

## **Trabalho além do lar: Uma análise das percepções de mulheres sobre a retomada de suas carreiras após a maternidade**

Bruna Garcia de Oliveira  
Daniella Munhoz da Costa Lima

**Resumo:** A estrutura patriarcal atribuiu às mulheres a responsabilidade pelo cuidado familiar, enquanto aos homens coube o papel de provedores econômicos. Essa divisão tradicional ainda reverbera nas desigualdades presentes no mercado de trabalho, especialmente para as mães, que enfrentam desafios significativos ao tentar conciliar a maternidade com suas carreiras profissionais. O objetivo deste estudo é entender as percepções dessas mulheres sobre a retomada de suas carreiras após a maternidade, investigando obstáculos enfrentados, o impacto da divisão de tarefas domésticas, e as estratégias adotadas pelas empresas. Utilizando uma abordagem qualitativa, a pesquisa se concentra em entrevistar mulheres com ensino superior, em empregos formais. O estudo busca contribuir para uma compreensão mais profunda das barreiras estruturais enfrentadas por mães no mercado de trabalho, destacando a importância de políticas públicas e empresariais mais inclusivas para a equidade de gênero.

**Palavras-Chave:** Maternidade; Carreira; Trabalho-Família.

## 1. Introdução

Historicamente, o ordenamento patriarcal atribuiu às mulheres o papel principal nos cuidados familiares, enquanto os homens foram associados ao papel de provedores econômicos (Saffioti, 2004). Essa divisão tradicional do trabalho continua ressoando nas dinâmicas contemporâneas do mercado de trabalho (Lerner, 2019), influenciando não apenas a progressão na carreira das mulheres, mas também suas escolhas ocupacionais e remuneração (Goldin e Katz, 2002). Dados de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados em 2024, revelam que a taxa de participação delas no mercado de trabalho foi 53,3%, enquanto a deles atingiu 73,2%. E mesmo que, por muitas vezes, elas sejam as únicas provedoras financeiras de seus lares, auferem, em média, apenas 78,9% do salário dos homens (IBGE, 2024), mostrando que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho ainda são acentuadas. Elas vêm buscando posições antes desempenhadas majoritariamente por eles, tendo que comprovar competências e habilidades na execução de suas atividades (Cirolini e De Bem Noro, 2008).

Um dos aspectos mais significativos dessas desigualdades é o impacto da maternidade na carreira das mulheres: Quase metade delas está fora do mercado de trabalho 12 meses após o início da licença maternidade (Machado e Neto, 2017). A transição para a maternidade frequentemente coloca as mulheres diante de desafios complexos, que vão desde discriminação implícita até obstáculos estruturais que limitam suas oportunidades profissionais (Seggiaro, 2017). A maternidade reforça, então, o que Bertrand, Goldin e Katz (2010) chamam de “gap de gênero” no mercado de trabalho, ou seja: “precisar coordenar trabalho e família com pouca flexibilidade no trabalho dificultam o ingresso e ascensão das mulheres no mercado” (Goldin e Katz, 2002). E o mercado de trabalho contemporâneo recompensa melhor os trabalhadores mais disponíveis às jornadas longas e inflexíveis (Bertrand, Goldin e Katz, 2010).

Por isso, a presente pesquisa visa entender as percepções das mulheres sobre a retomada de suas carreiras profissionais após a maternidade. Dar luz à relação entre a parentalidade e trabalho pode ajudar a compreender a desigualdade entre gêneros nas empresas. Além disso, o tema ainda é pouco explorado em pesquisas organizacionais e abrir discussões que possam abordar, depois, a interseccionalidade entre a questão de gênero e outras opressões vividas nas empresas traz inúmeras possibilidades de análise, que não pretende-se esgotar neste trabalho.

Foram encontradas diversas pesquisas que falam da saída das mulheres do mercado de trabalho após a maternidade ou do adiamento da maternidade (Aguiar, Andrade e Rodrigues, 2023), mas esse estudo visa focar nos dramas vividos pelas mulheres que permaneceram trabalhando. Também optou-se por evidenciar as percepções de mulheres casadas com homens, pois um dos obstáculos enfrentados pelas mulheres mães ao tentarem trabalhar de forma remunerada é a disparidade na atribuição de tarefas domésticas entre elas e os homens (Da Silva Santos e Lopes, 2022).

Por fim, é importante destacar que foram entrevistadas apenas mulheres que tentaram manter vínculos de trabalho formais após a maternidade, ainda que tenham mudado de emprego. O objetivo foi compreender suas percepções sobre a empresa, a chefia e os colegas

nesse processo. Não foram incluídas na pesquisa mulheres que trabalham de forma autônoma, empreendedoras, ou que não tinham vínculos empregatícios anteriores à gestação. Dessa forma, foi possível que o contexto fosse o trabalho em empresas e que as entrevistadas fizessem comparações com suas carreiras antes do primeiro filho.

## **2. Fundamentação Teórica**

### **2.1 Dimensões Socioculturais e Econômicas da Dominação Feminina**

#### **2.1.1 O Patriarcado**

Segundo Paradis (2014), o patriarcado pode ser definido como um sistema de dominação masculina, que predominou nas estruturas estatais, mantendo intactas as formas de divisão sexual do trabalho e perpetuando a violência cotidiana contra as mulheres. Lerner (2019) elucida ainda mais o conceito, mostrando que, desde os primeiros estados arcaicos, a dependência dos homens chefes de família do rei ou da burocracia estatal era compensada pela sua dominância sobre a própria família e a hierarquia de classe era perpetuada dentro de casa através da dominação sexual.

Mas é importante ressaltar que o patriarcado não abrange apenas a família, e sim atravessa a sociedade como um todo, não se tratando de uma relação privada, mas civil (Saffioti, 2004). Sobre isso, Stearns (2010) nos lembra que, nas corporações patriarcais, foi conceituado que os homens eram seres superiores às mulheres e possuíam mais direitos legais que elas.

Nesse contexto, De Melo e Morandi (2020) acrescentam que às mulheres e meninas são impostas as tarefas diárias relativas ao trabalho não remunerado, causando uma redução do tempo disponível para aprimoramento de sua educação e qualificação ou para a obtenção de um trabalho remunerado. Essa situação, por sua vez, contribui para perpetuar o ciclo de pobreza das mulheres e mantê-las na base da pirâmide econômica, como será mais explorado a seguir.

#### **2.1.2 O Maternalismo**

O ordenamento patriarcal da sociedade moldou a identidade da mulher ligada ao lar, aos afazeres domésticos e às atividades de cuidado (Fraga e Rocha-de-Oliveira, 2020). E, junto ao capitalismo, vem substituindo a comunidade da família por uma unidade autocrática menor e mais privada, a família nuclear, fazendo as mulheres mais dependentes de um homem e as crianças dependentes de uma só mulher, a mãe (Hooks, 2006). Iaconelli (2023) traz reflexões importantes sobre esse papel socialmente aceitável como insubstituível da mãe com o cuidado, nesse caso, sobretudo dos filhos. Ela (2023, p. 5) cita o conceito de “maternalismo”, um neologismo, que traz em seu livro “Manual Antimaternalista” e conceitua como:

(...) maternalismo é o discurso através do qual a sociedade justifica e reitera o lugar das mulheres - reduzidas à função de mães e trabalhadoras domésticas não

remuneradas - no exercício de tarefas imprescindíveis para a consolidação e manutenção do capitalismo, como a reprodução social.

Segundo Iaconelli (2023), ainda é possível observar que estamos em um modelo de cuidado que responsabiliza somente as mulheres, o que vem causando adoecimentos nelas. Mesmo que a Constituição do Brasil de 1988, em seu artigo 227, determine que o cuidado com as crianças e adolescentes é dever da família e também do Estado e da sociedade, pesquisas atuais mostram o contrário. Um estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, divulgado em 2024, mostrou que, em 2022, as mulheres dedicam quase o dobro de tempo que os homens aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos.

### **2.1.3 A Economia do cuidado**

Carrasco (2011) defende que o trabalho de cuidados deve ser visibilizado e adequadamente valorado para viabilizar uma sociedade mais justa. Para o autor (2011), primeiramente, esse tipo de trabalho deveria ser reconhecido como essencial à existência humana e também para a produção mercantil e o bem-estar de toda a comunidade. Mas, apesar disso, o trabalho não remunerado não é considerado trabalho porque, como não é comercializado, o valor destes bens e serviços não são incluídos no valor da produção agregada (produto interno bruto, PIB), tornando-se invisível às análises e políticas econômicas (Carrasco, 2011).

Dimensionar a carga de trabalho das mulheres nas atividades domésticas e de cuidado das pessoas foi um passo importante em direção a seu reconhecimento social (Sucupira e Freiras, 2023). O conceito abrange a visibilização e reconhecimento da importância dos cuidados para a economia que, segundo a OXFAM (2020), equivale a 10,8 trilhões de dólares, e permite vislumbrar uma participação mais igualitária de homens e mulheres no mercado de trabalho (De Melo e Morandi, 2020). As mulheres estão apoiando não apenas a economia de mercado, disponibilizando uma mão de obra mais barata e gratuita, mas também o Estado, prestando cuidados que deveriam ser oferecidos pelo setor público (OXFAM, 2020).

## **2.2 Evolução da Participação da Mulher no Mercado de Trabalho**

Na perspectiva de Goldin (1994), laureada pelo último Prêmio Nobel de Economia (Nobel Prize, 2024), a participação feminina no mercado de trabalho não cresceu de modo linear e ascendente, mas em uma curva em “U”, tendo em vista que muitas mulheres já trabalhavam com suas famílias na agricultura e nos pequenos negócios. Ela (1994) defende que a industrialização reduziu a participação dessas mulheres, pois o trabalho fora de casa, nas fábricas, dificultava o equilíbrio com a vida familiar e separava o público e o privado.

Segundo Lerner (2019), as mulheres sofreram por mais de 2.500 anos as desvantagens de um tempo fragmentado e sempre interrompido. A autora (2019) observa que mulheres de todas as classes tinham menos tempo livre do que os homens e, em razão da criação dos filhos e da servidão familiar, o tempo livre que tinham em geral não lhes pertencia.

Para a Goldin e Katz (2002), somente as mudanças ocorridas no século XX em toda sociedade fizeram aumentar a entrada de mulheres no mercado de trabalho formal. Goldin (2006) chama de Revolução Silenciosa as transformações sociais geradas sobretudo pela

pílula anticoncepcional (anos 1970). O advento da pílula possibilitou o planejamento familiar às mulheres e mais investimento na própria educação e carreira.

Para viabilizar a atuação da mulher no mercado de trabalho, Dow (2016) propõe um conceito de “maternidade integrada”, no qual as mães trabalham fora do lar, seriam auto-suficientes economicamente, mas, para isso, precisam contar com o suporte de parentes, membros da comunidade e escolas e creches para ajudá-la no cuidado com os filhos.

### **2.3 Obstáculos enfrentados pelas mães ao tentarem pertencer ao mercado de trabalho**

Ao tentarem pertencer ao trabalho remunerado, as mulheres que se tornam mães podem sentir o conflito trabalho-família, que refere-se à incompatibilidade percebida entre as demandas do trabalho e as responsabilidades familiares de um indivíduo (Poggesi, Mari e De Vita, 2019). Este primeiro obstáculo, segundo as autoras (2019), pode se manifestar quando demandas do trabalho interferem nas responsabilidades familiares ou quando as demandas familiares interferem no desempenho no trabalho.

Sob a perspectiva de planejamento financeiro familiar, as condições do modo de produção capitalista acabam por não possibilitar escolhas às mulheres mães que não possuem rede de apoio e, ao mesmo tempo, não podem custear uma creche: muitas abrem mão dos seus empregos para criar seus filhos (Ramos, Pinto e Gurgel, 2019). Lemos e Barbosa (2018) evidenciam em sua pesquisa que um dos motivos alegados pelas mulheres para justificar a interrupção da carreira após a maternidade foi o fato de o salário recebido não compensar a continuidade do trabalho, tendo em consideração os gastos para ter uma rede de apoio paga que cuide dos filhos e da casa. Segundo Souza (2018), a cobertura de creches abrange apenas cerca de 26% das crianças de 0 a 3 anos. E, ainda, as que podem terceirizar os cuidados com os filhos e com a casa nem sempre tem o conflito trabalho-família diminuído, o que também leva ao abandono da carreira (Lemos e Barbosa, 2018).

Soma-se a isso o fato de a mulher poder engravidar e usufruir de licença maternidade, o que é decisivo no momento de conceder à ela ou não um emprego formal (Lima, da Silva Santos e Lopes, 2022). Seggiaro (2017) traz que a maternidade é temida pelas empresas, fonte de incertezas profissionais para as mulheres, e leva organizações a adotarem políticas de não contratar mulheres em idade fértil ou que expressem desejo de ter filhos.

Também é importante trazer a questão da mobilidade, que pode ter reduzida disponibilidade para mulheres em razão de fronteiras que engendram pontos de imobilidade, ancorados em relações socioculturais, políticas, organizacionais e biológicas (Fraga e Rocha-de-Oliveira, 2020). A liberdade civil não é universal e sim um atributo masculino que depende do direito patriarcal (Saffioti, 2004). E as restrições à mobilidade geográfica e social têm um impacto significativo nas oportunidades de carreira das mulheres, pois é vista como uma vantagem, especialmente em cargos que exigem experiência internacional (Fraga e Rocha-de-Oliveira, 2020).

Claudia Goldin, em coautoria com Bertrand e Katz (2010), também traz a “penalidade pela maternidade”, causada pela falta de flexibilidade no local e estrutura do trabalho para mulheres que precisam conciliar o cuidado com os filhos e o trabalho fora do lar. As pesquisadoras (2010) explicam que as mulheres recebem uma penalização nos rendimentos ao buscarem trabalhos com rotinas menos rígidas.

No Brasil, além dos aspectos culturais discutidos, mais um obstáculo é a curta licença paternidade, ainda sem regulamentação e de apenas cinco dias. Segundo os estudos de Lemos e Barbosa (2018), é fundamental que o marido ofereça suporte para que a mulher possa progredir em sua carreira. A divisão das responsabilidades domésticas e dos cuidados com os filhos torna mais possível o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional da mulher.

### **3. Método de Pesquisa**

Este trabalho será uma pesquisa exploratória, com o propósito de proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito (Gil, 2017). Buscará as percepções das mulheres sobre a retomada de suas carreiras profissionais após a maternidade. Segundo Moreira (2004), a percepção indica o processo pelo qual a estimulação sensorial é transformada em experiência organizada, ou seja, um método de obter informação acerca do mundo que nos rodeia, especificamente através dos nossos sentidos, e apreendendo essa informação na consciência.

Para coleta de dados, estão sendo realizadas entrevistas individuais em profundidade, ou seja, uma entrevista semi-estruturada por respondente (Bauer e Gaskell, 2017). Sobre isso, Bauer e Gaskell (2017) ressaltam que, embora o tópico guia deva ser bem preparado no início do estudo, ele deve ser usado com alguma flexibilidade.

#### *3.1 Sujeitos da Pesquisa*

Estão sendo entrevistadas mães, genitoras de seus filhos, que tentaram se manter em empregos com vínculo empregatício após a gestação e nascimento do(s) filho(s). Os convites iniciais de entrevista foram feitos a mulheres que pertencem a um grupo virtual sobre maternidade, de Niterói, Rio de Janeiro. Depois, foi solicitado que elas indicassem outras mães para entrevistar, valendo-se da técnica da bola de neve (Vinuto, 2014).

A intenção é que sejam entrevistadas mães de crianças de até 5 anos, que atuam em ambientes organizacionais de diversos segmentos. Ao limitar a idade das crianças, espera-se que as memórias das vivências ao tentarem permanecer no mercado de trabalho depois da maternidade ainda estejam recentes. Ao selecionar somente mães que geraram seus filhos, pretende-se entender os dramas vividos desde a gestação para conciliar o trabalho com as demandas familiares. O município foi escolhido por conveniência e também por ser uma cidade de porte médio, pertencente à Região Metropolitana do Rio de Janeiro, com indicadores sócio-econômicos significativos em relação aos demais municípios da Região.

#### *3.2 Análise dos Dados*

As transcrições das entrevistas estão sendo analisadas por meio da análise do conteúdo (Bardin, 1977). Portanto, neste estudo, os relatos coletados nas entrevistas serão associados às categorias iniciais formuladas pelo referencial teórico. E espera-se que os relatos tragam novas categorias, que associadas com as ideias dos autores que são a base deste trabalho, poderão gerar conclusões para responder ao problema de pesquisa.

#### 4. Achados parciais

Foram realizados três pré-testes do roteiro de entrevista. Os encontros individuais foram online, agendados previamente e gravados pelo aplicativo *Google Meet*.

Para o pré-teste optou-se por explorar três categorias iniciais, que serão mais exploradas com o avançar do trabalho, para responder ao problema de pesquisa. A tabela 1 abaixo mostra as primeiras categorias e um resumo dos achados iniciais:

Tabela 1 - Primeiros achados por categoria

<b>Categoria</b>	<b>Principais Achados</b>
Adequações na Carreira	A maternidade leva as mulheres a empregos mais flexíveis e estáveis para que possam conciliar a rotina familiar e profissional.
O conflito trabalho-família	Não é a maternidade que limita o progresso profissional e sim a falta de políticas mais inclusivas com as mães.
A importância do apoio	A experiência das mães no mercado de trabalho é significativamente influenciada pelo nível de apoio que elas recebem, tanto no ambiente de trabalho quanto no ambiente familiar.

Fonte: Elaborado pelas autoras

As reflexões acerca dos achados iniciais indicam que, embora as mulheres contem com algum amparo legal, o retorno ao mercado de trabalho após a maternidade é marcado pela desconsideração de suas responsabilidades privadas, principalmente o cuidado dos filhos. As mães que trabalham fora muitas vezes precisam terceirizar essas responsabilidades, uma dinâmica semelhante àquela imposta aos homens, já que o trabalho fora de casa, historicamente, não foi pensado para as mulheres, especialmente para as que são mães. Dessa forma, elas relatam que suas demandas são mais consideradas quando estão sob a gestão de uma mulher.

Para manterem-se no mercado, as mães acabam fazendo concessões, aceitando posições menos desafiadoras ou interrompendo o avanço em suas carreiras. Quando alcançam sucesso profissional, enfrentam sentimentos de culpa e tentam equilibrar a tarefa de cuidado, que continua desvalorizada. E ainda quando seus parceiros são considerados participativos, a tarefa do cuidado ainda recai predominantemente sobre elas. Mesmo em famílias que tentam romper com a organização patriarcal, os obstáculos permanecem, como a licença paternidade curta, dificultando uma divisão mais justa das responsabilidades parentais.

O maior obstáculo para o progresso profissional das mães não parece ser a maternidade em si, mas a ausência de políticas mais inclusivas. A análise revela a necessidade de um suporte mais amplo, tanto no âmbito público (empresas e políticas) quanto no privado (família, principalmente os parceiros), para permitir que as mães desenvolvam suas carreiras.

## Referências

- AGUIAR, Stefany Arruda; ANDRADE, Polyanna Peres; RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes. Maternidade e Trabalho: Revisão Integrativa da Produção Nacional Entre 2010 e 2020. Trabalho (En) Cena, v. 8, n. Contínuo, p. e023005-e023005, 2023.
- BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa: Edição 70. 1977.
- BAUER, Martin W.; GASKELL, George. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Editora Vozes Limitada, 2017.
- BERTRAND, Marianne; GOLDIN, Claudia; KATZ, Lawrence F. Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. American economic journal: applied economics, v. 2, n. 3, p. 228-255, 2010.
- CARRASCO, C. La economía feminista: una apuesta por otra economía. La Economía Feminista. Asunción: Paraguay, Secretaria de la Mujer de la Presidencia de la República, 2011.
- CIROLINI, Vicente; DE BEM NORO, Greice. A participação da mulher na gestão das cooperativas: um estudo realizado na Cotrisel. Disciplinarum Scientia| Sociais Aplicadas, v. 4, n. 1, p. 29-43, 2008.
- DE MELO, Hildete Pereira; MORANDI, Lucilene. Cuidados no Brasil: conquistas, legislação e políticas públicas. 2020.
- DOW, D. Marie. Integrated Motherhood: Beyond Hegemonic Ideologies of Motherhood. Journal of Marriage and Family, p. 180-196, fevereiro 2016.
- FRAGA, Aline Mendonça; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 18, Edição Especial, p. 757-769, nov. 2020.
- GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. Editora Atlas SA, 2017.
- GOLDIN, Claudia. The U-shaped female labor force function in economic development and economic history. 1994.
- GOLDIN, Claudia; KATZ, Lawrence F. The power of the pill: Oral contraceptives and women's career and marriage decisions. Journal of political Economy, v. 110, n. 4, p. 730-770, 2002.
- HOOKS, Bell. Tudo sobre o amor. Tradução de Maria Clara de B. W. Viana. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2006.

IACONELLI, V. Manifesto Antimaternalista: Psicanálise e políticas de reprodução. 2023.

IBGE. Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil. Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066>. Acesso em: 11/03/2024.

LERNER, Gerda. A criação do patriarcado. BOD GmbH DE, 2019.

LIMA, Lauren Dias; DA SILVA SANTOS, Cynthia Adrielle; LOPES, Fernanda Tarabal. “Só porque eu tenho filhos não posso ser empregada?”: Histórias e Trajetórias Profissionais de Mulheres que se Tornaram Mães, 2022.

LEMOS, Ana Heloisa; BARBOSA, Alane. Carreiras descarrilhadas: conflito trabalho-família e interrupção de trajetórias profissionais femininas In: EnANPAD 2018, Curitiba/PR - 03 a 06/10/2018. Anais do EnANPAD 2018. Curitiba: Editora do EnANPAD, 2018.

MACHADO, Cecilia; NETO, V. Pinho. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (FGV/EPGE), 2017.

MOREIRA, Daniel Augusto. Pesquisa em administração: origens, usos e variantes do método fenomenológico. INMR-Innovation & Management Review, v. 1, n. 1, p. 5-19, 2004.

Nobel Prize. The Prize in Economic Sciences 2023 - Press Release. Disponível em: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/press-release/>. Acesso em: 01/04/2024

OXFAM. Tempo de Cuidar: O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Oxfam Brasil. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>. Acesso em: 06/05/2024.

PARADIS, Clarisse. A luta política feminista para despatriarcalizar o Estado e construir as bases para a igualdade. In: MORENO, Renata (Org.). Feminismo, economia e política: debates para a construção da igualdade e autonomia das mulheres. São Paulo: SOF Sempreviva Organização Feminista, 2014. p. 55-74. Disponível em: <https://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2015/08/Economia-e-poli%CC%81tica-web.pdf>. Acesso em: 20/06/2024.

POGGESI, Sara; MARI, Michela; DE VITA, Luisa. Women entrepreneurs and work-family conflict: An analysis of the antecedents. International Entrepreneurship and Management Journal, v. 15, p. 431-454, 2019.

RAMOS, Hannah dos Santos; PINTO, Renata de Almeida Bicalho; GURGEL, Claudio Roberto Marques. Creches e Redes de Apoio: Uma Ponte entre Maternidade e Trabalho. In: Anais do VI Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Anais...Recife(PE) UFPE, 2019. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/vicbeo/170885-CRECHES-E-REDES-DE-APOIO--UMA-PONTE-ENTRE-MATERNIDADE-E-TRABALHO>. Acesso em: 21/02/2024

SAFFIOTI, Heleieth. Gênero, patriarcado, violência. Ministério Público do Estado da Bahia, 2004.

SEGGIARO, F. B. Mulheres no mercado de trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do Século XXI. Revista Metodista Administração do Sul, v.2, n. 1, p. 83-107, 2017.

SOUZA, L. P. de, “Normas de gênero: constrangimento e limitações em atuação econômica feminista”, Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal Fluminense, 2018.

STEARNS, Peter N. História das Relações de gênero. 2 ed. São Paulo: Contexto, 2010.

SUCUPIRA, F. ; FREITAS, T.V. As desigualdades de gênero nos usos do tempo (p. 105-122). En: Feminismo, economia e política: debates para a construção da igualdade e autonomia das mulheres / Renata Moreno (Org.). São Paulo: SOF Sempreviva Organização Feminista, 2014. Disponível em: <<https://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2015/08/Economia-e-poli%CC%81tica-web.pdf>> Acesso em 21/06/2024.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. Temáticas, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. DOI: 10.20396/tematicas.v22i44.10977. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 03 maio 2024.