

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS**  
**SARAH ANANDA DE OLIVEIRA BOCARDO**

**OS DESAFIOS DAS PROFISSIONAIS QUE CONCILIAM CARREIRA E**  
**MATERNIDADE**

**São Carlos**

**2022**

**SARAH ANANDA DE OLIVEIRA BOCARDO**

**OS DESAFIOS E ESTRATÉGIAS DAS PROFISSIONAIS QUE CONCILIAM  
CARREIRA E MATERNIDADE**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, pelo Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientador (a): Profa. Esp. Claudia Maria Napolitano Sanchez Morasco

São Carlos

2022

## OS DESAFIOS E ESTRATÉGIAS DAS PROFISSIONAIS QUE CONCILIAM CARREIRA E MATERNIDADE<sup>1</sup>

Sarah Ananda de Oliveira Bocardo <sup>2</sup>

Claudia Maria Napolitano Sanchez Morasco <sup>3</sup>

**Resumo:** Cada vez mais mulheres procuram conquistar sua posição no mercado de trabalho e com isso, cresce o interesse em investir em sua carreira profissional. Ao mesmo tempo que as mulheres conquistam a independência financeira e o respeito como profissionais, enfrentam dificuldades diversas da “dupla jornada” quando descobrem que irão se tornar mães. O objetivo deste trabalho é identificar os desafios enfrentados e as estratégias utilizadas pelas profissionais que conciliam a carreira profissional e maternidade. Para alcançar os objetivos realizou-se uma pesquisa bibliográfica e um estudo de campo através de formulário criado na plataforma Google Forms e enviada a grupo de mulheres que são mães e profissionais. Esta pesquisa se justifica devido a crescente ocupação feminina no mercado de trabalho e seu papel como centro de apoio familiar, considerando a desigualdade de gênero e salarial que existe nas organizações. Os resultados obtidos através da pesquisa mostram que dentre as participantes da pesquisa 70% das mulheres estão inseridas no mercado de trabalho e deste universo 54,4% cuidam de todas as responsabilidades domésticas.

**Palavras-chave:** maternidade, carreira, mercado de trabalho

**Abstract:** More and more women seek to conquer their position in the job market and with that, the interest in investing in their professional career grows. At the same time that women gain financial independence and respect as professionals, they face several difficulties of the “double journey” when they discover that they are going to become mothers. The objective of this work is to identify the challenges faced and the strategies used by professionals who reconcile a professional career and motherhood. To achieve the objectives, a bibliographic research and a field study were carried out through a form created on the Google Forms platform and sent to a group of women who are mothers and professionals. This research is justified due to the growing female occupation in the labor market and its role as a family support center, considering the gender and salary inequality that exists in organizations. The results obtained through the research show that among the research participants 70% of the women are inserted in the job market and of this universe 54.4% take care of all domestic responsibilities.

**Keywords:** maternity, career, job Market

---

<sup>1</sup> Trabalho de Graduação apresentado no curso Gestão de Recursos Humanos, Fatec São Carlos.

<sup>2</sup> Graduando no Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: [sarah.bocardo@fatec.com.br](mailto:sarah.bocardo@fatec.com.br)

<sup>3</sup> Docente dos programas de Gestão Empresarial e Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: [claudia.morasco@fatec.sp.gov.br](mailto:claudia.morasco@fatec.sp.gov.br)

## 1. INTRODUÇÃO

Culturalmente, a mulher foi inserida em um espaço doméstico, na qual apenas ela, como esposa e cuidadora do lar, exerce as tarefas rotineiras da residência-família, englobando limpeza, culinária e zelo à família (esposo e filhos), tarefas na qual não era necessário esforço físico em excesso e deveriam ser feitos com delicadeza como afirmam Loch, Torres e Costa (2021). Em contrapartida, o homem, no papel de esposo, era estritamente responsável pelo sustento da casa através do trabalho externo e tarefas consideradas pesadas.

Com o passar do tempo, Silva (2021) afirma que a insatisfação feminina por não possuir os mesmos direitos sociais dos homens começaram a surgir. Aquela cenário de exclusão-reclusão tão comum, passou a se tornar pequeno, agora, as mulheres conseguiam enxergar aos poucos que seu lugar ia além da casa com marido ou filhos, mas que poderiam realizar muitas ações e em variados ambientes como os homens e tão bem quanto eles.

Fazendo um leve paralelo a construção do lar de antigamente, apesar dos homens terem suas respectivas famílias, eles conseguiam ao mesmo tempo terem trabalhos, participarem da política, literatura, música, telenovelas, rádios, esportes, bares, e entre mais outros espaços que às mulheres não eram permitidas.

No Brasil, a população feminina foi conseguindo, aos poucos, seu espaço como cidadã. Com o auxílio da criação de novas leis, que “não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos” (Mello, 1997, p.10). No século XIX, por exemplo, os operários que participaram de greves para melhorias no trabalho conseguiram alguns direitos trabalhistas, que tempos depois foram estendidos para as mulheres operárias. Em 1932, Silva et al. (2005) relatam que uma das conquistas mais marcantes foi o direito ao voto das mulheres brasileiras, abrindo espaço para frequentarem as universidades do país, e escolherem suas formações, conseqüentemente, suas profissões no mercado de trabalho.

A partir da década de 70, cada vez mais a mulher conquistou sua posição no mercado de trabalho, crescendo o valor e o interesse em investir em uma carreira profissional. Quando se aproximam do momento de decidir qual será sua profissão, as decisões tomadas são reflexos de suas expectativas sociais (SILVA, ET AL. 2005).

No início dessa mudança de cenário, era comum encontrarmos mulheres solteiras, sem filhos e majoritariamente jovens no mercado de trabalho, sendo influenciado ainda pelo

pensamento (que aos poucos se tornava antiquado) de que as mulheres deveriam fazer os serviços mais leves, já que o homem tem sua fama de “poderoso”, exercendo cargos mais altos. Segundo os mesmos autores, as funções que mais se assemelhava como “do lar” eram deixados para as mulheres, como cozinheiras, auxiliares de limpeza, babás e etc., tirando o homem dessas funções. Ao mesmo tempo que as mulheres conquistam a independência financeira e o respeito como profissionais, enfrentam dificuldades diversas da “dupla jornada” quando decidem ser mães.

O objetivo deste trabalho é identificar os desafios enfrentados e as estratégias utilizadas pelas profissionais que conciliam a carreira profissional e maternidade.

Para alcançar os objetivos realizou-se pesquisa bibliográfica e um estudo de campo através de formulário criado na plataforma *Google Forms* e enviada a grupo de mulheres que são mães e profissionais.

Esta pesquisa se justifica devido a crescente ocupação feminina do mercado de trabalho e sua atuação cada vez maior como arrimo de família, uma vez que busca elucidar os desafios e as estratégias para conciliar carreira e maternidade em uma sociedade que diferencia salários entre homens e mulheres e vê na maternidade a principal realização da mulher (SILVA, 2021).

O estudo foi dividido em cinco seções, iniciando com esta introdução, seguido da segunda seção contendo a base teórica da mulher no mercado de trabalho, sua carreira e a maternidade. A metodologia será abordada na terceira seção. Os resultados e sua análise serão tratados na quarta seção e encerrando na quinta seção as considerações finais.

## **2. O MERCADO DE TRABALHO E A MULHER**

### **2.1. A DIFERENÇA DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na década de 70 contávamos com apenas 18% de participação feminina no mercado de trabalho, sendo que os cargos estratégicos e de liderança eram ocupados apenas por homens. Em comparação, na mesma época a Comissão Europeia registrou 3% a menos do que o Brasil. Décadas depois, nessa mesma linha de pesquisa, o IBGE relatou um aumento de 32% nessa estatística feminina exercendo atividades empresariais no mercado de trabalho. Em 2002 então, as mulheres já dominavam 50% do mercado, mas havia mudanças a se fazer.

Em termos salariais, foi constatado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2014, através de uma pesquisa de proporção mundial, que as mulheres recebem somente 77% do valor do salário recebido pelo homem quando exercido cargos de mesma complexidade, funções e ambientação. A organização ainda ressaltou que caso não seja realizado nenhuma ação de intervenção, a igualdade salarial só será possível em 2086.

Na diferença de cargos exercidos entre homens e mulheres, Siqueira e Samparo (2017) afirmam há claramente a discriminação do público feminino. O termo “*glass ceiling*” (teto de vidro, na tradução literal para o português brasileiro) se refere a existência de uma concentração menor de mulheres em cargos decisivos-estratégicos, mostrando que conseqüentemente, quem as exerce, recebem um valor de salário menor. De certa forma, ainda há a relação dessas informações com a perpetuação do pensamento de que o homem “deve levar o sustento para o lar”, mesmo que atualmente muitas mulheres se tornaram a fonte de renda da família ou até mesmo homens que não cumprem com esse papel social imposto. De qualquer forma, a mulher necessita de sua renda e seu sustento, seja para ela própria, para somente os filhos ou para a família como um todo.

Também em 2014, o Fórum Econômico Mundial relatou a queda da posição do Brasil no ranking de desigualdade de gênero, ocupando a posição de 82º lugar, ficando atrás de alguns vizinhos de território, como o Peru, Chile e Argentina, ressaltando que nessa classificação, quanto maior a posição do ranking, pior é a situação do país.

Na questão de desemprego, a Confederação Nacional da Indústria mostrou em 2016 que 84% dos homens estavam empregados nas mais diversas formas de relação contratual, competindo com 61% das mulheres. Uma diferença de 23% no total.

Apesar das diferenças claras entre os gêneros, o artigo 7º, XX da Constituição Federal, dita a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos” que diz respeito a uma norma de caráter geral que possui como objetivo incentivar os tomadores de serviço a conceder condições igualitárias de trabalho a todas as pessoas, sendo elas homens ou mulheres, objetivando minimizar a discriminação em relação ao sexo feminino.

## **2.2. A MATERNIDADE**

No momento em que ocorre a transição de “mulher para mãe”, ela de fato perde sua identidade como um indivíduo. Além disso, ocorrem diversas transformações hormonais e

situacionais, como a privação do sono (podendo levar a insônia), variações emocionais e físicas, principalmente no processo de amamentação e a solidão (ALMEIDA; SANTOS, 2018).

Após o fim da licença maternidade, elas devem voltar ao trabalho imediatamente, continuando com suas rotinas extensas e diversas vezes estressantes do trabalho (SILVA, 2021), como se não tivessem um filho de quatro meses em casa, na fase da vida que mais se precisa de atenção e cuidado, como se não houvesse alterações hormonais, físicas e emocionais na mulher trabalhadora, abrindo chances de apresentar uma produção um pouco menor do que antes.

A partir do momento em que a mulher, agora mãe, volta ao trabalho, ela começa a ter sua jornada dupla de profissional durante horário comercial e de mãe-dona-de-casa durante seu tempo de descanso. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2006), as mulheres possuem uma jornada bem maior do que os homens. Porém a organização das horas de trabalho doméstico é completamente variável, mas que ainda assim é notório a desvantagem feminina no quesito produtividade a longo prazo.

Homens e mulheres apresentam prioridades, preocupações e angústias diferentes quando visto a vida profissional e pessoal (SILVA, ET AL. 2005). No mesmo momento em que as preocupações do homem estão ligadas a situações de trabalho, as mulheres citam questões financeiras, falta de tempo, relacionamento no geral. As mulheres tendem a sentir que precisam desempenhar seus papéis e responsabilidades com perfeição em todos os aspectos de suas vidas, priorizando a realização desses requisitos sem a ajuda de terceiros. Quando essa atitude fica aquém do nível desejado de perfeição, muitas vezes cria sentimento de culpa e fracasso.

Tendo em vista as dificuldades que a maternidade apresente quando se não tem uma vida financeira estável, com as diferenças de gênero no mercado e sem a participação ativa do pai da criança e esposo, muitas mulheres decidem adiar o sonho de ser mãe, busca por estabilidade e independência financeira pode ser apontada como alguns dos principais fatores que levam ao adiamento da maternidade (SMEHA; CALVANO, 2009). Para Almeida e Santos (2018) atrasar a gravidez e aguardar a consolidação ocupacional no mercado de trabalho, às vezes chega ao ponto em que a intenção de ser mãe se torna inviável, seja porque a gravidez é arriscada ou porque as condições certas nunca virão.

De volta ao mercado de trabalho, as mulheres que vivenciaram a maternidade são obrigadas a optar por uma forma de terceirização que atribui a maternidade, como deixar o filho em creches ou com familiares, os separando da mãe por muito tempo. Essa separação mãe-bebê não acontece apenas com mães que trabalham; algumas mães fazem essa escolha devido a

tarefas domésticas sobrecarregadas e tentam encontrar um tempo para si mesmas (SILVA; 2021).

No entanto, muitas vezes, as mulheres que abandonam temporariamente o mercado de trabalho para ingressar na maternidade não conseguem escapar do papel de mães superprotetoras quando reiniciam suas carreiras, gerando conflito psicológico e sobrecarga com consequências imediatas. O resultado, segundo Loch, Torres e Costa (2021) é o esgotamento físico e mental e, com o passar do tempo, doenças e distúrbios mentais.

Percebe-se, portanto, conciliar a maternidade com atividades domésticas e atribuições profissionais não é uma tarefa fácil, já que a jornada acaba se tornando dupla ou até mesmo tripla para as que seguem a maternidade.

### **3. METODOLOGIA**

A metodologia utilizada foi a exploratória-descritiva, de natureza. Um levantamento bibliográfico e documental referente ao contexto do trabalho das mulheres e sua “dupla jornada” foi realizado de modo a definir e caracterizar as principais questões-chave envolvidas nesse tema. (LAKATOS, MARCONI, 2003).

Como mostrado, atualmente contamos com milhares de mulheres que estão na dupla jornada mãe versus profissional. Mantendo isso em foco, realizou-se a pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (2008), permite ao pesquisador familiarizar-se com a área de estudo.

Um estudo de campo, nos moldes de Berto e Nakano (2014), realizado através de formulário criado na plataforma Google Forms, enviado a grupo de mulheres que são mães e profissionais (incluindo também as que já foram inseridas no mercado, mas que atualmente, por motivos diversos, não conseguiram retomar suas atividades).

Na montagem do questionário, foram produzidas quinze questões objetivas em que podemos mensurar e analisar as informações pessoais das participantes assim como a quantidade de filhos, situação atual e durante a gravidez no mercado de trabalho e também a situação atual em que sua vida profissional se encontra.

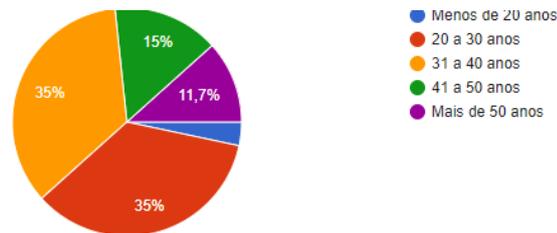
Dessa forma, buscamos construir um olhar crítico sobre a situação atual das participantes, podendo auxiliar as empresas e leitores a terem uma consciência maior sobre o tema mostrando respostas reais.

A pesquisa foi disponibilizada em redes sociais durante a última semana de maio de 2022, contabilizando um total de 60 respostas.

#### 4. RESULTADOS E ANÁLISES

A primeira pergunta foi referente à idade das participantes. Podemos verificar que nosso público-alvo encontramos o mesmo percentual de participantes, 35%, com a faixa etária de 20 a 30 anos, e o mesmo resultado para o grupo de 41 a 50 anos. O grupo mais novo (menores de 20 anos) foi composto apenas por 2 pessoas. De forma sintética, a maioria das participantes tem de 20 à 40 anos (42 mulheres), conforme pode ser observado no gráfico 1.

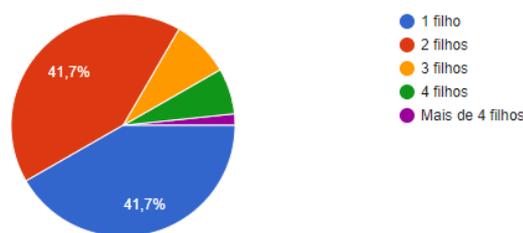
Gráfico 1: Idade das participantes



Fonte: as autoras

Das 60 participantes, 41,7% (25 mulheres) delas possuem 1 filho, a mesma quantidade se aplica para as participantes com 2 filhos (gráfico 2), e percentuais iguais também para mulheres com 3 e 4 filhos, que atualmente cada vez mais as mulheres optam por menor número de filhos, em de acordo com Silva et al. (2005).

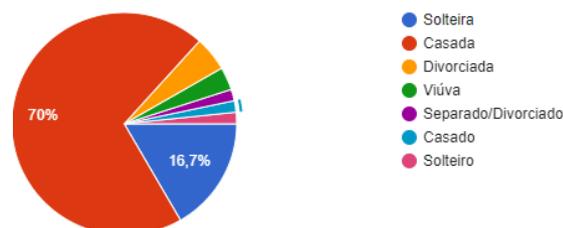
Gráfico 2: Número de filhos



Fonte: as autoras

No quesito relacionamento, a pesquisa apontou que das 60 mulheres, 70% (42 mulheres) são casadas, observado no gráfico 3.

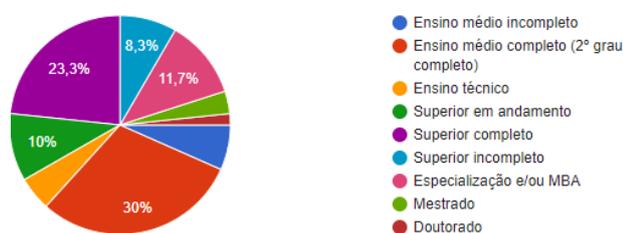
Gráfico 3: estado Civil



Fonte: as autoras

Em relação à escolaridade, 30% das mães possuem ensino médio completo, ultrapassam 6,7% das entrevistadas que não concluíram o segundo grau. Neste tópico, é interessante analisar que apenas 4% possuem mestrado e doutorado (gráfico 4).

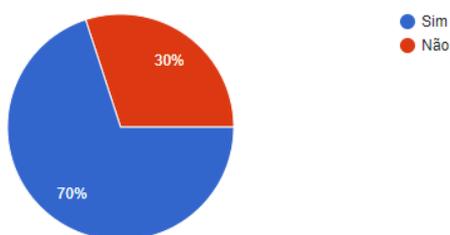
Gráfico 4: escolaridade



Fonte: as autoras

Atualmente, 70% estão inseridas do mercado de trabalho, observado no gráfico 5.

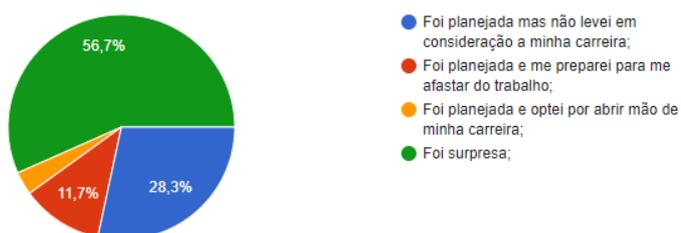
Gráfico 5: Atualmente estão empregadas



Fonte: as autoras

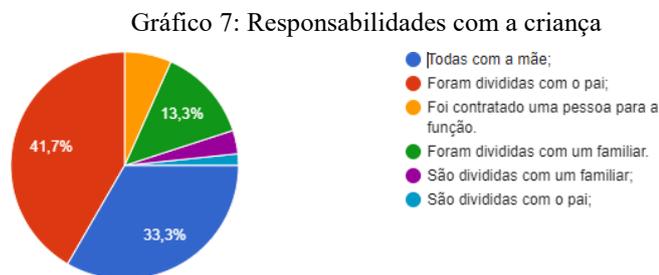
Um dos tópicos mais discutidos é sobre a maternidade surpresa ou planejada. Na pesquisa verificamos que 56,7% não esperavam pela gravidez, enquanto das que planejaram, 28,3% não levaram em consideração suas carreiras (gráfico 6).

Gráfico 6: Planejamento familiar



Fonte: as autoras

Após o parto somente 41,7% tiveram auxílio do pai da criança com os cuidados do bebê. Em contrapartida, 59,3% tiveram que optar por outro meio de ajuda para os cuidados com a criança, sendo que recorreram aos familiares ou contrataram uma pessoa para esse serviço, conforme pode ser observado no gráfico 7.



Fonte: as autoras

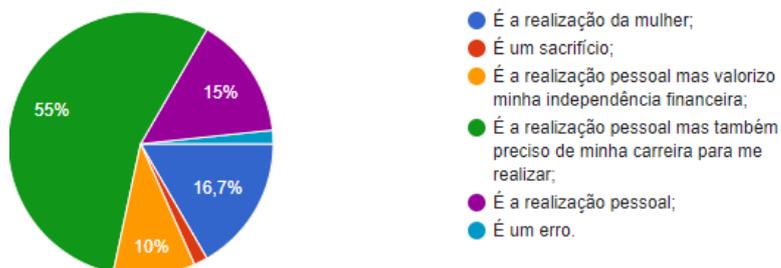
Ao serem questionados em relação aos afazeres domésticos, como já esperado e em de acordo com a literatura e cultura de nosso país, a maioria das mães ficaram encarregadas da função (54,4%), enquanto apenas 5,3% tiveram condições financeiras de contratar uma pessoa para a função (gráfico 8).



Fonte: as autoras

Dentre todas, apenas 3,4% das entrevistadas demonstraram seu descontentamento com a maternidade, denominando de sacrifício ou erro. No outro lado da moeda, 16,7% consideram a maternidade como a realização da mulher e 55% também consideram como uma realização, mas ao mesmo tempo precisam de suas carreiras para se sentirem totalmente realizadas.

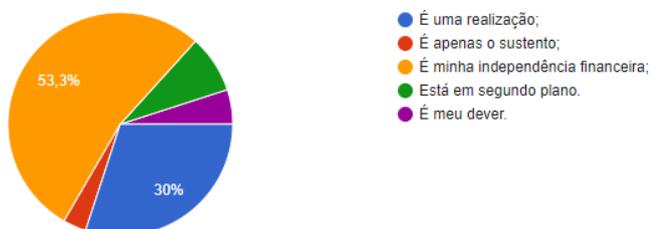
Gráfico 9: Realização pessoal



Fonte: as autoras

Do total, apenas 3 mulheres (5%) constatou que a carreira profissional é seu dever, o que pode significar que o sustento também depende delas, isto é, são o arrimo da família (gráfico 10).

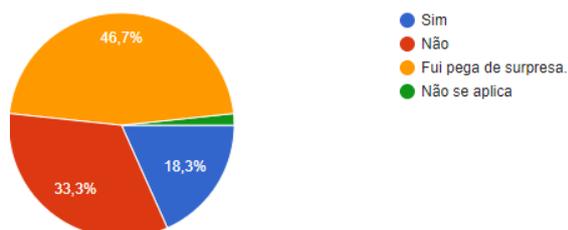
Gráfico 10: O que significa a carreira profissional



Fonte: as autoras

Apenas 33% não sentiu dificuldade de optar pela maternidade, enquanto 46,7% não tiveram a opção de escolha por fazerem parte da gravidez não planejada, que pode ser observado no gráfico 11.

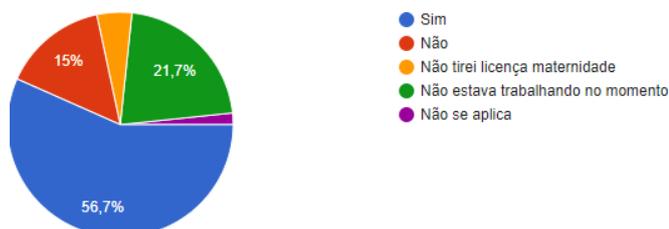
Gráfico 11: A opção por ser mãe foi fácil



Fonte: as autoras

Após o período de licença maternidade, 56,7% afirmaram terem dificuldades de retomar suas atividades, enquanto 21,7% estavam desempregadas e 5%, absurdamente, não tiraram suas licenças (gráfico 12).

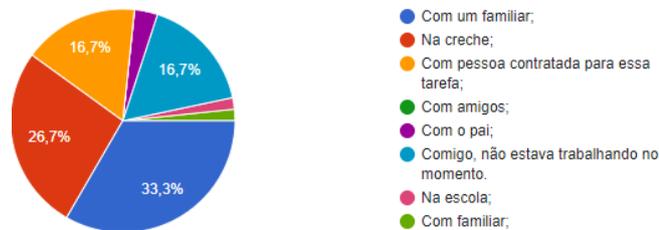
Gráfico 12: teve dificuldade para retornar às atividades profissionais



Fonte: as autoras

Na retomada de suas posições profissionais, 26,7% deixaram seus filhos em creches, enquanto 33,3% optaram por deixar as crianças sob cuidado de familiares. As estratégias utilizadas, não mudaram muito ao longo do tempo, ou a criança fica com um familiar, do lado materno ou paterno, com alguém contratado ou na escola, segundo Almeida e Santos (2018), surpreendentemente, dentre as entrevistadas, 3,3% deixaram o filho aos cuidados do pai (gráfico 13).

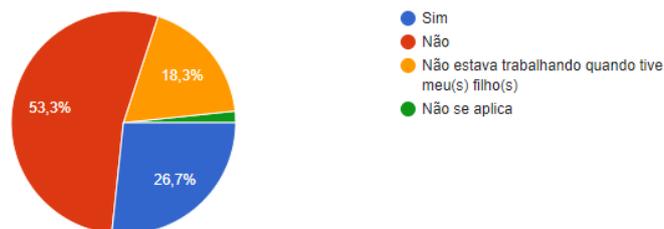
Gráfico 13: Com quem ficou o bebê no retorno ao trabalho



Fonte: as autoras

Continuando a mesma lógica da pergunta anterior, 26,7% optaram por se desligarem de seus empregos para poder ficar com os recém-nascidos, enquanto 53,3% permaneceram na jornada dupla (gráfico 14).

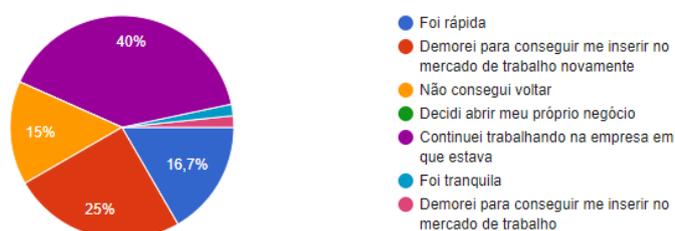
Gráfico 14: Preferiu se desligar do emprego após nascimento do bebê



Fonte: as autoras

Por último, 25% das mães sinalizaram dificuldade de retornar ao mercado de trabalho, enquanto 18% delas não conseguiram voltar até a data da pesquisa. Felizmente, 40% delas continuaram trabalhando na mesma empresa após voltar as atividades. (gráfico 15).

Gráfico 15: Volta ao mercado de trabalho



Fonte: as autoras

Podemos observar que neste universo de mulheres nenhuma delas optou por iniciar seu próprio negócio, esta alternativa pode ser uma possibilidade quando a pessoa possui uma infraestrutura e conhecimentos da área, mas iniciar um empreendimento, sem o mínimo necessário e com uma criança pequena é muito difícil pois de acordo com o SEBRAE (2016) os primeiros anos de uma empresa são vitais para sua sobrevivência e a principal causa de falência, de responsabilidade do empreendedor, é falta de conhecimento do mercado e de gestão. De forma semelhante uma criança nos primeiros anos requer muita atenção, o que inviabiliza a abertura de uma empresa logo após a maternidade, principalmente se o empreendimento depender única e exclusivamente da mãe, e esta não apresentar recursos e conhecimento necessários.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Após as informações e dados apresentados, é possível verificar que a desigualdade entre gêneros, presente durante décadas, segue atual apesar de estarmos inseridos em uma sociedade moderna na qual a cada dia há mais grupos de minorias lutando por seus direitos.

Entre nossas principais conclusões, podemos citar que a dupla jornada afeta 54,4% das mulheres que por motivos financeiros e/ou de estruturação familiar tiveram que cuidar dos afazeres domésticos em um cenário que 70% das participantes estão exercendo suas atividades no mercado de trabalho o que poderia se refletir em uma menor participação no trabalho doméstico, este sendo redistribuído de forma igualitária com os homens, no entanto a realidade mostra que ao ter condições financeiras a profissional-mãe dá emprego a outra mulher, para cuidar dos afazeres domésticos e filhos .

Podemos observar também que o auxílio do pai em algumas questões é mínimo, como visto no tópico 2.2, os homens possuem preocupações diferentes (FERREIRA, 2021), o que pode ser visto diretamente no resultado obtido de apenas 3,3% dos pais ficarem com seus filhos após a mãe voltar de licença maternidade enquanto 26,3% dos pais dividiram com a mãe as responsabilidades domésticas.

Os desafios enfrentados pelas mulheres são a falta de suporte nos afazeres domésticos e cuidados com as crianças, fazendo com que sua jornada se estenda invariavelmente criando consequências inversamente proporcionais, quanto mais serviço doméstico, menor é sua produção no mercado de trabalho e vice-versa.

Para conciliar carreira profissional e maternidade, as estratégias utilizadas estão embasadas na perda de uma parcela do acompanhamento dos filhos, tendo que adotar medidas como contratar uma pessoa específica para a função de babá/cuidadora, matricula-los com pouca idade em creches/escolas ou deixá-los com outras pessoas da família.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, V.C.; SANTOS, C.M.M. Trabalho, Carreira e Maternidade: Perspectivas e Dilemas de Mulheres Profissionais Contemporâneas **Administração: Ensino e Pesquisa**, vol. 19, núm. 3, 2018
- BERTO, R. M. V. S.; NAKANO, D. N. Revisitando a produção científica nos Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção. **Production**, v. 24, n. 1, p. 225-232, 2014.
- BRASIL. Observatório Brasil da igualdade de Gênero. **Brasil cai para 82º em desigualdade de gênero, aponta relatório**. Disponível em: <<http://www.obervatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/brasil-cai-para-82o-em-desigualdade-de-genero-aponta-relatorio>>. Acesso em: 08 mai. 2022.
- BRASIL. **Constituição Federal**. Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/internet/legislacao/constituicao/CFpdf/Constituicao.pdf>>. Acesso em: 25 mai. 2022.
- CORREIO BRAZILIENSE. **Mulheres só receberão o mesmo salário que homens em 2086, diz OIT**. Brasília, 6 mar. 2015. Disponível em: <[http://www.correiobraziliense.com.br/aoo/noticia/mundo/2015/03/06/interna\\_mundo,474329/mulheres-so-rebecerao-mesmo-salario-que-homens-em-2086-oit.shtml](http://www.correiobraziliense.com.br/aoo/noticia/mundo/2015/03/06/interna_mundo,474329/mulheres-so-rebecerao-mesmo-salario-que-homens-em-2086-oit.shtml)>. Acesso em: 15 mai. 2022.
- FERREIRA, L.S. Masculinidade, trabalho e o modo de vida **Revista Periódicus**, vol. 3, n. 16, 2021.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GITAHY, R.C.; MATOS, M.L. A evolução dos direitos da mulher. **Colloquium Humanarum**. ISSN: 1809-8207, v. 4, n.1, p. 74–90, 2008.
- LAKATOS, E. M; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- LOCH, R. M. B.; TORRES, K. B.V.; COSTA, C. R. Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 29, n. 1, e61470, 2021.
- MELLO, C.A.B.de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997. 48 p.
- SEBRAE. **Boletim Observatório PME**. Disponível em: [https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos\\_pesquisas/taxa-de-sobrevivencia-das-empresas-no-brasildestaque15,01e9f925817b3410VgnVCM2000003c74010aRCRD](https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas/taxa-de-sobrevivencia-das-empresas-no-brasildestaque15,01e9f925817b3410VgnVCM2000003c74010aRCRD) Acesso em: 05 mai. 2022.
- SILVA, F.M.da A mulher e o mercado de trabalho: uma discussão sobre a (re)inserção após a licença-maternidade. **Saber Humano**, vol. 11, n. 18, p. 115-130, 2021.

SILVA, G. C.C. da, SANTOS, L.M.; TEIXEIRA, L.A.; LUSTOSA, M.A.; COUTO, S.C.R.; VICENTE, T.A.; PAGOTTO, V.P.F. **A mulher e sua posição na sociedade: da antiguidade aos dias atuais**. Rev. SBPH, Rio de Janeiro , v. 8, n. 2, p. 65-76, dez. 2005.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, vol. 26, n.48, p. 287–325, 2017.

SMEHA, L.; CALVANO, L. O que completa uma mulher? Um estudo sobre a relação entre não-maternidade e vida profissional. **Psicologia Argumento**, v. 27, n. 58, p. 207-217, 2009.