

EC 103/2019: RETROCESSOS PREVIDENCIÁRIOS E A INTENSIFICAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO

Bárbara Dutra Fonseca

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3651-0849>

Universidade Federal do Pampa, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Proteção Social – PPG/SSPS, São Borja/RS - Brasil
barbarafonseca.aluno@unipampa.edu.br

Jaina Raqueli Pedersen

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6036-8486>

Universidade Federal do Pampa, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Proteção Social – PPG/SSPS, São Borja/RS - Brasil
jainapedersen@unipampa.edu.br

Recebido em: 22/04/2026

Aceito em: 04/05/2026

Resumo: Resultado de uma revisão bibliográfica de caráter qualitativo, o artigo analisa os retrocessos previdenciários e o aprofundamento das desigualdades de gênero decorrentes da contrarreforma da Previdência Social, demonstrando que as mulheres foram o grupo mais afetado pela EC 103/2019. Como consequência, intensifica-se a inserção feminina em trabalhos precários e informais, além da ampliação da sobrecarga de trabalho doméstico, resultando em jornadas duplas ou triplas. Ademais, as novas regras impostas pela contrarreforma dificultam ainda mais o acesso das mulheres à aposentadoria, agravando sua vulnerabilidade social e econômica.

Palavras-chave: Contrarreforma; Desigualdade de Gênero; Previdência Social.

EC 103/2019: SOCIAL SECURITY SETBACKS AND THE INTENSIFICATION OF GENDER INEQUALITIES

Abstract: The result of a qualitative literature review, the article analyzes the social security setbacks and the deepening of gender inequalities resulting from the Social Security counter-reform, demonstrating that women were the group most affected by EC 103/2019. As a consequence, the insertion of women in precarious and informal jobs is intensified, in addition to the increase in the overload of domestic work resulting in double or triple shifts. In addition, the new rules imposed by the counter-reform make it even more difficult for women to access retirement, aggravating their social and economic vulnerability.

Keywords: Counter-reform; Gender Inequality; Social Security.

INTRODUÇÃO

A contrarreforma da previdência aprovada em 2019 a partir da EC nº 103/2019 trouxe uma série de perda de direitos para os/as trabalhadores/as, ou seja, para aqueles/as que vendem sua força de trabalho como meio de sobrevivência. Neste contingente está a mulher trabalhadora, que além de estar inserida no mercado formal/informal de trabalho, acumula responsabilidade com os afazeres domésticos e cuidado com os filhos/as, uma dupla jornada que não é reconhecida historicamente pelo Estado nas políticas de seguridade social.

A Constituição Federal de 1988 firmou o princípio da igualdade em seu art 5º, dizendo que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e ainda nos garante a liberdade e a igualdade. Em seu artigo 7º está estabelecido a proibição de qualquer diferença de salário e de exercício de funções em razão de gênero, estado civil ou cor¹ (Brasil, 1988). Porém, esse preceito constitucional ainda está longe de ser concretizado plenamente na realidade brasileira, uma vez que, as mulheres continuam enfrentando desigualdades expressivas, sendo frequentemente desvalorizadas no mercado de trabalho e, conseqüentemente, prejudicadas no momento da aposentadoria.

A EC 103/2019 contribui para o aprofundamento das desigualdades de gênero no sistema previdenciário. Com a nova legislação, os critérios de acesso foram modificados. Para além disso, a contrarreforma alterou significativamente as regras para a concessão de pensão por morte, gerando impactos diretos sobre a renda e as condições de vida das beneficiárias.

De acordo com Gonçalves et al. (2018) a nova legislação exige um tempo de contribuição maior, o que penaliza as mulheres, que frequentemente afastam-se do mercado de trabalho em decorrência das responsabilidades ligadas ao trabalho reprodutivo, como por exemplo a maternidade.

¹ Embora estabelecido na Constituição Federal, em julho de 2023, o presidente Luís Inácio Lula da Silva sancionou a Lei nº 14.611. A referida legislação prevê em seu art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei, deste modo, garantindo a obrigatoriedade de cumpri-lá (Brasil, 2023, grifos nossos).

A situação se agrava ainda mais em países como o Brasil, onde as mulheres representam a maioria das trabalhadoras em ocupações informais, o que dificulta a continuidade das contribuições previdenciárias, e, conseqüentemente, o acesso a direitos sociais,

Fora o grande número de desemprego entre mulheres, há ainda vivências de duplas ou triplas jornadas de trabalho, muitas delas não remuneradas ou não consideradas atividades aptas à aposentadoria, que historicamente tem insistido na lógica do seguro contributivo (Gonçalves et al., 2018, p.3).

De acordo com o Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFMEA) (2019) as mulheres dedicam em média 28,01 horas semanais às tarefas domésticas, o que representa quase o triplo de tempo destinado pelos homens, mesmo quando exercem atividades econômicas semelhantes. Apesar de diversos países europeus já terem adotado uma idade igualitária para a aposentadoria de homens e mulheres, na realidade brasileira essa equiparação tende a aprofundar ainda mais as desigualdades de gênero já existentes, pois desconsideram as jornadas múltiplas as quais as mulheres são submetidas dentro do sistema capitalista.

Diante desse cenário, o referido estudo tem como objetivo promover uma análise crítica que considere os impactos da contrarreforma da previdência sob a ótica das desigualdades de gênero. Embora a previdência social brasileira tenha registrado avanços nas últimas décadas, ela ainda reproduz as desigualdades estruturais de gênero, historicamente presentes na sociedade.

O sistema previdenciário, fundamentado em um modelo contributivo, que valoriza apenas a continuidade das contribuições, desconsidera as particularidades das trajetórias de vida das mulheres. Isso ocorre, sobretudo, porque a divisão sexual do trabalho interfere diretamente em como as mulheres organizam sua vida laboral. O desenho do sistema previdenciário, de acordo com Pires; Souza (2022) foi concebido com base em um modelo masculino de trabalho, caracterizado por algo contínuo e linear, tal modelo, não contempla a realidade feminina, marcada por jornadas duplas ou triplas e pelo acúmulo de responsabilidades.

METODOLOGIA

Diante dos aspectos introdutórios e do objetivo proposto, o presente artigo foi desenvolvido a partir de uma pesquisa de natureza qualitativa, fundamentada em revisão bibliográfica e documental. A abordagem qualitativa de acordo com Gil (2008) não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização ou de um fenômeno. Desse modo, a abordagem qualitativa justifica-se pela necessidade de compreender, de forma crítica, os impactos da reforma previdenciária instituída pela Emenda Constitucional nº 103 de 2019, especialmente no que se refere à intensificação das desigualdades de gênero.

No que se refere à revisão bibliográfica, esta consiste no levantamento e na análise de produções teóricas, como livros e artigos científicos, que subsidiam a construção do referencial teórico da pesquisa. Ressalta-se que as obras selecionadas foram escolhidas por sua pertinência e por estabelecerem diálogo direto com a temática do estudo, contribuindo para o aprofundamento e a fundamentação da análise proposta.

De forma complementar foi realizado uma pesquisa documental, segundo Gil (2008) esse tipo de pesquisa utiliza materiais que ainda não receberam tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos do estudo. Nesse sentido, foram examinados, sobretudo, a Emenda Constitucional nº 103 de 2019 e materiais correlatos, com o objetivo de compreender as mudanças introduzidas na previdência social e seus desdobramentos concretos, especialmente no que se refere à intensificação das desigualdades de gênero.

Ademais, o estudo foi orientado pelo método dialético-crítico, que segundo Ianni (2011, p.411) consiste em “[...] caminhar da aparência a essência, da parte ao todo, do singular ao universal, isso tudo em conjunto, levando em conta o modo de constituição, a maneira pela qual se constitui a realidade”.

A DESIGUALDADE DE GÊNERO ENQUANTO UMA QUESTÃO ESTRUTURAL E ESTRUTURANTE DA SOCIEDADE

Embora as mulheres tenham obtido significativas e importantes conquistas no campo da proteção social, como acesso à educação, direitos políticos e a inserção no mercado de trabalho, a agenda da igualdade de gênero está longe de ser plenamente atendida. Costa; Miranda (2008, p. 249) indicam que “tradicionalmente, a divisão do trabalho entre homens e mulheres foi orientada para homens ‘provedores’ e mulheres ‘com trabalho doméstico’”, essa relação de dominação não surgiu espontaneamente, está atrelada ao sistema patriarcal, que historicamente colocou as mulheres em situações de subordinação aos homens. Lessa esclarece acerca disso:

Caberá aos homens “prover” suas mulheres; estas devem “servir” aos seus senhores. A antiga relação consensual e igualitária é substituída por uma relação de poder. Aos indivíduos masculinos cabe o poder da propriedade privada, serão eles os maridos. Às mulheres cabem as atividades que não geram a riqueza privada: serão esposas ou prostitutas: “(...) o trabalho doméstico das mulheres perdia agora sua importância, comparado ao trabalho produtivo do homem; este trabalho passou a ser tudo; aquele, uma insignificante contribuição” (Lessa, 2012, p.19).

Bourdieu (1997) afirma que desde o nascimento todos são condicionados, mesmo que de maneira inconsciente, a pensar que a mulher é um ser frágil e sensível, enquanto o homem é associado à força e à virilidade. Resultante desta construção social, são atribuídos às mulheres papéis e comportamentos socialmente aceitos, geralmente restritos à maternidade, ao casamento e ao cuidado. Enquanto os homens, por sua vez, desfrutam de maior liberdade para assumir funções fora do ambiente doméstico e se dedicar ao pleno desenvolvimento de suas carreiras profissionais.

Federici (2018, p. 42) expõe em relação às mulheres que “o capital tinha que nos convencer de que o trabalho doméstico é uma atividade natural, inevitável e que nos traz plenitude, para que aceitássemos trabalhar sem uma remuneração”. Isto revela que o mesmo foi transformado pela sociedade capitalista/patriarcal em um atributo natural, ocultando o quanto essas funções causam um processo de exaustão na vida das mulheres. A autora defende a remuneração do trabalho doméstico,

argumentando que reivindicar salários para estas atividades laborais é tornar evidente que a mente, corpo e emoções das mulheres foram manipulados para atender a uma função específica, e que, posteriormente, estes corpos foram devolvidos com a obrigação de se adaptar para serem aceitos nesta sociedade.

Com base nessa perspectiva, Simone de Beauvoir (1970, p. 14) argumenta que a desvalorização dos papéis femininos advém porque as mulheres ainda encontram limitações de oportunidades e de espaço em uma sociedade historicamente estruturada e majoritariamente controlada por homens,

Economicamente, homens e mulheres constituem como duas castas; em igualdade de condições, os primeiros têm situações mais vantajosas, salários mais altos, maiores possibilidades de êxito que suas concorrentes recém-chegadas. Ocupam na indústria, na política, etc, maior número de lugares e os postos mais importantes. Além dos poderes concretos que possuem, revestem-se de um prestígio cuja tradição a educação da criança mantém: o presente envolve o passado e no passado toda a história foi feita pelos homens.

Nesta contrapartida, Hirata (2021) define o cuidado como um trabalho que envolve dimensões materiais, técnicas e emocionais, sendo atravessadas por relações sociais entre quem oferece e quem recebe esse cuidado. Trata-se de atividades ou serviço, apoio ou assistência, sejam estes remunerados ou não, voltadas à garantia da vida e do bem-estar do outro. Em geral, esse trabalho ocorre no âmbito privado, ou seja, dentro da divisão sexual do trabalho, tanto no campo profissional como no doméstico. A autora verificou ainda que este tipo trabalho é exercido majoritariamente por mulheres pobres, enquanto os beneficiários são, em geral, pessoas que possuem recursos e poder para serem cuidadas sem assumir a responsabilidade de cuidado em relação a outros. Essa realidade, se repete em diversos contextos e países, o que nos leva à conclusão de que o trabalho de cuidado é socialmente desvalorizado justamente por ter sido, historicamente exercido por mulheres de forma gratuita.

De acordo com dados do IPEA (2018), a taxa de desemprego entre as mulheres em 2019 foi de 13,5% enquanto entre os homens foi menor, atingindo apenas 10%. Essa diferença não é apenas numérica, fazendo uma análise deste dado de forma crítica e reflexiva, entende-se que as dificuldades das mulheres vão desde a maior concentração em setores informais de trabalho, barreiras de acesso ao mercado de

trabalho e principalmente dificuldade de permanência em trabalhos formais, dado que, muitas dessas mulheres vivenciam uma jornada dupla de trabalho.

Durante a audiência realizada na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado Federal, realizada em agosto daquele ano, uma representante do IPEA alertou que, com as mudanças trazidas pela nova legislação previdenciária, grande parte da população mais pobre, especialmente as mulheres, não conseguirá se aposentar por idade. Estima-se que 62% das mulheres não alcançarão o tempo mínimo exigido. Ainda conforme o IPEA (2018) cerca de 73% das trabalhadoras rurais, por exemplo, serão excluídas do sistema previdenciário, já que a maioria atua em atividades voltadas para o consumo próprio, e, portanto, não consegue comprovar renda, requisito imposto pelas novas regras da contrarreforma previdenciária.

Apesar de avanços graduais na busca pela igualdade de gênero, segundo a Forbes (*online*, 2024) estima-se que serão necessários aproximadamente 134 anos – o equivalente a 5 gerações – para alcançar a paridade total. De acordo com o Índice Global de Disparidade de Gênero de 2024, o Brasil ocupa a 70ª posição no ranking entre todos os países avaliados, tendo fechado 71,6% da lacuna de gênero, o que representa uma queda de 1 ponto percentual em relação a 2023 (72,6%) e uma perda de 13 posições no ranking global. O índice que monitora anualmente, desde 2006, a evolução da igualdade entre homens e mulheres nas áreas de participação econômica e política, educação e saúde, apontou uma leve piora na igualdade econômica do país, que passou de 67,0% em 2023 para 66,7% em 2024.

É importante destacar que as mulheres negras enfrentam vulnerabilidades ainda mais acentuadas. De acordo com a pesquisa intitulada Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004-2014 realizada pelo IPEA, persistem as dificuldades acentuadas entre os diferentes grupos de mulheres. Na última análise, 39,1% das mulheres negras ainda ocupam trabalhos muito precários, com menores rendimentos e na informalidade, Dieese (2019, p.4) afirma que “o rendimento médio das mulheres brancas era 70,5% maior do que o das mulheres negras, e 67,3% maior do que o recebido pelas mulheres pardas”.

Essa estrutura excludente foi sendo reproduzida ao longo dos anos, mantendo as mulheres em uma posição desigual dentro dos sistemas de proteção. A ampliação dos direitos previdenciários para as mulheres é fruto das lutas e mobilizações do

movimento feministas e sindicais, que passaram a denunciar as desigualdades no acesso aos benefícios e os critérios que ignoravam as discontinuidades nas trajetórias laborais. Como destaca Hirata (2021) a divisão sexual do trabalho ainda é base das desigualdades que estruturam a inserção de mulheres no mercado de trabalho e no sistema previdenciário.

Gonçalves et al. (2018, p.15) expõe que esse processo de contrarreforma “representa um retrocesso quanto aos direitos dos trabalhadores de um modo geral, mas atingirá de maneira ainda mais intensa o segmento mais empobrecido do mundo: as mulheres, notadamente as negras e da periferia”. Diante deste fato, cabe refletir, em que condições estará a saúde desta mulher aos 65 anos após vivenciar posições precárias de trabalho, jornadas exaustivas e acúmulo de trabalho no ambiente doméstico e fora dele? Essa indagação nos propicia uma análise crítica sobre os profundos retrocessos provocados pela contrarreforma da previdência. A medida não apenas ignora desigualdades históricas de raça, classe e gênero, como também impõe a essas mulheres o desafio de se adaptarem a um sistema que as coloca em uma situação de desproteção.

CONTRARREFORMA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E O IMPACTO NA VIDA DAS MULHERES BRASILEIRAS

No dia 20 de fevereiro de 2019, o Governo Federal encaminhou ao Congresso Nacional a Proposta de Emenda Constitucional 06/2019, que tinha como objetivo central reformular o sistema da previdência social, instituindo novas regras de transição e disposições transitórias (Brasil, *online*, 2019). A referida proposta gerou ampla controvérsia, sendo rejeitada por 51% da população brasileira, principalmente em relação aos critérios de idade mínima e tempo de contribuição exigidos para a obtenção dos benefícios previdenciários. (Datafolha, *online*, 2019).

O IPEA, em 2018, já alertava em relação às alterações propostas na Previdência Social brasileira, pois estas poderiam acentuar a desigualdade de gênero. Essa preocupação baseia-se no fato de que, embora as mulheres representem a maioria da população brasileira, sua participação no mercado de trabalho ainda é inferior à dos homens (Ipea, *online*, 2018). Neste mesmo sentido, Fagnani (2019) destaca que as contrarreformas da Previdência, como a implementada em 2019, têm sido

guiadas por uma lógica focalista, justificada pela necessidade de equilibrar as contas públicas, mas que negligencia as funções redistributivas e protetivas deste sistema. Neste contexto, a “igualdade formal” promovida por essas contrarreformas tende a intensificar as desigualdades de gênero, ao ignorar as desvantagens históricas enfrentadas por grande parte das mulheres brasileiras, especialmente no que tange o mercado de trabalho e a proteção social.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2019) revelou que a taxa de participação feminina na força de trabalho era 54,5% enquanto a dos homens atingia 73,7%. O levantamento também indicou que as mulheres dedicam o dobro do tempo em cuidados domésticos, estes dados evidenciam que o problema não está apenas na quantidade de anos que foram acrescidos ou no tempo de contribuição, mas também nos obstáculos que as mulheres enfrentam para se inserir e se manter no mercado formal de trabalho. Sendo assim, a contrarreforma da previdência de 2019 contribuiu para o agravamento da desigualdade de gênero no sistema previdenciário, dado a imposição de novos critérios para a aposentadoria, as mulheres passaram a enfrentar entraves ainda maiores para acessar esse direito.

A mudança mais significativa foi o aumento da idade mínima para aposentadoria urbana das mulheres, que passou de 60 para 62 anos. Por outro lado, os homens permaneceram com as mesmas exigências etárias vigentes anteriores a essa contrarreforma. Gonçalves et al. (2018, p.12) sinaliza sobre esta problemática, enfatizando que “a dimensão da proteção social universal da previdência é substituída pela lógica do seguro contributivo social. Esse processo desconsidera trajetórias de vidas, particularidades regionais, diferenças entre sexos, devolvendo aos/às contribuintes o direito previdenciário forjado na mera ótica da média contributiva”.

Segundo a Nota Técnica do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese, 2017) apud (Gonçalves et al., 2018, p.12) é frequente que as mulheres se aposentem por idade, uma vez que enfrentam dificuldades para atingir o tempo mínimo de contribuição exigido. “[...] em 2017, as mulheres correspondiam a 62,8% do total de aposentadorias por idade concedidas no RGPS, contra apenas 37,2% de homens. Em contrapartida, nas aposentadorias por tempo de contribuição, os homens correspondiam a 68,1%, e as mulheres, a 31,9%”. A

contrarreforma uniu idade + tempo de contribuição, o que dificulta ainda mais o acesso a este benefício. Essa realidade está relacionada com dois obstáculos centrais, sendo eles à sua inserção precária no mercado de trabalho, bem como, a responsabilidade pelo cuidado dos filhos, pessoas idosas ou com deficiência.

Beltrão et. al (2002, p.3) referem que “o caráter temporário e/ou parcial do emprego também tem sido atributo da condição de trabalho da mulher, uma vez que o trabalho doméstico², ao absorver parte do tempo disponível pelas mulheres, exige que muitas se dediquem a outras ocupações com jornada reduzida”. Essas responsabilidades acabam dificultando a permanência em empregos formais por períodos prolongados, o que compromete a sua regularidade de contribuição no sistema previdenciário.

Além das alterações já mencionadas, a contrarreforma da previdência também impôs restrições nos valores e nas regras de concessão das aposentadorias por morte³ – um benefício majoritariamente acessado por mulheres. Conforme Gonçalves et al. (2018, p.13) elas representavam, em 2015, 84,4% dos beneficiados, em consequência disso, mais uma vez elas foram impactadas de forma mais significativa do que os homens.

Dieese (2019) evidencia que o novo modelo previdenciário, incorporado à Constituição Federal através da contrarreforma, entra em contradição com os avanços já conquistados pelas mulheres brasileiras na luta por igualdade de direitos e por uma maior equidade de gênero. Cabe destacar, que essas mudanças não representam apenas um retrocesso no que se refere a justiça social, mas afetam diretamente a dinâmica das relações familiares e aprofundam ainda mais as desigualdades existentes.

Torna-se imperioso elencar que tanto antes, como após efetivação da mesma, a população feminina continua trabalhando em condições mais desfavoráveis que a dos homens. Gonçalves et al. (2018, p.9) sublinha que,

² A proporção de mulheres dedicadas aos trabalhos domésticos (19,2%) e que não recebem remuneração (10,5%) é bem maior do que a dos homens (0,8% e 5,9%, respectivamente) (Costa; Miranda, 2008, p.248).

³ A nova proposta prevê desvincular o valor da pensão do salário mínimo e mudar a fórmula do cálculo tal como era feito na década de 1990: 50% de cota familiar, acrescentando 10% para cada companheiro/e dependentes. Ela também proíbe o acúmulo de pensão por morte e aposentadoria que ultrapasse o teto de R\$1.908,00 e o recebimento de duas ou mais pensões pelo companheiro/a. Sendo permitida à pessoa beneficiada a escolha do benefício de maior valor, o que implica na perda total de uma pensão ou aposentadoria (Gonçalves et al., 2018, p.13).

É nítido que a inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido rodeada de segregações sexistas. A maneira diferenciada em que homens e mulheres são tratados tem contribuído de modo significativo para discriminação sexual contra elas, conduzindo a situações desfavoráveis no âmbito socioprofissional.

Acerca disso, de acordo com dados da PNAD Contínua no 4º semestre de 2018, a taxa de participação masculina no mercado de trabalho era de 71,5% e a feminina correspondia a 52,7%. Outrossim, as mulheres tendem a se concentrar em profissões socialmente menos valorizadas em comparação aos homens, estando predominante nas áreas de educação, saúde, serviços sociais (21%), comércio e reparação (19%) e serviços domésticos (14%). Silva e Schwarzer (2002) apud (Gonçalves et al., 2018, p.8) alertam que “nem o nível de escolaridade garante que as trabalhadoras ocupem cargos de alto prestígio social”, de acordo com Gonçalves et al. (2018, p.8) isto está diretamente ligado à “afirmações sexistas, como exemplo as de figuras públicas que defendem que mulheres deveriam receber menos que homens pelo simples fato de engravidar, reforçam ainda mais a discriminação sexual contra as mulheres e o abismo de desigualdades entre os sexos em termos de direitos”.

A PNAD (2018) pontua que no Brasil entre as mulheres ocupadas, 23,3% atuavam sem carteira assinada e 23,9% estavam envolvidas em atividades por conta própria ou em atividades do ambiente doméstico. Isso significa que aproximadamente 47% das mulheres inseridas no mercado de trabalho não possuíam vínculo formal de trabalho. Dentre as 40,8 milhões de mulheres ocupadas, cerca de 14,5 milhões (mais de um terço) declararam não estar contribuindo para a previdência. Esta dura realidade irá impactar no contingente de aposentadorias, Costa; Miranda (2008, p.247) evidenciam que “a proporção de mulheres aposentadas (45,9%) é menor que a de homens (77,7%), consequência do tardio ingresso delas no mercado de trabalho.”

Dieese (2019) aponta que o Benefício de Prestação Continuada – BPC – também apresenta maior incidência entre as mulheres, sendo 59,9% concedidos às mulheres e 40,9% aos homens. O aumento da idade mínima + tempo de contribuição para acesso à aposentadoria provocará o aumento da demanda pelo BPC, especialmente entre as mulheres que enfrentaram trajetórias profissionais marcadas pela informalidade, baixos salários e interrupções para cuidados familiares. Esse cenário

aponta para uma precarização da vida na velhice, pois, ao invés de receberem uma aposentadoria proporcional às suas contribuições ao longo da vida, muitas mulheres terão acesso apenas ao BPC, cujo valor é de um salário mínimo e não garante os mesmos direitos que uma aposentadoria.

Dedecca (2022) analisa a relação entre trabalho informal, proteção social e desigualdade de gênero, destacando a urgência de uma revisão nos critérios de acesso aos benefícios previdenciários. De acordo com o autor, é fundamental que o sistema passe a reconhecer integralmente o trabalho realizado pelas mulheres – remunerado ou não remunerado – como uma contribuição legítima para a aposentadoria, valorizando de forma justa as diversas formas de trabalho que perpassam a vida desses sujeitos.

Portanto, o acesso a benefícios previdenciários não deve ser visto apenas como uma conquista social consolidada, mas também como um instrumento dinâmico, sujeito a constantes transformações em função das mudanças na estrutura produtiva, no perfil demográfico e nas relações de trabalho. Assegurar a sustentabilidade deste sistema exige a preservação do princípio da solidariedade, sem negligenciar a proteção dos segmentos mais vulneráveis da população, principalmente, em um país marcado por profundas desigualdades sociais.

Beltrão et al. (2022) ressaltam que as desigualdades previdenciárias entre homens e mulheres são reflexos diretos das disparidades existentes no mercado de trabalho. Isso evidencia a urgência de políticas que promovam a equidade de forma estrutural, a partir das condições de inserção laboral, e não apenas por intermédio de ajustes pontuais nos critérios legais de acesso a benefícios.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face do exposto, fica evidente que a EC 103/2019 corrobora para o aprofundamento das desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho e no sistema previdenciário brasileiro. A análise demonstrou que, embora haja um discurso em torno do sistema previdenciário na defesa da igualdade formal, este falha em identificar as desigualdades materiais e estruturais que permeiam a vida das mulheres, como a sua inserção em trabalhos precários e informais e a dupla ou tripla jornada de trabalho que muitas enfrentam.

O segmento das mulheres continua sendo o que mais sofre com a sobrecarga de atividades, e em diversos momentos são obrigadas a afastar-se do mercado de trabalho formal (remunerado) para assumir atividades maternas e familiares (não remunerado). A análise evidenciou também, a intersecção entre raça, classe e gênero, revelando que as mulheres negras e pobres são as que mais são afetadas com essa dura realidade. Além disso, o abandono de uma ocupação regulamentada reduz o bem-estar e a qualidade de vida das mulheres na velhice, uma fase que deveria ser de tranquilidade, descanso e proteção, torna-se para muitas o momento em que são obrigadas a retornar ao mercado de trabalho, conseqüentemente, o acesso a aposentadoria se dá de forma tardia e com um valor menor, e em alguns casos esse acesso acaba não sendo concretizado.

Uma medida relevante seria ampliar o acesso à aposentadoria por idade para mulheres trabalhadoras da economia informal, por meio da flexibilização dos critérios de elegibilidade e do fortalecimento de políticas de assistência social. A implementação de programas de contribuição simplificada e o incentivo de recolhimento por conta própria podem ser caminhos viáveis para ampliar essa cobertura. Por fim, é essencial investir em ações de educação previdenciária voltadas, especialmente, para mulheres das classes populares. A desinformação sobre os direitos previdenciários e as formas de contribuição ainda se constitui enquanto um obstáculo significativo ao acesso à aposentadoria.

AGRADECIMENTOS

A presente pesquisa foi realizada com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), cuja contribuição foi fundamental para o seu desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Acesso em 03 de out. de 2025.

BRASIL, IBGE - Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**: Rio de Janeiro: IBGE, 2018. IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD Contínua: 4º trimestre de 2018. Acesso em 05 de out. de 2025.

BRASIL, IBGE: **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2021. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21241-indicadores-sociais-das-mulheres-nobrasil.html>. Acesso em 05 de out. de 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; NOVELLINO, Maria Salet; OLIVEIRA, Francisco Eduardo Barreto de; MEDICI, André Cezar. **Mulher e previdência social: o Brasil e o mundo**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002. (Texto para Discussão, n. 867). Acesso em 07 de out. de 2025.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: Fatos e Mitos**. Tradução de Sérgio Milliet. 4.ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970. Acesso em 05 de out. de 2025.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1997. Acesso em 05 de out. de 2025.

COSTA, Eliane Romeiro; MIRANDA, Giovana Guimarães de. **Proteção previdenciária, gênero e renda na idade avançada**. Sociedade e Cultura, v. 11, n. 2, p. 245–250, jul./dez. 2008.

CFEMEA. **Reforma da Previdência aprofunda desigualdades entre homens e mulheres**. 2019. Disponível em: <https://www.cfemea.org.br/alerta-feminista/4618-reforma-da-previdencia-aprofundad-esgualdades-entre-homes-emulhres>. Acesso em 12 de out. de 2025.

DATAFOLHA. **Reforma da Previdência**. Instituto de Pesquisa Datafolha, Opinião Pública, dossiês. São Paulo, abril de 2019. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2019/04/1987701-51-rejeitam-reformaprevidencia.shtml>. Acesso em 15 de out. de 2025.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. **Trabalho, previdência e desigualdades: o desafio da proteção social no Brasil**. Campinas: Unicamp, 2022. Acesso em: 13 de out. de 2025.

DIEESE. **Síntese e comentários à Proposta de emenda constitucional da reforma da previdência e da seguridade social (PEC 06/2019)**. São Paulo, fev. 2019. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2019/PEC062019Previdencia.html>.

FAGNANI, Eduardo. A reforma da previdência e seus impactos sobre as mulheres. **Revista Brasileira de Política Internacional**, v. 62, n. 2, p. 1 –15, 2019. Acesso em: 10 de out. 2025.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019. Disponível em: https://coletivosycorax.org/wp-content/uploads/2019/09/Opontozerodarevolucao_WEB.pdf. Acesso em: 05 de out de 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, André de Menezes; et. al; Reforma da previdência e os impactos na vida das mulheres. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL – ENPESS, 16., 2018, Vitória: UFES, 2018. Eixo: Política social e Serviço Social.

HIRATA, H. A Divisão Sexual do Trabalho e o Impacto nas Carreiras das Mulheres: Desafios e Perspectivas. *Revista de Estudos de Gênero*, v. 20, n. 2, p. 15-28, 2021.

IANNI, Octávio. A construção da categoria. *Revista HISTEDBR*, Campinas, número especial, 2011. Disponível em:

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639917/7480>

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Desafios da nação: artigos de apoio, volume 2, Capítulo 20-Reforma da Previdência Social/ organizadores: João Alberto De Negri, Bruno César Araújo, Ricardo Bacelette**. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8325>

LESSA, Sérgio. **Abaixo a família monogâmica!**. São Paulo: Instituto Lukács, 2012.

PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JUNIOR, Antônio Teixeira; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Brasília: IPEA, 2016. (Nota Técnica, n. 24 - Disoc, mar. 2016).

Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=28474

REDAÇÃO. Brasil despenca em ranking de igualdade de gênero e ocupa 70º lugar. Forbes Mulher, 12 jun. 2024. Disponível em:

<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2024/06/estamos-a-134-anos-da-igualdade-de-genero-segundo-forum-economico-mundial>

Barbara Dutra Fonseca

Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Proteção Social (UNIPAMPA), Pós-Graduada em Direitos Humanos e Movimentos Sociais (UNINTER), Graduada em Serviço Social (UNIPAMPA). Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), vinculada a linha de Pesquisa: Serviço Social, Direitos Humanos, Identidades e Desigualdades e ao Grupo de Pesquisa em Políticas Sociais, Questão Social e Relações de Exploração/Opressão (UNIPAMPA).

Jaina Raqueli Pedersen

Doutora em Serviço Social pela PUCRS (2014), Mestra em Serviço Social pela PUCRS (2010), Graduada em Serviço Social pela ULBRA/Carazinho. Professora Associada no curso de Serviço Social da Unipampa/Campus São Borja, Professora Permanente do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Proteção Social da Unipampa/Campus São Borja, vinculada a linha de pesquisa: Serviço Social, Direitos Humanos, Identidades e Desigualdades; Líder do Grupo de Pesquisa em Políticas Sociais, Questão Social e Relações de Exploração/Opressão. Brasil. jainapedersen@unipampa.edu.br