

Autores: Elisa Bezerra de Barros - UNESA - Universidade Estácio de Sá
Aline dos Santos Barbosa –
Marcello Romani-Dias - UP - Universidade Positivo

“VOCÊ NÃO TEM FILHO MESMO”: O PARADOXO ENTRE A SOBRECARGA INVISÍVEL E A AUTONOMIA LIMITADA DE MULHERES SEM FILHOS NAS ORGANIZAÇÕES

Resumo

Este artigo analisa as experiências de mulheres sem filhos nas organizações, evidenciando o paradoxo entre as demandas invisíveis a elas atribuídas e a autonomia condicionada que vivenciam. A pesquisa qualitativa, baseada em entrevistas em profundidade com brasileiras sem filhos, mostra que, embora pareçam ter maior disponibilidade para a carreira, essas profissionais sofrem pressões implícitas para assumir cargas adicionais nem sempre reconhecidas oficialmente. A ausência da maternidade também é associada a estigmas sociais negativos, que restringem sua autonomia e reconhecimento profissional. Os resultados revelam expectativas corporativas veladas que geram autocobrança por desempenho elevado e disponibilidade contínua, além de tratamentos diferenciados, julgamentos sobre escolhas pessoais e barreiras à ascensão profissional. Ao explorar um segmento ainda pouco abordado na literatura sobre gênero e trabalho, este estudo contribui para o debate sobre diversidade, gênero e integração trabalho/vida, e sugere novas pesquisas que aprofundem intersecções com classe, raça e condições socioeconômicas nas experiências de mulheres sem filhos.

Palavras-chave: mulheres nas organizações; mulheres sem filhos; autonomia condicionada; demandas invisíveis; gênero e trabalho.

Introdução

As desigualdades estruturais de gênero continuam a impactar profundamente a vida profissional das mulheres, mesmo diante de avanços no discurso público e institucional em favor da equidade. No Brasil, essas desigualdades se manifestam na limitação da autonomia sobre o próprio corpo e nas barreiras ao exercício pleno dos direitos reprodutivos (Figueiredo & Maia, 2024), articulando-se, de modo recorrente, a outros marcadores sociais, como classe e raça (Hirata, 2005; Julião et al., 2021). No contexto organizacional, persistem a segregação ocupacional, a disparidade salarial e a sobrecarga resultante da conciliação entre trabalho remunerado, atividades domésticas e cuidados familiares, configurando um cenário que compromete o bem-estar, o tempo disponível e as possibilidades de ascensão das mulheres.

Nesse contexto, ganha relevância um segmento ainda pouco visibilizado nos estudos sobre trabalho e gênero: o das mulheres sem filhos. A literatura nacional e internacional sobre equilíbrio trabalho-vida tem privilegiado majoritariamente pais e mães, negligenciando as experiências, desafios e especificidades das pessoas que não exercem a parentalidade (Verniers, 2020; Wilkinson & Rouse, 2020). Essa lacuna teórica contrasta com a realidade demográfica: no Brasil, cerca de 30% das mulheres afirmam não desejar filhos (DataFolha, 2023), e o número de lares formados por casais sem filhos aumentou de 16,1% em 2010 para 20,2% em 2022 (Censo 2022). Nos Estados Unidos, 47% dos adultos entre 18 e 49 anos declaravam em 2023 não ter e não desejar filhos - 10 pontos percentuais acima do observado em 2018 (*Pew Research Center*, 2024). No Reino Unido, 50,1 % das mulheres nascidas em 1990 chegaram aos 30 anos sem filhos, frente a 18 % nascidas in 1971 (*Office for National Statistics UK*, 2022). Essa tendência foi verificada também em países da União Europeia

(Eurostat, 2024), sinalizando o crescimento de uma população cuja ausência de filhos, seja por escolha ou circunstância, desafia as normas organizacionais tradicionais.

Apesar de serem percebidas como mais disponíveis ou comprometidas com o trabalho, mulheres sem filhos enfrentam um paradoxo: ao mesmo tempo em que se presume que dispõem de liberdade para se dedicar integralmente (ou em maior intensidade) à carreira, são alvo de estigmas morais e julgamentos negativos. A frase no título “*you don't have a child, you have time to spare*”, extraída de uma das entrevistas realizadas, sintetiza a expectativa recorrente de que mulheres sem filhos estejam permanentemente disponíveis para o trabalho. Essa percepção atravessa o cotidiano dessas profissionais e revela como a ausência da maternidade, longe de representar liberdade plena, se transforma em justificativa para sobrecarga e exigências desproporcionais. Mulheres sem filhos, são frequentemente consideradas egoístas, imaturas ou emocionalmente instáveis (Ashburn-Nardo, 2017; Cutcher, 2021; Wood & Newton, 2006), e, ainda que possam apresentar maiores níveis de formação acadêmica, tempo de estudo e resultados econômicos superiores aos das mulheres que têm filhos (Verniers, 2020), enfrentam penalidades simbólicas e institucionais que restringem sua autonomia e reconhecimento profissional. Além disso, recaí sobre elas um conjunto de tarefas pouco reconhecidas — as chamadas demandas invisíveis — como cobrir ausências de colegas com filhos, assumir longas jornadas e estar sempre disponível (Perrigino et al., 2018; Mård, 2020), compondo um cenário de sobrecarga pouco discutido, mas recorrente.

A condição de não ter filhos, ainda que marcada por motivações diversas, apresenta efeitos similares nas trajetórias profissionais. Mulheres que optaram por não ser mães convivem com olhares reprovadores sobre sua escolha (Lampman & Dowling-Guyer, 1995), enquanto aquelas que vivenciam a infertilidade enfrentam desafios emocionais adicionais e pouca compreensão institucional (Mumford et al., 2023). Em ambos os casos, as organizações tendem a tratar essas mulheres como uma categoria homogênea, sem atentar para a complexidade de suas vivências.

Ainda que a literatura sobre conciliação trabalho–vida tenha se expandido, o foco permanece predominantemente na parentalidade (Greenhaus & Powell, 2006; Kossek et al., 2021). Pesquisas recentes começam a apontar o hiato: trabalhadores sem filhos — sobretudo mulheres — são um grupo sub-representado nos estudos sobre carreira, recompensas e políticas de flexibilidade (Mård, 2020; Wilkinson & Rouse, 2023). Como ilustração, o periódico *Gender, Work and Organization*, referência internacional sobre os estudos de gênero, propôs um chamado especial para artigos sobre o tema “*An Exploration of Being Childfree at Work: Challenges and Opportunities*”, ratificando a existência dessa importante lacuna teórica e empírica (Gender, Work and Organization, 2025). De toda forma, apesar de trajetórias e motivações distintas, mulheres com ou sem filhos encontram barreiras similares na gestão da própria carreira e no acesso a políticas de equilíbrio trabalho–vida (Filippi et al., 2022).

Tomando como base a necessidade de ampliação de estudos sobre essa temática, este artigo tem como objetivo de pesquisa analisar a experiência de mulheres sem filhos nas organizações, com ênfase no paradoxo entre as demandas invisíveis que lhes são impostas e a autonomia condicionada que vivenciam. Para o alcance desse objetivo, foi conduzida uma pesquisa qualitativa que teve como principal fonte de evidência entrevistas em profundidade com mulheres brasileiras sem filhos, cujas trajetórias profissionais e percepções foram exploradas de maneira interpretativa. As evidências empíricas foram analisadas à luz da literatura sobre Gênero, Organizações e Trabalho Peterson (2015); Del Priore (2004); Miltersteiner et al. (2020); Figueiredo e Maia (2024); Verniers (2020). Desse modo, o estudo contribui ao aprofundar na discussão sobre a influência de marcadores sociais, como gênero e condição reprodutiva, sobre a percepção de disponibilidade, autocobrança, expectativas, competência, distribuição de tarefas, desafios e acesso a oportunidades profissionais de mulheres. Em complemento, ao tratar de um recorte ainda pouco explorado, apesar de latente enquanto fenômeno social nas organizações, este estudo contribui para a ampliação do debate na

crescente literatura sobre diversidade, gênero e integração trabalho/vida, propondo reflexões que permitem o reconhecimento da pluralidade de trajetórias de mulheres em diferentes contextos organizacionais.

Contexto Teórico

A percepção e a identificação de homens e mulheres são construções históricas e culturais, moldadas por ideologias e representações coletivas que atribuem papéis distintos a cada gênero. No caso das mulheres, essa construção está tradicionalmente associada à maternidade, ao cuidado e à dedicação ao lar, o que limita seus espaços de atuação e define expectativas específicas sobre seus comportamentos e escolhas (Castro et al., 2022). Esta lógica cultural, enraizada na história brasileira, fortaleceu a ideia de que a mulher deve se dedicar prioritariamente à maternidade, dificultando o reconhecimento de outras formas de existência feminina (Del Priore, 2004). Sob a ótica do feminismo, a subordinação das mulheres decorre de um contexto em que elas foram ensinadas a priorizar a maternidade, associando sua realização pessoal à dedicação aos filhos e à casa. Assim, as mulheres enfrentam, ao longo de suas trajetórias, restrições quanto à autonomia corporal e reprodutiva, com impactos diretos na forma como constroem sua sexualidade e organizam sua vida familiar e profissional (Figueiredo & Maia, 2024; Miltersteiner et al., 2020).

Mesmo diante das transformações sociais e da crescente autonomia das mulheres, os discursos pró-natalistas permanecem fortes, valorizando a maternidade como destino natural da mulher (Gillespie, 2000). Esse pró-natalismo implícito, culturalmente arraigado, contribui para o surgimento de rótulos negativos atribuídos às mulheres sem filhos, sobretudo em ambientes sociais e profissionais (McCormack & Graham, 2024). A pressão para atender a essas expectativas sociais de maternidade continua sendo um desafio cotidiano na vida das mulheres. Esta pressão, especialmente intensa em contextos conservadores, pode impactar diretamente as escolhas de vida e carreira das mulheres, levando muitas a renunciar à maternidade como estratégia para ascender profissionalmente (Mansur, 2003). Nesse sentido, a conciliação entre carreira e maternidade ainda representa um dilema central para muitas mulheres, sendo a não maternidade uma resposta possível a um mercado de trabalho competitivo e exigente (Garcia, 2019).

Apesar da escassez de estudos, várias autoras têm classificado as experiências de não maternidade. Letherby (1999), Gillespie (2003) e McCormack e Graham (2024) distinguem entre mulheres que optaram por não ter filhos (*childfree*), as que não os têm por circunstâncias e as que desejavam, mas não puderam (*childless*). Essa diferenciação é essencial para compreender as múltiplas dimensões do fenômeno. Kelly (2009, 2010) aponta a ambiguidade em identificar se a ausência de filhos resulta de escolha ou de condições contextuais. Gold (2012) reforça essa complexidade ao diferenciar *childfree*, ligado à liberdade e autonomia, de *childless*, associado à frustração, perda e luto.

Apesar das pressões sociais, muitas mulheres sem filhos voluntárias relatam alta satisfação, destacando liberdade, independência e coerência com seus valores (Peterson, 2015). Essa liberdade, porém, é tensionada por expectativas que seguem vinculando feminilidade à maternidade. Sem responsabilidades parentais, a mulher que prioriza a carreira desfruta de maior mobilidade, menos compromissos familiares e mais tempo para seu desenvolvimento, aproximando-se das condições historicamente atribuídas aos homens (Movius, 1976). Entre os benefícios citados estão maior autonomia, status de igualdade em papéis de gênero e trajetórias profissionais mais bem-sucedidas. Pesquisas reforçam que a escolha voluntária pela não maternidade é amplamente associada à liberdade, entendida como acesso a oportunidades, autonomia e maior leque de escolhas ao longo da vida (Gillespie, 2003).

A urbanização, o aumento do nível educacional e o acesso ampliado a oportunidades de trabalho para as mulheres também têm favorecido a crescente popularidade da escolha pela vida sem filhos. Além disso, transformações nas dinâmicas familiares e nas concepções sobre o casamento influenciam esse movimento (Gotman, 2017). A não maternidade voluntária pode ser vista como uma experiência disruptiva em sociedades pró-natalistas, pois desafia normas culturais estabelecidas e propõe outras formas de vivência e realização pessoal (Figueiredo, 2019). Tais experiências são marcadas tanto por oportunidades quanto por desafios, exigindo das mulheres uma constante negociação com os valores sociais predominantes. A construção histórica da maternidade como papel essencial da mulher e a opção sem filhos tem sido amplamente discutida por estudiosos como Movius (1976), Castro et al. (2022), Del Priore (2004), Peterson (2015), Verniers (2020), que evidenciam como essas construções sociais moldam expectativas, normas e julgamentos sobre as mulheres.

Métodos

A partir de uma abordagem qualitativa, esta pesquisa adota uma postura epistemológica interpretativista, orientada à análise aprofundada dos detalhes contextuais das situações investigadas. Tal perspectiva enfatiza a compreensão da realidade subjacente a esses contextos e dos significados subjetivos que orientam as ações humanas, conferindo centralidade às experiências, percepções e sentimentos dos sujeitos envolvidos (Saunders et al., 2009; Burrell & Morgan, 2017)

As principais fontes de evidência utilizadas neste estudo foram entrevistas em profundidade com 29 mulheres, com idades entre 26 e 71 anos, residentes em diferentes regiões do Brasil. A seleção das participantes baseou-se nos seguintes critérios: (i) ser mulher; (ii) ter ou ter tido participação ativa no mercado de trabalho; (iii) ter, preferencialmente, idade superior a 30 anos — com exceção de duas participantes, de 26 e 27 anos, indicadas por mulheres já entrevistadas. Além desses critérios, (iv) a ausência de filhos configurou-se como fator fundamental para a inclusão no estudo, abrangendo tanto (v) mulheres que optaram por não ter filhos, quanto aquelas que, por circunstâncias relacionadas a seus relacionamentos, contextos de vida, dificuldades para engravidar ou ausência de prevenção sem ocorrência de gestação, não tiveram filhos.

As entrevistas foram realizadas entre janeiro de 2024 e abril de 2025, de forma remota via Microsoft Teams, com duração média de 54 minutos, totalizando 26h15min55s e resultando em 408 páginas de transcrições, em espaço simples, fonte Times New Roman, tamanho 12. O roteiro semiestruturado foi organizado em três dimensões centrais: (i) trajetória pessoal e profissional; (ii) motivos para não ter filhos; e (iii) experiências enquanto mulheres sem filhos nas organizações. Para preservar o anonimato, todas as participantes receberam pseudônimos e consentiram voluntariamente, por meio de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A pesquisa seguiu os preceitos éticos da Declaração de Helsinki (1964) e do Relatório Belmont (1979), garantindo respeito à autonomia, bem-estar e seleção justa das participantes.

O perfil das participantes mostra diversidade em orientações sexuais e estados civis, compondo um grupo heterogêneo. Altamente escolarizadas, a maioria possui especialização, mestrado ou doutorado, evidenciando alta qualificação profissional. As faixas de renda são superiores à média nacional (R\$ 2.069 per capita, IBGE, 2024), e todas ocupam ou ocuparam cargos de média e alta responsabilidade, como diretoras, coordenadoras, analistas e professoras universitárias (Tabela 01).

Tabela 01

Perfil sociodemográfico das participantes da pesquisa

Pseudônimo	Idade	Escolaridade	Profissão	Estado Civil	Cidade	Renda Média	Tipo de Não Maternidade
Sofia	26	Especialista	Analista	Casada	São Paulo	R\$ 9.000	Voluntária

Marina	27	Graduada	Engenheira de Software	Casada	São Paulo	R\$ 6.000	Voluntária
Bruna	31	Graduada	Employer Branding	Solteira	Curitiba	R\$ 7.500	Voluntária
Talita	33	Mestranda	Educação Corporativa	Solteira	São Paulo	R\$ 6.000	Voluntária
Priscila	35	Especialista	Coordenadora	Casada	São Paulo	R\$ 17.000	Voluntária
Juliana	35	Graduada	Fisioterapeuta	Casada	Curitiba	R\$ 6.000	Voluntária
Lívia	36	Especialista	Psicóloga	Divorciada	Curitiba	R\$ 10.000	Voluntária
Alice	36	Graduada	Youtuber	Solteira	Curitiba	R\$ 6.000	Voluntária
Vanessa	41	Especialista	Coordenadora	Casada	São Paulo	R\$ 14.000	Circunstancial
Roberta	42	Graduada	Empresária	Divorciada	Rio de Janeiro	R\$ 10.000	Circunstancial
Lorena	42	Graduada	Gerente de Hotelaria	Solteira	Foz do Iguaçu	R\$ 6.300	Voluntária
Miriam	44	Mestre	Docente	Solteira	Curitiba	R\$ 5.000	Circunstancial
Camila	46	Graduada	Empreendedora Digital	Solteira	Rio de Janeiro	R\$ 8.000	Voluntária
Eliane	50	Especialista	Assessora Técnica	Solteira	Brasília	R\$ 26.000	Voluntária
Luana	50	Especialista	Diretora de Marketing	Divorciada	Curitiba	R\$ 9.000	Circunstancial
Daniela	53	Especialista	Psicóloga	Casada	São Paulo	R\$ 4.400	Voluntária
Helena	53	Doutorado	Docente / Advogada	Casada	Rio de Janeiro	R\$ 18.000	Voluntária
Sara	51	Especialista	Bancária	Solteira	Campo Grande	R\$ 15.000	Voluntária
Beatriz	56	Técnico	Assessora Jurídica	Casada	Curitiba	R\$ 10.000	Voluntária
Irene	56	Graduação Incompleta	Administrativa (Aposent.)	Casada	Canoas	R\$ 13.000	Involuntária
Márcia	56	Graduada	Fonoaudióloga	Divorciada	Porto Alegre	R\$ 10.000	Voluntária
Sandra	56	Magistério	Vendedora	Casada	Canoas	R\$ 3.500	Circunstancial
Teresa	58	Doutorado	Docente	Casada	Veranópolis	R\$ 13.000	Voluntária
Célia	60	Ensino Médio	Aposentada	Casada	São Paulo	Não declarou	Involuntária
Rafaela	38	Especialista	Executiva	Casada	Campinas	R\$ 15.000	Circunstancial
Patrícia	39	Doutoranda	Consultora de Negócios	Divorciada	Curitiba	R\$ 7.000	Involuntária
Bianca	40	Especialista	Analista de Dados	Casada	São Paulo	R\$ 8.500	Voluntária

Gabriela	40	Graduada	Funcionária Pública	Solteira	Foz do Iguaçu	R\$ 8.000	Circunstancial
Laura	71	Especialista	Docente	Solteira	Piauí	R\$ 6.000	Circunstancial

Fonte: Elaboração própria (2025).

Após a realização das entrevistas, os dados coletados foram analisados predominantemente por meio de uma abordagem indutiva, em que a coleta antecedeu o aprofundamento teórico na literatura relacionada ao tema. A análise foi conduzida por meio de codificação aberta, axial e seletiva. Com os dados organizados, procedeu-se ao aprofundamento da revisão teórica sobre a noção de liberdade e a autonomia condicionada de mulheres sem filhos, as expectativas corporativas invisíveis a elas atribuídas, a autocobrança e os tratamentos profissionais diferenciados enfrentados — tópicos que emergiram como centrais durante o processo de codificação e orientaram a análise subsequente da literatura. Para a construção analítica dos resultados, conforme os preceitos de Corbin e Strauss (2015), as categorias emergentes da codificação foram utilizadas como eixos centrais de interpretação.

Nesta análise, foram estabelecidas categorias que emergiram das falas, relacionadas aos temas centrais da pesquisa, tais como: “desafios”, “oportunidades”, “disponibilidade pessoal”, “expectativas de disponibilidade organizacionais”, “cobrança por alta performance pessoal e organizacional”, “liberdade e escolha”, “relação entre trabalho e vida pessoal” e “diferenças de tratamento profissional”. As categorias emergidas dos relatos de entrevistas foram classificadas em três grandes temas que permitem articular com a literatura como as experiências de mulheres sem filhos evidenciam paradoxos entre liberdade, pressões corporativas e desigualdades no ambiente profissional.

Resultados e discussão

A análise revela tensões entre a percepção de liberdade ligada à não maternidade e as exigências enfrentadas por mulheres sem filhos no trabalho. Embora o discurso social associe essa condição à autonomia e maior dedicação profissional, os relatos mostram que tal liberdade é muitas vezes limitada por expectativas externas de produtividade. A seguir, discutem-se as três categorias emergentes das entrevistas, em diálogo com a literatura sobre gênero, trabalho e maternidade, iniciando pela crítica à suposta autonomia dessas mulheres.”

A suposta ideia de liberdade e a autonomia condicionada de mulheres sem filhos

*“Ah, mas você não tem filho mesmo, tem tempo de sobra!”
Marcia, 56 anos.*

Estudos indicam que a decisão de não ter filhos pode trazer aspectos positivos, como liberdade, estabilidade financeira e relacionamentos equilibrados (Peterson, 2015). Mulheres sem filhos frequentemente se percebem autônomas e livres para se dedicar à carreira, à vida pessoal e a projetos próprios. Pesquisas recentes sobre mulheres no mercado de trabalho destacam atributos como liberdade, autonomia e maior controle sobre o tempo. Movius (1976) e Peterson (2015) apontam que a não maternidade permite mobilidade, independência e dedicação a interesses pessoais e profissionais. Stahnke et al. (2020) reforçam que essa escolha mantém, ao longo da vida, uma sensação concreta de liberdade, incluindo a possibilidade de viajar a trabalho. Apesar disso, Peterson (2015) ressalta a escassez de estudos que explorem profundamente o significado dessa liberdade no cotidiano dessas mulheres.

Os relatos das participantes revelam que essa percepção nem sempre corresponde à realidade vivida. A suposta autonomia que acompanha a não maternidade frequentemente se mostra condicionada a demandas externas, especialmente às exigências do mercado de trabalho e às expectativas sociais de disponibilidade e alta performance. Essa associação entre a ausência de filhos e uma suposta disponibilidade integral está alinhada ao que Gillespie (2003) descreve como uma leitura reducionista da não maternidade. Segundo a autora, tal leitura desconsidera os múltiplos projetos de vida e esferas de realização pessoal das mulheres sem filhos, reforçando estereótipos sociais que as posicionam como mais “livres” e, portanto, mais “utilizáveis” pelas organizações.

Na presente pesquisa, observa-se que a ausência de filhos é frequentemente interpretada por gestores, lideranças e colegas de trabalho como uma justificativa para a disponibilidade integral dessas mulheres para o trabalho. Presume-se, assim, que seu tempo e energia estariam automaticamente voltados ao desempenho profissional, desconsiderando outras dimensões de suas vidas. Essa percepção é evidenciada no relato de participantes como Célia (60 anos, aposentada).

E, claro, boa parte daquele serviço acabava vindo para mim. Por quê? Porque, na cabeça deles, eu era quem tinha mais tempo. E por que eu teria mais tempo? Porque eu não tenho filhos. Mas não é bem assim! Só porque eu não tenho filho, não quer dizer que eu tinha tempo sobrando. (Célia, 60 anos, aposentada).

O relato da participante expressa que a liberdade de não matinar é atravessada por cobranças veladas e explícitas de maior produtividade, de horários estendidos e de dedicação extra, o que revela uma liberdade condicionada a critérios institucionais e organizacionais.

Hirata (2005) mostra que, mesmo sem filhos, mulheres seguem submetidas a controle e disponibilidade total. Espera-se que compensem a ausência da maternidade com maior dedicação profissional, criando uma falsa autonomia e exaustão, como relata Helena, 53 anos.

Com certeza se eu tivesse filhos seria diferente, eu não ia trabalhar de manhã, de tarde, de noite, eu não ia fazer um doutorado no exterior, nossa, não ia fazer metade das coisas que eu faço. Não iria, porque eu teria que me dedicar. Não é que eu não fosse trabalhar, mas eu não trabalharia da forma que eu trabalho. (Helena, 53 anos, Docente/Advogada)

Segundo Peterson (2017), a autonomia de mulheres sem filhos é ambígua: embora reivindiquem liberdade de escolha e controle do tempo, essa autonomia é constantemente testada por normas tradicionais de gênero. A não maternidade voluntária pode representar gesto de autonomia, mas também reforçar cobranças, como se a liberdade devesse ser compensada com maior produtividade. Esse paradoxo aparece nas falas das participantes, que relatam a necessidade de justificar sua disponibilidade e valor profissional pela ausência de filhos.

A liberdade, nesse contexto, é relativa, como o que Sarti (2004) aponta que a autonomia feminina é limitada por estruturas sociais que reproduzem desigualdades, muitas vezes legitimadas pelo discurso da meritocracia. Embora a ausência de filhos abra espaço para escolhas pessoais, ainda há pressões e expectativas impostas por um sistema que valoriza produtividade e disponibilidade, como evidenciado nas falas de Patrícia.

Sinto que há uma expectativa de que, por eu não ter filhos, eu precise estar sempre ocupada, sempre estudando, sempre me dedicando mais ao trabalho. Não é algo que me incomoda diretamente, porque gosto de me desenvolver, mas percebo que essa cobrança vem do ambiente ao meu redor. (Patrícia, 39 anos, Consultora de Negócios).

Há uma expectativa social e organizacional que associa a ausência de filhos à disponibilidade total da mulher para o trabalho. Patrícia relata que essa expectativa não a incomoda, percebendo-a como oportunidade de se desenvolver. O relato dialoga com Movius (1976), que aponta que mulheres sem filhos estariam teoricamente livres de compromissos familiares. Contudo, essa liberdade não

equivale às condições usufruídas pelos homens. Distantes das demandas maternas, essas mulheres ainda enfrentam pressões por excelência e alto desempenho, mostrando que sua autonomia é limitada e instrumentalizada pelas exigências profissionais, como evidencia a fala de Laura:

Eu tomei a iniciativa de estudar e renunciar a minha vida pessoal e assim foi até hoje." Já ouvi comentários como 'Ah, mas você nem tem filhos, pode ficar até mais tarde', como se minha vida pessoal não fosse tão importante quanto a de quem tem família. (Laura, 71 anos, Docente).

A liberdade associada à ausência de filhos não representa autonomia plena. Embora a não maternidade dê maior controle sobre o tempo e decisões pessoais, no trabalho ela é vista como disponibilidade constante, como relata Lorena: "Parece que as pessoas esperam que você esteja sempre disponível" (Lorena, 42 anos, Gerente de Hotelaria). As participantes mostram que essa liberdade muitas vezes se dirige ao trabalho e ao desenvolvimento profissional, não ao lazer ou à realização pessoal. Figueiredo e Maia (2024) destacam que a autonomia feminina é tensionada por estruturas sociais que regulam corpos, decisões e acessos, mesmo em contextos de suposta liberdade. Assim, a liberdade percebida é limitada por dinâmicas de poder e expectativas normativas.

Não se pode negar, com base na análise do perfil das participantes — cuja renda média se apresenta acima da média nacional —, que a dedicação contínua ao trabalho e aos estudos tem gerado resultados concretos e oportunidades profissionais para essas mulheres, como se observa na fala de Sofia.

Já tive colegas que, mesmo estando no mesmo cargo que eu, não tiveram o mesmo desenvolvimento. Enquanto eu fui promovida duas vezes, elas continuaram na mesma função. Ninguém fala abertamente sobre isso, mas existe uma diferença: algumas precisam se ausentar mais, precisam de mais apoio em certas demandas. E embora isso não seja dito diretamente, eu percebo que o mérito também está ligado à dedicação — fiz cursos, tirei certificados, estudei bastante. Então, sim, acredito que tudo isso influenciou." (Sofia, 26 anos, Analista).

Sarti (2004) alerta que essa noção ignora desigualdades estruturais, naturalizando assimetrias e limitando a autonomia sob o discurso da escolha individual. Embora a ausência de filhos ofereça mais tempo para trabalho e formação, reforça a lógica da alta performance, valorizando entrega contínua e ocultando desafios de quem concilia maternidade e carreira. Essa é a "armadilha meritocrática", em que dedicação extrema é romantizada como excelência, escondendo desigualdades e reforçando a ideia de que o sucesso depende apenas do esforço pessoal.

As expectativas corporativas invisíveis e a autocobrança de mulheres sem filhos

"Sinto que tenho que entregar sempre mais do que os outros, como se estivesse compensando algo." Márcia, 56 anos, Fonoaudióloga.

No ambiente organizacional contemporâneo, onde discursos sobre diversidade e inclusão se tornam cada vez mais presentes, persistem expectativas silenciosas que afetam de maneira particular as mulheres sem filhos. Essas expectativas, muitas vezes não verbalizadas, operam de forma sutil e simbólica, colocando sobre essas mulheres uma carga extra de disponibilidade, comprometimento e desempenho. Por não terem responsabilidades maternas, presume-se que estejam sempre prontas assumir tarefas adicionais, estender a jornada de trabalho ou renunciar a momentos de descanso e lazer.

As falas das participantes revelam um padrão recorrente de pressões sutis, mas persistentes, exercidas tanto pelas organizações quanto pelas próprias mulheres sem filhos em relação à sua performance e disponibilidade no ambiente de trabalho. A ausência da maternidade, longe de ser neutra, parece ser frequentemente reinterpretada como uma justificativa para expectativas mais

elevadas, como expressa Márcia. Essa cobrança, muitas vezes velada, apresenta a expectativa implícita de que a mulher sem filhos “vive para o trabalho”.

Segundo Gorman e Kmec (2007), a percepção de que o trabalho exige mais esforço por parte das mulheres, mesmo quando comparadas a homens em posições semelhantes, pode ser explicada por padrões de desempenho mais rigorosos impostos a elas no ambiente organizacional. A autora argumenta que, ainda que homens e mulheres compartilhem características semelhantes de função, qualificação e responsabilidades familiares, são as mulheres que relatam maior exigência em seus cargos. Isso sugere que os empregadores aplicam critérios mais exigentes de avaliação e desempenho para as mulheres, o que reforça uma cultura de cobrança constante sobre elas, obrigando-as a provar continuamente seu valor no espaço profissional.

Essa expectativa institucional, que se manifesta de maneira indireta, reforça o que Williams (1994) já apontava: trabalhadores sem filhos enfrentam uma espécie de invisibilidade institucionalizada, na qual suas necessidades não são consideradas e suas capacidades são superdimensionadas com base em estereótipos.

Eu acho que elas sempre esperavam mais de uma mulher que não tivesse filhos, que eu não tivesse vida, não tivesse lazer, que eu só pensasse em trabalho, por exemplo. Eu acho que mais nesse sentido. Eu me cobro que eu tenho que estar atualizada, que eu preciso estudar, eu tenho que fazer outras coisas, preciso fazer um novo curso. Sim, eu quero saber de tudo ao mesmo tempo, porque eu tenho tempo. (Teresa, 58 anos, docente)

No relato de Teresa é possível perceber que a expectativa de disponibilidade e entregas não apenas é projetado pelas organizações e colegas, mas também é absorvido e reproduzido pelas próprias mulheres. A lógica de que “ter tempo” deve automaticamente significar “estar sempre produtiva” revela uma armadilha simbólica que transforma a ausência de filhos em uma justificativa para intensificar a entrega ao trabalho, eliminando espaços legítimos de lazer, descanso e vida pessoal.

Nas falas de Teresa e Márcia, muitas mulheres sem filhos sentem que precisam “compensar” com maior dedicação ao trabalho, estudo ou outras formas de produtividade, como se tivessem que provar seu valor. Essa sobrecarga autoimposta reflete padrões sociais silenciosos que geram um ciclo contínuo de exigência e autocobrança. Peterson (2015) aponta que a liberdade prometida pela não maternidade muitas vezes é capturada pelas demandas profissionais, redefinindo a mulher “livre” como uma mulher sempre produtiva.

No ambiente de trabalho, algumas situações me incomodaram [...] por eu não ter filhos, acabava ficando com o que sobrava [...] nunca me diziam explicitamente que era por eu não ter filhos, mas isso se tornava evidente nas atitudes. (Irene, 56 anos, aposentada)

O relato de Irene revela uma forma sutil e intrínseca de exclusão e discriminação no ambiente de trabalho, baseada não em uma característica visível, como raça ou deficiência, mas em uma condição social que se caracteriza como a escolha ou circunstância de não ter filhos. A expressão “ficando com o que sobrava” evidencia um padrão de distribuição desigual de tarefas, menos merecedora de consideração quanto à sua carga de trabalho ou bem-estar pessoal.

A ausência de uma verbalização direta reforça o caráter velado e estrutural dessa expectativa. Trata-se de um não dito organizacional, no qual a ausência de filhos é lida como sinal de menor necessidade de proteção, flexibilidade ou empatia. Essa leitura está alinhada ao conceito de expectativas corporativas invisíveis, em que se espera que mulheres sem filhos compensem uma suposta “ausência de responsabilidades” com maior disponibilidade e comprometimento.

Eu sou sempre escolhida para cargos [...] porque eu posso atender [...] eu estou à disposição. (Gabriela, 40 anos, Funcionária Pública).

Gabriela sugere que mulheres sem filhos são vistas como mais “adaptáveis” para tarefas extras, mas isso gera expectativa de entrega constante, ignorando limites pessoais e direito ao equilíbrio. A frase “eu posso atender” reflete autocobrança internalizada para corresponder à imagem de disponibilidade plena e legitimar sua escolha de vida diante da organização.

Esse ideal de disponibilidade incondicional se aproxima da análise de Utoft (2020), que mostra que, especialmente durante a pandemia, mulheres acadêmicas sem filhos foram vistas como profissionais ideais: incansáveis, adaptáveis e sempre acessíveis. A ausência de responsabilidades familiares visíveis intensificou demandas e invisibilizou limites pessoais, como se não tivessem direito ao cansaço. Hoje, a não maternidade ainda é interpretada como diferencial de produtividade. Nas falas das participantes, a ausência de filhos torna-se um marcador simbólico de disponibilidade, reforçando desigualdades sutis nas relações de trabalho.

Permanecer mais tempo nem sempre é possível por causa da carga horária, mas existe, sim, uma expectativa — de todos, inclusive dos gestores. Às vezes, quando eu recuso algo, a reação é quase de espanto: 'Como assim você não quer? O que te impede?'. Então, é claro que essa expectativa existe e é constante. (Sara, 51 anos, bancária)

Essa percepção impõe às mulheres sem filhos a necessidade de justificar constantemente seus limites e decisões, algo raramente exigido de colegas com filhos. A cobrança vem tanto da instituição quanto de colegas e superiores, criando um ambiente exigente e pouco acolhedor. Elas precisam se validar continuamente para demonstrar compromisso igual ou superior ao das mães.

A percepção de desigualdade relatada pelas entrevistadas converge com Wilkinson, Tomlinson e Gardiner (2018), que observaram líderes sem filhos marginalizados em pedidos de flexibilidade. Mesmo com políticas de equilíbrio, estas priorizam trabalhadores com filhos, invisibilizando limites das mulheres sem filhos e sustentando uma cultura de disponibilidade total.

“Então isso se confunde, sim, e eu acho que o meu trabalho às vezes passa por cima da minha vida pessoal e é por negligência total.” (Marina, 27 anos, engenheira de software). A fala de Marina revela um ponto extremamente relevante voltado para a experiência de muitas mulheres sem filhos no ambiente de trabalho: a dissolução das fronteiras entre vida profissional e pessoal, frequentemente motivada por uma autopercepção de disponibilidade constante. Ao afirmar que seu trabalho “passa por cima” da sua vida pessoal, ela explicita um sentimento de negligência consigo mesma, não necessariamente imposta de forma direta por terceiros, mas sim internalizada, refletindo uma carga subjetiva que a leva a priorizar o desempenho e a entrega profissional em detrimento do cuidado pessoal. Essa autonegligência reflete expectativas veladas sobre mulheres sem filhos, vistas como mais acessíveis e comprometidas (Utoft, 2020). Hirata (2005) argumenta que, mesmo sem maternidade, seguem submetidas a controle e exigência contínua. Organizações naturalizam a ideia de disponibilidade ilimitada, ignorando custos emocionais e a complexidade da vida pessoal.

Para Verniers (2020), a associação automática entre família e filhos dificulta o reconhecimento dos desafios de equilíbrio vividos por mulheres sem filhos. O depoimento de Marina reflete uma cultura que valoriza produtividade e as enxerga como sempre disponíveis ou com “menos preocupações”. Essa lógica gera autocobrança, compensação por meio de entregas elevadas e riscos de sobrecarga emocional, burnout e culpa ao priorizar a vida pessoal.

Acho que aprendi a me policiar muito mais depois de um burnout que tive. Foi aí que parei e pensei: 'não, preciso me cuidar'. Hoje, na maior parte do tempo, consigo manter minha rotina das nove às seis. Mas ainda percebo que existe uma expectativa automática em relação a quem não tem filhos. O aspecto financeiro, sem dúvida, pesa bastante, mas também há uma cobrança no sentido do tempo disponível. Esperam que a pessoa sem filhos possa ficar até mais tarde, fazer hora extra, estar mais disponível — até mesmo para ser acionada nos fins de semana. (Sofia, 26 anos, Analista).

Assim, o conjunto de falas evidencia como a não maternidade não representa uma neutralidade organizacional, mas, ao contrário, está marcada por dinâmicas de expectativa, silêncio e sobrecarga, que impactam a saúde emocional, a autonomia e a vivência profissional dessas mulheres.

Verniers (2020) observa que mulheres sem filhos tendem a apresentar melhores resultados econômicos em comparação às mães. No entanto, é importante destacar que o melhor desempenho profissional alcançado por muitas mulheres sem filhos pode estar associado também a um elevado nível de autocobrança que elas exercem sobre si mesmas. Esse fator subjetivo contribui para a dedicação intensificada ao trabalho e pode ajudar a explicar, por exemplo, as faixas de renda mais elevadas apresentadas por muitas das entrevistadas nesta pesquisa, refletindo um esforço constante para corresponder às expectativas, explícitas ou implícitas, relacionadas à sua suposta maior disponibilidade e compromisso profissional.

Os desafios e tratamentos profissionais diferenciados para mulheres sem filhos

“Eu sei muito bem que essa questão de eu ser colocada em vários projetos tinha a ver com o fato de eu não ser mãe.” (Eliane, 50 anos Assessora Técnica).

Longe de ser um privilégio, a ausência de filhos gera expectativa de disponibilidade constante, aceitação de demandas extras e horas adicionais. Esse tratamento, muitas vezes naturalizado, reflete desigualdades profissionais. Williams (1994) destaca que políticas organizacionais que favorecem apenas trabalhadores com filhos intensificam essa desigualdade. Assim, a ausência de filhos torna-se um marcador simbólico que influencia como essas mulheres são vistas, acionadas e recompensadas.

Acho que o fato de eu não ser mãe influenciou, sim. Sei que isso nunca foi dito explicitamente, mas tenho certeza de que, em várias situações, o fato de eu mencionar que não tinha filhos impactou nos convites que eu recebia [...] Das mães, sim, de acharem que eu não vou compreender o filho dela porque eu não conheço crianças, apesar de trabalhar já há 10 anos com isso. Já ouvi: ‘Como você vai lidar com uma criança se você não é mãe? Você não sabe como é, você não consegue ler a criança’. Tem uma enfermeira que ela mente. A mãe pergunta ‘você tem filho?’ e ela fala que sim, ela diz ‘eu prefiro mentir do que ficar tentando explicar o porquê que eu não tenho um filho’”. (Juliana, 35 anos, fisioterapeuta).

Esse relato revela como a maternidade, ou sua ausência, pode funcionar como um marcador até mesmo um diferencial profissional no ambiente de trabalho, influenciando oportunidades, visibilidade e pertencimento. Mesmo sem declarações diretas, o simples fato de se declarar uma mulher sem filhos pode carregar consequências implícitas em processos de seleção informal para cargos, eventos ou atividades de destaque.

Verniers (2020) aponta que a maternidade segue sendo considerada o papel central da mulher, e aquelas que fogem a essa norma são vistas como incompletas, desviantes ou pouco empáticas. Essa visão afeta diretamente a legitimidade que essas mulheres têm no exercício da autoridade, no acesso à promoção e mesmo na sua humanização dentro dos ambientes laborais.

As falas mostram como a visão da maternidade como essência feminina impacta tanto a vida pessoal quanto as oportunidades profissionais de mulheres sem filhos. Letherby (1999) destaca a necessidade de reconhecer a diversidade de experiências, embora a visão dominante ainda imponha a maternidade como papel central. Assim, mulheres sem filhos enfrentam julgamentos e necessidade constante de validação, como relata Rafaela.

No ambiente profissional, a questão da liderança, das pessoas acharem que a gente não está preparada para assumir responsabilidade no trabalho, por conta de, assim, na suposição de que quem tem mais tempo, eu tenho mais tempo disponível, eu tenho essa liberdade, eu não tenho tanta responsabilidade como uma líder. (Rafaela, 38 anos, Executiva)

Ao dizer que já ouviu comentários como “Essa daí deve ser uma brava, uma chata, uma grossa que não tem crianças na vida dela”, (Talita, 33 anos, Educação Corporativa) nos traz um exemplo claro de estereotipação baseada na maternidade como marcador de personalidade. Há uma construção social muito forte que associa a mulher com filhos à ternura, à empatia, ao cuidado e à doçura — como se esses traços fossem naturalmente desenvolvidos apenas por meio da maternidade. Na contramão, a mulher sem filhos é lida como incompleta ou emocionalmente “defeituosa”, como se a ausência de filhos implicasse automaticamente falta de sensibilidade ou de habilidades relacionais.

Letherby (1994) já apontava que mulheres sem filhos são vistas muitas vezes como “incompletas” ou “desviantes”, por fugirem da norma social dominante. A fala de Talita ecoa esse ponto, ao mostrar que não basta apenas estar no ambiente profissional, a mulher sem filhos precisa constantemente se defender, se justificar ou suavizar traços para se adaptar ao que se espera de seu papel social e de gênero.

Mas por outro lado, quando tinha férias, determinados trabalhos sempre priorizavam quem tinha filhos. Quem tinha filhos tirava férias primeiro, escolhia primeiro, tudo primeiro. Entendeu? Na questão de evoluir de cargo, a mesma coisa. Ah, porque tem filho, precisa, tal. Então, a gente que não tinha filho era meio que deixado de lado. (Célia, 60 anos, aposentada)

A fala da participante evidencia a desigualdade nas oportunidades dentro do próprio ambiente de trabalho, onde determinados benefícios, como as férias e a evolução de cargo, eram sistematicamente priorizados para mulheres com filhos.

Essa experiência revela um paradoxo: a maternidade, vista como limitadora da produtividade, também serve como critério de favorecimento. Mulheres sem filhos ficam em um limbo — ora valorizadas por maior disponibilidade, ora desqualificadas por suposta falta de maturidade, além de não terem acesso a benefícios concedidos às mães, como flexibilização de horários.

O tratamento diferenciado de mulheres sem filhos reflete normas organizacionais. Wilkinson, Tomlinson e Gardiner (2018) apontam que políticas voltadas a trabalhadores com filhos invisibilizam suas necessidades, gerando sobrecarga e exclusão. Peterson (2017) destaca barreiras simbólicas à legitimidade profissional, com a ausência de filhos usada para questionar sensibilidade, empatia ou liderança. Assim, a não maternidade provoca exclusões silenciosas e afeta o pertencimento organizacional.

Considerações finais

Este estudo teve como objetivo principal analisar a experiência de mulheres sem filhos nas organizações, explorando o paradoxo entre as demandas invisíveis que lhes são impostas e a autonomia condicionada que vivenciam, além de identificar os desafios e as oportunidades no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Como resultados destaca-se que, embora mulheres sem filhos possam ter maior liberdade aparente para se dedicar à carreira, frequentemente enfrentam expectativas implícitas e cobranças veladas no ambiente organizacional. Evidenciou-se que tais mulheres são frequentemente vistas como mais disponíveis, o que implica na atribuição de demandas adicionais nem sempre reconhecidas oficialmente pelas organizações. Adicionalmente, apesar de demonstrarem alta qualificação e resultados econômicos superiores em muitos casos, essas mulheres continuam sujeitas a estigmas sociais e julgamentos negativos que podem comprometer sua autonomia e reconhecimento profissional.

A relevância deste trabalho se evidencia à medida que lança luz sobre um fenômeno social contemporâneo em expansão: o aumento do número de mulheres sem filhos no mercado de trabalho e, portanto, no contexto organizacional. Compreender suas experiências permite não apenas revelar desigualdades ocultas, mas também propor transformações que promovam um ambiente profissional mais justo, empático e alinhado à diversidade de escolhas e estilos de vida.

Como contribuição para a literatura sobre gênero e trabalho, destacamos nesta pesquisa um segmento que pode ser amplamente explorado: mulheres sem filhos nas organizações. Ao expor os paradoxos dessas experiências, o estudo ressalta a necessidade de pesquisas mais abrangentes, capazes de reconhecer as especificidades e as diferentes demandas enfrentadas por mulheres sem filhos. Além disso, contribuímos para a ampliação do debate sobre diversidade e equidade de gênero no mundo corporativo, com ênfase em mulheres que optam por não ter filhos ou que, por diferentes razões, não exercem a maternidade. O estudo também contribui para uma reflexão crítica sobre as políticas organizacionais, defendendo que estratégias mais inclusivas devem contemplar diferentes formas de vida e trajetórias de mulheres, para além da dicotomia "mães versus não mães", promovendo ambientes de trabalho mais equitativos e respeitosos.

Como oportunidades para a condução de pesquisas futuras mais específicas, recomenda-se o aprofundamento deste tema em contextos interseccionais, levando em conta recortes como raça, classe social, orientação sexual e localização geográfica. Também são pertinentes investigações que partam das percepções de gestores e de colegas sobre mulheres sem filhos, a fim de compreender como essas representações influenciam suas experiências no ambiente de trabalho. Outra vertente promissora consiste na ampliação do estudo para incluir homens sem filhos, permitindo analisar se as cobranças e expectativas são de fato atravessadas pelo gênero ou se decorrem principalmente da condição de não se ter filhos. Adicionalmente, propõe-se explorar grupos profissionais específicos, como mulheres sem filhos atuantes na docência, especialmente aquelas que lidam diretamente com crianças, e que por vezes são vistas como menos afetuosas ou com menor capacidade de compreensão do universo infantil em razão da ausência da maternidade.

A pesquisa evidencia a necessidade de revisar culturas organizacionais para valorizar diferentes projetos de vida, respeitando limites e escolhas de todas, independentemente da maternidade. O estudo não desvaloriza mulheres que são mães nem sugere que devam ter prioridades iguais. O objetivo é promover um olhar equilibrado sobre trajetórias femininas, evitando associar ausência de filhos à disponibilidade incondicional ou justificar sobrecarga. Liberdade e autonomia só existem com reconhecimento, escuta e equidade nos ambientes de trabalho.

Referências

Ashburn-Nardo, L. (2017). Parenthood as a moral imperative? Moral outrage and the stigmatization of voluntarily childfree women and Men. *Sex Roles*, 76(5), 393–401.

Burrell, G., and Gareth, M. (2017). *Sociological paradigms and organisational analysis: elements of the sociology of corporate life*. New York, NY: Routledge.

Castro, I. G. da S. M., Castro, B. G. da S. M., & Amaral, S. C. de S. (2022). Perspectivas históricas sobre gênero e a construção social da mulher. *Interscienceplace*, 17(5). Acesso em 15 de novembro de 2023.

Corbin, J., and Anselm, S. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Cutcher, L. (2021). Mothering Managers: (Re)interpreting Older Women's Organizational Subjectivity. *Gender, Work and Organization* 28(4), 1447–60.

Datafolha Instituto de Pesquisas. (2023). Pesquisa Dia das Mães 2023: 7 em cada 10 mulheres são mães no Brasil; metade é solo [Relatório técnico]. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2023/05/7-em-cada-10-mulheres-sao-maes-no-brasil-metade-e-solo.shtml>

Del Priore, M. (2004). História das mulheres no Brasil. Unesp.

Eurostat. (2024). Household composition statistics. Statistics Explained. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Household_composition_statistics&oldid=657490

Figueiredo, A. C. S., & Maia, K. S. (2024). Algumas reflexões sobre a emancipação das mulheres brasileiras na perspectiva da interseccionalidade: Psicologia. In *Processos psicossociais: Explorando identidade, comunicação, gênero e relações humanas* (pp. 47-67).

Filippi, S., Yerkes, M., Bal, M., Hummel, B., & de Wit, J. (2022). (Un) deserving of work-life balance? A cross country investigation of people's attitudes towards work-life balance arrangements for parents and childfree employees. *Community, Work & Family*, 1-19.

Garcia, C. C. (2019). Notas sobre a história dos trabalhos das mulheres na sociedade ocidental: Das diferenças às desigualdades laborais de gênero. *Revista de Gestão e Políticas Públicas*, 9(1), 123–140.

Gender, Work and Organization. (2025). *An exploration of being childfree at work: Challenges and opportunities* [Special issue call for papers]. Wiley Online Library. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/pb-assets/assets/14680432/An%20Exploration%20of%20being%20Childfree%20at%20Work-1725273742303.pdf>

Gillespie, R. (2003). When no means no: Disbelief, disregard and deviance as discourses of voluntary childlessness. *Women's Studies International Forum*, 23(2), 223-234.

Gold, J. M. (2012). Couples in a pronatalistic society: Implications for family counselors. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 21(2), 223-229.

Gotman, A. (2017). The Choice to Remain Childless: The Ultimate Liberation? *Travail, genre et sociétés*, No 37(1), 37-52. Disponível em: <https://shs.cairn.info/journal-travail-genre-et-societes-2017-1-page-37?lang=en>.

Gorman, E. H., & Kmec, J. A. (2007). Gender and required work effort in Britain and the United States. *Gender & Society*, 21(6), 828–856.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.

Hirata, H. (2005). Globalização, trabalho e gênero. *Revista de Políticas Públicas*, 9(1), 111–128.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2025, fevereiro 28). *IBGE divulga rendimento domiciliar per capita 2024 para Brasil e unidades da federação*. Agência de Notícias IBGE. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/42761-ibge-divulga-rendimento-domiciliar-per-capita-2024-para-brasil-e-unidades-da-federacao>.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2024). Censo demográfico 2022: Composição domiciliar e óbitos informados – Resultados do universo [Conjunto de dados]. IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/22827-censo-demografico-2022.html>

- Julião, H. V., Dib, A. M., & Oliveira, L. T. de. (2021). Gender inequality in the market and the ways of coping with the OIT. *Brazilian Journal of Development*, 7(3). <https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-245>
- Kelly, M. (2009). A falta voluntária de filhos das mulheres: uma rejeição radical da maternidade? *WSQ: Estudos da Mulher Trimestral* 37(2), 157-172.
- Kossek, E. E., Perrigino, M., & Rock, A. G. (2021). From ideal workers to ideal work for all: A 50-year review integrating careers and work-family research with a future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103504.
- Lampman, C., & Dowling-Guyer, S. (1995). Attitudes toward voluntary and involuntary childlessness. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(1-2), 213–222.
- Letherby, G. (1999). Other than mother and mothers as others: The experience of motherhood and non-motherhood in relation to ‘infertility’ and ‘involuntary childlessness’. *Women's Studies International Forum*, 22(3), 359–372. [https://doi.org/10.1016/S0277-5395\(99\)00028-X](https://doi.org/10.1016/S0277-5395(99)00028-X)
- Lewis, M. W. (2000). Exploring paradox: Toward a more comprehensive guide. *Academy of Management Review*, 25(4), 760–776.
- Mansur, L. H. B. (2003). Experiências de mulheres sem filhos: A mulher singular no plural. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 23(4), 1-13.
- Mård, M. (2020). Involuntary childlessness at work: Experiences of emotion work, unfair marginalization and inadequacy. *Nordic journal of working life studies*, 11(3), 85-103.
- McCormack, K., & Graham, M. (2024). “Women should just be women”: Behind the words, terms, and labels of Australian women without children. *Women's Studies International Forum*, 105, 102950.
- Miltersteiner, R. K., Oliveira, F. B. de, Hryniewicz, L. G. C., Sant’Anna, A. de S., & Moura, L. C. (2020). Liderança feminina: Percepções, reflexões e desafios na administração pública. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 406–423.
- Movius, M. (1976). Ausência voluntária de filhos. A libertação final. *O Coordenador da Família*, 25(1), 57–63. <https://doi.org/10.2307/582482>
- Mumford, C., Wilkinson, K., & Carroll, M. (2023). “Potential parenthood” and identity threats: Navigating complex fertility journeys alongside work and employment. *Gender, Work & Organization*, 30(3), 982-998.
- Office for National Statistics. (2022, January 27). Childbearing for women born in different years, England and Wales: 2020 (Statistical bulletin). Disponível em: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthsdeathsandmarriages/conceptionandfertilityrates/bulletins/childbearingforwomenbornindifferentyearsenglandandwales/2020>
- Perrigino, M. B., Dunford, B. B., & Wilson, K. S. (2018). Work–family backlash: The “dark side” of work–life balance (WLB) policies. *Academy of Management Annals*, 12(2), 600-630
- Peterson, H. (2015). Fifty shades of freedom: Voluntary childlessness as women's ultimate liberation. *Women's Studies International Forum*, 53, 182-191.
- Peterson, H. (2017). “I will certainly never become some kind of housewife.” Voluntary childlessness and work/family balance in Sweden. *Travail, genre et sociétés*, 37(1), 71-89.

Pew Research Center. (2024). The experiences of U.S. adults who don't have children. Pew Research Center. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2024/07/25/the-experiences-of-u-s-adults-who-dont-have-children/>

Rickham, P. P. (1964). Human Experimentation. Code of Ethics of the World Medical Association. Declaration of Helsinki. *British Medical Journal*, 2, 177.

Sarti, C. A. (2004). O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. *Estudos Feministas*, 12(2), 263–275.

Saunders, M., Lewis, P., and Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. Harlow, UK: Pearson Education.

Stahnke, B., Blackstone, A., & Howard, H. (2020). Lived experiences and life satisfaction of childfree women in late life. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 28(2), 159-167. <https://doi.org/10.1177/1066480720903626>.

The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research (“National Commission”) (1979). The Belmont Report. Available at: https://www.hhs.gov/ohrp/sites/default/files/the-belmont-report-508c_FINAL.pdf

Verniers, C. (2020). Behind the maternal wall: The hidden backlash toward childfree working women. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 4(3), 107–124.

Wilkinson, K., & Rouse, J. (2020). Solo-living and childless professional women: Navigating the ‘balanced mother ideal’ over the fertile years. *Gender, Work & Organization*.

Wilkinson, K., & Rouse, J. (2023). Solo-living and childless professional women: Navigating the ‘balanced mother ideal’ over the fertile years. *Gender, Work & Organization*, 23(30), 68-85.

Williams, L. (1994, 29 de maio). *Trabalhadores sem filhos exigindo equidade no mundo corporativo*. The New York Times. Gale Academic OneFile. Disponível em: <https://link.gale.com/apps/doc/A174438126/AONE?u=anon~a239e290&sid=googleScholar&xid=95227658>

Wood, G. J., & Newton, J. (2006). Childlessness and women managers: ‘Choice’, context and discourses. *Gender, Work and Organization*, 13(4), 338–358.