidez permanente” para “aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho”. – Esse novo formato tem como pretensão excluir a condição de invalidez que decorre de moléstia profissional ou de doença grave, contagiosa ou incurável.
Pensão por morte	<ul style="list-style-type: none"> – O valor acima de um salário-mínimo será definido por uma cota familiar de 50%, acrescida de 10% por dependente, até o limite de 100%; – O acúmulo de pensão com aposentadoria poderá ocorrer até o limite de dois salários-mínimos. Acima desse limite, opta-se pelo benefício de maior valor; – Será vedada a acumulação de pensões, mesmo quando provenientes de regimes diferentes.
Benefício assistencial para baixa renda (BPC/LOAS)	<ul style="list-style-type: none"> – Será concedido para idosos com idade mínima de 68 anos e pessoas com deficiência, de qualquer idade. – Impõe a limitação no acesso aos benefícios assistenciais em razão do cálculo do valor da renda per capita mensal familiar que passará a considerar a integralidade de todas as fontes renda da família.

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

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

Fonte: Desenvolvida pela autora, baseado em Brasil (2019;2020)

O quadro acima apresentou as principais alterações da Reforma Previdenciária, com relação à idade mínima para a aposentadoria e o tempo de contribuição. A reforma, até que seja totalmente implementada, estabelece um período de transição de 14 anos para que todos se adéquem.

A previdência social, tema que costuma despertar forte polêmica: tanto no plano econômico-financeiro, visto que seu gasto costuma afetar grande parte do orçamento público, como pela dimensão político-social, devido ao impacto diretos das mudanças nas regras previdenciárias sobre um conjunto grande da população, incluindo contribuintes/segurados e beneficiários (COSTANZI,2018). No entanto, este estudo se concentrará na dimensão político-social. Sendo assim, quando falamos de previdência, é recomendado pensar em aposentadoria.

Segundo definição do dicionário *Aurélio Online*, o termo “aposentadoria” pode ser definido como “Ação ou efeito de se aposentar; ação *de se afastar do trabalho após completar os anos necessários (estipulados pela lei); afastamento do trabalho ocasionado por invalidez*” (grifo nosso).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a expectativa de vida do brasileiro aumentou de 30,5 anos em 1940 para 75,5 anos em 2023 (IBGE, 2023). Esse

aumento, entre outros fatores, é fruto das melhorias no sistema de saneamento básico, das condições de saúde e da ampliação do sistema educacional (IBGE, 2018). Dada a incerteza trazida, o brasileiro vê a previdência privada e outras formas de investimento com um complemento do seguro social público. Os contribuintes têm dúvidas quanto ao futuro e, conseqüentemente, sobre as condições nas quais poderão ser beneficiários. (DE OLIVEIRA; MACHADO, 2020). O objetivo principal da previdência privada é garantir que o beneficiário receba uma renda mensal ao deixar o emprego. É uma forma de aplicação financeira (SANTOS, 2019).

A Lei 6.435, que foi publicada em 15 de julho de 1977, marcou o início da previdência privada no Brasil. Essa atividade é regida pela Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001, que estabelece a constituição de reservas que asseguram o recebimento de rendimentos futuros. De acordo com Martins e Martins (2006), a contribuição é de livre escolha do participante. No entanto, quanto maior o período de contribuição, maior o benefício a ser recebido”. O objetivo do seguro privado é proporcionar uma renda adicional para o empregado ou seu beneficiário. Os seguros contra doenças, acidentes e invalidez são, geralmente, contratados em conjunto com os planos de previdência privada (VIEIRA, 2014).

As mudanças nas condições de vida interferem nas relações sociais e de trabalho. O desligamento do emprego é frequentemente associado a perdas financeiras, rompimento de vínculos sociais, diminuição da produtividade, diminuição da energia física, entre outros aspectos. Refletir o planejamento de carreira pensando na futura aposentadoria tem se tornado tendência em diversas partes do mundo, sobretudo nos mais desenvolvidos, e vem se consolidando no Brasil. Contudo, essa tendência exige reflexões aprofundadas sobre a realidade brasileira. A questão de que as pessoas estão vivendo mais e terão que trabalhar por mais tempo, seja por força da lei (alteração da legislação previdenciária) ou por uma necessidade individual (necessidade psicológica, financeira, física ou emocional), requer uma reflexão de destaque.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Para alcançar os objetivos deste estudo, foi realizada uma pesquisa predominantemente qualitativa. Como afirma Saldaña (2011), pesquisa qualitativa pode ser comparada a um guarda-chuva em função da variedade de abordagens e de métodos com que se estuda a vida social. Dentre eles, enumera alguns propósitos que repercutem da complexidade de atores que vislumbra o estudo no sul fluminense: a efetividade de políticas e programas sociais; significados atribuídos pelos sujeitos de pesquisa; senso crítico à ordem social existente.

Conforme destacado por Creswell (2010), na pesquisa qualitativa, os pesquisadores realizam a coleta de dados pessoalmente, empregando métodos como a análise de documentos, observação do comportamento ou entrevistas com os participantes. Não costuma utilizar questionários ou instrumentos de outros pesquisadores, optando por uma abordagem mais direta. Ao interpretar o que veem, ouvem e compreendem, aplica uma lente teórica intrinsecamente ligada às suas próprias origens, histórias, contextos e entendimentos prévios. Essa abordagem permite uma compreensão mais profunda das experiências e perspectivas dos participantes, considerando a complexidade das interações entre trabalho e vida pessoal.

Esta abordagem visa captar os significados e valores da realidade social que não podem ser quantificados (MINAYO, 2012). De acordo com Minayo (2009), a pesquisa qualitativa possui um ciclo dividido em três etapas: *(1) fase exploratória; (2) trabalho de campo; (3) análise e tratamento do material empírico e documental.*

A fase exploratória consistiu na elaboração do projeto de pesquisa, definir o objeto de pesquisa, construir o referencial teórico e a metodologia. Seu foco foi na construção do projeto de investigação. Em seguida, estabelece-se o trabalho de campo, considerado pela autora como a fase central para conhecer a realidade pesquisada, consiste na parte empírica da pesquisa. Essa etapa combinou entrevista, observação. Na última etapa, foi realizada a análise e tratamento de material empírico e documental, onde, segundo a autora, ocorre a interpretação dos dados que acontece em três fases: (a) ordenação dos dados; (b) classificação dos dados; (c) análise propriamente dita (MINAYO, 2009).

Para a realização desse estudo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica. De acordo com Gil (2008), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído

principalmente de livros e artigos. Por isso, para a realização do estudo, serão lidos e analisados livros e artigos científicos, monografias e dissertações para a produção deste trabalho.

3.1 A Coleta de Dados

Para a coleta de dados da presente tese, será utilizada a entrevista. A entrevista é um dos métodos mais utilizados quando se trata de coleta de informações no campo. Este método, quando utilizado, executado e interpretado adequadamente pelo pesquisador, tem grandes chances de produzir uma pesquisa com conclusões confiáveis, e pode ser visto como uma troca de significados, um meio de se produzir conhecimento mediante uma conversa, um diálogo ou ainda uma interação verbal. Nesse contexto, a entrevista apresenta vantagens significativas em comparação com o questionário, uma vez que permite ao entrevistador esclarecer o significado das perguntas e adaptar-se mais facilmente às pessoas e às relações envolvidas. Além disso, viabiliza a captura das expressões verbais e não verbais do entrevistado, conforme indicado por Gil (2008).

A entrevista caracteriza-se como uma forma de interação social, um diálogo assimétrico no qual o pesquisador busca coletar dados enquanto o entrevistado se posiciona como fonte de informações. Essa interação social valoriza o uso da palavra, símbolos e signos, elementos privilegiados nas relações humanas, por meio dos quais os atores sociais constroem e procuram o significado à realidade que os envolvem (GIL, 2008; FLICK, 2009).

Embora a preparação e a condução de entrevistas geralmente se refiram a entrevistas individuais, é importante notar que também podem ocorrer em grupo. A entrevista individual, é indicada quando o objetivo da pesquisa é obter uma compreensão profunda dos significados e visões da pessoa. Essa abordagem é comumente empregada em estudos de caso, história oral, histórias de vida e biografias, nos quais se busca um nível mais detalhado de informação (GASKELL, 2014).

Entretanto, a opção pela entrevista individual é preferível quando a pesquisa aborda assuntos delicados, difíceis de serem tratados em grupo, ou quando as características ou condições do entrevistado exigem mais flexibilidade no agendamento de horário e local de realização. O uso da entrevista exige um planejamento prévio e a observância de princípios éticos, desde a seleção do participante até a escolha do entrevistador, do local, do modo ou mesmo do momento para sua realização (BELEI *et al.*, 2008).

Seguindo a mesma abordagem, Gaskell (2013) destaca que, na pesquisa qualitativa, a entrevista é uma fonte crucial para compreender as relações entre os atores sociais e suas situações, proporcionando acesso ao mundo da vida dos sujeitos de pesquisa. Ele afirma: “O objetivo é uma compreensão detalhada das implicações, atitudes, valores e motivações em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos” (GASKELL, 2013, p. 65).

Reconhecendo a importância das entrevistas para o processo de coleta de dados deste estudo, é fundamental ressaltar que as entrevistas foram realizadas pessoalmente pela pesquisadora. Para isso, optou-se por utilizar a entrevista semi-estruturada, pois, para Triviños (1987, p. 146), a entrevista semi-estruturada tem como característica questionamentos básicos apoiados em teorias e hipóteses relacionadas ao tema da pesquisa. Os questionamentos dariam frutos a novas hipóteses surgidas a partir das respostas dos informantes. O foco principal seria colocado pelo investigador-entrevistador. Complementa o autor, afirmando que a entrevista semi-estruturada “[...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...]” além de manter a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações (TRIVIÑOS, 1987, p. 152).

Manzini (2003) reforça a importância de um planejamento cuidadoso para o sucesso da entrevista semiestruturada. A elaboração de um roteiro com perguntas básicas e principais é fundamental para garantir que os objetivos da pesquisa sejam alcançados. Um ponto semelhante, para ambos os autores, se refere à necessidade de perguntas básicas e principais para atingir o objetivo da pesquisa. Essa interação direta foi crucial para a construção do estudo e exploração do tema em questão. Essa próxima proporcionou informações verbais e não verbais, expressões pelo corpo, ritmo de voz e olhares trocados durante o processo.

3.2 Os Sujeitos da Pesquisa

De acordo com Duarte (2002), a seleção dos sujeitos de pesquisa representa uma etapa metodológica crucial na definição de objetivos e no delineamento do problema investigado. Nesse sentido, foram escolhidas para participar da pesquisa mulheres com idades entre 30 e 60 anos, atualmente ativas no mercado de trabalho e com ensino superior. O objetivo foi compreender de que forma a reforma da previdência influencia o planejamento de carreira dessas mulheres inseridas no mercado de trabalho.

Inicialmente, as entrevistadas foram selecionadas por meio da rede de relacionamentos da pesquisadora, que enviou e-mails para pessoas com o perfil desejado para a pesquisa.

Utilizou-se uma técnica de bola de neve para atingir o número total de entrevistados necessário para uma análise mais aprofundada dos resultados.

Quanto à construção do corpus de pesquisa, Bauer e Aarts (2013) destacam que em pesquisas qualitativas não é possível estimar um tamanho ideal de entrevistados. Da mesma forma, Gaskell (2013) argumenta que, em uma pesquisa qualitativa, a quantidade de entrevistas não aumenta necessariamente a compreensão das ciências e a qualidade da análise dos dados. O autor fundamenta essa visão em duas razões: primeiro, apesar de as experiências de cada indivíduo parecerem únicas, são, de alguma forma, resultados de um processo social, e, como resultado, existem interpretações limitadas da realidade. A segunda razão está relacionada ao tamanho do corpus a ser analisado, ou seja, há um limite para a quantidade que um pesquisador pode analisar com profundidade e qualidade. Diante disso, na presente pesquisa, foi proposto o direcionamento de saturação das informações para estimar a quantidade de entrevistadas, ou seja, interrompeu-se a inclusão de assuntos quando as entrevistas apresentaram semelhanças e não ofereceram mais subsídios necessários à compreensão do interesse (GASKELL, 2013), indicando que o objetivo de coleta de dados tinha sido alcançado.

3.3 Método de Análise dos Dados

Os dados serão analisados através da técnica de **análise de conteúdo**, definida por Bardin (1977) como: “uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação” (BARDIN, 1997, pg.19). Desse modo, a seguinte pesquisa, de caráter qualitativo, se enquadra no modelo de análise de conteúdo. Foram analisados as entrevistas, documentos institucionais, artigos, leis, entre outros. Os documentos coletados serão relatórios, cartas e outros documentos da organização. Os dados também serão coletados por meio de entrevistas gravadas.

Com o intuito de facilitar a organização e o arquivamento de todo material deste estudo e em virtude de apresentar diversas vantagens na realização do trabalho da pesquisa, foi utilizado o programa MAXQDA 2020, *Analytics Pro*, versão 20.2.2, em português. O programa MAXQDA 2020 auxiliou nas análises qualitativas das biografias e do conjunto de entrevistas a serem realizadas e também no processo de transcrição das entrevistas, no registro das anotações de campo, sendo que este tipo de *software* possibilita sua utilização em diversos desenhos de investigação (MINAYO; COSTA, 2019).

A análise de conteúdo, segundo Bardin (1977), percorre 3 diferentes fases: 1) a pré-análise – coma organização e escolhas dos documentos que serão analisados; 2) a exploração do material os documentos e os materiais coletados foram analisados com base nos objetivos da pesquisa e a fase 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação – onde o pesquisador, com base nos resultados. Onde serão interpretados todos os dados obtidos pelas buscas documentais. Através dos dados obtidos, foi possível fazer uma comparação entre as informações obtidas nos documentos pesquisados e nas entrevistas, e assim verificar se os dados coincidiram ou não, fazendo uma análise interpretativa para o fenômeno estudado.

A partir dos documentos coletados e das transcrições das entrevistas, os procedimentos de análise foram (Quadro 3):

1. Listar e registrar os dados em conformidade com suas origens.
2. Selecionar termos e expressões distribuídos em cada categoria.
3. Sintetizar os termos e expressões encontradas.
4. Apreciar as sínteses produzidas a partir dos termos e expressões apuradas.

Quadro 3- Organização das informações em cada etapa de procedimento de análise de dados.

Documentos e Entrevistas	Proveniência	Categorias	Termos e Expressões	Síntese

Fonte: Elaborado pela autora.

A seguir, são apresentadas as categorias de análise que nortearam a análise de dados.

3.4 Categorias de Análise a *Priori*

Foram definidas, a partir do referencial teórico desta tese, quatro categorias Carreira; Trajetória e Reforma da previdência.

A análise *a priori*, que foram analisadas nos resultados do trabalho. Abaixo, segue o quadro com as categorias e subcategorias de análise que será utilizado neste estudo.

Quadro 4- Categorias e subcategorias de Análise a priori

Categorias	Definição	Subcategorias
Carreira	Segundo Hall (1976), o termo "carreira" pode se referir tanto à mobilidade ocupacional (um caminho a ser seguido) quanto à estabilidade ocupacional (uma carreira como profissão). Seguindo essa linha de raciocínio, Hall (1976, p.12) define carreira como uma "sequência de atitudes e comportamentos, associados a experiências e atividades relacionadas ao trabalho, ao longo da vida de uma pessoa.	<ul style="list-style-type: none"> • Escolha da carreira • Desafios • Locais onde trabalhou • Cargo atual • Exercer profissão • Mulheres e mercado de trabalho • Equiparação salarial
Trajatória	As trajetórias, quando relacionadas ao fluxo de trabalho, referem-se a percursos, percursos, sequências de posições ocupadas por sujeitos em determinado campo de trabalho (Cogo, 2011). Por exemplo: se desejo saber que tipo de ocupação remunerada as mulheres, sujeitos de minha pesquisa, já tiveram ao longo de suas vidas, vou pesquisar a Trajetória Ocupacional dessas mulheres; se desejo saber como um determinado grupo de pessoas se sente após ingressar na aposentadoria, vou pesquisar a Trajetória Laboral, e assim por diante. (LISBOA, 2004).	<ul style="list-style-type: none"> • Desigualdade socioeconômica • Detentores de poder • Distância social entre grupos • Expectativas sociais • Educação como mudança de status social
Divisão sexual do Trabalho	Trabalho entre homens e mulheres, tem-se uma hierarquia do ponto de vista das relações sexuais de poder, tanto em relação ao vigor masculino quando as divisões de trabalho. Como observado no seguinte trecho "...princípios da divisão sexual do trabalho: a hierarquia (o trabalho masculino tem sempre um valor superior ao do trabalho feminino) e a separação (trabalho masculino e trabalho feminino são distintos)" (HIRATA; KERGOAT, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Divisão sexual do trabalho • Desigualdade de gênero • Barreiras visíveis/ invisíveis • Trabalho/ família (dupla jornada de trabalho) •
Previdência Social	"a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações e iniciativas dos poderes públicos e da sociedade, destinada a assegurar direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social" (BRASIL, 1988).	<ul style="list-style-type: none"> • Previdência Social • Contribuição • Previdência Privada • Aposentadoria • Tempo de aposentadoria após reforma.

Fonte: Elaborado pela autora.

É fundamental destacar que, após a realização da pesquisa de campo, novas categorias de análise surgiram a partir das entrevistas narrativas com os participantes. Esse estudo evidencia a importância de levar em conta as falas das entrevistadas durante a construção das categorias, uma vez que estas podem revelar aspectos e nuances não previstas inicialmente.

3.5 Categorias de Análise a posteriori

As categorias a *posteriori* surgiram após a realização das 16 entrevistas do estudo em questão. Apesar de algumas guardarem relação com as categorias a priori, elas não estavam previstas antes da realização das entrevistas. Estas categorias foram citadas por vários sujeitos da pesquisa em suas narrativas e por serem julgadas importantes pela pesquisadora para o estudo, foram incorporadas na análise dos dados da pesquisa.

As categorias a *posteriori* são:

- Classe Social
- Jornada profissional
- Empregabilidade
- Transição de Carreira e Identificação
- Adaptação a mudanças organizacionais
- Sustentabilidade de Carreira/ Mercado de trabalho
- Futuro após Aposentadoria (Mercadológico e Financeiro)

Para um melhor entendimento do estudo, buscou-se agrupar temas correlatos e a análise dos dados está apresentada da seguinte forma:

4.1 Carreira

4.1.1 A Mulher e a Construção de uma Carreira

4.1.2 Planejamento de carreira: influências e decisões na escolha de carreira

4.1.3 Trajetória Laboral: definindo metas e planejando a carreira

4.1.4. Desafios na Carreira: adaptação e busca por novas oportunidades

4.2 Mulher no Mercado de Trabalho

4.2.1 Desafios Visíveis e Invisíveis

4.2.2 Desigualdades no Mercado de trabalho

4.2.3 Sustentabilidade de Carreira e o Mercado de trabalho

4.3 Previdência Social

4.3.1 Perspectivas sobre a previdência social

4.3.2 Experiências Previdenciárias: contribuições ao longo do tempo

4.3.3 Impactos da Reforma da Previdência na Aposentadoria

4.3.4 Estratégias para Adiamento da Aposentadoria

3.6 Limitações da Pesquisa

Embora se apresente como um fervoroso defensor da pesquisa qualitativa, Stake (2011) reconhece certas fragilidades associadas a essa metodologia. Ele aponta que uma abordagem qualitativa tende a ser mais subjetiva, suscetível a visões pessoais e pode resultar em contribuições para a ciência que se desenvolve em um ritmo mais lento.

Devido à sua natureza semiaberta, é possível que fatores como o nível de informalidade e a proximidade entre os participantes influenciem a geração de dados, enquanto o volume desses dados pode ser resultado da interação de diversos fatores externos. Para garantir que esses elementos não comprometam a análise dos dados, Queiroz (1988, citado por DUARTE, 2002) destaca a importância dos objetivos da pesquisa como guias para o processo interativo entre o participante e o pesquisador, ajudando a definir claramente os propósitos por trás das perguntas emergentes durante uma entrevista.

O autor também aponta outras desvantagens relacionadas à interpretação dos dados a partir da perspectiva do entrevistador, ou seja, quando este analisa os dados sob sua própria visão e subjetividade. Além disso, é importante destacar que a entrevista apresenta limitações em relação às situações de pesquisa. Duarte (2004) observa que há situações em que as entrevistas simplesmente não são eficazes ou nem mesmo podem ser conduzidas.

Outra desvantagem associada à entrevista gravada é o processo de transcrição para o papel, que pode consumir muitas horas e resultar em algo inesperado. Isso pode levar o pesquisador a omitir algumas informações. Assim, torna-se necessário comparar esse material com a gravação original para estabelecer prioridades, contando também com a memória do entrevistador (SILVA et al., 2006).

Optou-se pelo uso do Google Meet para conduzir determinadas entrevistas a fim de não perder alguns entrevistados, especialmente devido à dificuldade em horários conciliares devido aos seus compromissos profissionais. As entrevistas realizadas via Google Meet foram

agendadas para o período noturno, geralmente após as 20h. No entanto, mesmo com essa flexibilidade, uma das entrevistadas selecionadas acabou desistindo, apesar de ter inicialmente concordado em participar do estudo.

Para concluir, é importante ressaltar que qualquer técnica ou método escolhido pelo pesquisador apresentará limitações. Fraser e Gondim (2004) destacam que uma simples seleção do objeto de estudo para pesquisa implica em um recorte da realidade a ser investigada. O fundamental é que essa escolha seja fundamentada nas concepções claras do pesquisador sobre a natureza do objeto de estudo, bem como sobre o nível de análise e descrição desejada.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A realização da pesquisa de campo desta tese ocorreu entre os meses de agosto de 2023, quando aconteceu a primeira entrevista, até janeiro de 2024, mês da última entrevista. Todas as 16 entrevistas foram realizadas pela pesquisadora, sendo 10 presenciais e 5 via Google Meet. A duração média foi de 30 minutos, sendo que algumas passaram desse tempo, chegando a mais de 40 minutos, e duas delas tiveram uma curta duração, em torno de 16 minutos, no caso de entrevistadas que foram bastante sucintas em suas respostas. A maioria foi realizada no local de trabalho dos participantes, nos horários mais convenientes para elas, mas algumas delas aconteceram na casa das entrevistadas, tanto as presenciais como as via Google Meet. Das entrevistadas, 12 participantes residem e trabalham no Estado do Rio de Janeiro, 1 participante reside e trabalha no Estado do Amazonas e 3 participantes residem e trabalham no Estado do Rio Grande do Sul.

Todas as participantes assinaram um termo de consentimento antes da realização da entrevista, permitindo a gravação da entrevista e a possível utilização de partes das falas na análise da pesquisa. Na apresentação dos resultados, a identidade dos participantes foi mantida em sigilo, assim como quaisquer informações que permitam identificá-la. Portanto, todos os nomes utilizados na análise são fictícios.

Antes de iniciar a Apresentação e Análise dos Resultados, é importante descrever brevemente cada uma das entrevistadas, para que o leitor se familiarize com cada uma delas e possa entender melhor a análise. Buscou-se selecionar entrevistas que representassem diferentes faixas etárias, para isso, buscaram-se mulheres de faixas etárias distintas entre 30 e 60 anos.

Entrevistada 1.

Marília, 30 anos, técnica administrativa e docente, graduada em Matemática, sem filhos, solteira, funcionária pública. Começou a trabalhar aos 21 anos como auxiliar de coordenação do ensino fundamental e desde então teve diferentes experiências profissionais, incluindo professora substituta de matemática e assistente de administração. Atualmente, ela é assistente administrativo em uma universidade pública e docente em um consórcio de universidades públicas no Rio de Janeiro, atuando como Tutora em um consórcio de universidades públicas no Rio de Janeiro.

Entrevistada 2.

Lorena, 31 anos, técnica de laboratório e Docente, possui graduação em Biologia, Mestrado em Biologia Animal, sem filhos, casada, trabalha no Regime CLT e Bolsista. Inicialmente, ela formou-se em biologia, visando trabalhar na área de pesquisa ou meio ambiente. No entanto, enfrentou dificuldades para encontrar emprego nessa área e acabou fazendo um curso técnico em análises clínicas. Atualmente, ela trabalha como técnica em análises clínicas em um laboratório em Campo Grande. Além de atuar como Tutora em um consórcio de universidades públicas no Rio de Janeiro.

Entrevistada 3.

Lainara, 32 anos, esteticista, graduada em Estética e Cosmética, está fazendo uma Especialização em Estética, sem filhos, casada, autônoma. Ela ingressou na área da estética aos 28 anos, após trabalhar como assistente contábil. Lainara descreveu como sua paixão por maquiagem a levou a explorar a área da estética e, eventualmente, a decidir pela graduação na área. Atualmente, possui uma clínica de estética.

Entrevistada 4.

Natália, 34 anos, Professora, Graduada em Matemática, Mestra Modelagem Matemática e Computacional e Doutoranda em Ciências Computacionais, sem filhos, solteira, professora substituta em uma Universidade Federal (funcionária pública temporária) e Tutora (Bolsista) em um consórcio de universidades públicas no Rio de Janeiro.

Entrevistada 5.

Tatiana, 38 anos, docente e técnica administrativa, possui formação em Licenciatura em Física, Especialização em Engenharia Ambiental e Saneamento Básico, Mestranda em Educação, Ensino de Ciência e Matemática, tem uma filha, solteira, funcionária pública e bolsista. Atualmente, atua como Tutora em um consórcio de universidades públicas no Rio de Janeiro, além de ser agente administrativo escolar em um colégio municipal.

Entrevistada 6.

Aline, 42 anos, atua no setor administrativo, como auxiliar de notas fiscais, tem dois filhos, é casada, trabalha sob regime CLT. Graduada em Recursos Humanos, Pós-graduação

em Psicologia Organizacional e Coaching, pós-graduanda em Logística. Aline trabalhou em diferentes áreas, como notas fiscais, confecções e comércio.

Entrevistada 7.

Helena, 43 anos, professora, graduada em Pedagogia, Pós-graduada em Tecnologias da Informação e Comunicação na Educação. Docente há quase 15 anos, com turmas de alfabetização, tem dois filhos, casada, funcionária pública.

Entrevistada 8.

Maria, 43 anos, docente, graduada em Administração e Psicologia, sem filhos, solteira, funcionária pública. Fez o mestrado e o doutorado em Administração. Ainda no final do mestrado, começou a exercer a docência, na metade do doutorado passou num concurso e ingressou como docente do ensino superior numa universidade pública. Em 2023, se formou em Psicologia.

Entrevistada 9.

Luciana, 44 anos, Docente e Neuropedagoga, graduada em Pedagogia, Pós-graduada em Neuropsicopedagogia, tem dois filhos, casada, autônoma. Atuou como professora do ensino fundamental por mais de 10 anos. Parou de trabalhar como docente para se dedicar a família. Após o crescimento dos filhos fez a graduação em pedagogia e voltou para o mercado de trabalho, atuando novamente como professora. Atualmente, atua como Neuropsicopedagoga.

Entrevistada 10.

Cristiane, 44 anos, professora, graduada em Design Gráfico e Administração, Mestrado em Administração Pública, Doutorado em Gestão de Organizações, não tem filhos, solteira, funcionária pública. Atualmente é professora no curso de administração e no curso de engenharia de produção.

Entrevistada 11.

Tércia, 47 anos, professora, Bacharela em Química, Mestrado e Doutorado em Química, sem filhos, solteira, autônoma e bolsista. Trabalhou por seis meses no INEA, como analista ambiental. Mas largou porque era uma cidade muito cara, com salário muito baixo. Nesse

período, consegui uma bolsa de doutorado e, desde então, vem trabalhando na docência. Atualmente, é tutora em um consórcio de universidades públicas no Rio de Janeiro.

Entrevistada 12.

Chirley, 50 anos, gerente administrativa de vendas, possui graduação em Gestão de Recursos Humanos, Ciências Contábeis, Pós-graduada em Gestão Empresarial Estratégica, sem filhos, casada. Trabalha sob regime CLT. Trabalhou na área administrativa financeira por muitos anos, até que, em 2011, eu recebi o convite na empresa em que eu já trabalhava para atuar como gestora, cargo que ocupa atualmente.

Entrevistada 13.

Lívia, 53 anos, professora, graduada em Economia e Psicologia, Mestrado em Administração, sem filhos, solteira, já foi funcionária pública federal, atualmente está no Regime CLT. Atualmente, trabalha como parceiro de negócios na sustentabilidade de uma empresa privatizada.

Entrevistada 14.

Marta, 55 anos, docente, graduada em Administração, complementação pedagógica em pedagogia, pós-graduada em filosofia e sociologia e em gestão escolar, especialização em docência da educação básica, do ensino fundamental e médio, tem 3 filhos, é casada. Trabalha sob regime CLT e bolsista. É professora de Educação Básica e Tutora em um consórcio de universidades públicas no Rio de Janeiro.

Entrevistada 15.

Carmem, 56 anos, enfermeira, graduada em Enfermagem e Psicologia, Mestrado em Saúde da Criança pela UFRJ, pós-graduanda em psicanálise, tem filhos, casada, funcionária pública federal e Aposentada pelo Estado do Rio de Janeiro.

Entrevistada 16.

Katia, 59 anos, professora, graduada em Licenciatura em Ciências, com habilitação em Biologia para o Ensino Médio. Possui uma filha, casada, funcionária pública estadual e bolsista. Atua como professora da Educação Básica e Tutora em um consórcio de universidades públicas no Rio de Janeiro.

Após uma breve apresentação das 16 entrevistadas, serão abordadas a apresentação e análise dos resultados. Este capítulo será dividido em categorias, algumas delas definidas *a priori* e outras *a posteriori*, conforme descrito na Metodologia. Serão abordadas as questões que surgiram nas entrevistas, ilustradas pelas falas dos participantes e respaldadas pelo referencial teórico utilizado no trabalho.

4.1 Carreira

4.1.1 A Mulher e a Construção de uma Carreira

Nesta categoria, será abordada a questão da escolha de carreira e seus desdobramentos para a vida das mulheres. Como visto no referencial teórico, o termo “carreira” abrange “[...] uma série de estágios e transições que vão variar em função das pressões sobre o sujeito, originadas dele próprio e do ambiente onde está inserido.” (Dutra 2002, p.100). De acordo com o referencial teórico desta tese, carreira pode ser caracterizada como trajetória profissional que envolve uma série de atividades relacionadas a uma mesma área ocupacional ou categoria profissional, organizada em níveis crescentes de importância e valor financeiro (Lacombe 2004). Ao analisar os relatos das entrevistadas, conforme veremos a seguir, foi possível notar que as mulheres compreendem o planejamento de carreira, segundo Dutra (1996), o que significa identificar e programar os passos necessários para o sujeito atingir as metas de sua carreira.

Eu sempre achei muito interessante a docência. Foi uma coisa que desde criança eu brincava de ser professora. Mesmo assim, ao começar a faculdade, não foi exatamente apenas a docência que me interessava. Eu achava muito interessante as atividades de consultoria. O mundo das empresas. Até ter uma aula na graduação com uma professora que dominava muito as questões teóricas. Ela dava uma aula maravilhosa. E eu me encantei com aquela forma de passar o conhecimento. De entender o mundo. E com as possibilidades que aquilo oferecia para ampliar a visão de mundo. E aí resolvi que era isso que eu queria fazer. E um ponto interessante é que ela contou uma vez. E eu acho que esse foi um ponto importante para eu decidir pela área acadêmica (Maria).

Então, na verdade, foi bem, assim, complicada, né?! Até pra eu iniciar essa formação. Porque eu já estava com 28 anos quando eu comecei, né? Quando eu decidi por fazer a estética. E eu ficava pensando, né?! Tipo, ah, eu já tô com 28 anos, vou entrar numa outra profissão. Mas, enfim, eu iniciei, entendeu? Não foi fácil porque eu trabalhava, estudava. Já tinha um espaço em que eu fazia já alguns trabalhos referentes à estética. Mas mais na parte de

embelezamento. E foi isso, eu me dividi em três ali. Entre o meu trabalho CRT, a faculdade e já no ramo do empreendedorismo. (Lainara)

Então, quando eu tinha 14 anos, né? Eu ainda estava... Não, é. Com 14 anos. Eu tinha uma tia que era portadora de necessidade especial. E ela ficou diabética. Como ela precisava fazer insulino terapia, os meus pais, eles tinham um grau de instrução. Ela só estudou até a quarta série, o meu pai também não tinha como fazer o procedimento. O médico perguntou, quem da família pode aprender a fazer insulina (...). Aí, meus pais elencaram a mim, né?! Porque eu estudava. E até então, eu, em momento algum, tinha qualquer aptidão ou vontade de praticar essas atividades. Mas eu aprendi. Eu sou do tempo que as medicações eram feitas em seringas de vidro e agulhas de metal. Então, esse médico me ensinou a esterilizar o material, a fazer a prega cutânea, porque antes não tinha agulhas de insulina, a gente tinha que fazer na água de 45 graus. E foi assim que eu aprendi. Eu gostei muito de praticar, de cuidar da minha tia. Foi assim que eu falei com a minha mãe. (Carmen)

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

Porque eu sempre tive essa aptidão pra matemática, eu sempre gostei. E eu tinha perspectiva de... Eu tinha alguns amigos, primos que tinham feito engenharia. E aí percebi que o mercado de trabalho tinha dado uma boa queda. E eu falei, bom, matemática eu não vou passar fome. É uma área que eu gosto. Eu sempre vejo pessoal, às vezes, engenheiro dando aula. Então vou partir pra esse lado de fazer licenciatura em matemática. (Nathalia)

Na verdade, foi um professor no pré-vestibular, né? Porque por muito tempo eu tentei me estimular para a informática, mas como a concorrência era muito alta, eu decidi migrar para uma outra área, mas eu estava meio que indecisa, até que no pré-vestibular eu tive aula com um professor muito bom de química, consegui realmente entender química e aí decidi fazer a faculdade na área. (Tércia)

[...] eu fiz o magistério no ensino médio. E já me identifiquei na área, gostei já. Desde que eu me entendo por gente, é a área que eu me identifico, que eu gosto, que eu sempre quis seguir. Sendo que a profissão mesmo de professor é muito desvalorizado, né? Então eu busquei dentro dessa área de educação algo mais, que fosse mais valorizado. Então, eu atuei em sala de aula assim que me formei. Na educação infantil, primeiro ano e primeiro ao quinto ano também. Depois eu tive meus filhos, casei, tive meus filhos e aí me dediquei à família. Parei de trabalhar. E só voltei a trabalhar depois, quando eu já estava aqui em Manaus. Eu voltei pra sala de aula. Trabalhei mais uns três anos em sala de aula, já aqui em Manaus. Foi quando eu vi que realmente eu precisava da pedagogia, né? Da graduação. Aí eu fui atrás de fazer. (Luciana)

Eu pensava inicialmente em fazer uma especialização na área de sistemas de informação, mas fui mudando de interesse ao longo do tempo, né? Eu pensava inicialmente em fazer marketing, marketing digital, né? Fazer administração e trabalhar com marketing digital, mas alguns professores, né? Então, iniciei

administração, concluí design e voltei para administração. Quando eu voltei, eu tive contato com alguns professores, assim, da área crítica, né? Da administração e teorias organizacionais, enfim, mesmo em marketing. (Cristiane)

Eu fiz uma pesquisa, né, dos cursos. Aí pedi pra me mandar e fui pesquisando, aí fui vendo. Só que eu vivi assim, tanto na logística, que eu falei, eu já convivo com isso. Eu tenho que fazer uma outra coisa. Aí comecei a ver, comecei a pesquisar sobre RH e gostei. (Aline)

Ao analisarmos as respostas das entrevistadas, podemos notar algumas diferenças e semelhanças nos relatos. A trajetória profissional de Marta foi marcada por uma perspectiva de liderança desde o início, tendo sido promovida a cargos de gestão e sub gerência devido à sua capacidade de liderança percebida pelos superiores. Cada relato enfatiza a relevância de elementos como inspiração, superação de obstáculos e experiências pessoais na definição de rumores profissionais. Maria e Lorena se uniram desde o desejo de exercer a profissão na infância. O relato demonstra a persistência desse desejo ao longo do tempo e a admiração que os profissionais têm por eles. Lainara teve dificuldades para iniciar um curso de estética aos 28 anos. É importante refletir sobre a mudança de profissão, os desafios de conciliar o trabalho, o estudo e o empreendedorismo (OURIQUE *et al.*, 2012) O relato sugere determinação e superação diante das dificuldades, destacando o longo caminho que envolve suas atividades. É relevante ressaltar que a entrevistada Carmen relata a experiência de aprendizado ao cuidar de uma tia portadora de necessidades especiais, especialmente no que diz respeito ao diabetes. O relato demonstra uma mudança de perspectiva ao ser designado para a realização de procedimentos médicos. Carmen revela que gostou da prática e o motivo para conversar com a mãe sobre qual carreira seguir. As falas revelaram uma variedade de motivações, desafios e experiências que motivaram essas pessoas a escolherem e perseguirem suas respectivas áreas profissionais (Leal *et al.*, 2021).

Nathalia, por outro lado, refere-se à sua paixão pela matemática e à sua percepção de que é uma área com boas perspectivas de emprego. A sua decisão de cursar licenciatura em matemática é influenciada pela observação de engenheiros que também atuam como professores. Tércia tem experiência de tentar ingressar na área de informática, mas, devido à grande concorrência, optou por seguir uma carreira de química após ter aulas com um professor inspirador durante o pré-vestibular. Marília, inicialmente, desejava cursar Engenharia Química, mas, devido às dificuldades financeiras e à pressão para ingressar logo na faculdade, optou por cursar Matemática. A autora relata que, ao longo do tempo, desenvolveu um interesse pelo

campo da educação, apesar de não ter tido uma longa experiência em sala de aula. Luciana tem uma longa trajetória na área da educação, tendo se dedicado ao magistério. Cristiane iniciou sua formação em sistemas de informação, mas, gradualmente, foi deixando o campo de atuação para se dedicar à administração e ao design. Aline fez uma pesquisa sobre os cursos e se interessou por Recursos Humanos após conviver com a área de logística. Ela ressalta a importância de encontrar uma área de interesse pessoal.

4.1.2 Planejamento de carreira: influências e decisões na escolha de carreira

O presente tópico analisa as diversas influências e dificuldades enfrentadas por indivíduos ao escolherem suas carreiras profissionais. As narrativas apresentadas apresentam uma variedade de fatores que influenciam as escolhas, dentre eles a influência de familiares, experiências práticas, a identificação pessoal com a área e a superação de desafios financeiros. Cada história enfoca a relevância de elementos individuais e contextos para a construção de trajetórias profissionais, de acordo com as considerações de Carter e Grover, (2015; 2019). Como é possível notar nos seguintes trechos:

[...] eu fui fazer contabilidade, influenciada por uma amiga, acabei me apaixonando pela contabilidade e isso me levou a trilhar um caminho na área financeira, um caminho profissional na área financeira. E depois também, na graduação, iniciei na Moraes Júnior, que agora é a Mackenzie, né?! Depois eu fui pra uma outra faculdade aqui na região da Baixada. Enfim, mas foi bem difícil. (...) A minha pós, ela veio muito linkada com o que eu já vivenciava. Eu atuava na área administrativa e financeira, mas eu não tinha um cargo de liderança, porque na unidade não tinha esse cargo, era tudo centralizado na matriz. E a empresa, vendo o meu desenvolvimento, o meu nível de engajamento ali naquelas tratativas administrativas e financeiras, a empresa estava criando, elaborou um plano de carreira e estava criando um cargo para mim de Supervisora Administrativa. Foi quando houve o desligamento do gerente, e aí eu recebi o convite. Entrou até um gerente de mercado, um gerente bem comercial, mas acabou não dando certo, ficou apenas dois meses, e eu recebi o convite da minha diretoria se eu não queria assumir essa função ali dentro da empresa. visto que eu já fazia parte de tudo aquilo, né?! (Chirley)

Chirley destaca a influência de sua amiga ao escolher a área de contabilidade e, posteriormente, desenvolver uma carreira na área financeira. Além disso, o convite para uma carga de supervisão administrativa na empresa em que trabalhou demonstra reconhecimento e oportunidades geradas pelo seu engajamento, o que corrobora com as ideias de Dutra (2007) e Leal *et al*, (2021) apresentados na Tese.

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

(...) porque onde eu morava, (...) quando a gente nascia em uma família pobre, não tinha muitas perspectivas de ascender tanto do ponto de vista educacional como socioeconômico. Mas ela contou uma vez uma experiência dela em aula. Como ela chegou na pós-graduação. Como ela conseguiu fazer o doutorado. Que vinha com uma situação muito difícil. E ela contou uma história de que, quando ela estava fazendo doutorado, se eu não me engano, ela comia macarrão com água. E aí eu lembro de eu ter pensado assim. Se ela conseguiu, eu também posso conseguir. E aquilo ali me abriu a perspectiva. Eu comecei a correr atrás. E depois, integrando o grupo de pesquisa, tinha outras pessoas que também estavam nessa mesma direção. De tentar, mesmo tendo uma condição socioeconômica não tão boa, entender que ali era um espaço diferente. E aí quando eu comecei a participar dos eventos, cada vez mais fui me encantando. E tomei minha decisão por seguir a área acadêmica. (Maria)

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

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

Katia, Maria e Luciana destacam a influência benéfica de bons professores no ensino fundamental e a identificação pessoal com a área de atuação. A identificação de um profissional é um fator crucial para a escolha de um profissional, destacando a relevância do papel desempenhado pelos educadores no processo de formação. Ao contrário da opinião de Tatiana, que alega que só escolheu a docência devido à influência negativa de uma professora, a Física tornou-se intimidante, mas, ao contrário, a motivação foi atrativa. A percepção das entrevistadas está em linha com que Rosa *et al.* (2017) e Vainionpää *et al.* (2019), onde segundo os autores, o desenvolvimento de uma carreira está ligado a decisões que refletem tanto na vida profissional quanto na familiar, indicando a necessidade de adaptações pessoais, sociais e familiares.

Na docência, foi na época que eu ingressei na faculdade. Eu fui fazer Física porque eu tive uma professora que ela não ensinava física. Ela fazia com que a Física fosse um bicho de sete cabeças, sendo que não é. E eu fui fazer a Física para poder mostrar para os meus alunos futuros que física é uma coisa cotidiana, que está no nosso dia a dia (...) Influência, não. Eu tive uma influência negativa, que foi essa professora que eu tive como um espelho para não ser igual a ela. Então, foi uma influência negativa que, na verdade, me levou para um lado positivo. (Tatiana)

A fala da entrevistada destaca a capacidade de transformar experiências negativas em fontes construtivas de inspiração e motivação para ações positivas:

(...), ele tem uma filha que é jornalista. Então, eu via que os caminhos que eles seguiram eram melhores do que os da minha família, que era muito humilde, que não tinha orientação. Meu pai mesmo falava que mulher, o destino dela era ficar na beira de um fogão, cozinhando e lavando roupa para o marido, que eu não tinha por que estudar. E quem pagou, na época, não havia essa questão do governo, esse incentivo de ônibus, essas coisas. Então, minha mãe pagava a minha passagem, esse meu tio me dava um caderno por ano. De resto, eu ia para a biblioteca para estudar, porque eu não tinha dinheiro para comprar livros. Hoje o governo dá livros. Hoje é uma maravilha para você conseguir várias coisas. A gente tem a internet, tem muitas coisas que facilitam, mas antigamente não era assim. (Marta)

Marta destaca a influência exercida pelo tio sobre a sua prima, que avança uma carreira jornalística. A entrevistada revelou uma complexidade de fatores que influenciam as escolhas de carreira, como identificação pessoal, necessidades práticas e desafios sociais. A entrevistada destacou o seu tio, que alcançou o sucesso através dos estudos, o que a modernizou. A decisão de buscar a educação foi motivada pelo desejo de uma vida mais estável e pela superação de dificuldades financeiras. A narrativa também destaca os desafios financeiros enfrentados naquele período, como a falta de recursos para a aquisição de livros e a importância da biblioteca como fonte de conhecimento. Uma reflexão de Acker (2006), Silva e Silva (2018) demonstra que a diferenciação entre classes sociais é acentuada pela posse de recursos financeiros. A disparidade entre os grupos sociais resulta em um fosso social entre aqueles com maior poder aquisitivo e aqueles com menor poder aquisitivo. A desigualdade é notoriamente percebida e, em muitos casos, é considerada legítima, ao contrário das desigualdades de gênero e raça, que permanecem diferenciadas. Os elementos de gênero, raça e classe socioeconômica são considerados como um indicador de diferenciação social.

Não, não. Foi realmente, digamos assim, eu acabei me encontrando nessa atividade por isso que eu gosto muito do cuidar. Por exemplo, a minha formação é lacaniana, mas eu sou muito mais winnicotiana do que lacaniana, porque o winnicott trabalha muito a questão também do cuidado. Então, o cuidado é um significante muito importante na minha vida. Então, como a enfermagem tem essa vocação para o cuidado, eu acho que foi assim que eu me encontrei como enfermeira também. (Carmem)

Não, tive a própria necessidade mesmo. A própria necessidade, porque eu vim de família muito humilde, muito simples, então eu tinha um tio que sempre falava comigo que a única forma que eu teria de sair daquela situação era estudando. E olhando para esse tio, vendo que ele alcançava vitórias através de estudos, eu passei a ver que isso seria importante na minha vida, mas eu só consegui fazer isso depois que eu já não morava mais de aluguel, que eu tinha a minha casa própria, o meu carro, que eu já tinha a minha vida financeira estabelecida (Marta).

Sim. Antes de entrar na graduação, as pessoas queriam muito que eu fizesse química, engenharia química. Ah, gente, esqueci o nome para ser advogada. Direito. Direito, né? Eu tive até um professor de matemática que, quando eu falei que eu passei em biologia, ele falou para mim, é porque você não conseguiu passar em medicina? Porque, tipo, o listo dele não foi, porque eu queria fazer biologia. Então, assim, tinha essas profissões que são mais visadas, né? (Lorena).

Então, quando eu era mais nova, em fase de adolescência, é que começou essa construção de que profissão eram essas que eu citei, que são essas mais comuns, né? Advogada, dentista, médico, né? E aí eu não me enquadrava em nada disso. Eu ouvia as pessoas falando e eu tive até uma dificuldade no ensino médio porque a maioria das minhas amigas já sabiam o que queriam. Tinha uma amiga minha que queria fazer enfermagem, que queria ser enfermeira. Hoje, inclusive, ela é enfermeira, sabe? E eu não tinha isso muito claro, até porque eu já tinha tirado da minha cabeça a estética, o embelezamento, né? Porque eu achava que não era considerado profissão. Então, eu fiquei sem saber realmente o que eu queria. E isso, às vezes, eu ficava bem mal, assim, né? Por ver que a maioria das minhas amigas já tinham uma profissão, já queriam uma profissão, uma determinada profissão, e eu ainda não. Eu ainda estava naquela dúvida do que fazer (Lainara).

Carmen expressou que, ao longo de sua formação lacaniana, encontrou uma perspectiva mais ampla da prática de enfermagem, que ultrapassa o campo técnico. Marta compartilha sua trajetória, motivada pela necessidade de superar dificuldades econômicas. A figura do tio, que alcançou o sucesso através dos estudos, foi uma das inspirações para ela. A decisão de buscar a educação foi motivada pelo desejo de uma vida mais estável e pela superação de dificuldades financeiras. De acordo com a perspectiva apresentada por Vainionpää *et al.* (2019), a escolha e a decisão sobre a carreira são consideradas em diferentes níveis, considerando as interações com diferentes residentes na residência e na escola, além da existência de histórias de vida que influenciam a identidade e a área de atuação.

Lorena e Lainara discutem o impacto da pressão e das expectativas sociais em relação às escolhas de carreira. Elas mencionam profissões mais tradicionais e requisitadas, como medicina e direito, mas ressaltam a falta de enquadramento nessas categorias. Lorena aborda a resistência a estereótipos e expectativas, enquanto Lainara relata suas dificuldades durante o

ensino médio, onde se sente em desvantagens por não ter uma carreira definida. De acordo com Zikic e Klehe (2006), McIlveen (2009), o planejamento de carreira, de forma ampla, implica em estabelecer metas para o futuro profissional, o que implica em estabelecer objetivos, metas e estratégias para atingir esses objetivos. Sendo assim, um planejamento de carreira é um processo ininterrupto que se estende ao longo da vida e, conseqüentemente, está intimamente ligado à noção inicial de desenvolvimento profissional.

As entrevistas apresentam uma variedade de experiências profissionais, influências externas e processos de tomada de decisão, mas, sobretudo, uma jornada de descoberta e desenvolvimento profissional ao longo do tempo. A influência positiva de bons professores no ensino fundamental, bem como a necessidade de superar estereótipos e expectativas sociais, são exemplos de uma gama complexa de influências e motivações (VAINIONPÄÄ *et al.* 2019). Além disso, os relatos demonstram uma variedade de caminhos seguidos pelas entrevistadas, o que demonstra que não há uma única trilha para o sucesso profissional. Enquanto alguns motivam-se pelo amor à área de atuação, outros motivam-se pela necessidade de superar dificuldades socioeconômicas. Estes relatos demonstram como experiências inesperadas podem influenciar as aspirações profissionais, de acordo com a ideia de Hall (2002). A carreira de uma pessoa é uma sequência de ações individuais que estão relacionadas a experiências e atividades que estão relacionadas ao seu trabalho ao longo da vida.

4.1.3 Trajetória Laboral: definindo metas e planejando a carreira

O presente tópico tem como objetivo discutir a relevância do planejamento de carreira e da adaptação às mudanças ao longo do tempo para o sucesso profissional. As entrevistas demonstram a necessidade de estabelecer metas, elaborar um plano de ação e refletir sobre ele para manter a tensão diante dos obstáculos, de acordo com Corral (2010).

A carreira na nossa sociedade é, sobretudo, baseada em empregos, uma vez que essas são as características e as ligações fundamentais entre um indivíduo e uma organização. Isso se deve ao fato de que uma carreira nessa sociedade seja composta por uma série de projetos claramente estabelecidos.

As falas apresentadas refletem experiências laborais diversas e a evolução ao longo do tempo, indo de encontro com os pensamentos de Lisboa (2004) e Cogo (2011):

[...]eu trabalhei numa academia, que eu ficava como recepcionistas, vezes é... ia pra panfletagem, limpava academia, é... telemarketing, já trabalhei em mercado, como caixa, e... trabalhei em loja... loja de sapato como caixa também. Eu acho que é isso, acho que eu não esqueci nada não. E hoje eu trabalho com estética[...]" (Lainara).

Então, informalmente, desde os meus 18 anos. Não, assim... Eu trabalho desde nova, né? Sempre ajudei meus pais, negócios de comércio, essas coisas. Mas aí, remunerado, primeiro eu comecei como estágio, né? Foi com os 17 pra 18 anos. Aí depois, jovem aprendiz também era remunerado, mas era um pouquinho. Depois ficou remunerado, mas dos 19 até os 25, 23 anos, ficou uma renda informal. E dos 25 até hoje, basicamente, bolsa. É a minha maior fonte de renda. São essas bolsas que dá, né? Primeiro foi bolsa de auxílio permanência, bolsa com BID, depois foi bolsa no mestrado, agora bolsa no doutorado. Mas basicamente é a minha fonte de renda. (Nathalia)

Bom, formalmente, a primeira vez que eu tive a carteira assinada foi aos 18 anos. Após o meu estágio, eu fiz formação técnica, então comecei a trabalhar com os 18. Mas antes eu já trabalhava informalmente no negócio da minha família. Minha família tinha um pequeno bar e eu trabalhei no bar desde os meus cinco anos. Já fazia algum tipo de atividade laboral. Se for se entender assim, trabalhar no balcão ali é atender. Mas formalmente, com carteira assinada, foi aos 18. Mas foi um trabalho que teve interrupções. Depois eu ingressei na universidade e fiz estágios durante toda a minha carreira universitária. Nesse meio tempo eu passei num concurso temporário para o IBGE. Então trabalhei um ano no IBGE. Depois voltei a ser estagiária de novo. Depois fui bolsista da universidade. E fui novamente. Em 2006 é que eu começo a ter um registro fixo na carteira de trabalho. (Maria)

Os relatos apresentados refletem uma variedade de experiências laborais, desde trabalhos informais até projetos, bolsas e empregos formais. É importante destacar a fala da Lainara, pois ela compartilha uma trajetória diversificada, descrevendo diferentes trabalhos, desde a recepção da academia até telemarketing, mercado e loja de sapatos. Ela destaca a amplitude de suas experiências, o que sugere habilidades adaptativas e uma busca por diversas áreas antes de se estabelecer na estética.

Nathalia fornece uma perspectiva clara da evolução de sua renda ao longo do tempo. Começou com trabalhos informais aos 18 anos, passando por estágios, jovem aprendiz, e, posteriormente, por bolsas de estudos. Afirmou a relevância das bolsas como principal fonte de renda, o que impede a transição do trabalho formal para as oportunidades educacionais.

Maria destaca um aspecto relevante do tema, que é o fato de ter iniciado sua trajetória profissional há cinco anos, trabalhando no bar da família, o que de acordo com a perspectiva apresentada por Abramo (2007), Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) e Salvagni *et al* (2023). Aos 18 anos, começou formalmente com a carteira assinada, mas também se destacou pela continuidade do trabalho durante sua carreira universitária, incluindo projetos e bolsas.

A noção de carreira está ligada, de forma compulsória, ao ser empregado, à organização formal ou à mobilidade vertical. Isso parece ser questionável quando há uma grande alteração nas relações de trabalho e emprego (ANTUNES, 2014). Os indicadores de participação econômica no Brasil de 2022 indicam que as mulheres são a maioria entre as pessoas que estão em idade de trabalho. No terceiro trimestre de 2022, a força de trabalho feminina contava com 2.583 mil mulheres a mais do que no mesmo trimestre de 2019, ou seja, passou de 86.829 mil para 89.412 mil, o que significa que parcela expressiva de trabalhadoras estão em idade ativa (IBGE, 2022). As transformações econômicas deram-se, sobretudo, na necessidade da mulher em contribuir para a renda familiar devido ao aumento no nível de consumo:

Não. A única coisa que eu lembro, na minha adolescência, era que a minha mãe sempre cobrava. Você tem que estudar para você não depender financeiramente de ninguém. Mas, assim, aquele direcionamento para onde você vai, para onde você deve ir, não tive. Aí eu tive, no segundo ano do ensino médio, por conta dessa influência negativa da professora, que eu passei a ter uma noção. Eu preciso escolher uma profissão futura para seguir e foi onde eu decidi por mim mesma. (Tatiana)

A trajetória acadêmica foi muito longa e árdua, porque, em função da minha questão social, demorei muito a ter a minha graduação concluída. Mas, assim, é algo que é muito gratificante para mim, porque isso só prova que só não faz quem não quer. Porque, como você sabe, eu perdi meus pais muito cedo, tive que começar a trabalhar... Não digo nem que eu comecei a trabalhar cedo, porque eu pude concluir o ensino médio para depois começar a trabalhar, tive esse privilégio que alguns irmãos me proporcionaram, mas o que eu ganhava era o meu sustento. Então, eu não podia pagar uma graduação, o acesso a uma faculdade pública era mais complexo porque não tinha cursos à noite e eu não podia estudar. Não podia estudar durante o dia porque eu precisava trabalhar para me manter. Então, eu digo que foi árduo, mas foi muito gratificante porque me ensinou a valorizar cada aula, me ensinou a entender que em tudo na vida tem que ter um esforço, porque a recompensa ela é maravilhosa. (Chirley)

Eu nunca tive pretensão nem de fazer faculdade. Eu comecei, eu fiz curso técnico, porque até então seria uma forma mais rápida de ingressar no mercado de trabalho. E aí eu fui fazer o curso técnico, fiz eletrônica. Aí quando eu saí do curso técnico, eu entrei no Jovem Aprendiz, em eletrotécnica. Mas aí fui fazendo trabalhos por fora, de eletricista presidencial e tal. Nem terminei o curso de eletrotécnica. E aí depois disso eu fui trabalhar no comércio familiar. E aí fiquei trabalhando no comércio até aos 24 anos. E aí até então era tudo maravilhoso. Até que veio crise econômica e tal. E aí me deu um start pra fazer faculdade. Eu ingressei na faculdade aos 24, barra 25. Matemática que eu escolhi pra poder dar aula, que seria uma ingressa mais rápida no mercado de trabalho. E depois disso eu fui me dando mestrado, e agora tô no doutorado e tá indo. (Nathalia)

As entrevistadas apresentam um amplo panorama de experiências profissionais e educacionais, destacando a importância da adaptação, da perseverança e da busca por oportunidades ao longo do tempo. A partir de experiências informais na juventude, passando por empregos formais, progressos acadêmicos e bolsas, cada história representa uma trajetória única que envolve desafios, escolhas e conquistas.

Lainara, por exemplo, tem uma trajetória multifacetada, tendo experimentado diferentes trabalhos antes de se estabelecer como uma profissional da área de estética. Uma vasta gama de experiências demonstra uma perspectiva exploratória e adaptativa em relação à carreira. Nathalia, por outro lado, destaca a transição gradual de trabalhos informais para oportunidades de estudo, o que demonstra que a educação se tornou um elemento fundamental em sua trajetória profissional. Maria demonstra a relevância do trabalho desde a tenra idade e a continuidade dessa ética laboral ao longo de sua carreira universitária, aproveitando projetos e bolsas para se desenvolver profissionalmente. Seu relato demonstra a inter-relação entre o trabalho, a educação e o crescimento pessoal ao longo do tempo. Tatiana e Chirley trazem experiências que envolvem envolvimento social e financeiro, enfatizando a determinação e o esforço como elementos fundamentais para atingir objetivos educacionais e dificuldades profissionais. As narrativas apresentadas enfatizam a relevância do acesso à educação e da superação de obstáculos para a construção de uma carreira sólida. A narrativa de Helena demonstra a preocupação com a segurança financeira e a necessidade de se preparar para situações inesperadas ao longo da carreira. A sua abordagem demonstra a relevância do planejamento financeiro e da prudência nas decisões profissionais.

Essas histórias, em conjunto, oferecem informações valiosas sobre a complexidade e a variedade das carreiras profissionais, destacando a importância da perseverança, da educação contínua e da adaptação às mudanças ao longo do tempo. Ao lidar com desafios e aproveitar oportunidades, as entrevistadas demonstram um compromisso constante com o crescimento pessoal e profissional, o que contribui para uma melhor compreensão das dinâmicas do mercado de trabalho e das estratégias para alcançar o sucesso profissional em um mundo em constante evolução.

4.1.4 Desafios na Carreira: adaptação e busca por novas oportunidades

Este tópico trata dos diversos desafios enfrentados por profissionais de diversas áreas ao longo de suas carreiras, enfatizando a importância de se adaptar, ser responsivo e buscar oportunidades para superar obstáculos. Ao serem questionadas sobre os desafios enfrentados

em sua carreira, as entrevistadas enfatizaram a variedade de desafios enfrentados por profissionais de diferentes áreas e o progresso de suas carreiras, enfatizando a importância da adaptabilidade, resiliência e busca de oportunidades de crescimento em suas carreiras. A seguir, Lainara menciona o desafio da crescente concorrência na área de estética. Ela tem acompanhado a entrada de profissionais de diversas formações, como dentistas, fisioterapeutas, biomédicos e enfermeiros, no campo estético. Apesar de inicialmente parecer preocupante, ela desenvolve uma perspectiva mais positiva, demonstrando a existência de diferentes abordagens e serviços nessa área, como corroborado pelos autores Van der Heijden (2006) e Akkermans e Kubash (2017), que discutem a responsabilidade do trabalhador em relação à sua inserção e permanência no mercado de trabalho.

Então, hoje, o maior desafio para mim, na estética, é ver vários outros profissionais entrando na área. Então, assim, hoje, a estética não é específica dos esteticistas, sabe? Igual você advogar é específico dos advogados. A gente não. Então, é dentista esteta, é fisioterapeuta esteta, é biomédico esteta, é enfermeiro esteta. Então, é muita gente entrando na área. Mas também era algo assim, que me preocupava no início, mas hoje não. Hoje, eu vejo que tem espaço para todo mundo e que cada um oferece um determinado serviço, um jeito, cada um tem um jeito de trabalhar. Então, tem gente que vai gostar mais de um, tem gente que vai gostar mais de outro. Enfim, eu resolvi fazer o meu e pronto. (Lainara)

Na mesma linha de raciocínio, Nathalia aponta o mercado de trabalho como um dos principais desafios após a formatura. Sua dificuldade inicial em encontrar um emprego a levou a buscar outras alternativas, como lecionar aulas particulares e montar cursos de educação. O mestrado foi uma estratégia para superar os obstáculos e complementar a renda.

Eu acho que o principal desafio foi quando a gente se forma, né?! Que é encarar o mercado de trabalho. Eu acho que isso que me impulsionou também pra carreira acadêmica. Porque assim que eu me formei, eu morei em Paracambi, durante a minha graduação. Então, é uma outra cidade. Lá, eu atuava no PIBID, né?! E quando eu voltei pra Campo Grande, que é onde eu resido até hoje, né?! Eu sempre residi. Eu mandei currículo pra algumas escolas, fiz alguns processos seletivos e não tive um bom êxito. (...) Eu comecei a dar aula particular, né?! Cheguei a montar algum curso escolar também, que durou até a pandemia. E aí, concomitante, eu ingressei no mestrado, na Rural. Que era uma forma de eu receber bolsa e tudo mais, né?! De complementar ali a minha renda. (Nathalia)

Natália destaca alguns desafios em sua trajetória profissional, especialmente ao ingressar no mercado de trabalho como professora. Ela relata que, após o término da graduação, houve dificuldades para encontrar um emprego, o que motivou a procura de uma carreira acadêmica. Natália também relatou algumas situações de discriminação de gênero que ocorreram ao longo de sua trajetória profissional, enfatizando a importância de se destacar profissionalmente e superar esses desafios. Outra participante que durante a entrevista disse que encontrou dificuldade de ingressar e permanecer na área acadêmica foi Maria, que faz uma análise crítica da área acadêmica, mencionando a falta de democracia, elitismo e machismo presentes nesse ambiente, , como é demonstrado na seguinte fala:

A área acadêmica, eu não enxergo a área acadêmica, isso foi até uma decepção, como espaço democrático e participativo. Eu acho que há uma disputa de egos muito grande. É ainda um espaço muito elitista. Para entrar nesses espaços, ainda há alguma dificuldade. Ainda é um espaço também muito machista. Então, de maneira geral, eu acho que é um espaço pouco democrático, elitista e machista. Então, estar na área acadêmica é um constante desafio. É sempre confrontar o que é dado estabelecido. E estar na área acadêmica, na área pública, tem um desafio estrutural. Porque as condições para dar aula, fazer pesquisa, elas são muito precárias e cada vez se precarizam mais. Então, eu acho que o trabalho acadêmico na área pública, e eu acho que também na área privada, pelo que eu estou acompanhando, vem se precarizando muito. E acaba virando também um espaço de muito adoecimento. Então, tanto físico, depois da saúde física, como da saúde mental. Então, acho que esses são os desafios que se apresentam. É uma precarização que adocece. Penso que é isso (Maria)

Ela destaca a disputa de egos e a precarização das condições de trabalho, tanto físicas quanto mentais. Observamos que tanto a percepção de Nathalia e Maria, é semelhante a autores como Baruch, (2015) e Müller *et al.*, (2020).

Lorena destaca que um dos maiores desafios em sua carreira foi a limitação do retorno financeiro. Ela reconheceu que sua opção profissional foi motivada por amor e razões emocionais mais do que por motivos financeiros. Além disso, ela associa sua escolha sua opção à predisposição à depressão, o que revela uma relação complexa entre aspectos emocionais e intelectuais. Além disso, o incerto ambiente econômico incerto, stress e adoecimento têm um efeito prejudicial no bem-estar psicológico e no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. (De Vos *et al.*, 2020, MÜLLER *et al.*, 2020). Como é demonstrado na seguinte fala:

(...) meu maior desafio que eu vejo, assim, foi ter escolhido uma carreira que (...) não me trouxe um retorno financeiro (...) eu me formei mais por amor, para falar a verdade. E também uma questão emocional, né? Eu acho que eu já tinha uma pré-disposição à depressão. Então, o meu emocional, eu sei que me limitou muito, até intelectualmente. (Lorena)

A fala de Livia enfatiza o desafio de lidar com as graves alterações que a empresa está enfrentando, tendo sido limitada para um ambiente de privatização. Alguns aspectos relevantes podem ser observados. na fala abaixo:

Acho que o maior desafio agora é lidar com essas mudanças que a minha empresa está passando, né. Porque nós éramos uma empresa do setor público. Então, a gente tinha uma série de atividades, de regulação, de legislação a cumprir. E agora a empresa privatizou. Tem ações de mercado. E a gente tem que tratar agora de uma maneira diferente, né. Agora acabou a estabilidade. Então, a gente, é tudo muito incerto. E eu acho que o maior desafio é me manter sobrevivendo aqui na empresa. Depois disso tudo, né. Dessas mudanças todas. Dessas transformações todas. Seguir esse ritmo, né. E continuar aprendendo. Que eu não vou parar nunca. Acho que essa parte de treinamento, de aperfeiçoamento, sabe. Isso é fundamental pra gente numa carreira, né. (Livia)

A entrevistada Livia destacou a incerteza que permeia essas mudanças ao longo de sua trajetória profissional, uma vez que ela notou a perda da estabilidade do setor público devido à privatização da organização a quais pertencem. A estabilidade, que era uma característica comum no setor público, passou a ser um ambiente mais dinâmico e incerto no setor privado. O principal desafio apresentado é a adaptação às mudanças, a sobrevivência à nova dinâmica e a perseverança da aprendizagem (De Vos *et al.*, 2020, Müller *et al.*, 2020.) A entrevistada reiterou a relevância do treinamento e aperfeiçoamento contínuo em sua carreira. Essa atitude demonstra a necessidade de se manter atualizada e relevante diante das mudanças no campo profissional. Ao mencionar o desafio de continuar aprendendo e acompanhando o ritmo das mudanças, Livia sugere uma postura resiliente e determinada diante das adversidades, enfatizando a importância de persistir, mesmo diante das incertezas e das mudanças, indo de encontro com os preceitos de Van der Heijde e Van der Heijden (2006) e Akkermans e Kubash (2017). Após a privatização da empresa, Livia decidiu realizar uma nova mudança de área e passou a trabalhar com a sustentabilidade. De acordo com MÜLLER *et al.*, (2020), a fala de Livia demonstra os desafios enfrentados pelos profissionais diante de grandes mudanças organizacionais, destacando a importância da adaptação, do aprendizado contínuo e da

perseverança para prosperar em um ambiente dinâmico. Os relatos apresentados ilustram uma variedade de desafios enfrentados pelos profissionais em suas carreiras, como a concorrência no mercado de trabalho, a dificuldade de inserção e permanência, a discriminação de gênero, a instabilidade organizacional e o retorno financeiro. Em resposta a esses desafios, os profissionais demonstram uma variedade de estratégias, dentre elas, adequação ao mercado de trabalho, adequação de áreas de atuação, dentre outras. Essas experiências demonstram a relevância da perseverança e da busca por soluções diante das adversidades enfrentadas ao longo da carreira.

4.2 Mulher no Mercado de Trabalho

4.2.1 Desafios visíveis e invisíveis

O presente tópico tem como objetivo analisar os desafios enfrentados pelas mulheres ao conciliar o trabalho remunerado, os estudos e a vida familiar, destacando o papel invisível do trabalho doméstico e suas implicações para a vida profissional e pessoal das mulheres. A participação das mulheres no trabalho remunerado para complementar o orçamento, nos anos 1980, tornou-se cada vez mais relevante entre as classes trabalhadoras brasileiras (BRUSCHINI, 1989). O desenvolvimento da internet nos anos seguintes acelerou a desconstrução de noções universais de feminilidade, gênero, morfologia, sexualidade e heteronormatividade (RAMPTON, 2015) Essa fase ocorreu no Brasil durante o processo de redemocratização e, conseqüentemente, teve como objetivo uma reforma do Estado e de outras instituições democráticas, bem como redescobrir o espaço público de diferentes perspectivas, como negros, lésbicas, indígenas, meninas rurais, entre outros (MATOS, 2010).

É preciso abordar uma das barreiras mais invisíveis ao progresso econômico e social das mulheres: o trabalho doméstico, que, de acordo com os dados do IBGE (2019), persiste até os dias de hoje. De acordo com as normas tradicionais, a mulher era limitada à esfera privada ou doméstica, onde as principais responsabilidades eram a de cuidar dos filhos e dos cuidados domésticos (FERNANDEZ, 2018). As falas enfatizam a necessidade de uma mulher renunciar à sua carreira para cuidar dos filhos e dos idosos.

Tatiana expressou a dificuldade de conciliar o trabalho com os estudos, principalmente após o aumento da carga horária de trabalho na Secretaria de Educação. A autora aponta que, anteriormente, a carga horária reduzida facilitava a conciliação, mas, com a alteração, a tarefa se tornou mais complexa. O equilíbrio entre o trabalho, os estudos e a vida familiar é um grande desafio. Evidenciado na fala abaixo:

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

Além disso, Tatiana reforça a ideia de que é difícil conciliar diferentes áreas da vida, como o trabalho administrativo, a docência e a família. A necessidade de lidar com múltiplas responsabilidades é mencionada, mas ela frisa que, apesar dos desafios, é possível atender a essas demandas.

Um dos maiores desafios é tentar conciliar tudo ao mesmo tempo. Vamos lá. Conciliar o trabalho de administrativa e conciliar o trabalho como tutora, como docente. E também com a família. Esse que eu acho que é o ponto crucial aí é a família e o trabalho. Além disso, tem os estudos. Então, você tentar conciliar tudo ao mesmo tempo. (Tatiana)

Como é mostrado na fala a seguir, Cristiane tratou da sobrecarga enfrentada por mulheres-mães, o que afetou a produtividade acadêmica. Ela reconhece a experiência, mesmo sem ter sido mãe, mas sendo uma cuidadora. Isso demonstra a relevância de ter em mente a variedade de papéis desempenhados pelas mulheres e como esses papéis podem ter um impacto no desempenho acadêmico.

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

Essas considerações refletem a realidade de muitos profissionais que buscam conciliar diversas responsabilidades e enfatizam a necessidade de criar condições que aumentem a conciliação entre o trabalho, os estudos e a vida pessoal. Os trechos apresentados referem-se às características que a literatura acadêmica denomina de teto de vidro, de acordo com Santos; Tanure; Neto (2014), Oliveira (2020) e Oliveira; Dib (2021), que representa as barreiras e obstáculos invisíveis que impedem a ascensão das mulheres no campo profissional. Dado que as mulheres se identificam com essa barreira, de forma implícita, para a ascensão, elas preferem adiar a maternidade ou a formação de uma família, o que é tão comum que as companhias ofereçam o congelamento de óvulos como uma vantagem para aqueles que retardam a gravidez, dando prioridade à carreira (MILTERSTEINER *et al.*, 2020; CONSTANTE *et al.*, 2022).

As tarefas domésticas compreendem a execução de tarefas manuais, como a preparação e a lavagem de louças, a varredura, a limpeza da residência, a limpeza do terreno ou do terreno ao redor da residência, além de tarefas não manuais, como a manutenção de crianças, pacientes, idosos, pecuária, administração de supermercados e compras de mercado, administração da residência e do cotidiano familiar e familiar. As tarefas domésticas exigem conhecimentos e habilidades, o que requer dedicação, sacrifício e dedicação. Além disso, não são necessariamente remunerados. Na maioria dos casos, apenas as mulheres podem fazê-lo; por isso, é aceito pela sociedade como natural (FLECK; BIDARTE, 2018).

A estrutura doméstica é uma consequência de uma posição que impõe uma diferenciação entre as mulheres, ou que as mantém em um espaço privado e isolado da sociedade (SANTOS, 2008). Dessa forma, é comum que se acredite que a origem do espaço doméstico seja de mulheres, o que, por sua vez, resulta em um sentimento de culpa. Dessa forma, torna-se invisível o trabalho doméstico, o que implica na desvalorização dos indivíduos que trabalham em casa (FLECK; BIDARTE, 2018).

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

4.2.2 Desigualdades no Mercado de Trabalho

O presente tópico tem como objetivo analisar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro, destacando os desafios relacionados à desvalorização profissional, à resistência à liderança e às dificuldades logísticas.

Apesar da ideia de que a mulher é uma força de trabalho secundária ainda ser forte na sociedade brasileira, a participação percentual das mulheres na força de trabalho e o tempo que se dedicam ao trabalho têm aumentado consistentemente. Parece-me que está ocorrendo uma continuação das imagens de gênero a partir de uma realidade em que as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho e seus rendimentos são cada vez mais relevantes para o bem-estar familiar (ABRAMO, 2007).

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

Percebe-se ainda que a desvalorização da mulher no mercado de trabalho, tanto em termos de rendimentos salariais quanto de suas qualificações e conhecimentos, bem como a sobrecarga imposta pela rotina de tarefas domésticas que se sobressaem com as responsabilidades profissionais, causam um sentimento de desamparo e vulnerabilidade, seja por falta de mecanismos de proteção ao emprego, insegurança previdenciária ou trabalhista, seja por falta de reconhecimento da sua capacidade de crescimento profissional (HIRATA; KERGOAT, 2008).. A fala revela uma experiência desafiadora no ambiente de trabalho, especialmente ao assumir uma posição de liderança. Há diversas nuances que podem ser notadas na seguinte fala:

A falta de credibilidade é o que eu mais enxergo (...) é a falta de credibilidade mesmo. Comparado com um homem que exerce a mesma profissão que eu, é como se eles confiassem mais no trabalho do homem e não no meu. Não sei se tem a ver também só por eu ser mulher, ou sei lá, porque eu tenho uma voz fina, eu era bem mais magrinha, então, enfim, né? Mas esse descrédito sempre... Eu sempre senti isso. (Lorena)

Lorena, além de mencionar a questão da exceção, também menciona a desconfiança comparativa entre homens e mulheres, mencionando que o número de filhos pode ser usado como sorteio para a seleção de candidatos, como é demonstrado na seguinte fala:

Qualquer vaga que a gente vai preencher, se candidatar, perguntam quantos filhos a gente tem. Então, assim, tem relatos, né?! Relações. Mas, falando por mim, é a falta de credibilidade mesmo. (Lorena)

Chirley revela uma experiência desafiadora no ambiente de trabalho, sobretudo ao assumir uma posição de liderança. É possível notar diversas nuances, como a exposição de retaliações e resistência por parte de colegas. Isso demonstra a dificuldade de aceitar a mudança e os desafios pessoais enfrentados pela pessoa no novo papel de liderança.

A maior dificuldade foi com as pessoas. Apesar de eu ter formação, diversas especializações nisso também, mas quando você recebe um cargo de liderança, ninguém te conta que o líder ele é solitário, o líder ele é aquela pessoa não querida, porque, primeiro, você tem que cobrar. E segundo, pra mim, eu acho que foi um pouco mais dificultoso, porque eu vinha de uma função... Primeiro, eu não tinha tido uma formação, não tinha tido uma experiência como vendedora. Então, como eu posso cobrar de um vendedor se eu nunca vendi? Só que eles não entendiam que pra o médico tratar uma doença, ele não precisa ter tido aquela doença. basta que ele tenha estudado e foi exatamente isso então eu sofri retaliações dentro da empresa de pessoas que achavam que o cargo era pra elas porque já tinha sido vendedora, era vendedora top 1 então foi bastante árduo a ponto de criarem motim mesmo de fazerem cartinhas para a matriz dizendo que coisas horrendas, que nem vale a pena reproduzir (...) então foi algo assim bem difícil, bem árduo, mas eu sofri bastante, mas aquilo ali pra mim foi uma escola. E hoje eu consigo lidar com todo e qualquer tipo de situação, porque o que eu vivenciei ali foi muito grande e muito grave. E aquilo me forjou com uma força, com uma coragem. (Chirley)

A desvalorização. A desvalorização mesmo. Hoje em dia você, ou você, na pedagogia, ou você empreende, né? Você entra pra área de empreendimento, você monta uma escola, um reforço. Ou mesmo atendimentos assim, como eu faço, né? Por particular. Que você consegue ser mais valorizado e ser melhor remunerado do que você estar numa escola particular. Hoje em dia as escolas particulares, elas não valorizam mesmo. Elas estão pagando muito pouco. Muito pouco mesmo. Às vezes até menos de um salário. Essas escolas de bairro. Então, ou você empreende, ou você faz um concurso público, né? Que alguns municípios ainda pagam melhor. Não todos, né? Mas alguns você ainda consegue um bom salário. Agora, fora isso, você cair na rede privada, é muita exploração. E pagam muito pouco mesmo. (Luciana)

No início lá. Quando eu peguei em São José do Norte. Eu comecei a trabalhar lá. Eu passei para vinte horas. E aí eu não tinha como... Porque eu trabalhava uma. Eu pegava uma e meia. Lá na escola. Eu saía daqui de casa às onze horas. Porque a gente tem que pegar um ônibus. Uma lancha. Para fazer o transporte. É uma... Só tem a lancha para fazer o transporte de Rio Grande para São José do Norte. Leva trinta minutos. Então eu saía daqui às onze horas. Pegava o ônibus com o meu filho. Bolsas e todo o meu material. Deixava ele na escolinha. Pegava a lancha. Caminhava mais uns quinze minutos até a escola.

E eu chegava na escola em torno de uma e meia. Então não tinha como, naquele momento, eu pegar quarenta horas. Aqui em Rio Grande não. Eu fico a dez minutos da escola. Eu estou na escola. Entendi.(Helena)

Lorena e Chirley, ao encontro com os estudos de Botelho (2008) e Hirata e Kergoat (2018), relatam experiências desafiadoras no ambiente profissional, destacando questões como, discriminação de gênero e resistência à liderança. Lorena expressou sua insatisfação com a falta de substituições, ressaltando que as pessoas investem mais em homens que exercem a mesma função. Ela supôs que isso se devia ao fato de ser uma mulher, mencionando características como sua voz fina e seu corpo magro como possíveis causas para a discriminação. De acordo com a mesma posição defendida pelos autores, Luciana destaca a desvalorização no campo da educação, especialmente nas escolas privadas. Ela menciona a baixa remuneração oferecida por essas instituições, que chega a pagar até um salário-mínimo. A narrativa revela uma realidade na qual o empreendedorismo ou concursos públicos são vistos como as melhores formas de obter um salário justo.

Helena, por sua vez, relata sua experiência de trabalho em São José do Norte, enfatizando as dificuldades logísticas e o tempo que eles queriam para chegar ao emprego. Ela descreveu um trajeto complexo, que incluía um ônibus, um lanche e uma caminhada para chegar à escola, o que impedia o cumprimento de uma carga horária maior. Além do deslocamento, ainda havia a questão do cuidado com os filhos. De acordo com o estudo de Duarte e Gallon (2020), a perspectiva de que a realização de tarefas domésticas pode diminuir conforme horas de trabalho.

Apesar do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e da importância crescente de seus rendimentos para o sustento familiar, persistem desigualdades de gênero profundamente enraizadas (Abramo, 2007). A desvalorização das mulheres no mercado de criação de trabalho, tanto em termos de atualização quanto de reconhecimento profissional, aliada à sobrecarga de trabalhos domésticos, um ambiente de desamparo e vulnerabilidade (HIRATA; KERGOAT, 2018).

Tatiana, Lorena, Chirley, Luciana e Helena fornecem informações sobre os desafios enfrentados pelas mulheres em diversas áreas profissionais. Tatiana partilha a sua experiência multifacetada, que abrange a vida doméstica e diversos empregos informais, enfatizando a necessidade de equilibrar as múltiplas responsabilidades. Lorena e Chirley enfatizam a desconfiança e a exclusão que enfrentaram ao assumir posições de liderança, o que revelam preconceitos de gênero presentes no ambiente de trabalho. Essas experiências demonstram que os estereótipos de gênero persistem e prejudicam a ascensão profissional das mulheres. “São

profissionais e, como tais, desejam ser respeitadas e reconhecidas pelas suas capacidades técnicas”, afirma (BOTELHO, 2008, p. 120).

Luciana e Helena apresentam desafios específicos em termos de valorização e remuneração no campo educacional, destacando a exploração de escolas particulares e as dificuldades logísticas decorrentes de fatores geográficos. Os relatos apresentados demonstram a urgência de políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero no mercado de trabalho, incluindo a valorização do trabalho doméstico, o combate à discriminação de gênero, a garantia de uma alavancagem justa e de condições de trabalho adequadas para mulheres em todos os setores. A criação de ambientes de trabalho inclusivos e iguais para garantir que todas as mulheres possam exercer o seu pleno potencial profissional.

É incontestável o aumento da autonomia e do poder de decisão das mulheres nos últimos anos. No entanto, a persistência da hierarquia de gênero indica que a desigualdade entre homens e mulheres é sistêmica e, portanto, estrutural. Dessa forma, o enfrentamento e o combate à desigualdade de gênero não devem se limitar a soluções abstratas; ao contrário, são necessárias ações racionais de natureza sistêmica e estrutural, somente viabilizadas por meio de políticas públicas abrangentes do Estado (VIEIRA, 2021).

4.2.3 Relação entre Sustentabilidade de Carreira e o Mercado de Trabalho

Este tópico explora as experiências de profissionais ao longo de suas carreiras, destacando a interação entre sustentabilidade de carreira e as demandas do mercado de trabalho. As falas permitem compreender as escolhas motivadas por necessidades, interesses e experiências, além de enfatizar a responsabilidade do trabalhador em relação à sua inserção e permanência no mercado de trabalho. Esses preceitos, estudados por e Van Der Heijden, e De Vos (2015) aparece em alguns trechos das entrevistas:

E quando eu saí dessa loja, eu resolvi que eu tinha que estudar alguma coisa. Eu tinha que me formar em alguma coisa. E, na época, eu não tinha condição de fazer nenhuma faculdade. Eu não tinha condição nem de fazer um preparatório, sabe? Para as provas do Enem, um pré-vestibular. Eu não tinha. E aí, eu vi que no colégio em que eu terminei o ensino médio, eles ofereciam esse curso técnico de contabilidade. E aí, eu resolvi fazer. Por ser de graça, né? Era gratuito. Eu fiz uma prova, passei, consegui a bolsa. E eu me formaria em um ano e meio. Então, nesse período, foi por isso que eu escolhi. Entendeu? Não foi algo que eu queria fazer. Foi realmente uma escolha por

necessidade. Porque eu não queria trabalhar a minha vida inteira em comércio, em loja. Eu não queria. E aí, eu fiz.. (...) então, o meu patrão, na época, nesse último escritório que eu trabalhei, ele já é um senhor, né? E uma vez, ele chegou para mim, eu trabalhando, e ele falou assim, poxa, eu não tenho filho, eu não tenho neto. E eu nem sei para quem vai ficar esse escritório. E ele olhou para mim. Quando ele olhou para mim, eu fiquei apavorada com a possibilidade de eu assumir um escritório contábil. E ali, eu entendi que eu não queria aquilo. Sabe? Porque quando eu pensei, Gente, qualquer pessoa que estivesse no meu lugar, que gostasse da área, ia ficar muito feliz de saber que ele pensa em deixar o escritório algum dia, no caso, seria para mim. E eu fiquei apavorada, porque não era algo que eu me via fazendo para o resto da minha vida. Então, ali, eu comecei uma jornada para poder identificar aquilo que eu queria, entendeu? E não trabalhar só pelo dinheiro, trabalhar também por amor. E o dinheiro ser consequência. Óbvio que a gente também não pode falar, ah, não, eu trabalho só por amor. Não, o dinheiro é importante. A gente sabe disso. Mas eu queria algo que fosse mais do que dinheiro. E aí, foi onde eu comecei. Aí, eu comecei a pesquisar, (...) depois eu saí dessa empresa e fui pra uma outra, um outro escritório. Em que eu fiquei até realmente me formar na faculdade de estética. E saí pra trabalhar com a estética hoje, no caso. (Lainara)

Então, eu comecei a estudar para concurso. E aí, eu vi que a área administrativa, na época, era a que tinha mais a ver comigo. E aí, estudando, eu meio que fui caminhando por vários concursos. Primeiro, eu comecei estudando no Banco Central. Aí, eu vi que não gostava muito de Economia. Aí, eu parei. Eu comecei a estudar para o INSS. Aí, eu já tinha um pouco mais de habilidade, né? Com a parte do direito administrativo, previdenciário. E aí, eu fui gostando muito da gestão de pessoas. Eu até pensei em fazer Pedagogia e tentar uma pós nessa área de RH. Ou uma administração mesmo. Eu fui gostando. Porque é aquela parte burocrática ali do dia a dia. E eu gosto. Eu sou uma pessoa bem metódica. Eu consigo trabalhar bem com métodos mesmo. E tive muita facilidade em estudar para o concurso nessas áreas. Então, foi isso mesmo. Eu fui me encaixando. E aí, eu fui tentando concursos nessa área. E consegui o da Rural. Tentei o do INSS também no ano passado, mas não consegui notas. Mas, na mesma época, eu fiz o da Rural e consegui passar. (Marília)

E aí com o tempo, com a maturidade, você vê, assim, eu não gostava muito dessa área de Finanças. Mas, na verdade, eu trabalhei na área de orçamentos aqui da empresa de Furnas. Mas, com o tempo, a gente vai percebendo um pouco mais, vai aprendendo um pouco mais de si próprio, né. E aí eu resolvi fazer uma faculdade de psicologia na Estácio. E mudei de área também. Fui para uma área de processos aqui em furnas, normativos, uma área organizacional, na verdade, né. Organização e processo. E foi uma área que eu me identifiquei um pouco mais, porque é uma área que, na verdade, tinha um relacionamento com todas as demais áreas da empresa. Então, isso me proporcionou conhecer muita gente, ter um contato com muitas pessoas. E foi muito bom. E fazer trabalhos mais de relatórios, mais de análise organizacional, delegação de competências. E também comecei a estudar um pouco mais essa parte de processos, né. Gestão de processos e projetos. Comecei a fazer cursos nessa área. E aí fui trabalhando mais, quase tem muito tempo trabalhando nessa área. (Lívia)

Lainara descreve uma primeira opção para um curso técnico em contabilidade, motivada pela necessidade financeira. O fato de o curso ter sido oferecido de forma gratuita influenciou a sua escolha de profissão. No entanto, ao se deparar com a possibilidade de assumir um escritório de contabilidade no futuro, observou que não era algo que desejava para sua vida. Isso levou uma jornada de autoconhecimento, pesquisa e cursos até encontrar seu verdadeiro amor pela estética. Sua história ilustra a relevância de buscar o alinhamento entre o trabalho e o amor, indo além da simples busca pelo sustento financeiro. Marília, inicialmente, concentrou-se em estudos para os concursos públicos, mas, suas habilidades em áreas específicas e seu método metódico de trabalho ou condução na área de Recursos Humanos, onde obteve sucesso em concursos públicos. Lívia tem demonstrado uma evolução profissional ao longo do tempo, iniciando-se em finanças e orçamentos, mas, aos poucos, notou-se que não se identificava com a área. A sua decisão de cursar psicologia e se envolver com processos organizacionais o levou a uma área mais alinhada com seus interesses. A privatização da companhia trouxe uma nova mudança para a área de sustentabilidade, onde ela está atualmente. Lívia destaca que sua trajetória foi guiada pelo instinto, pelo desejo e pelas oportunidades que surgiram. É importante ressaltar a autonomia e a autodeterminação na construção da carreira.

Em outra fala, apresentada abaixo, Lívia também registrou as alterações na empresa decorrentes da privatização, o que levou a reavaliar sua posição e aceitar uma proposta na área de sustentabilidade. A adaptação demonstra a relevância de estar disposto a novas oportunidades, mesmo em períodos de reestruturação organizacional.

E aí, a empresa privatizou. Quando a empresa privatizou, em 2009, em 2013, com grandes mudanças aqui dentro, acabou que eles preferiram centralizar a área aqui e na própria Ronda. E foi aí que eu percebi que era o momento de eu mudar também. E aí, eu recebi uma proposta para ir trabalhar na área de sustentabilidade da empresa. E eu já disse aceitei em 2013 alguns cursos de sustentabilidade, ESG, né. Então, eu procurei um pouquinho mais. Também já disse aceitei o meu mestrado de administração e tudo mais. E aí, eu aceitei. E hoje, eu trabalho com essa parte de repórter de sustentabilidade. E a gente continua trabalhando com várias áreas da empresa, né. Colega de repórter. Trabalho com as consultorias também. (Lívia)

As falas apresentadas vão de encontro com o pensamento de autores como Lawrence et al. (2015); Visentini et al. (2022) que discutem a importância de se adaptar às mudanças no mercado de trabalho. A privatização da companhia forçou Lívia a compensar sua posição e buscar novas oportunidades, ressaltando a necessidade de flexibilidade e perseverança na construção da carreira. As experiências relatadas pelos profissionais demonstram a relevância de se concentrar em interesses pessoais e competências individuais para a construção da

carreira, bem como a necessidade de flexibilidade e perseverança diante das mudanças no mercado de trabalho. Essas considerações são fundamentais para aperfeiçoar a carreira em um ambiente de trabalho em constante evolução. Ao discutir o respeito da sustentabilidade divulgado nos últimos anos, sobretudo em relação à lógica da empregabilidade, que, de acordo com as entrevistadas, é o principal fator para manter-se atualizado no mercado de trabalho.

4.3 Previdência Social

4.3.1 Perspectivas sobre a previdência social

O presente tópico tem como objetivo analisar as diversas perspectivas das entrevistadas em relação à Previdência Social, destacando a consciência, a solidariedade e os desafios associados ao sistema previdenciário.

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

Eu acredito que seja em relação a uma segurança, uma segurança para o futuro (Lainara)

É para poder ajudar os... É porque, no meu caso, é para ajudar. A gente lá, onde eu trabalho, lá não é a previdência social. Lá é (...) é a previdência do município (...). E aí, quando a pessoa cumpre todo aquele período dela de contribuição com o seu serviço para o público em geral, ela se aposenta. E aí, esse dinheiro, que foi arrecadado durante a vida dela toda, serve para poder pagar o salário dos inativos. Então, eu estou contribuindo agora, não é para o meu salário em si. Estou contribuindo para os aposentados que estão, no momento, inativos. (Tatiana)

É aquele órgão que dá o suporte para que as pessoas se aposentem, né? E eu tenho consciência de que eu pago a minha Previdência desde 2013, 2003, quando eu fui para o mestrado, quando eu já estava no meio do mestrado, eu

fiz o meu contribuinte facultativo. E eu sei que quem contribui acaba pagando o... Como é que eles chamam? O benefício de quem está se aposentando agora. Eu que estou contribuindo agora, estou bancando o benefício de quem está se aposentando agora. E a geração que vem após a minha vai pagar a minha. Eu tenho consciência disso. E também a Previdência acaba abrangendo também aquelas pessoas que nunca contribuíram também. Tem pessoal que não tem, por limitações físicas, psicológicas, intelectuais, nunca trabalhou na vida e a Previdência acaba bancando a aposentadoria dessas pessoas, né? (Tercia)

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

A aposentadoria é uma forma de busca de segurança para o futuro. A expressão "segurança" sugere a ideia de estabilidade financeira e tranquilidade na fase de aposentadoria. Tatiana e Tercia demonstram ter consciência quanto ao valor da contribuição para a aposentadoria. Tatiana especifica que contribui para a previdência municipal. Tatiana e Tercia enfatizam o caráter solidário da previdência social. Elas ressaltam que a contribuição de uma geração sustentada os benefícios da geração anterior, criando um ciclo de sustentabilidade financeira.

Marília enfatizou a aposentadoria com uma leve carga de ironia, ao mencionar que, provavelmente não terá "saláriozinhos" suficientes para uma vida tranquila. A declaração demonstra um certo grau de ceticismo em relação às expectativas tradicionais de uma entrega satisfatória. A Previdência Social tem como objetivo proporcionar uma aposentadoria de qualidade para que as pessoas possam desfrutar de uma vida mais tranquila na terceira idade.

As dúvidas em relação à reforma previdenciária, as de dificuldades para compreender as mudanças. Podem ser observadas nas falas abaixo:

No futuro, no caso. A gente faz aquela contribuição mensal e depois consegue descansar um pouquinho, né? Quando consegue chegar a certa idade porque hoje em dia também tá tão difícil. Eu não sei mais como fazer essa conta. Dessa reforma que tá mudando, tá modificando muito, eu não sei mais fazer essa conta. (Aline)

Olha, no meu entendimento, eu contribuo para um bolo para que todos possam se aposentar com alguma condição digna. Após terem contribuído no momento em que estavam em atividade laboral. Só que eu acho que esta é

uma conta que não vai fechar ao longo do tempo. Então, por exemplo, as minhas expectativas de aposentadoria já foram frustradas, porque a regra já foi alterada desde que eu entrei no mercado de trabalho. Então, hoje, vejo que é tão complexa a situação que não consigo fazer planos para a aposentadoria ainda. (Maria).

Sim, eu fiz esse cálculo quando teve a implementação da nova previdência, da reforma da previdência. Eu fiz essa conta e lá atrás, em 2020, acho que faltaria uns 4 anos para eu me aposentar. Eu iria me aposentar com 51, 52, por aí. Então, agora, não sei nem quando, porque eu fiquei tão revoltada que eu não olho mais. Não que eu quisesse parar de trabalhar, tá? Mas eu queria ter uma renda fixa para que eu pudesse dar foco nos meus projetos, porque eu tenho projeto de consultoria, eu tenho projeto com meu próprio infoproduto, eu sou palestrante, eu tenho dois livros de coautoria. Então, eu queria focar nisso. Eu trabalho com pessoas, desenvolvo pessoas, eu faço ação social, então eu queria focar nisso com liberdade e não estar ali sendo obrigada a estar presa num, não digo nenhum horário comercial, porque eu não preciso estar, mas como eu sou muito comprometida eu acabo estando, eu entendo que eu sou paga para desenvolver um trabalho e esse trabalho às vezes até ultrapassa do horário comercial. Então, de certo modo, me limita em alguns pontos extra CLT, digamos assim. (Chirley)

Essas considerações são coerentes com as de Silva (2021), uma vez que expressaram as preocupações individuais e coletivas em relação à aposentadoria, destacando a necessidade de compreender o sistema previdenciário, a complexidade das alterações nas regras e a relevância de um suporte adequado para a transferência. De acordo com as alterações propostas na PEC 287, o tempo de contribuição dependerá da categoria de segurança e do tipo de atividade que exerce, bem como de outros fatores, como o tipo e o tempo de contribuição (PELATIERI, 2018).

As diferentes perspectivas apresentadas pelas entrevistadas sobre a Previdência Social refletem a complexidade e os desafios inerentes ao sistema previdenciário. Enquanto alguns enfatizam a solidariedade intergeracional e a busca pela segurança financeira, outros expressam cautela e incerteza em relação às alterações nas regras e às consequências para uma futura aposentadoria (DE OLIVEIRA; MACHADO, 2020). Essas considerações enfatizam a relevância de compreender as nuances do sistema previdenciário e buscar estratégias para superar os desafios propostos pela adesão em um contexto de mudanças constantes (SILVA, 2018).

4.3.2 Experiências Previdenciárias: contribuições ao longo do tempo

Esta categoria apresenta uma variedade de experiências e trajetórias de contribuição previdenciária das entrevistadas, destacando as diferentes formas de contribuição ao longo do tempo e as adaptações feitas em função das alterações nas condições de trabalho e na legislação previdenciária.

De acordo com Martins (2006) a aposentadoria é uma escolha livre do participante. No entanto, quanto maior o período de contribuição, maior será a vantagem a ser recebida. Os trechos a seguir ilustram uma variedade de experiências previdenciárias, demonstrando como as pessoas enfrentaram diferentes situações de trabalho ao longo dos anos e as diversas formas de contribuir para a previdência social. As falas apresentam diferentes experiências e trajetórias de contribuição previdenciária, abordando aspectos como a variedade de formas de contribuição, o ritmo de contribuição e as mudanças nas legislações ao longo dos anos.

Lorena destaca a experiência mais recente com carteira assinada, demonstrando uma mudança em sua situação contratual e contributiva ao longo do tempo:

Porque a minha experiência mais comum de carteira assinada, essas questões todas, está sendo bem recente. (Lorena)

Marta menciona contribuições desde 1989 até 1996, abordando mudanças nas condições de trabalho e na legislação ao longo dos anos:

Eu contribuo como autônoma e agora pela empresa também que estou trabalhando. (...) Eu tenho 27 anos. 27. Acho que é isso. Na verdade, eu teria mais. A legislação... Até estive estudando um pouco sobre isso. Como comecei a trabalhar em 1989 até 1996, a maioria das profissões, inclusive as que trabalhei também, era considerada como aquelas insalubres ou de periculosidade. Eu trabalhei em posto de gasolina também, fui gerente de posto de gasolina. Só que, antigamente, isso não vinha registrado. E isso é outra coisa que tem me possibilitado conseguir, o quanto antes (...) uma partícula e uma Pela Prefeitura de Itaguaí, agora. (Marta)

Nathalia compartilha sua experiência variada, incluindo períodos informais, GPS (Guia da Previdência Social) e contribuições mais recentes:

Então, eu contribuí quando eu era jovem, aprendi muito pouco, e aí fiquei trabalhando no comércio, era informal, então nunca contribuía. (...) fui sócia

de uma empresa, com a minha mãe, a gente ficou um tempinho, então eu contribuía, mas era o GPS, e só. E agora contribuo agora também, uns quatro meses. (Nathalia)

Natália revela que contribuiu de forma limitada durante sua trajetória profissional, tendo em vista que poderia aplicar seu capital de forma mais eficiente. Além disso, não acompanha sua contribuição e nem tem a certeza de que se aposentará pela Previdência Social. A entrevistada afirma não tem planos de se aposentar no futuro e quer continuar trabalhando, com carga horária reduzida, enquanto procura garantir uma estabilidade financeira por meio de investimentos.

Luciana fornece informações sobre sua trajetória de contribuições previdenciárias, abordando diferentes momentos de sua vida profissional.

Quando eu trabalhei, todas as vezes que eu trabalhei de carteira assinada, contribuí, né? Como eu falei, eu trabalhei, não foram muitos anos, (...) eu não tenho que contar ainda na minha carteira, exatamente, mas eu tenho alguns anos de trabalho, carteira assinada, e eu também contribuí por fora uma época. Nessa época que eu parei de trabalhar, que eu estava cuidando dos filhos (...) E agora, eu estou... Desde o ano passado, eu estou... Como eu estou trabalhando por conta autônoma, eu fiz o MEI. (Luciana)

Luciana afirma que contribuiu sempre que trabalhou com carteira assinada. Ela destaca que, apesar de não ter dados exatos sobre o tempo que tem na sua carteira de trabalho, há alguns anos de contribuição pelo regime previdenciário. Em um período pausou sua atividade profissional para cuidar dos filhos, Luciana menciona ter contribuído "por fora", o que indica que ela continua a contribuir para o sistema previdenciário, mesmo sem um emprego formal. Atualmente, Luciana está trabalhando como autônoma e optou pelo Microempreendedor Individual (MEI). Essa escolha indica sua intenção de manter a regularidade das contribuições previdenciárias enquanto exerce atividades de forma autônoma.

Com as alterações recentes no seguro público, os contribuintes enfrentam uma incerteza para aposentadoria. Dada as incertezas geradas, as entrevistadas estão empenhadas em obter informações sobre outras formas de contribuição complementar, como a aposentadoria privada. Que tem como objetivo oferecê-lo como uma fonte adicional de renda para o segurado ou seus beneficiários. (VIEIRA, 2014, DE OLIVEIRA; MACHADO, 2020). As falas demonstram uma perspectiva aprofundada sobre a previdência privada, destacando os desafios e ponderações em relação a essa opção. A seguir, estão alguns dos pontos analisados:

:

Pesquisei, só que o meu problema maior, eu até pensei em fazer, mas o meu problema maior é que a gente precisa priorizar algumas coisas e não tem como estar pagando. Então, eu vi que é uma boa, que é uma coisa que realmente é para o futuro, uma coisa estável, mas não tem como pagar. (Tatiana)

Tatiana menciona que a priorização de despesas é um desafio, e ela enfatiza a dificuldade de arcar com os custos da previdência privada. Isso reflete a realidade financeira de muitas pessoas, que precisam fazer escolhas cuidadosas em meio a diversas despesas. Apesar das dificuldades financeiras, Tatiana confirma a importância da previdência privada como uma opção para o futuro, proporcionando estabilidade. Essa visão demonstra um entendimento sobre a necessidade de se planejar para a reforma.

Já. Já pensei. Mas aí, com a minha idade, é complexo. Primeiro, você tem dois fatores aí. Primeiro, você conseguir guardar dinheiro, sobrar para investir na previdência privada. E, depois, com a minha idade, é o quanto que eu teria que contribuir e o quanto que eu usufruiria disso. Então, talvez, para quem é mais jovem, é algo que eu não conheço direito para poder falar que é bom, mesmo para quem é mais jovem. (Katia)

Katia aborda a complexidade e os desafios associados à previdência privada em função da idade. Ela destaca dois fatores: a dificuldade de economizar para investir nesse momento da vida e a relação entre contribuição e benefícios, especialmente para as pessoas mais velhas. Katia relatou que, para os mais jovens, a previdência privada pode ser uma boa opção, apesar de não ter uma experiência concreta nesse campo. Isso sugere uma análise mais aprofundada da previdência privada em diferentes fases da vida.

Tatiana e Katia, abordam a previdência privada como uma opção que requer cautela atenciosa. Essas ponderações refletem as complexidades e desafios enfrentados por indivíduos ao planejar sua segurança financeira no futuro.

Quando Nathalia e Tércia foram questionadas sobre a previdência privada:

Eu cheguei a contribuir com a Previdência privada quando fiz o Jovem Aprendiz, que era obrigatório pela empresa. Fiz pela (...), era obrigatório contribuir. Mas, assim, não tive nem estorno desse dinheiro nem nada. (Nathalia)

Todo mês ele já desconta, inclusive já teve gerente de banco querendo me cantar. Vamos trocar essa Previdência Privada por uma outra aplicação. Não, deixa ela lá. Eu não gosto de ficar mexendo de galho em galho. Quando ela vencer, tudo bem, eu vou receber meu dinheiro. Ah, porque quase não está rendendo, vamos aplicar. Eu não gosto de ficar pulando de galho em galho, não. (Tércia)

Ambas as falas abordaram a relação dos entrevistados com a Previdência privada, destacando a obrigatoriedade da contribuição no caso de Nathalia durante o programa Jovem Aprendiz e a escolha de Tércia de permanência na Previdência privada, mesmo com descontos frequentes e rendimentos considerados baixos. Essas narrativas ilustram diferentes perspectivas e atitudes em relação aos investimentos previdenciários e como os indivíduos lidam com as opções oferecidas pelas instituições financeiras.

Quando questionada sobre previdência privada, Maria menciona ter recebido propostas, mas considera que outros tipos de investimentos são mais vantajosos

já me ofereceram no banco que eu recebo. Eu tive uma vez por alguns meses e desisti porque não vi como algo vantajoso financeiramente. Então, qualquer outro tipo de investimento do meu ponto de vista é mais vantajoso que a previdência privada. Além do fato de eu não ter uma reserva financeira suficiente para isso. Mas se eu tivesse uma sobra maior do salário, eu não faria uma previdência privada. Eu faria um outro tipo de investimento que eu acho mais vantajoso. (Maria)

Maria menciona que já teve uma previdência privada por alguns meses, mas desistiu. Essa experiência prévia contribuiu para uma perspectiva sobre as vantagens e desvantagem financeiras desse tipo de investimento. A decisão de Maria em não aderir novamente à previdência privada é fundamentada em uma análise financeira aprofundada. Ela não vê essa opção como uma vantagem financeira. A perspectiva apresentada por ela enfatiza a relevância de uma avaliação aprofundada antes de se comprometer com investimentos de longo prazo.

Com relação à previdência social, Cristiane contribui para o sistema de previdência social como funcionária pública, mas também optou por ter uma previdência complementar devido às limitações do sistema público. Ela recebeu orientação da assessoria jurídica do sindicato de professores sobre essa decisão:

Olha, eu ingressei já numa fase mais adiantada, com uma reforma... Se efetivou uma reforma logo que eu ingressei que me direcionou para previdência complementar, considerando as possibilidades de aposentadoria.

Nem faço esse cálculo em relação à aposentadoria, porque é isso, o tempo de serviço necessário foi ampliado e a possibilidade de renda equivalente à renda ativa não se colocava de forma satisfatória. Então, eu acabei optando pela previdência complementar também. Hoje, eu pago tanto a previdência social quanto a Fumresp. (...) Mas optei, acho que cabe mencionar, optei por não fazer o averbação desse período, como em outras profissões, em função da diferença salarial. Hoje também teve essa mudança. Antes eram os últimos dez anos de contribuição, se não me engano, e hoje o cálculo é sobre toda a trajetória profissional. E, para mim, não é favorável o volume salarial anterior ao contrato. (Cristiane)

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

Os relatos apresentados apresentam uma variedade de experiências previdenciárias das entrevistadas, demonstrando como elas enfrentaram diferentes situações de trabalho ao longo dos anos e as diferentes formas de contribuir para a previdência social. Uma variedade demonstra a complexidade do sistema previdenciário e a relevância de adequar as estratégias de contribuição às alterações nas condições de trabalho e na legislação previdenciária ao longo do tempo. Essas perspectivas demonstram diferentes perspectivas e experiências das entrevistadas em relação à previdência privada como uma contribuição complementar. As falas enfatizam a relevância de uma análise aprofundada dos investimentos previdenciários planejados, levando em consideração as particularidades individuais e as alterações nos sistemas de seguro público e privado. A busca por uma estabilidade financeira na reforma requer uma análise criteriosa das opções disponíveis e uma análise aprofundada dos desafios e benefícios associados a cada uma. As considerações sobre os desafios financeiros, as complexidades em relação à idade e a análise criteriosa das opções disponíveis indicam a relevância de uma análise criteriosa do investimento a ser planejado para o futuro (SANTOS, 2019; DE OLIVEIRA; MACHADO, 2020).

4.3.3 Impactos da Reforma da Previdência na Aposentadoria

Neste tópico, exploramos as perspectivas das entrevistadas em relação ao impacto da reforma da previdência em seus planos de aposentadoria. Suas experiências e opiniões refletem uma variedade de preocupações, incertezas e adaptações diante das mudanças nas regras previdenciárias.

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

É isso aqui que eu estou tentando simular a aposentadoria. A internet vai te ajudar, né? Nossa. Tempo de contribuição, 16 anos e 9 meses. Se eu quisesse me aposentar com 15 anos, você já pode solicitar, né? Claro que você não recebe os 100%, recebe uma porcentagem, mas aí a simulação, não entro nem na regra antiga, nem na regra de transição ainda. (Tércia).

A reforma da Previdência terá um impacto no tempo de aposentadoria de Tércia. Ela ainda está em processo de simulação, mas sua aposentadoria precisará ser adiada devido às novas regras. Como estratégia, Tércia está estudando e planeja migrar para a área ambiental a fim de realizar um concurso público e obter mais estabilidade financeira. Ela pretende deixar de contribuir para a Previdência quando tiver uma renda fixa e estabilizada.

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

Lainara expressou uma grande incerteza quanto à possibilidade de se aposentar devido às constantes alterações nas regras previdenciárias. Ela menciona casos de pessoas que viram seus prazos de aposentadoria se alongarem devido a essas alterações, e, portanto, ela não conta com a aposentadoria como uma garantia futura. Apesar de contribuir, seu foco não está na retirada.

(...) Eu acredito que sim. Principalmente porque eu comecei agora. (Lorena)

Lorena, por ter começado a contribuir recentemente, acredita na possibilidade de se aposentar. Sua confiança pode estar associada ao fato de ter iniciado suas contribuições em um

momento posterior às mudanças previdenciárias, o que pode influenciar suas expectativas em relação à aposentadoria.

O sistema público previdenciário brasileiro segue uma série de regras mais flexíveis para o acesso aos benefícios, com o objetivo de garantir a proteção social de grupos profissionais e segmentos da população que não se enquadram no emprego formal. Contudo, esses trabalhadores ainda enfrentam grandes dificuldades para se aposentarem se não tiverem "provas documentais atuais" de sua atividade laboral (CASTRO; LAZZARI, 2022).

Eu acredito, sim, que essa questão da reforma da Previdência vai prejudicar de certa forma, porque não pela questão do estudo, né? Porque nós, enquanto professoras, temos que estar se qualificando constantemente, se atualizando, mas a questão mesmo da sobrecarga física, principalmente pela questão da área de educação, que a gente dentro de uma sala tem 30 alunos, então é muito desgaste físico e mental, né? E, de certa forma, eu que não iniciei na área da educação, porque eram 25 anos, acredito que ainda continuem alguns casos de 25 anos de contribuição, né? Eu iniciei, tem uns 10, 12 anos atrás, então, quer dizer, eu vou ter que, de fato, cumprir o tempo e ainda tem a questão do pedágio, né? Então, essa questão da reforma, ela impactou, sim, bastante. Eu comecei a trabalhar em 1989, teve um período que eu trabalhei na economia informal, que, de certa forma, não é contabilizado, né? E isso também acaba impactando na questão da qualidade de vida. (Marta)

Com certeza. Eu não vou me aposentar. Talvez pela idade. Mas por tempo de contribuição, essas contas, particularmente, eu nem acompanhei porque eu já entrei no mercado de trabalho com uma idade acima dos 30, e aí são 30 anos de contribuição, não sei quantos de idade, uma conta que eu não acompanho, então já sei que eu não vou me aposentar com nem excesso, não sei. Mas, só se eu estiver bem velhinha mesmo. (Nathalia)

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

Marta salienta que a reforma da Previdência pode causar danos, sobretudo devido pela ausência de um registro de tempo de serviço na economia informal, o que interfere na qualidade de vida e, conseqüentemente, na aposentadoria. Essa observação é coerente com o estudo dos autores (CASTRO; LAZZARI, 2022). Nathalia expressou a certeza de que não se aposentará com base na contagem do tempo de contribuição. Ela registrou ter entrado no mercado de trabalho com uma idade acima dos 30 anos, e sua falta de acompanhamento das

contas previdenciárias sugere uma renúncia em relação à aposentadoria, pelo menos por tempo de contribuição. As entrevistadas expressou sentimentos negativos em relação à situação de aposentadoria. A expressão "para mim, foi péssimo" revela uma perspectiva negativa em relação às condições atuais de previdência e à sua influência no futuro da pessoa. Ela está preocupada com a possibilidade de não atingir o limite de aposentadoria e perceber uma diferença significativa entre o valor atual e o que poderá ser recebido quando se aposentar.

As entrevistadas abaixo refletem diferentes perspectivas e atitudes em relação à aposentadoria, variando desde a incerteza e desconfiança até a confiança e acessibilidade da situação previdenciária individual. As mudanças nas regras previdenciárias e no ritmo de contribuição são fatores que influenciam significativamente essas percepções:

Não, porque a gente não se enquadrou nessa lei. Não, porque a gente não se enquadrou nessa lei. Agora, os futuros concursados, a partir de agora, que prestarem concurso público e ingressarem, aí, sim, eles vão estar dentro dessa nova lei. Mas nós, enquanto antigos, não vamos. A única coisa que teve foi aumento mesmo de contribuição, a porcentagem. (...) Consigo. Indo de um serviço público para outro, tem o que a gente chama de averbação. Todo esse tempo que eu já contribuí, foram 11 anos, eu consigo levar para outro órgão público. Só que aí vai depender. Se é um cargo técnico-administrativo, são 30 anos de contribuição. Se for professor, são 25 anos. Só que como esse tempo de contribuição para trás não diz respeito à docência, diz respeito a um cargo técnico-administrativo, ou eu esqueço o que eu contribuí, ou eu junto e ao invés de me aposentar com 25 anos de contribuição, me aposento com 30, mesmo sendo docente. (Tatiana)

Tatiana abordou a questão das mudanças nas leis previdenciárias e como elas afetam os servidores públicos. Ela destaca que as alterações não se aplicam aos servidores antigos, apenas aos futuros concursados. Tatiana explica a averbação, um processo que permite levar o tempo de contribuição de um órgão para outro, mas menciona a necessidade de atender aos requisitos específicos relacionados ao exercício de carga.

Como eu te disse, eu ainda não entendi muito como é que vai ficar, né? Mas se for mesmo esse jeito que eu tô entendendo que tá cada vez aumentando mais um pouquinho vai ficar muito. A gente que começou a trabalhar bem nova eu não sei se eu vou conseguir se vai funcionar aquela linha de 2019, né? (Aline)

Aline expressou a dificuldade em compreender as mudanças previdenciárias, onde segundo a mesma as mudanças são complexas e difícil de entender.

Vai ter professor aí em sala de aula com 90 anos. Mas eu acredito, assim, que foi necessária, né? A população brasileira está envelhecendo. A expectativa

de vida está... está aumentando, né? Então, eu acredito que foi necessário.(
Luciana)

Luciana abordou a questão da expectativa de vida crescente e a necessidade percebida de ajustar as leis previdenciárias para acompanhar o envelhecimento da população. Ela destaca que essas mudanças podem resultar em professores que trabalham em sala de aula até idades avançadas.

Helena menciona a expectativa de mudanças no sistema previdenciário, destacando que quando ela atingir 25 anos de contribuição, ainda não poderá se aposentar devido à necessidade de atingir uma determinada idade. Isso indica a preocupação com as alterações nos requisitos de idade e o tempo de contribuição que afetam a integração.

(...) Já vai ter mudanças. Porque... Eu não estou muito bem informada, mas pelo que eu já andei conversando, agora mesmo, quando eu fizer 25 anos, eu vou estar com 57 anos. E eu não vou poder me aposentar ainda com 25 anos. Vou ter que trabalhar mais um pouco para poder completar a idade. Tem a questão da idade e tempo. Sim. Já impacta. (Helena)

Maria previne possíveis consequências adversas da reforma da previdência, especialmente na área pública, onde as despesas são menores. Ela demonstra preocupação com a expectativa de vida e as condições de trabalho insalubres, mas, apesar disso, as pessoas podem morrer antes de usufruir de suas aposentadorias. Além disso, é notório que a renda previdenciária não é suficiente para a manutenção dos idosos, o que os leva a buscar atividades laborais adicionais. Maria sustenta que, quando combinadas com a precarização do trabalho, as alterações previdenciárias podem ter um impacto adverso no sistema de assistência social.

:

Acho que a reforma da previdência vai trazer um problema no futuro próximo que é idosos. Como, por exemplo, na área pública, a última reforma impacta em salários menores de aposentadoria. Em aposentadorias com valor inferior ao que era antigamente, porque agora é o mesmo teto da iniciativa privada. Eu acho que isso faz com que essas reformas da previdência se tenham... Primeiro, as pessoas vão morrer antes de poder usufruir muitas vezes a sua aposentadoria, porque as condições de trabalho no Brasil são muito precárias. Segundo, que eu acho que a renda não é suficiente para a manutenção desse idoso. Isso pode fazer com que o idoso tenha que ter uma outra atividade laboral na sua aposentadoria. Eu acho que a reforma da previdência somada com a precarização do trabalho vai fazer com que menos pessoas consigam contribuir, gerando um estouro no sistema previdenciário daqui a alguns anos e um grupo de idosos em condições muito precárias que tenham que recorrer à assistência social. Acho que a reforma da previdência, tal como foi feita,

somada com a precarização do trabalho, tem um impacto muito forte no sistema de assistência social. Isso pode ser bem caótico, penso eu, para os próximos anos. (Maria)

As respostas das entrevistadas demonstram a preocupação com as alterações nas regras previdenciárias, em especial em relação às consequências para os trabalhadores e idosos. Helena enfatiza a necessidade de atender a requisitos específicos de idade e tempo, enquanto Maria enfatiza os possíveis desafios socioeconômicos que podem surgir devido às alterações na previdência e à precarização do trabalho. Elas acreditam que as reformas da previdência terão um impacto tanto na questão da aposentadoria quanto na necessidade de buscar qualificações adicionais para se manter no mercado de trabalho (FUGATE *et al.*, 2004; LAWRENCE, *et al.*, 2015). Além disso, ela menciona que as reformas podem causar uma queda no rendimento nas aposentadorias, o que pode levar os idosos a procurarem outras ocupações remuneradas. Essa observação é coerente com a opinião dos autores, Giambiagi *et al.* (2004), Penafieri; Afonso (2013) que ao discursar sobre o tema, deixam claro teórico que, quanto menor o tempo de contribuição, menor será o valor da aposentadoria. Como pode ser observado nos trechos das entrevistas a seguir.

Eu gosto muito do meu trabalho. Então, não vai ser oneroso. Eu espero que seja prazeroso e que eu seja uma professora interessante, mesmo com a idade mais avançada. Então, não me preocupo muito com relação a isso. Tenho bastante prazer com relação à atividade. Mas eu espero ter saúde e poder contribuir bastante também. (Cristiane)

Então, como eu já trabalho, já sou aposentada em uma das situações, e devido também a essa questão das comorbidades que vieram associadas, eu penso que, assim, impactou nesse sentido. Porque, por exemplo, por eu já não poder mais fazer a minha atividade de fim e estar numa atividade de meio, isso já traz uma certa angústia e frustração. Então, se eu pudesse me aposentar realmente só com 30 anos de contribuição, que acho que era assim como era antes, tinha idade, mas não uma idade tão avançada, mas também compreendo que a reforma era necessária, por quê? Porque a longevidade das pessoas, de nós, seres humanos, ela está aumentando. Antigamente, a gente... Qual era a perspectiva de vida de um homem? Dificilmente, há uns 30 anos atrás, um homem chegava aos seus 70 anos, 80 anos, sei lá. Então, assim, eu entendo que é necessário sim que seja revista essa questão, até mesmo para dar conta dos que estão entrando e que ainda passarão por todo esse processo até chegar às vias de fato à aposentadoria. Mas, em contrapartida, eu que já estou ali trabalhando esses anos todos, o que eu mais quero é me aposentar. Mas, então, um lado meu diz que isso não é bom porque eu vou levar mais tempo. Mas, por outro lado, eu compreendo que a reforma era necessária nesse sentido. Só que, quando a gente já está trabalhando, já está lá, a gente não consegue pensar dessa maneira. O que acho que falta é um maior esclarecimento para a população. Por que é que teve que haver? Para que as pessoas não fiquem revoltadas ou se achem prejudicadas. Eu digo que, nesse ponto, eu sou

extremamente consciente. Mas, nesse sentido, isso impactou por quê? Por exemplo, essa questão. Já que eu tenho essas comodidades, realmente tem dias que eu fico muito afoita, prejudica. Às vezes, tenho que entrar de licença. E a gente sabe o que é isso. A gente quer trabalhar. A gente quer se sentir útil. Então, é essa a questão. Mas é compreensível que houvesse a necessidade. Mas é aquela tal história. A gente nunca vai agradar todo mundo. Essa que é a questão. (Carmem)

Cristiane demonstra satisfação e amor pelo seu trabalho como professora, enfatizando que não se vê a aposentada. Ela demonstra o desejo de continuar sendo uma professora interessante, apesar de ter uma idade mais avançada. A preocupação principal de Cristiane está relacionada à sua saúde. Carmem enfatizou a sua situação específicas, mencionando que já é se aposentou parcialmente devido às comorbidades, que a impediram de exercer algumas atividades. A fala de Cristiane vai de encontro com os preceitos de Afonso (2013) e Müller *et al.*, (2020), já que segundo os autores, a sustentabilidade é dividida em três dimensões fundamentais: saúde, felicidade e, por fim, produtividade, que diz respeito ao desempenho no ambiente ocupacional e à capacidade de desenvolver a capacidade empregatícia. As entrevistadas compreendem a necessidade de reforma da previdência devido ao aumento da longevidade, mas destaca o impacto pessoal que isso teve em sua vida. Carmem reconhece a complexidade da situação, compreendendo a necessidade de reforma, mas também expressa a dificuldade de aceitar as mudanças quando já está trabalhando.

Essas diversas perspectivas destacam a complexidade das emoções, preocupações e adaptações relacionadas à aposentadoria e às mudanças nas regras previdenciárias. Enquanto alguns expressam desconfiança e incerteza, outros demonstram confiança e segurança, refletindo uma variedade de experiências e situações individuais (DE OLIVEIRA; MACHADO, 2020).

4.3.4 Estratégias para Adiamento da Aposentadoria

Neste tópico será apresentado as perspectivas e as estratégias das entrevistas em relação ao planejamento financeiro e à preparação para a aposentadoria. Cada uma das entrevistadas expressa preocupações diferentes e estratégias baseadas na sua realidade para garantir estabilidade financeira e segurança após a aposentadoria.

Lainara expressa uma preocupação proativa com seu futuro financeiro, mencionando que atualmente investe em tesouro direto, mantém uma reserva de emergência e planeja para o longo prazo. Ela destaca a importância de ter outros planos e objetivos, passando um período

em que seu vigor físico possa diminuir. Lainara demonstra uma atitude de planejamento financeiro e busca por alternativas que proporcionem mais liberdade e menos dependência do trabalho para sobreviver.

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

Então, com relação a mim, isso, assim, na minha área, né? O que eu vou fazer. Então, na minha área, eu penso a mesma coisa. Eu penso que, assim, o meu vigor de hoje não vai ser o mesmo de quando eu tiver 50, 55, 60 anos. Eu não tenho vontade de parar de trabalhar. Nunca pensei nisso, sabe? De me aposentar e não fazer mais nada. Mas eu sei que, quando eu chegar nessa idade, eu vou querer diminuir o meu ritmo. Eu tenho alguns objetivos, né? Alguns sonhos na minha cabeça. Alguns objetivos em que eu quero alcançar. Em que, talvez, quando eu chegue a esse período, eu não esteja mais nativa como esteticista, mas que eu tenha o meu espaço, que eu tenha pessoas me ajudando, sabe? Mas eu não sei se vai ser assim. Então, eu comecei a fazer isso, de juntar em uma outra plataforma, de procurar um outro investimento para me garantir, pelo menos, esse descanso. Pelo menos, o fato de eu poder trabalhar menos, de eu poder diminuir a minha carga horária, diminuir um pouco o meu ritmo e não ficar refém disso, sabe? De ter que trabalhar para sobreviver. (Lainara)

Maria compartilha uma estratégia planejada para o futuro, estabelecendo que optou por fazer uma segunda universidade, buscando uma segunda carreira após a aposentadoria. A preocupação de entrevistada de manter a sua empregabilidade vai de encontro com os pensamentos propostos por De Vos *et al.* (2020), Lawrence, Hall e Arthur (2015). Ela antecipa que a aposentadoria por si só pode não ser suficiente para garantir uma qualidade de vida adequada. A busca por uma formação adicional mostra uma abordagem pró-ativa para garantir renda e estabilidade financeira após a aposentadoria. Maria confirma a importância de se preparar para uma condição de vida mais confortável no futuro:

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

As falas representam uma preocupação com o planejamento financeiro futuro. Lainara aborda investimentos e a importância de ter objetivos e planos para um envelhecimento mais tranquilo, enquanto Maria destaca a busca por uma segunda carreira como uma estratégia para complementar a aposentadoria e garantir uma condição de vida adequada. Essas abordagens indicam um pensamento estratégico em relação ao futuro financeiro e à aposentadoria.

Para lidar com a perspectiva de trabalhar mais tempo antes de se aposentar, a pessoa entrevistada menciona que já tomou uma decisão e está investindo em uma segunda formação universitária para poder ter uma segunda carreira após a aposentadoria e complementar sua renda.

Lorena discute a perspectiva de manter-se empregada na área da saúde, mencionando que, apesar dos esforços baixos na área de análises clínicas, ela acredita que ainda conseguirá emprego. Ela também menciona a ideia de construir uma *kitnet* para alugar como uma possível fonte de renda no futuro. A fala de Lorena reflete uma abordagem prática e adaptável, considerando opções de emprego e explorando alternativas como investir em propriedades para gerar renda adicional:

Em relação à minha carreira... É até difícil. Como eu estou na área da saúde, agora eu já consegui ter uma pequena experiência como técnica. Então, eu acredito que seja mais fácil eu conseguir me manter empregada. Porque o mercado para essa... Apesar de a gente ganhar muito pouco, o técnico mesmo, a enfermagem, ganha mais. Mas análises clínicas a gente é muito mal representado. Então, é muito baixo salário. Mas eu acredito que eu consiga me manter empregada, enquanto não aguentar. Uma outra questão que às vezes passa na minha cabeça é o que a gente vê por aí, às vezes, de tentar construir uma *kitnet* e alugar. E aí viver disso. Sei lá. (Lorena)

Nathalia manifestou sua vontade de continuar trabalhando, especialmente como professora, pois acredita que manter-se ativo na sala de aula é benéfico. No entanto, ela pretende diminuir a carga horária no futuro e investir para garantir uma renda estável. Essa abordagem sugere um equilíbrio entre a perseverança no emprego e a preparação financeira para uma transição mais suave, combinando a estabilidade financeira com o desejo de permanência ativa profissionalmente. As aspirações futuras não se limitam a critérios profissionais, mas também os critérios que dizem respeito ao bem-estar individual, de acordo com a perspectiva apresentada por Müller *et al.* (2020):

Eu, particularmente, não planejo parar de trabalhar. A gente que é professora, acho que não planejo parar de trabalhar nunca porque a gente vê nossos professores ali em salas de aula, e eu acho que isso mantém a nossa cabeça ativa, talvez reduzir a carga horária. Mas aí eu planejo investimentos que me deem uma estabilidade futura. Então, eu vou me organizando financeiramente para poder conseguir ter uma renda no futuro que me dê um suporte para eu conseguir conciliar um pouco de trabalho, trabalhar um pouco menos, e uma renda razoável. Não parar totalmente. (Nathalia)

Marta compartilha sua tentativa de entrar em contato com o INSS para verificar opções de contribuição retroativa, buscando a possibilidade de se aposentar mais cedo. No entanto, ela menciona que o valor para contribuir retroativamente é alto optando por esperar a idade mínima obrigatória para se aposentar.

Olha, eu já tentei entrar em contato com o INSS, até para poder verificar essa diferença. Você poderia pagar para poder descansar um pouquinho. Mas o valor é muito alto para se contribuir quando você vai retroativamente. Então, resolvi acalmar o coração e esperar a idade, porque agora é obrigatório ter a idade mínima. Antes não havia essa obrigatoriedade. Agora tem que aguardar (Marta)

As entrevistadas apresentam diferentes perspectivas e táticas em relação ao futuro financeiro e à aposentadoria. Lorena está à procura de um emprego e um investimento imobiliário. Nathalia está procurando um equilíbrio entre continuar trabalhando e planejando a entrega. Marta, por sua vez, analisa as opções de contribuição e decide aguardar a idade mínima, para se aposentar.

Tatiana ressalta a relevância do estudo e do desenvolvimento de habilidades de Müller *et al.* (2020), além da formação acadêmica. Afirma-se que, a despeito do estudo, outras qualidades, como proatividade e abertura para o novo, são indispensáveis no ambiente de trabalho. A sua postura aberta a mudanças e disposição para implementar novos programas demonstra uma perspectiva adaptativa e favorável ao crescimento profissional.

Cada vez estudando mais, porque quanto mais a gente estuda, mais se capacita. Lá onde eu trabalho, aí eu percebo isso. E, além disso, não ter somente um estudo, porque, às vezes, o estudo não te leva para um caminho certo. Não seria um caminho certo. Um caminho para uma promoção, por exemplo. Você tem que ter outras qualidades, você tem que ser proativo, se mostrar receptivo às coisas novas, porque lá onde eu... Na escola mesmo que eu estava trabalhando, normalmente, quando chegava alguma coisa nova, eu falava, tipo, agora vamos implementar um programa novo. Muitos reclamavam. E aí não é assim que tem que ser. Se é uma coisa nova, incomoda, incomoda. Mas vamos aprender, vamos ver qual é o benefício que vai trazer. Então, depende também muito, além do estudo, muito das suas qualidades em si. (Tatiana)

A estratégia de Tercia é aprofundar os estudos e buscar novas oportunidades. Ela se compromete a participar de concursos públicos para obter mais estabilidade financeira. Tercia destacou uma abordagem financeira flexível em relação às contribuições previdenciárias, adequando o pagamento de acordo com a sua renda disponível, que é influenciada pela obtenção de bolsas. A sua estratégia demonstra uma preocupação com a segurança financeira e a adaptação às mudanças

Eu já estou pensando... Eu já estou estudando, fazendo outro curso, né, para, de repente, migrar mais para a área ambiental, tentar um concurso para a área ambiental e sair um pouco da química em si. Entendeu? Para ver se eu consigo me colocar principalmente em um concurso, né, passar para algum órgão público, né, você ter mais estabilidade. Aí sim, aí eu vou deixar de contribuir, porque não precisa mais contribuir, né? Enquanto eu não tenho uma renda realmente fixa, né, eu contribuo todo mês para a Previdência. Agora, também, se eu fico sem a bolsa, eu não pago, você está entendendo? O mês que eu recebo, eu pago. É assim. Eu recebi esse mês, esse mês eu vou pagar. Se não cair a bolsa, eu não vou pagar. Eu só vou pagar quando a bolsa cair. É assim que eu faço. Entendeu (Tercia)

Ambas as apresentações apresentam a relevância da educação e do desenvolvimento de competências. Tatiana destacou a relevância da qualificação profissional, enquanto Tercia destacou a relevância da flexibilidade financeira e da busca pela estabilidade através de mudanças na carreira.

Marília manifestou a intenção de obter mais informações sobre a previdência complementar. A autora reconhece a complexidade do tema e a necessidade de um conselho especializado. A necessidade de buscar orientação demonstra uma postura proativa em relação ao planejamento da aposentadoria..

Então, o que eu estou falando, eu vou procurar me inteirar mais sobre a previdência complementar, a privada, para poder ver o que eu posso fazer. Por que, eu sei que não dá para a gente voltar e pagar tudo... para poder complementar, mas não sei o que eu poderia fazer. Eu precisaria de um aconselhamento mais profundo para poder entender, sentar com alguém que entenda e me explicar. Faz isso, isso e isso... eu vou lá e vou fazer. (Marília)

(...) Cuidar da saúde para trabalhar (Luciana)

Ao ser questionada sobre as melhores estratégias para compensar o tempo extra de trabalho, Marília procura compreender as opções de previdência complementares, ao passo que Luciana enfatiza a melhor relevância de cuidar da saúde como uma das bases fundamentais para manter a capacidade de trabalho. Essas estratégias enfatizam a relevância da informação e do

autocuidado no processo de preparação para a aposentadoria. As duas apresentações abordam aspectos relevantes no planejamento da reforma.

Katia menciona a possibilidade de continuar a trabalhar como uma forma de garantir uma aposentadoria mais vantajosa. A averbação é uma estratégia para avançar, aproveitando a experiência de trabalho em área privada. A presente abordagem apresenta uma análise prática das opções disponíveis e a seleção de uma estratégia que atende às regras específicas de previdência complementar.

A única opção é continuar. É trabalhar mais. Eu não tenho nada que eu possa recorrer para me aposentar no teto se eu não completar aqueles que não estiver dentro Das regras. Porque eles estão dentro das regras dos funcionários do público específico do município do Estado. Então, a única coisa é a averbação. Então, se eu tenho essa averbação como regente de privada, eu posso fazer essa averbação. E aí sim, eu vou ter essa mudança (Katia)

Lívia discute a mudança de área como uma ação estratégica para ampliar horizontes e continuar aprendendo. Ela expressa a preferência por permanecer na empresa atual, aproveitando oportunidades internacionais e investindo em cursos. Essa abordagem reflete uma combinação de desenvolvimento profissional dentro da organização e a busca por novas experiências:

Bom, uma ação minha foi essa mudança de área, porque eu acho que isso aí vai me abrir um pouco o horizonte, né? Continuar aprendendo, fazendo os cursos que oferecidos aí no mercado, investir um pouco mais nisso. Porque, assim, a gente fica até pensando em tentar o mercado, mas é muito difícil, né? A gente trabalhando numa empresa, né? Depois de tanto tempo, a gente, de repente, tomar uma decisão drástica dessa sem ter uma oportunidade muito diferente, muito melhor aí fora. Então, assim, eu não tenho muita... vontade de sair da empresa para o mercado, não. Eu gostaria de continuar na empresa, de me intensificar nos meus trabalhos, tentar novas chances aqui de cargo e tudo mais, mas aqui na empresa. A não ser que alguma coisa aconteça e tenha demissões aí pela frente, tem mais, e aí a gente vai ter que mudar essa estratégia. Mas, por enquanto, eu penso em ficar por aqui, continuar estudando, fazendo os cursos, né? Enfim, tendo essa experiência nessa área nova. (Lívia)

Helena destaca a importância de ter dinheiro na caixa para imprevistos, demonstrando uma preocupação com a segurança financeira. Ela menciona a necessidade de sempre ter

dinheiro guardado para emergências, apontando uma abordagem preventiva e cautelosa nas relações com as finanças pessoais:

Além dessa questão que a gente conversou, de pensar numa Previdência privada, a parte que a gente tem, também ter um dinheiro em caixa, sempre guardadinho, para qualquer problema. Emergência. A gente tenta sempre ter esse dinheiro guardadinho para esses imprevistos que surgem. (Helena)

Cristiane fala sobre a importância da atualização constante e do aprimoramento das atividades desenvolvidas. Ela destaca a busca pelo conhecimento como uma estratégia para se manter relevante no mercado de trabalho, indicando uma mentalidade de crescimento profissional:

Eu penso nisso. Atualização. Então, constante aprimoramento das atividades desenvolvidas, mas não atividades complementares. Eu penso nisso. Atualização. Então, constante aprimoramento das atividades desenvolvidas, mas não atividades complementares. (Cristiane)

Carmem menciona a intenção de se aposentar por tempo especial, aproveitando a prerrogativa relacionada à atividade de periculosidade. Ela destaca a necessidade de provar 25 anos de trabalho nessa condição para se aposentar com 25 anos de contribuição. Essa abordagem mostra uma compreensão das regras específicas que se aplicam à sua profissão como pode ser observado abaixo:

Então, eu vou tentar me aposentar por tempo especial. Porque, na minha profissão, eu consigo se eu provar que, durante 25 anos, eu trabalhei em uma atividade de periculosidade através do meu PPP. Mas isso não se aplica a todo mundo, eu acho. Tem carreiras que não têm esse artifício ou essa prerrogativa. No meu caso, essa vai ser a questão que eu vou trabalhar nesse sentido. Para eu poder me aposentar com 25 anos de contribuição. Na verdade, é contribuição de serviços trabalhados. (...) dentro de uma atividade de periculosidade. Por ter pago em salubridade. (Carmem)

Chirley aborda a relevância da indústria do conhecimento e destaca o caminho do conhecimento como o mais importante. Ela reconhece a inexistência de conhecimento como um obstáculo e enfatiza a relevância de se trilhar esse caminho para se sobressair profissionalmente. A presente perspectiva demonstra um interesse crescente na educação continuada e no desenvolvimento intelectual.

Então, eu vou fazer o que eu já estou fazendo, que é trilhar no caminho do conhecimento. Então, a indústria do conhecimento, para mim, é um caminho super importante, porque hoje a falta de conhecimento é gritante. (Chirley)

Essas estratégias demonstram uma atitude proativa e planejada em relação ao adiantamento da aposentadoria, que combina investimento financeiro, educação continuada, busca de novas oportunidades, bem-estar e segurança financeira. Cada estratégia é determinada pelas circunstâncias individuais e objetivos específicos de cada entrevistado.

5 REFLEXÕES FINAIS

Este último capítulo tem como intuito principal responder à pergunta de pesquisa da presente tese, qual seja, de que maneira a reforma da previdência influencia o planejamento de carreira de mulheres entre 30 e 60 anos inseridas no mercado de trabalho?

Nesse sentido, foram escolhidas para participar da pesquisa mulheres com idades entre 30-40, 40-50 e 50-60 anos, atualmente ativas no mercado de trabalho e com ensino superior. Para isso, optou-se pela realização de uma pesquisa predominantemente qualitativa. A escolha pela pesquisa qualitativa foi motivada pela natureza investigativa e subjetiva do trabalho. Inicialmente, os entrevistados foram selecionados por meio da rede de relacionamentos da pesquisadora, que enviavam e-mails para pessoas com o perfil desejado para a pesquisa. Utilizou-se uma técnica de bola de neve para atingir o número total de entrevistados necessário para uma análise mais aprofundada dos resultados. A coleta de dados para a realização da pesquisa foi através de entrevistas semiestruturada (por meio de entrevistas gravadas), observação simples e pesquisa documental. Os dados foram analisados através da técnica de análise de conteúdo.

Na busca pelo alcance do objetivo propostos pela pesquisa, a saber, entender de que maneira a reforma da previdência influencia o planejamento de carreira de mulheres entre 30 e 60 inseridas no mercado de trabalho, observou-se que participantes compreendem o termo “carreira” como uma sequência de estratégias a serem planejadas para alcançar seus objetivos profissionais. Além disso, conforme revelado, torna-se evidente que a disparidade profissional entre homens e mulheres não impede o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Conforme relatado, as falas demonstram uma dependência das imagens de gênero, refletindo uma realidade na qual se observa a presença das mulheres no mercado de trabalho e a relevância de seus rendimentos para o sustento e bem-estar das famílias.

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

Essa falta de informação resulta em muitas pessoas alcançando a aposentadoria apenas muito após atingirem a idade mínima, com médias de benefícios reduzidos, devido à insuficiência de tempo de contribuição previdenciária. Além disso, percebe-se que as entrevistadas não possuem um plano de carreira de longo prazo e não estão preocupadas com a aposentadoria no momento, mas sim com sua independência econômica. Destaca-se ainda que, apesar de não se dedicarem regularmente à contribuição para a previdência social, as entrevistadas estão preocupadas com o envelhecimento e buscam formas de se manter financeiramente sustentáveis nessa fase da vida, sendo que, em alguns casos, investimentos e planos de vida Previdência privada surgem como soluções estratégicas identificadas pelos participantes.

A partir da análise desta pesquisa, acreditamos que um dos fatores que mais vai afetar essa geração entre 50-60 anos é a mudança no cálculo do benefício previdenciário, onde a pessoa pode se aposentar com 60 % dos 80 % do salário médio de contribuição após atingir o tempo de contribuição. Na prática isso pode significar um valor de aposentadoria muito menor do que o imaginado, o que pode até inviabilizar o período popularmente imaginado sem trabalho remunerado.

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

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

A análise desses fatores, e como eles estão protegidos para a perpetuação da desigualdade na aposentadoria, tanto para homens quanto para mulheres, é um tema que merece

uma investigação mais profunda em estudos futuros. Essa análise pode fornecer subsídios para o desenvolvimento de políticas públicas futuras que busquem mitigar tais disparidades.

Para o alcance do primeiro objetivo intermediário o **perfil das mulheres atuantes no mercado de trabalho**, buscou-se analisar o perfil das entrevistadas, foi observado, uma ampla diversidade de experiências pessoais, profissionais e familiares, refletindo a heterogeneidade das mulheres em diferentes faixas etárias, de 30 a 60 anos. Essa seleção intencional busca representar uma variedade de perspectivas e vivências, contribuindo para uma compreensão mais abrangente das questões abordadas. Entre as entrevistadas mais jovens, na faixa dos 30-40 anos, encontramos mulheres em início de carreira, buscando consolidar-se em suas áreas profissionais, seja na docência, na área da saúde ou na estética. Ambas as faixas analisadas têm formação acadêmica sólida e enfrentaram desafios típicos de transição para o mercado de trabalho, como a busca por emprego compatível com sua formação. Já entre as entrevistadas na faixa dos 40-50 anos, como observou-se uma maior estabilidade profissional e, muitas vezes, familiar. Eles já possuem experiência consolidada em suas áreas de atuação, combinando diferentes formações acadêmicas e assumindo múltiplas funções profissionais, como docência e administração. Para as entrevistadas mais maduras, na faixa dos 50-60 anos, a ênfase pode estar na conciliação entre a carreira e as responsabilidades familiares. É importante destacar que essa diversidade de experiências enriqueceu as discussões sobre tema da presente tese, fornecendo uma visão multifacetada das questões enfrentadas pelas mulheres em diferentes estágios de suas vidas.

Em relação **Descrição da trajetória laboral das mulheres inseridas no mercado de trabalho** foi identificado, As experiências laborais compartilhadas pelas entrevistadas revelam uma vasta gama de caminhos percorridos em suas carreiras, abrangendo desde trabalhos informais até projetos acadêmicos e empregos formais. Cada relato oferece uma perspectiva única sobre as jornadas profissionais das mulheres entrevistadas, destacando elementos como adaptação, busca por novas experiências e evolução ao longo do tempo. Um exemplo é a trajetória planejada por uma das entrevistadas, que experimentou diferentes áreas antes de encontrar seu caminho. Sua história evidencia habilidades adaptativas e uma disposição para explorar oportunidades em diferentes setores. Por outro lado, também se observou uma visão clara da evolução de sua renda ao longo do tempo, ressaltando o papel das bolsas (de estudos) como uma fonte crucial de sustento durante sua jornada acadêmica.

Os relatos das entrevistadas oferecem valiosas percepções sobre a complexidade e a diversidade das trajetórias profissional da mulher. Durante a análise destacou-se a importância da resiliência, da busca pela educação contínua e da capacidade de se adaptar às mudanças ao longo do tempo. Ao enfrentar desafios e aproveitar oportunidades, as mulheres entrevistadas demonstram um compromisso constante com seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Ao identificar os principais **desafios enfrentados pelas mulheres inseridas no mercado de trabalho** as entrevistadas revelaram uma variedade de desafios encontrados ao longo de suas carreiras, ressaltando a importância de características como adaptação, resiliência e busca por alternativas para superar obstáculos. Relatos destacam questões como a crescente competição no mercado de trabalho, dificuldades de inserção e permanência, discriminação de gênero, instabilidade organizacional e insatisfação com retornos financeiros. Essas experiências refletem a complexidade das trajetórias profissionais e enfatizam a necessidade de estratégias flexíveis para enfrentar desafios em diferentes contextos.

Um dos desafios relatados pelas entrevistadas é a concorrência do mercado de trabalho, embasada pela responsabilidade individual do profissional por sua inserção e permanência. Outro ponto relevante é a instabilidade organizacional, mencionada pelas entrevistadas mostrando a necessidade de adaptação e aprendizagem contínua para lidar com as mudanças na dinâmica laboral. Além disso, os relatos ressaltam a complexidade das interações entre fatores pessoais e profissionais na trajetória de carreira, com destaque para aspectos emocionais e financeiros como influências relevantes na escolha profissional.

As entrevistadas enfatizaram a importância do aprendizado e desenvolvimento profissional contínuo para se manterem relevantes em um ambiente de trabalho em constante evolução. Essas experiências ressaltam a necessidade de considerar não apenas os aspectos técnicos, mas também os emocionais e financeiros, no planejamento e gerenciamento da carreira profissional, destacando a importância da adaptação, resiliência e busca de oportunidades alternativas.

A análise de **como ocorre o planejamento de carreira** das entrevistadas revelou motivações, desafios e experiências ao longo do processo de definição profissional. A diversidade de influências e caminhos percorridos por essas mulheres destaca a complexidade envolvida na construção de uma trajetória profissional. Nos relatos, percebe-se uma variedade de fatores que moldaram as escolhas de carreira, desde inspirações de infância até reflexões sobre o mercado de trabalho e oportunidades disponíveis. Além disso, as narrativas também

destacam os desafios enfrentados, como a conciliação entre trabalho, estudo e outras responsabilidades, assim como a superação de obstáculos pessoais e financeiros.

As experiências compartilhadas pelas entrevistadas mostram como influências externas podem induzir a escolha profissional de uma pessoa. Desde a admiração por familiares bem-sucedidos até a orientação de professores e colegas, esses relatos evidenciam a profundidade e individualidade do processo de escolha de carreira. Cada trajetória reflete uma interação única entre aspirações pessoais, oportunidades e desafios encontrados ao longo do caminho, demonstrando a importância de considerar uma variedade de fatores ao planejar o desenvolvimento profissional.

As escolhas de carreira das entrevistadas refletem não apenas seus interesses individuais, mas também as influências sociais, educacionais e econômicas que moldaram suas trajetórias. Esses relatos destacam a importância de considerar a diversidade de experiências e caminhos profissionais, além de ressaltar a necessidade de apoio e oportunidades para que cada indivíduo possa alcançar seu potencial máximo em sua área de atuação.

As perspectivas das entrevistadas em relação aos **impactos da Reforma da Previdência** revelam uma série de preocupações, incertezas e adaptações diante das mudanças nas regras previdenciárias. Cada entrevistada oferece uma visão única, influenciada por suas experiências pessoais e expectativas em relação ao sistema previdenciário. Inicialmente, as entrevistadas demonstram preocupações distintas com as mudanças previdenciárias, refletindo a diversidade de situações individuais. Além disso, há uma generalidade com a complexidade e falta de clareza nas novas regras previdenciárias. A dificuldade em entender as mudanças é mencionada por algumas entrevistadas, enquanto outras relatam a confusão gerada pelos requisitos específicos de idade e tempo.

Outro aspecto abordado é o impacto que a reforma pode gerar na qualidade de vida de algumas entrevistadas. Algumas entrevistadas apontam possíveis desafios socioeconômicos após a aposentadoria, pois precisarão trabalhar por mais tempo, para alcançar o tempo mínimo de contribuição. As entrevistadas demonstram uma variedade de emoções em relação às mudanças previdenciárias, desde a resignação até a frustração. Alguns destacam o prazer em seu trabalho e sua disposição para continuar contribuindo, enquanto outros admitem a necessidade de reforma, mas destacam os desafios pessoais enfrentados.

As diferentes perspectivas das entrevistadas evidenciam a complexidade das emoções, preocupações e adaptações relacionadas à aposentadoria e às reformas previdenciárias. Essa variedade de abordagens destaca a necessidade de adotar uma visão individualizada e atentar às necessidades especiais dos trabalhadores diante das mudanças no sistema previdenciário. Além disso, uma análise mais aprofundada das entrevistas revela várias tendências significativas em relação ao planejamento financeiro e à preparação para a aposentadoria. Dentre essas tendências, destacam-se a diversificação de estratégias de investimento, a adaptação às mudanças no mercado de trabalho, a preocupação com a segurança financeira, a importância da saúde e do bem-estar, e a conscientização das regras previdenciárias. Esses elementos ressaltam a necessidade de considerar uma ampla gama de fatores ao planejar uma reforma, refletindo uma abordagem adaptativa e personalizada para enfrentar os desafios futuros.

Ao Identificar como as mulheres **entendem Reforma da Previdência em suas dimensões econômico-fiscal e político-social**, foi observado as experiências previdenciárias das entrevistadas e suas considerações sobre a previdência social revelam uma série de aspectos cruciais. Em primeiro lugar, é essencial ressaltar a diversidade de trajetórias e experiências apresentadas por elas. Cada uma contribuiu com relatos pessoais que não apenas refletem diferentes formas de contribuição ao longo do tempo, mas também as adaptações feitas diante de mudanças nas condições de trabalho e na legislação previdenciária. Um aspecto significativo observado é a conscientização das entrevistadas sobre a importância da contribuição previdenciária para garantir uma renda futura após a aposentadoria. Isso é evidenciado pela variedade de formas de contribuição mencionadas, desde períodos de trabalho formal com carteira assinada, investimentos até contribuições pela previdência privada.

Além disso, as considerações sobre a previdência privada apresentadas durante a fala das entrevistadas oferecem insights importantes sobre as percepções e entendimentos das entrevistadas sobre essa modalidade de investimento. Embora por vezes confirmem a sua importância como uma opção complementar para garantir uma renda adicional na aposentadoria, outras expressam reservas em relação à sua eficácia financeira e às dificuldades em arcar com os custos associados. Essas ponderações refletem uma compreensão crítica das opções disponíveis e a necessidade de avaliar cuidadosamente os benefícios e desafios de cada uma delas. Por fim, uma análise mais profunda das entrevistas destacam a importância de uma

abordagem personalizada ao planejamento previdenciário, levando em consideração as questões específicas individuais e as mudanças nos sistemas de seguro público e privado.

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

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

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

Ademais, o estudo busca contribuir de forma reflexiva para a área da Administração, a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e flexíveis para mulheres, permitindo-lhes conciliar carreiras e responsabilidades familiares, estudando o impacto das disparidades de gênero no mercado de trabalho dentro nas organizações. Além de, explorar políticas de benefícios e programas de apoio que ajudem as mulheres a planejarem seu projeto e garantir segurança financeira no futuro.

Além de, propor e avaliar políticas públicas que abordem as desigualdades de gênero na previdência social, irão reduzir as disparidades e promover a igualdade de benefícios para homens e mulheres. Examinar o papel do Estado na proteção e promoção dos direitos previdenciários das mulheres, incluindo medidas para garantir a adequação dos benefícios e o

acesso igualitário à aposentadoria. Avaliar o impacto das reformas previdenciárias nas condições de vida das mulheres e propor medidas de mitigação para proteger seus direitos e interesses.

Além disso, como sugestões para pesquisas futuras correlatas ao tema deste estudo, fazer uma análise mais aprofundada sobre como as mudanças na previdência social afetaram mulheres acima de 60 anos inseridas no mercado de trabalho. Estudos longitudinais para entender melhor o impacto das políticas de previdência e reformas ao longo do tempo na vida das mulheres, tanto em termos de carreira quanto de bem-estar financeiro. Investigar as implicações das disparidades de gênero no mercado de trabalho, incluindo a inserção tardia das mulheres na formalidade e suas consequências para a previdência social. Explorar as estratégias de planejamento financeiro contratado pelas mulheres para garantir a segurança econômica na aposentadoria, especialmente diante das mudanças nas regras previdenciárias. Aprofundar essas questões pode fornecer contribuições importantes para o desenvolvimento de políticas públicas e práticas que promovam a igualdade de gênero.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária. 2007. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
- ACKER, J. Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. **Gender & Society**, 20 (4), 441-464. 2006
- AGÊNCIA BRASIL. **Comissão do senado aprova licença-maternidade de 180 dias**. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2018-04/comissao-senado-aprova-licenca-maternidade-de-180-dias>>. Acesso em: 28 de julho de 2018.
- AKKERMANS, J.; KUBASCH, S. #Trending topics in careers: a review and future research agenda. In **Career Development International** (Vol. 22). 2017 <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143> Acesso em: 28 de julho de 2023.
- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Rev. Adm. Empres.**, São Paulo, v. 44, n. 3, p.20-29, 2004.
- ALVES, A. C.; FARIAS, M. C. Reforma Trabalhista e direitos das mulheres: vulnerabilidade e discriminação no mercado e no contrato de trabalho. **Revista Jurídica Luso-brasileira**, v. 4, p. 177-216, 2020.
- ANTUNES, R. The New Morphology of Labour and its Main Trends: Informalisation, Precarisation, (Im)materiality and Value. **Critique**, 44 (1-2), 13-30. 2016 <https://doi.org/10.1080/03017605.2016.1173822> Acesso em 28 de julho de 2023
- ANTUNES, R.. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014
- ANTUNES, r. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, p. 39–53, 2014.
- ARAÚJO, M. M.; MELO, J. K. F.; SOUZA, L. A. A.; SILVA, A. I. G.; CRUZ, J. R.; SOARES, L. R.; SANTOS, L. J. A mulher no mercado de trabalho uberizado em tempos de pandemia: breve análise sobre os caminhos da desigualdade de gênero laborativo no Brasil. **Laborare**, v. 4, n. 7, p. 30-47, 2021
- BAUER, Martin W.; GASKEL, George. **Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático**. 2ª edição. Tradução de Pedrinho A. Guareschi.- Petrópolis, RJ : Vozes, 2002. BAUER, M. W.; GASKELL, G.; ALLUM, N. Qualidade, Quantidade e Interesses do Conhecimento – evitando confusões. In: M. W. Bauer & G. Gaskell, G. (Org.), Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.
- BAUER, Martin W; AARTS, B. A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, M. W., & GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2013.

- BAPTISTA, R.M., BANDEIRA, M.L., SOUZA, M.T.S.de . A invisibilização do negro no trabalho escravo contemporâneo: evidências a partir das condições de vulnerabilidade social. **Revista Organizações & Sociedade**, 25 (87), 676-703. 2018
- BARBOSA, Pa. Z.; ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. **Psicologia clínica**, v. 19, n. 1, 2007.
- BARBOSA, A. L. N. H. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, n. 57, p. 31-41, 2014
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições Lisboa, 1977.
- BARUCH, Y.; GUNZ, H.; SZÚCS, N. Career studies in search of theory: The rise and rise of concepts. *Career Development International*, [s. l.], v. 20, n. 1, p. 3–20, 2015. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-11-2013-0137> Acesso em: 28 de julho de 2023
- BARUCH, Y. Organizational and labor markets as career ecosystem. In A. de Vos & B. I. J. M. Van der Heijden (Eds.), *Handbook of Research on Sustainable Careers* (364–380). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2015. Acesso em: 30 de julho de 2023 <https://doi.org/10.4337/9781782547037>
- BELTRAMINI, L.de M.; CEPellos, V. M.; PEREIRA, J. J.. Mulheres Jovens, “Teto De Vidro” e Estratégias para o Enfrentamento de Paredes de Cristal. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, 2022.
- BELTRAME, G. R.; DONELLI, T. M. S. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. **Aletheia**, n. 38-39, 2012.
- BETIOL, Maria Irene Stocco; TONELLI, Maria José. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 31, n. 4, p. 17-33, out./dez. 1991.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 20 de dezembro de 2022.
- BRASIL. **Emenda Constitucional Nº 103**, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/>>.
- BRASIL. **Nova Previdência**: <https://www.brasil.gov.br/novaprevidencia/>, acesso 04 de janeiro de 2020.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 20 de dezembro de 2023.
- BERTUSSI, L. A. S.; TEJADA, C. A. O.. Conceito, estrutura e evolução da previdência social no Brasil. **Teoria e Evidência Econômica**, v. 11, n.20, p. 27-55, 2003.

BERTOLINI, L. B. A. **Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar**. São Paulo: Vetor, 2002.

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 31, n. 4, p. 17-33, out/dez, 1991.

BELEI, R. A., GIMENIZ-PASCHOAL, S. R., NASCIMENTO, E. N., MATSUMONO, P. H. V. R.. O uso de entrevista, observação e videogravação em pesquisa qualitativa. **Revista Cadernos de Educação**, v. 30, p. 187-199, jan./jun., 2008. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/caduc/article/viewFile/1770/1645>>. Acesso em: 12 dez. 2023.

BOURDIEU, P. (2007), “Condição de classe e posição de classe”. In: Bourdieu, Pierre. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo, Perspectiva, pp. 3-26. 2007

BOTELHO, Louise de Lira Roedel *et al.* **Ascensão profissional de executivas em empresas baseadas no conhecimento**. 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/91223>>. Acesso em: 04 de agosto de 2022.

BRUSCHINI, C; PUPPIN, A. B. Trabalho das mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, 34(121), 105-138. 2004 doi: 10.1590/S0100-15742004000100006

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

BRUSCHINI, C.. Trabalho feminino trajetória de um tema perspectivas para o futuro. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 2, n. 3, p. 17-32, jan. 1994.

BRUSCHINI, C. LOMBARDI M.R.; MERCADO, C. M.; RICOLDI, A. Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In: BARSTED, L. L.; PITANGUY, J. (Orgs.). **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010**. Cap. 7, p. 142-177. Rio de Janeiro: CEPia; Brasília: ONU Mulheres, 2011.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac-SP, p. 323-361, 2003.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, María Rosa. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. **Anais**, p. 483-516, 2016.

CARRIERI, A. de P.; DINIZ A. P. R.; SOUZA, E. M. de., MENEZES, R. S. S.. Gender and work: representations of femininities and masculinities in the view of women brazilian executives. **BAR, Braz. Adm. Rev.**, Rio de Janeiro , v. 10, n. 3, p. 281-303, Sept. 2021 . Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807- Acesso em 20 de agosto de 2022

CRESWELL, J. **Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens**. Editora Artmed, Porto Alegre: Penso, 2014.

CASTRO, R.D.; GONZAGA, P.R.B.; LINO, T.R.; MAYORGA, C. Raça, gênero e classe: notas a partir de experiências de mulheres negras de classe média na UFMG. **Interfaces Científicas- Humanas e Sociais**, 6 (2),99-110.2017

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

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

CARTER, M.; GROVER, V. Me, My Self, And I (T). **Mis Quarterly**, v. 39, n. 4, p. 931-958, 2015.

CASTRO, Pereira de C. A.; Lazzari, J. B. (2022). PANORAMA E PERSPECTIVAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL. *Revista Direito Das Relações Sociais E Trabalhistas*, 8(2), 178–204. <https://doi.org/10.26843/relacoessociaistrabalhista.v8i2.450>

CAVAZOTTE, F. D. S. C. N., LEMOS, A. H. D. C.; VIANA, M. D. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cadernos Ebape.br**, 10(1), 162-180, (2012).

CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, v. 22, n. 57, 2020.

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

CUNHA, M. R. F.. A mulher no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Rainha dos Apóstolos**, Porto Alegre, nº 952, p. 8, mar. 2004.

COGO, P. S. F. . **Trajetórias profissionais**. In: A. D. Cattani & L. Holzmann (Orgs.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia -2a ed. Ver. Ampl. - Porto Alegre, RS : Zouk. p. 465-470, 2011

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

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

COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M.; PRONI, M. W.. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Instituto de Economia, Unicamp, 2020.

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

DE VOS, A.; DUJARDIN, J.-M.; GIELENS, T.; MEYERS, C.. Developing Sustainable Careers Across the Lifespan. In Developing **Sustainable Careers Across the Lifespan**. 2016 <https://doi.org/10.1007/978-3-319-47741-1>

DE VOS, A., VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M., ; AKKERMANS, J. Sustainable careers: Towards a conceptual model. **Journal of Vocational Behavior**, 117, 1–13. 2020 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>

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

DE LIMA, B. L. S., BARRETO, E. dos S., da SILVA, L. D., dos SANTOS, S. Íris, e SILVA, W. A. S. (2021). MERCADO DE TRABALHO E GÊNERO: DESIGUALDADE E ESTEREÓTIPOS. *Caderno De Graduação - Ciências Biológicas E Da Saúde - UNIT - SERGIPE*, 6(3), 85. Recuperado de <https://periodicos.set.edu.br/cadernobiologicas/article/view/9566> Acesso em 28 de julho de 2022

DENISSEN, Amy M. **The right tools for the job**: Constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades. *Human Relations*, v. 63, n. 7, p. 1051-1069, 2010.

DE SOUZA, E.M. Processos de radicalização: inteligibilidade, hibridade e identidade racial em evidência. **E&G- Economia & Gestão**, 17 (48), 23-42. 2017

DIOTTO, Nariel *et al.* **A condição da mulher no decorrer da história e os direitos conquistados a partir das lutas e movimentos sociais**, 2015. Disponível em: <<http://unicruz.edu.br/mercosul/pagina/anais/2015/1%20-20ARTIGOS/A%20CONDICAO%20DA%20MULHER%20NO%20DECORRER%20DA%20HISTORIA%20E%20OS%20DIREITOS%20CONQUISTADOS.PDF>>. Acesso em: 21 Março 2021.

DE SOUZA, E. M. Intersections between race and class: a postcolonial analysis and implications for organizational leaders. **BAR – Brazilian Administration Review**, 16 (1), 1-27. 2019

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

DO LAGO, Michelle Fonseca *et al.* A saúde mental de mulheres frente a conciliação maternidade e carreira em tempo de pandemia da Covid-19: um estudo de caso com profissionais de saúde. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 10, p. e325111032886-e325111032886, 2022.

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

DUARTE, R. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar**, Curitiba, n. 24, p. 213-225, 2004. Disponível em: <<http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/T2-5SF/Sandra/Entrevistas%20em%20pesquisas%20qualitativas.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2013.

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

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

DUTRA, J. S. **Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010

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

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelos, processos tendências e perspectivas**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2018.

FEDERIC, S. **O Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Tradução: Coletivo Sycorax. SP: Elefante, 2017

FERREIRA, M. M. O profissional da informação no mundo do trabalho e as relações de gênero. **Transinformação**, v. 15, p. 189-201, 2003.

FERREIRA, CLÁUDIA APARECIDA AVELAR; NUNES, S. Mulheres negras no mercado de trabalho: interseccionalidade entre gênero, raça e classe social. **XLIII ENCONTRO DA ANPAD**, 2019.

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

FLICK, U. **Introdução à Pesquisa Qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FIGUEIREDO, L. Mulheres nas Minas Gerais. In M. D. Priore (Org.), História das mulheres no Brasil (6a ed., pp. 141-188). São Paulo: Contexto, 2002. Acesso em 20 de agosto de 2021

FORRIER, A.; VERBRUGGEN, M.; DE CUYPER, N. Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, [s. l.], v. 89, p. 56–64, ago. 2015. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.007>

FREYRE, Gilberto. **Sobrados e mucambos: decadência do patriarcado e desenvolvimento do urbano**. 15-ed. rev.- São Paulo: Global, 2004.

FROHLICH, S.; FERNANDES, C.; SILVA, M. R. R.; LOURENÇO, M. L. Work passion e carreira proteana: Um estudo sobre policiais e bombeiros militares em missões de paz. **Teoria e Prática em Administração**, v. 12, n. 1, p. 1-14, 2022

FUNDAÇÃO ANFIP. **Cartilha Benefícios da Previdência Social**. Disponível em <http://fundacaoanfip.org.br/site/wp-content/uploads/2014/05/Cartilha-Beneficios-da-Previd%C3%A2ncia-Social-vers%C3%A3o-final-27_03_2014.pdf>. Acesso em 20 de agosto de 2021

FUGATE, M., KINICKI, A. J., & ASHFORTH, B. E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. 2004. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>

GALEAZZI, I. M. S., GARCIA, L., DRIEMEIER, M. M., TONI, M. DE, KRELING, N. H.; FOLLADOR, P. Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades. **Mulher e Trabalho**, 3. 09-35. 2011

GASKELL, G. **Entrevistas individuais e grupais**. In: M. W. Bauer & G. Gaskell, G. (Org.). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

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

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

GIAMBIAGI, F., MENDONÇA, J. L. D. O.; ARDEO, V. L.. Diagnóstico da previdência social no Brasil: o que foi feito e o que falta reformar?. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 34, n. 3, 2004.

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

GUSTMANN, B.; COSTA, V. M. F.; LOPES, L. F. D.; SILVA, D. J. C. da. Percepção de carreira das mulheres: as barreiras no desenvolvimento da carreira na tecnologia. **XLVI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração-ANPAD, São Paulo**, EnANPAD 2022 On-line - 21 - 23 de set de 2022 - 2177-2576 versão online, v. 21.

GUIGINSKI, J. ; WAJNMAN, S.. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População [online]**. 2019, v. 36.

GUIMARÃES, A. S. A. “**Classes sociais**”. In: Miceli, Sérgio (org.). O que ler nas Ciências Sociais brasileiras (1970-1995). São Paulo, Editora Sumaré/Anpocs; Brasília, Capes, pp. 13-56. 1999

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

HAGUETTE, T. M. F. **Metodologias qualitativas na sociologia**. Petrópolis: Vozes, 2001.

HIRATA, H.; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais, p. 263-278, 2008

HIRATA, H.. **Conhecimento e ação política: Divisão sexual do trabalho e teorias da interseccionalidade**. In: Gênero, Sexualidade e Direitos Humanos: Perspectiva s Multidisciplinares. Ed. Initia Via, 2017

HIRATA, H. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. Tempo Social: **Revista de Sociologia da USP**, 26 (1), 61-73, 2014

HIRATA, Helena. Gênero, Patriarcado, Trabalho e Classe. **Revista Trabalho Necessário**, 16(29), 14-27. 2018 Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>> último acesso em 14 outubro de 2021

HUGHES, E. C. Institutional office and the person. **American Journal of Sociology**, v. 43, n. 3, p. 404–413, 1937.

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

IBGE. **Estatística de Gênero- Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Pesquisa 2020. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?edicao=30167&t=o-que-eaccess> on 22 Abril. 2021

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

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

IBGE Expectativa de vida. Agencia IBGE Notícias. Editora Estatísticas Sociais 2023. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/38455-em-2022-expectativa-de-vida-era-de-75-5-anos#:~:text=Uma%20pessoa%20nascida%20no%20Brasil,72%2C8%20anos%20em%202021.>

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

IKEDA, M.. Remuneração por Gênero no Mercado de Trabalho Formal: Diferenças e Possíveis Justificativas. Texto para Discussão n. 82. Rio de Janeiro. Setembro/2000 MAIA, Katy; LIRA, Sachiko Araki. A mulher no mercado de trabalho. IPEA . Acesso em 20 de agosto de 2021

JARDIM, M. A. C.. A previdência social e o mercado de previdência privada: um olhar sociológico. **Revista da ABET**, v. 3, n.2, 2003.

QUADROS, W. J. de.; MAIA, A. G.I. “Estrutura sócio-ocupacional no Brasil”. **Revista Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, 14 (3): 443-468. 2010

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de Pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996

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

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

LAGE, M. L. C., ; DESOUZA, E. M. DA CABEÇA AOS PÉS: RACISMO E SEXISMO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL. **REVISTA DE GESTÃO SOCIAL E AMBIENTAL**, 11 (ED.ESP), 55-72. 2017

LAGE, M. L. C., DESOUZA, E. M.. Da Cabeça aos pés: racismo e sexismo no Ambiente Organizacional. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, 11 (Ed.Esp), 55-72. 2017

LEAL, Myrian Sheyla Freire; MELO, Fagner José Coutinho de; SOBRAL, Eryka Fernanda Miranda; CARNEIRO, Jailson Santana. Planejamento e âncora de carreira: um estudo com discentes do curso de Administração da Universidade de Pernambuco-campus Salgueiro. **Research, society and development**, v. 10, n. 2, p. e17410212350-e17410212350, 2021. Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 9, n. 1, 2017. ISSN 2176-3070 DOI: <http://dx.doi.org/10.22410/issn.2176-3070.v9i1a2017.1312> www.univates.br/revistas

LEME, M. C. S.; WAJNMAN, S. **Efeitos de período, coorte e ciclo de vida na participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. In: WAJNMAN, S.; MACHADO, A. F. (Orgs.). "Mercado de trabalho: uma análise a partir das pesquisas domiciliares no Brasil". Belo Horizonte: UFMG, p.49-65. 2003

LISBOA, T. K. (2003). **Gênero, classe e etnia: trajetórias de vida de mulheres migrantes**. Florianópolis: Ed. da UFSC, Chapecó: Argos.

LISBOA, T. K.. **Trajетórias de vida: um aporte investigativo para a construção de conhecimento em Serviço Social**. 2004

- LOFLAND, J. D. S., ANDERSON, L., & LOFLAND, L. H. **Analyzing social settings. A guide to qualitative observation and analysis.** Belmont, CA: Wadsworth Thomson, 2006.
- LOBOS, J.. **Mulheres que abrem passagem: e o que os homens têm a ver com isso.** São Paulo: Instituto da Qualidade, 2002.
- LOCH, R. M. B.; TORRES, K. B. V.; COSTA, C. R. Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, 2021.
- LOPES, L. F.; CAVAZZANI, A. L. M. " Um instante por favor meu filho está me chamando": notas sobre maternidade e trabalho pós-março de 2020 a partir do Youtube. **Revista Interesses**, v. 17, n. 41, p. 616-635, 2022.
- LONDON, M., STUMPF, S. **Managing careers.** Massachusetts: Addison-Wesley. (1992)
- LOUREIRO, C. M. P.; COSTA, I. de S. A. da C.; FREITAS, J. A. de S. B. de. Trajetórias profissionais de mulheres executivas: Qual o preço do sucesso? **Revista de Ciências de Administração**, v.14, n.33, p. 130-144 - ago. 2012.
- MACHADO, F. K. S.; GIONGO, C. R.; M., Jussara Maria Rosa. Terceirização e Precarização do Trabalho: uma questão de sofrimento social. **Revista Psicologia Política**, v. 16, n. 36, p. 227-240, 2016.
- MACCALI, Nicole *et al.* As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie [online]**. 2015, v. 16, n. 2 [Acessado 10 Janeiro 2022] , pp. 157-187. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>>. ISSN 1678-6971. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>.
- MANZINI, E.J. Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada. In: MARQUEZINE: M. C.; ALMEIDA, M. A.; OMOTE; S. (Orgs.) Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial. Londrina:eduel, 2003. p.11-25.
- MCILVEEN, P. Career development, management, and planning from the vocational psychology perspective. Em A. Collin & W. Patton (Orgs.), Vocational psychological and organisational perspectives on career: toward a multidisciplinary dialogue. Career Development Series (3), (pp. 63-90). Rotterdam: Sense, 2009
- MELO, M. C. O. L. Gerência feminina no setor bancário brasileiro: habilidades diferenciadas e desafios específicos. **Anais da Assembléia do Conselho Latino-Americano de Escolas de Administração**, México, México, 36. 2001
- MILKOVICH; G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2000.
- MINAYO, C. S. **O desafio da pesquisa social.** In: Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. 28 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009

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

MINAYO, M. C. S. Técnicas de pesquisa: entrevista como técnica privilegiada de comunicação. In:_____. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010. p. 261- 297.

MINAYO. Trabalho de campo: contexto de observação interação e descoberta. In: MINAYO, M. S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 30. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011. p. 61-77.

MINAYO, M. C. S.; COSTA, A. P. **Técnicas que fazem o uso da palavra, do olhar e da empatia: pesquisa qualitativa em ação**. São Paulo, SP: Hucitec Editora, 2019.

MILTERSTEINER, R. K.; OLIVEIRA, F. B. de; HRYNIEWICZ, L. G. C.; SANT'ANNA, A. de S.; MOURA, L. C.. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p. 406-423, 2020.

MOURA, L. M. de.. A POLÍTICA PREVIDENCIÁRIA BRASILEIRA: ESTUDO SOBRE A INSERÇÃO DA MULHER NO SISTEMA DE SEGURIDADE À LUZ DA LEI Nº 12.470/2011' 01/12/2015 216 f. Doutorado em SERVIÇO SOCIAL Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE EST.PAULISTA JÚLIO DE MESQUITA FILHO/FRANCA, Franca Biblioteca Depositária: FCHS - UNESP – FRANCA

MORIS, C. H. A. A.; CASELLATO, F.; NASCIMENTO, M. M.; AGOSTINI, G., MASSI, L. Distinção e classe social no acesso ao ensino superior brasileiro. **Tempo Social**, v. 34, n. 2, p. 69-91, 2022.

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

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

NASCIMENTO, S. D. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. **Revista de Políticas Públicas**, p. 339-346, 2016.

NATIVIDADE, D. R. Empreendedorismo feminino no Brasil: políticas públicas sob análise. **Revista de Administração Pública**, 43(1), 231-256, 2009 doi: 10.1590/S0034-76122009000100011 Acesso em 20 de agosto de 2021

NOLASCO, L.. Evolução Histórica da Previdência Social no Brasil e no Mundo. **Revista Eletrônica Investidura**, v. 18, n. 4, 2011.

OLIVEIRA, Rosiska Darcy. **Elogio da diferença: o feminino emergente**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1992.

OLIVEIRA, D. de P.R. de. **Plano de Carreira: Foco no indivíduo**. São Paulo: Atlas, 2009

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

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

OLIVEIRA, N., OLIVEIRA, R; DALFIOR, S. Gênero e novas perspectivas de trabalho: um Estudo Junto a Mulheres Gerentes de Atendimento no Banco do Brasil. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Florianópolis, SC, Brasil, 24, 2000 Acesso em 20 de agosto de 2021

OLIVEIRA, U. R.; RODRIGUES, M. V. R. Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva. In: ENCONTRO NACIONAL. DE ENGENHARIA. DE PRODUÇÃO, 24., 2004, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Abepro, 2004

OLIVEIRA, TREVIZOLLI DE, LETÍCIA; MICHELE DIB, A... Quebrando o "teto de vidro": a ascensão das mulheres no mercado de trabalho à luz das políticas e convenções da OIT. **Revista Inclusiones**, v.8 , Número Especial, 2021 p. 15-35

OURIQUE, L. R.; TEIXEIRA, M. A. P.. Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários. **Psico-USF** [online]. 2012, v. 17, n. 2

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no trabalho: tendências 2016 - sumário**. Genebra: OIT, 2016. 13p. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_457096/lang--en/index.htm>. Acesso em: 28 de julho de 2018.

PAIM, A.S.; PEREIRA, M.E.. O julgamento da boa aparência em seleção de pessoal. **Revista Organizações & Sociedade**, 25(87), 656-675. 2018

PAZELLO, Elaine Toldo *et al.* A **maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos**. Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Economia, v. 31, 2004. Disponível em:< <https://core.ac.uk/download/pdf/6357765.pdf>>. Acesso em: 06 de agosto de 2018.

PELATIERI, P.; GUERRA, M. de F. L.. Reforma da previdência social com justiça de gênero. **Friedrich-Ebert-Stiftung Brasil**, v. 18, 2018.

PENAFIERI, A. C.; AFONSO, L. E.. O impacto da mudança da regra de cálculo das aposentadorias por tempo de contribuição do INSS: o fator previdenciário é atuarialmente justo?. **Econ. Apl.**, Ribeirão Preto , v. 17, n. 4, p. 667-694, dez. 2013 .

PERROT, Michelle. **As mulheres ou os silêncios da história**. Bauru, SP: EDUSC,2005.

PINHEIRO, Joel Carrion. Trabalho feminino no Brasil: análise da evolução da participação da mulher no mercado de trabalho (1950-2010). 2012.

PISCITELLI, A. Interseccionalidades, direitos humanos e vítimas. In: Miskolci, R. ; P. L. (orgs.). **Discursos fora da ordem: sexualidades, sabers e direitos**. São Paulo: Annablume. 2012

PROBST, Elisiane Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, p. 1-8, 2003.

RIBEIRO, D.. Feminismo negro para um novo marco civilizatório. *Revista Internacional De Direitos Humanos*,13 (24), 99-104. 2016

ROCHA, F. R. F.. A previdência social no Brasil: uma política em reestruturação. **Revista Temporalis**, v. 15, n. 30, p. 454-473, 2015

ROCHA-COUTINHO, M. L.. **Tecendo por trás dos panos: a mulher brasileira nas relações familiares**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; FRAGA, A. M. Tempo, contexto, agência e sentido: retomando classe social para a discussão de carreira. ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO DA ANPAD, 6, 2017, Curitiba. **Anais [...]. Maringá, PR: ANPAD, 2017.**

ROCHA-COUTINHO, M. L.; COUTINHO, R. R.. Mulheres brasileiras em posições de liderança: Novas perspectivas para antigos desafios. **Revista Economia Global e Gestão**, v. 16, n. 1, p. 61-79, 2011. Disponível em:<
http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-74442011000100005>. Acesso em: 20 dezembro de 2023

ROSA, F. A. S.; ZAMPIER, M. A.; STEFANO, S. R.; Tipos de carreira: análise da produção científica. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 1, 2017.

TAVEIRA, M. C.; MORENO, M. L. R. Guidance theory and practice: the status of career exploration. **British Journal of Guidance & Counselling**, 31(2), 189-207, 2003

TOLFO, S. R.. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 2(2), 39-63,2002.

TOSCANO, M.; GOLDENBERG, M.. **A revolução das mulheres**. Rio de Janeiro: Revan, 1992.

SALVAGNI, Julice *et al.* MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. **Confluências: revista interdisciplinar de sociologia e direito**. Niterói, RJ. Vol. 25, n. 1 (jan./abr. 2023), p. 18-42, 2023.

SANTOS, Carolina Maria Mota. As mulheres brasileiras: do espaço privado da casa para as posições executivas nas organizações brasileiras / Carolina Maria Mota Santos. Belo Horizonte, 2012. 210f.: il. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração.

SANTOS, L. da S. **Profissão: Do Lar**. A (des)valorização do trabalho doméstico como desdobramento da (in)visibilidade do feminino. Dissertação. (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura, Brasília, DF, Brasil, 2008.

SANTOS, L. da S.; DINIZ, G. R. S. Donas de casa: classes diferentes, experiências desiguais. **Psicologia Clínica**, Rio de Janeiro, n. 23, v. 2, p. 137-149, 2011.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; NETO, A. M. de C.. Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo v.16, n.3, p.56-75, set./out./nov./dez. 2014.

SANTOS, M. H.; AMÂNCIO, L. Sobreminorias em profissões marcadas pelo gênero: consequências e reações. **Análise Social**, p. 700-726, 2014.

SERAFIM, Maurício C.; BENDASSOLLI, Pedro F. Carreiras anticoncepcionais. GV Executivo. **Especial Mulheres**, v. 5, n. 2, maio/junho, 2006.

SANTOS, E. O. **Previdência privada**. Editora Senac São Paulo, 2019.

SALDANA, Johnny. **Fundamentals of qualitative research**. Oxford university press, 2011.

SCAVONE, Lucila. Maternidade: transformações na família e nas relações de gênero. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 5, p. 47-59, 2001. Disponível em:<
https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1414-32832001000100004&script=sci_arttext>.
Acesso em: 30 de agosto de 2018.

SCHLICKMANN, E.; PIZARRO, D. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, Florianópolis, v. 3, n. 1, jul., 2013

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.

SILVA, R. C. D., TREVISAN, L. N., VELOSO, E. F. R., DUTRA, J. S. Âncoras e valores sob diferentes perspectivas da gestão de carreira. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, 18(59), 145-162. 2016

SILVA, G. B. da. “Critérios de estratificação social”. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, 15 (1): 38-45. 2018

SILVA, V. C. ; SILVA, W.S. Marcadores sociais da diferença: uma perspectiva interseccional sobre ser estudante negro e deficiente no Ensino Superior brasileiro. **Revista Educação Especial**, 31 (62), 569-586. 2018

SILVA, Mauri Antônio da. Análise crítica da proposta de reforma da previdência social no Brasil entre os anos 2016 e 2018. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo , n. 135, p. 213-230, Aug. 2019 . Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.175>. Access on 15 March 2021.

SILVA, P. M. M. - **Gestão da diversidade em organizações do ramo da construção civil**. 117f. Dissertação (Mestrado em Administração). – Universidade Potiguar - Núcleo de Pós-Graduação. Natal, 2015.

SILVA, M. A. da. Análise crítica da proposta de reforma da previdência social no Brasil entre os anos 2016 e 2018. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo , n. 135, p. 213-230, Aug. 2019.

SILVA, V. C. ; SILVA, W.S. Marcadores sociais da diferença: uma perspectiva interseccional sobre ser estudante negro e deficiente no Ensino Superior brasileiro. *Revista Educação Especial*, 31 (62), 569-586. 2018

SILVA, M. A. Reforma da Previdência Social no Brasil. *In: Encontro Internacional e Nacional de Política Social*, 2016, Vitória. **Anais...** Vitória: ENPS, 2016

SILVA, L. A. S.; DE ARAÚJO MACEDO, L. T.; DE PAIVA, L. M. F.. **População idosa frente a reforma da previdência implicações para os dias atuais**. Anais VI CIEH... Campina Grande: Realize Editora, 2019. Disponível em: <<http://www.editorarealize.com.br/artigo/visualizar/54008>>. Acesso em: 04 de maio de 2021

SOUZA, E. M. DE ; CARRIERI, A. de P. A analítica queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero. **RAM. Revista de Administração Mackenzie [online]**. 2010, v. 11, n. 3 [Acessado 10 Janeiro 2022] , pp. 46-70. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300005>>. Epub 16 Jul 2010. ISSN 1678-6971. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300005>.

TEIXEIRA, M. O. Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. Tese (Doutorado)– Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2017.

TENOURY, G. N. C. da S.; MADALOZZO, R. C.; MARTINS, S. R.. Diferença salarial e taxa de participação no mercado de trabalho brasileiro: uma análise a partir do sexo dos indivíduos. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 51, p. 33-72, 2021.

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

VAINFAS, R.. **Trópico dos pecados: moral, sexualidade e inquisição no Brasil**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

VAINIONPÄÄ, F.; KINNULA, M.; LIVARI, N.; MOLIN-JUUSTILA, T. Career choice and gendered perceptions of IT – A Nexus Analytic Inquiry. *In: International Conference on Information Systems Development*. Springer, Cham, p. 37-56, 2019.

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

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

VELOSO, E. F. R.; SILVA, R. C.; DUTRA, J. S. Diferentes gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, n. 2, p. 197-207, 2012.

VENTURI, G.; RACAMÁN, M.; OLIVEIRA, S. **A mulher brasileira nos espaços públicos e privado São Paulo**: Fundação Perseu Abramo, 2014.

VIEIRA, ADRIANE *et al.* Um estudo das relações entre gênero e âncoras de carreira. Cadernos EBAPE.BR [online]. 2019, v. 17, n. 3 [Acessado 13 Abril 2022] , pp. 577-589. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395172911> <https://doi.org/10.1590/1679-395172911x>>. Epub 22 Ago 2019. ISSN 1679-3951. <https://doi.org/10.1590/1679-395172911>

VISENTINI, A. P.; MÜLLER, C. V.; SCHEFFER-ANGELA, A. B. B.. “Tá tudo bem agora eu querer outra coisa”: Da empregabilidade à sustentabilidade na transição de carreira de executivas brasileiras. XLVI Encontro da ANPAD - EnANPAD 2022
 On-line - 21 - 23 de set de 2022 - 2177-2576 versão online

VISENTINI, A. P.. Mulheres Em Transição De Carreira: significados para a saída de carreiras corporativas. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal do Rio Grande do Sul Escola de Administração Programad de Pós-Graduação Em Administração, Porto Alegre ,2021

VIEIRA, T. A. **A inserção no mundo do trabalho brasileiro em tempos de crise: avanços e retrocessos à luz da teoria econômica feminista**. Dissertação (Mestrado)- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo- Estudos Pós-Graduados em Governança Global e Formulação de Políticas Internacionais, São Paulo 2021.

WAJNMAN, S. Mulheres na sociedade e no mercado de trabalho brasileiro: avanços e entraves. In: Marta Porto (Org.). "Olhares femininos, mulheres brasileiras". Rio de Janeiro: X Brasil, 2006, v. 4, p. 77-108. 2006

WORLD ECONOMIC FORUM: Global Gender Gap Report. Accelerating Gender Parity: A Toolkit, 2016. Disponível em < http://www3.weforum.org/docs/WEF_Accelerating%20Gender%20Parity.pdf >. Acesso em: 23 de janeiro de 2019.

WORLD BANK. World development report: **Gender equality and development**, 2012. Disponível em < <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf> >. Acesso em: 23 de janeiro de 2019.

ZANELLO, Valeska *et al.* Maternidade e cuidado na pandemia entre brasileiras de classe média e média alta. **Revista Estudos Feministas**, v. 30, 2022.

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

ZYLBERSTAJN, H.; AFONSO, L. E.; SOUZA, A. P.. Reforma da Previdência Social e custo de transição: simulando um sistema universal para o Brasil. **Revista de Contabilidade e Finanças**, v. 17, n. 2, 2006.