



ENTRE O DIREITO E O CUIDADO: A INVISIBILIDADE DO TRABALHO REPRODUTIVO NO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO¹

Georgea Bernhard²
Ariêni Zaneti M Henriques³

INTRODUÇÃO

O Direito Previdenciário brasileiro constitui um sistema público de caráter contributivo e de filiação obrigatória para os trabalhadores, voltado à proteção e à garantia de renda em situações como gravidez, doença, morte e aposentadoria. A análise desse sistema sob a perspectiva de gênero revela que, apesar da existência de regras diferenciadas para as mulheres, como idade e tempo de contribuição menores, ainda há desigualdades estruturais que refletem em suas trajetórias de trabalho, caracterizadas pela informalidade, desigualdade salarial e pela sobrecarga decorrente do trabalho reprodutivo não remunerado.

Diante desse cenário, a presente pesquisa parte da seguinte problemática: como o reconhecimento limitado das desigualdades de gênero no direito previdenciário brasileiro, restrito a critérios formais, contribui para a invisibilização do trabalho reprodutivo e para a manutenção das discriminações de gênero?

O objetivo específico consiste em analisar de que modo a invisibilidade das trajetórias femininas, refletidas na desconsideração do trabalho reprodutivo no âmbito previdenciário contribui para a manutenção dessas desigualdades. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de caráter exploratório e analítico, com base em revisão bibliográfica e análise normativa e documental. Parte-se da hipótese de que os parâmetros formais de diferenciação de gênero não são suficientes para abarcar as particularidades que envolvem a vida das mulheres, especialmente no que se refere ao trabalho do cuidado não remunerado, contribuindo para a reprodução de desigualdades de gênero.

¹ O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

² Doutoranda em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – PPGD/UNISC, na linha de pesquisa Diversidade e Políticas Públicas, com bolsa PROSUC/CAPES II. E-mail: georgeabernhard@hotmail.com.

³ Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – PPGD/UNISC. Especialista em Direito de Família e Sucessões pela instituição Verbo Jurídico. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA). Advogada inscrita na OAB/RS 127.967. Integrante do Grupo de Pesquisa em Direito, Cidadania e Políticas Públicas (PPGD/UNISC). Email: arienizaneti@gmail.com.



DESENVOLVIMENTO

O sistema previdenciário brasileiro contempla diferentes benefícios destinados à proteção social das (os) seguradas (os) em situações como maternidade, incapacidade laboral e aposentadoria. Ainda que cada uma dessas prestações possua requisitos próprios, todas se estruturam a partir de uma lógica contributiva que vincula o acesso à proteção ao histórico de inserção no mercado de trabalho.

Nesse contexto, o ordenamento jurídico incorpora, de forma pontual, diferenciações voltadas às mulheres, especialmente no que se refere aos critérios de acesso à aposentadoria, como a redução da idade mínima e do tempo de contribuição. Na aposentadoria programada, por exemplo, observa-se a redução da idade mínima e do tempo de contribuição em relação aos homens. Enquanto para estes se exige idade mínima de 65 anos e 20 anos de contribuição, para as mulheres os requisitos são fixados em 62 anos de idade e 15 anos de contribuição (Brasil, 2026).

Embora tais previsões representem um reconhecimento pontual às desigualdades de gênero, sua incidência permanece restrita a aspectos formais de acesso aos benefícios, sem alcançar as condições estruturais que marcam as trajetórias laborais femininas. Como resultado, a proteção previdenciária continua condicionada a padrões de contribuição que desconsideram as especificidades relacionadas ao trabalho de cuidado e à inserção desigual das mulheres no mercado de trabalho.

Historicamente, a divisão sexual do trabalho estruturou-se a partir da atribuição aos homens do papel de provedores, enquanto às mulheres coube a responsabilidade pelas atividades domésticas. Ainda que se observe um aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho, não houve a correspondente redistribuição das tarefas de cuidado, que permanecem majoritariamente sob sua responsabilidade. Nesse contexto, algumas diferenciações no âmbito dos benefícios previdenciários, como a redução da idade para aposentadoria das mulheres em comparação aos homens, estão associadas ao reconhecimento da chamada dupla jornada (Beltrão *et al.*, 2002).

Cabe considerar, ainda, as contribuições de Lena Lavinas (1997, apud Vicente, 2021) acerca da inserção feminina no mercado de trabalho. Ao analisar o aumento da empregabilidade das mulheres na década de 1990, a autora demonstra que esse crescimento esteve frequentemente associado à redução salarial, especialmente quando comparado aos homens. Apenas em segmentos específicos, como o trabalho autônomo qualificado, observa-se uma



aproximação mais significativa entre os rendimentos. De modo geral, os dados evidenciam que, em contextos de maior vulnerabilidade, a desvantagem econômica das mulheres não apenas se mantém, como também se amplia.

Outro aspecto crucial para a compreensão das desigualdades de gênero no sistema previdenciário reside na informalidade, que atinge de forma mais intensa as mulheres e compromete sua inserção regular no regime contributivo. No Brasil, elas estão mais frequentemente inseridas em ocupações informais, como o trabalho doméstico, o comércio ambulante e os serviços urbanos precarizados, o que dificulta o cumprimento dos requisitos legais exigidos para o acesso aos benefícios, especialmente no que se refere ao tempo mínimo de contribuição (Silva; Nicácio, 2025).

Embora, em muitos casos, apresentem níveis mais elevados de escolaridade, as mulheres tendem a se concentrar em ocupações de menor remuneração em razão da sua maior inserção nessas atividades informais, somando-se a isso a ocorrência de jornadas de trabalho reduzidas ou interrompidas ao longo da vida laboral (Santos, 2023). Em termos previdenciários, isso significa que a percepção de rendimentos inferiores pelas mulheres resulta em menores valores de contribuição ao sistema, repercutindo diretamente no cálculo dos benefícios. No contexto atual do sistema previdenciário brasileiro, a população feminina constitui a maioria entre os beneficiários, representando 56,4% do total, o que se explica, em parte, pela maior longevidade em relação aos homens e pelas regras específicas de acesso a determinados benefícios (Brasil, 2026).

Assim como ocorre no mercado de trabalho, essa presença majoritária não se traduz em igualdade material. À luz das desigualdades que atravessam as trajetórias laborais femininas, os dados do Boletim Estatístico da Previdência Social de 2026 evidenciam que tais assimetrias não se encerram no mercado de trabalho, projetando-se também sobre o valor dos benefícios previdenciários, como um reflexo desse sistema reprodutor de desigualdades. Na aposentadoria por tempo de contribuição, os homens recebem, em média, R\$ 3.980,69, enquanto as mulheres recebem R\$ 3.304,57. Na aposentadoria por idade, os valores médios são de R\$ 2.005,78 para homens e R\$ 1.766,84 para mulheres. O mesmo padrão se reproduz nos benefícios por incapacidade permanente, com média de R\$ 1.907,59 para homens e R\$ 1.745,07 para mulheres (Brasil, 2026).

Esse cenário evidencia que, embora o sistema previdenciário incorpore diferenciações formais voltadas às mulheres, como a redução da idade e do tempo de contribuição, tais medidas não são capazes de neutralizar os efeitos de uma inserção historicamente desigual no mercado



de trabalho. Ao contrário, os benefícios tendem a refletir e consolidar trajetórias contributivas atravessadas por desigualdades de gênero, de modo que a proteção previdenciária, tal como estruturada, não apenas espelha, mas também reproduz essas assimetrias, em vez de superá-las.

Vicente (2021) amplia o debate para um ponto decisivo nesta análise: a trajetória laboral feminina é frequentemente atravessada pela experiência da gravidez, que não pode ser compreendida apenas como um evento biológico, mas como parte do processo social de reprodução, essencial à manutenção da força de trabalho, ainda que historicamente não reconhecido nem remunerado.

Nesse sentido, a maternidade se insere como uma verdadeira jornada de trabalho, que se soma às demais atividades exercidas pelas mulheres, evidenciando, inclusive, a sobreposição de jornadas, na qual o trabalho formal remunerado convive com o trabalho reprodutivo e com as atividades de cuidado e manutenção da vida. Para além disso, a gravidez e seus desdobramentos frequentemente impactam a continuidade da inserção das mulheres no mercado de trabalho, seja por interrupções, seja pela dificuldade de retorno às atividades laborais, o que repercute diretamente na redução do tempo de contribuição previdenciária (Vicente, 2021).

Por consequência, ainda que inseridas no mercado de trabalho, as mulheres permanecem submetidas à dupla jornada, acumulando o exercício de atividades profissionais com o trabalho doméstico não remunerado e as responsabilidades de cuidado familiar. Desse modo, as desigualdades presentes no mercado de trabalho repercutem de forma desproporcional sobre os direitos previdenciários das mulheres, que já enfrentam obstáculos adicionais decorrentes de sua posição socialmente subordinada (Nogueira, 2024).

Nesse contexto, destaca-se a relevância do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero como instrumento voltado ao enfrentamento das desigualdades no âmbito do Direito Previdenciário. Assim, nas demandas que envolvem benefícios previdenciários, especialmente aquelas ajuizadas por mulheres seguradas, como trabalhadoras rurais, donas de casa, empregadas domésticas e faxineiras, a análise da prova, inclusive de elementos técnicos como laudos médicos, deve observar as diretrizes estabelecidas pelo referido Protocolo, conforme previsto na Resolução CNJ n. 492/2023 (CJF, 2023).

As orientações para o julgamento e a valoração da prova em matéria previdenciária indicam que magistradas e magistrados devem considerar a divisão sexual do trabalho na análise das demandas, reconhecendo o papel central das atividades domésticas e de cuidado desempenhadas pelas mulheres. Nesse sentido, recomenda-se uma abordagem mais flexível



quanto aos meios de prova, admitindo-se elementos que ultrapassem o rol legal, bem como a condução de audiências por meio de questionamentos adequados, livres de estereótipos de gênero (Brasil, 2021).

Ademais, destaca-se a necessidade de interpretação das normas previdenciárias em conformidade com a Constituição Federal, afastando-se qualquer hierarquia entre os meios de prova e valorizando-se, inclusive, documentos emitidos em nome de terceiros, especialmente no caso de seguradas solteiras. Também se orienta a rejeição de laudos que desconsiderem o trabalho doméstico como atividade produtiva, bem como a consideração das desigualdades estruturais, inclusive de natureza racial, na análise dos requisitos previdenciários, como a carência e a comprovação do vínculo (Brasil, 2021).

Sob essa perspectiva, compreende-se que, diante das desvantagens enfrentadas pelas mulheres no acesso aos benefícios previdenciários, mostra-se juridicamente legítima, ainda que limitada, a adoção de critérios diferenciados de idade e tempo de contribuição. Tais medidas buscam atenuar, ainda que de forma parcial, os efeitos das desigualdades existentes, em consonância com o princípio da igualdade previsto no art. 5º da Constituição Federal, que autoriza o tratamento desigual aos desiguais na medida de suas desigualdades (Benedetti; Silva, 2024). Ainda assim, a persistência de disparidades no acesso e no valor dos benefícios evidencia que tais mecanismos não são suficientes para impedir que desigualdades estruturais de gênero continuem a produzir efeitos no âmbito da proteção previdenciária.

CONCLUSÃO

Ao analisar o sistema previdenciário brasileiro, é possível observar a existência de critérios diferenciados de idade e tempo de contribuição para as mulheres, parâmetros utilizados na tentativa de alcançar a igualdade material, contudo, mesmo diante da adoção dessas medidas, elas se mostram insuficientes para o enfrentamento das desigualdades estruturais de gênero. A pesquisa confirma a hipótese de que a lógica contributiva do sistema reproduz a discriminação de gênero já existente, reforçando as vulnerabilidades femininas ao desconsiderar fatores como a dupla jornada, a menor remuneração e, sobretudo, a descontinuidade das trajetórias laborais das mulheres em decorrência do trabalho reprodutivo.

Notoriamente, o ponto central da desigualdade no âmbito previdenciário, para além de um problema estrutural, está na invisibilidade do trabalho reprodutivo e da dupla jornada, posto



que, não são reconhecidos economicamente. Além disso, essa desigualdade também se projeta no âmbito do Poder Judiciário, que, não raras vezes, acaba por reproduzir essa lógica estrutural ao desconsiderar que a própria manutenção da força de trabalho depende, em grande medida, de atividades desempenhadas por mulheres. Tal invisibilização contribui para a redução de sua capacidade contributiva no sistema previdenciário, aprofundando as disparidades já existentes.

Diante desse cenário, torna-se evidente a necessidade de avançar em políticas públicas que reconheçam, de forma concreta, a realidade vivida pelas mulheres e as desigualdades que atravessam suas experiências de vida e trabalho. Nesse caminho, a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Resolução CNJ n. 492/2023) nas demandas previdenciárias se apresenta como um passo avanço importante no meio jurídico. Ao considerar a realidade social das seguradas e as múltiplas desigualdades que impactam suas vidas, o Judiciário pode contribuir para uma aplicação mais sensível e justa do Direito Previdenciário, reconhecendo o valor do trabalho reprodutivo e promovendo uma proteção que, de fato, alcance quem mais precisa.

Ainda assim, é fundamental ir além dessa iniciativa e pensar em outros caminhos práticos que aproximem o Direito Previdenciário da realidade concreta das contribuintes, especialmente por meio do reconhecimento das especificidades de suas vivências e da construção de soluções que enfrentem, de forma estrutural, as desigualdades de gênero, sob pena de o próprio sistema, responsável pela proteção das suas seguradas, seguir reproduzindo as discriminações que deveria combater.

Palavras-chave: direito previdenciário; mulheres; trabalho reprodutivo; desigualdade social.

REFERÊNCIAS

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; NOVELINO, Maria Salete; OLIVEIRA, Francisco Eduardo Barreto de; MÉDICI, André César. **Mulher e previdência social**. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2002. (Texto para Discussão), p. 4.

BENEDETTI, Carla; SILVA, Roberta Soares da. Riscos sociais e a necessidade da observância do princípio da igualdade quanto ao acesso da mulher aos benefícios previdenciários. **Revista Internacional Consinter de Direito**, [S.l.], n. 19, 2023. DOI: <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00019.27>. Acesso em: 05 fev. 2026.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Direitos previdenciários das mulheres contribuem para a inclusão social**: idade de acesso e tempo de contribuição reduzidos e alíquotas diferenciadas são algumas das políticas de combate à desigualdade de gênero. 2026.



Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/marco/direitos-previdenciarios-das-mulheres-contribuem-para-a-inclusao-social>. Acesso em: 25 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Boletim estatístico da Previdência Social**. Brasília, v. 31, n. 1, jan. 2026. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/beps012026_final-2.pdf. Acesso em: 08 mar. 2026.

BRASIL. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Conselho Nacional de Justiça, 24 mar. 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 26 fevereiro de 2026.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL (CJF). **I Jornada de Direito da Seguridade Social**. Enunciado n. 47. Brasília: Centro de Estudos Judiciários, 2023.

NOGUEIRA, Mirian Ramos. **O impacto desproporcional da reforma da previdência sob a análise da perspectiva de gênero no Brasil**. 2024. 132 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Internacional Uninter, Curitiba, 2024.

SANTOS, Thainara Miranda. Pensão por morte: as alterações após a reforma da previdência e a condição da mulher como dependente. In: **Direito previdenciário: análises teóricas e práticas**. Londrina: Thoth Editora, 2022. p. 203.

SILVA, Lara Vitoria Gonçalves da; NICÁCIO, Elda Bezerra Roque. Aposentadoria das mulheres no Brasil: impactos das reformas previdenciárias e desigualdades de gênero. **Revista Foco**, v. 18, n. 5, e8724, p. 1–26, 2025. DOI: <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v18n5-200>. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/8724/6165>. Acesso em: 27 abr. 2026.

VICENTE, Laila Maria Domith. A Reforma da Previdência de 2019 no Brasil e suas consequências no aprofundamento das desigualdades de gênero e da feminização da pobreza. **Revista de Direito Público (RDP)**, Brasília, v. 18, n. 97, p. 359–378, jan./mar. 2021. DOI: <https://doi.org/10.11117/rdp.v18i97.4993>. Acesso em: 27 abr. 2026.