

MATERNIDADE E CARREIRA: DIFICULDADES E BARREIRAS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

TAYNARA JORDANA DA SILVA¹
CLAUDIA MARIA NAPOLITANO SANCHEZ MORASCO²

RESUMO

O artigo procura analisar as dificuldades enfrentadas por mulheres para desenvolver suas carreiras no contexto da maternidade. O estudo foca nas barreiras impostas pela disparidade salarial, sub-representação em cargos de liderança e desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Para atingir esse objetivo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, complementada por um estudo de campo com 78 respondentes, que permitiu investigar o impacto da maternidade na trajetória profissional das mulheres. O questionário aplicado foi dividido em seções destinadas a mulheres com e sem filhos, permitindo uma análise comparativa. Os principais resultados indicam que 82% das respondentes já se sentiram pressionadas a escolher entre trabalho e maternidade; 92,7% relataram dificuldades em conciliar carreira e dupla jornada; 34,1% afirmaram ter sofrido discriminação no trabalho por serem mães; 65% indicaram a ausência de políticas adequadas de apoio à maternidade em suas empresas; e 58% acreditam que a decisão de ter filhos impactou negativamente suas oportunidades de desenvolvimento profissional. Esses achados reforçam a necessidade de se implementar políticas corporativas mais robustas e flexíveis que ofereçam suporte adequado às mães trabalhadoras, visando criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. O estudo conclui que a promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho depende da adoção de medidas que mitiguem os impactos da maternidade na progressão profissional das mulheres, garantindo a elas igualdade de oportunidades.

Palavras-chave: Carreira; Maternidade; Mercado de Trabalho; Mulheres.

ABSTRACT

This article aims to analyze the difficulties faced by women in developing their careers in the context of motherhood. The study focuses on the barriers imposed by the wage gap, underrepresentation in leadership positions, and gender inequality in the labor market. To achieve this objective, a bibliographical survey was conducted, complemented by a field study with 78 respondents, which allowed us to investigate the impact of motherhood on women's professional trajectories. The questionnaire applied was divided into sections aimed at women with and without children, allowing for a comparative analysis. The main results indicate that 82% of the respondents have felt pressured to choose between work and motherhood; 92.7% reported difficulties in balancing a career and double shift; 34.1% stated that they had suffered discrimination at work for being mothers; 65% indicated the lack of adequate maternity support policies in their companies; and 58% believe that the decision to

¹Graduanda, Tecnologia de Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia de São Carlos – FATEC – São Carlos – São Carlos-SP. E-mail: taynara.silva8@fatec.sp.gov.br

²Docente, Faculdade de Tecnologia de São Carlos – FATEC – São Carlos – São Carlos-SP.

have children negatively impacted their opportunities for professional development. These findings reinforce the need to implement more robust and flexible corporate policies that provide adequate support to working mothers, aiming to create a more inclusive and equitable work environment. The study concludes that promoting gender equity in the workplace depends on the adoption of measures that mitigate the impacts of motherhood on women's professional progression, ensuring them equal opportunities.

Key words: Career; Maternity; Labor Market; Women.

INTRODUÇÃO

Na sociedade patriarcal, as mulheres eram relegadas ao papel de “boas” esposas e mães, confinadas ao espaço doméstico, o que, segundo Linhares (2019), reforçou a ideia de inferioridade feminina por meio da imagem da fragilidade física, levando à submissão e à negação de direitos básicos, como educação e participação social. Esse contexto perpetuou estereótipos que ainda afetam a igualdade de gênero e a participação das mulheres na sociedade.

Apesar dos avanços nas últimas décadas, as mulheres ainda enfrentam desafios como disparidade salarial, sub-representação em cargos de liderança e violência de gênero. Compreender as relações sociais de gênero e a divisão sexual do trabalho é essencial para promover uma sociedade mais justa, garantindo igualdade de oportunidades. A trajetória histórica das mulheres revela razões para sua inferiorização, especialmente no mercado de trabalho, onde, segundo Moreno (2016), são mais assíduas, mas recebem menos.

Este artigo analisa as dificuldades e barreiras na carreira profissional das mulheres, com foco na maternidade e na interseção entre mercado de trabalho e divisão sexual, além das leis de proteção e discriminações de gênero. Para atingir seu objetivo, este trabalho realizará uma revisão bibliográfica sobre as experiências das mulheres no mercado de trabalho contemporâneo, seguida de um estudo de campo com 78 participantes. Embora as mulheres representem 51,4% da população brasileira e sejam maioria no ensino superior (58,7% na rede pública e 57,8% na privada), sua participação no mercado de trabalho é de apenas 53,3%, em contraste

com 73,2% dos homens, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2022).

Historicamente, as mulheres foram confinadas aos papéis de esposas, mães e donas de casa, enquanto os homens eram associados ao trabalho e à responsabilidade de sustentar a família (Canabarro; Salvagni, 2015). Mesmo quando trabalhavam, as mulheres enfrentavam desigualdades como salários reduzidos e falta de reconhecimento (Ferreira; Santos, 2019). A maternidade impacta negativamente sua progressão profissional, dificultando a ascensão a cargos de liderança (Pompermayer, 2018; Miltersteiner, 2020). Embora o número de mulheres chefes de família tenha crescido, seus salários continuam inferiores aos dos homens, mesmo com maior formação (Guedes; Araújo, 2011). A desigualdade de gênero começou a ser amplamente reconhecida nos anos 1970, quando as mulheres passaram a lutar por direitos iguais, como salários e jornadas equivalentes (da Silva, 2019). O Estado brasileiro, a partir da Constituição de 1988, proíbe a discriminação salarial e de funções com base no sexo e garante direitos como a licença maternidade (Brasil, 1988). Mesmo assim, muitas mulheres enfrentam a jornada dupla e buscam alternativas de trabalho mais flexíveis (Salvagni; Lagemann; Veronese, 2023).

A pesquisa está organizada em cinco seções: introdução, materiais e métodos, resultados e discussões e considerações finais.

MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia deste trabalho é embasada por uma revisão bibliográfica com caráter exploratório sobre o tema, além da aplicação de um questionário em busca de informações do cenário das mulheres no mundo trabalhista.

Gil (2008), disserta que a revisão bibliográfica auxilia o leitor e pesquisador a ter maior contato com o tema estudado, por meio de literaturas já publicadas, buscando assim formular ideias e entendimentos sobre o problema pressuposto

inicialmente. Sendo assim, quando se acopla o uso do caráter exploratório os conceitos podem ser melhores definidos, esclarecidos e desenvolvidos, portanto, ocorre uma aproximação entre estudioso e tema.

Com o intuito de analisar o cenário das mulheres em seus trabalhos realizou-se um estudo de campo aos moldes de Bertho e Nakano (2014) por meio de um questionário, aplicado de forma *online* pelo *Google Forms*, contendo 13 questões e dividido em 3 seções, sendo a primeira comum a todos os participantes, a segunda para mulheres que são mães e a última para mulheres sem filhos, obtendo 78 respostas, de 78 participantes. O questionário ficou disponível no mês de maio de 2024, de forma anônima para que as respostas fossem as mais fiéis possíveis a situação de cada participante.

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho

O papel da mulher na sociedade esteve limitado aos cuidados domésticos e familiares, enquanto o trabalho fora de casa era uma responsabilidade masculina, associada à virilidade e à estabilidade social (Canabarro; Salvagni, 2015). À mulher cabia todas as tarefas referentes a organização do lar, o acompanhamento da vida dos filhos e o suporte para o marido, visto que este era quem deveria trabalhar por ser o provedor do lar. Essa construção social não apenas moldou a identidade masculina em torno da provisão e proteção da família, como também relegou a figura feminina a posições secundárias na estrutura laboral (Matos, 2015).

Esse contexto gerou uma realidade profissional na qual as mulheres, mesmo quando inseridas no mercado de trabalho, muitas vezes recebem salários mais baixos e enfrentaram a falta de oportunidades para cargos estratégicos e de liderança. As posições disponíveis para elas são limitadas e vistas como transitórias, sem perspectivas de crescimento, o que evidencia a desigualdade de gênero no mercado de trabalho persistente e generalizada (Ferreira; Santos, 2019).

Como resultado de tal disparidade, desafios como o "teto de vidro" ainda limitam as mulheres em sua progressão profissional, especialmente quando a

maternidade entra em cena e impacta suas carreiras de forma negativa (Pompermayer, 2018; Miltersteiner, 2020).

Os dados também revelam que a proporção de mulheres chefes de família aumentou expressivamente, mas isso não garantiu melhorias salariais na mesma proporção. Apesar de uma formação educacional muitas vezes superior à de seus pares masculinos, elas continuam a ser preteridas para cargos de liderança, destacando a resistência estrutural do mercado de trabalho a uma maior equidade (Guedes & Araújo, 2011). Esse cenário começou a se transformar na década de 1970, quando o movimento feminista ganhou força e mais adeptas. As mulheres, nessa década, passaram a reivindicar direitos trabalhistas mais justos, como igualdade salarial e condições laborais similares às dos homens (da Silva, 2019). No Brasil, a Constituição Federal de 1988 (CF88) consolidou esses direitos, proibindo qualquer tipo de discriminação baseada em sexo, cor ou raça, garantindo também à mulher proteção durante a licença-maternidade, um direito essencial para equilibrar a vida profissional e familiar (Brasil, 1988; Ferreira, Santos & Tomé, 2019).

No entanto, em pleno século 21 e 36 anos após a CF88, a desigualdade ainda persiste e muitas são as mulheres que, ocupando as mesmas posições ganham menos que os homens, e estes são os preferidos para os cargos estratégicos e de liderança. Como a responsabilidade pelo trabalho de cuidado com filhos e família exige muito mais da mulher que do homem, elas podem ter dificuldade em manter o trabalho no formato convencional, preferindo os mais flexíveis.

Para as mulheres, a falta dessa flexibilidade se traduz em dificuldades de permanência no mercado de trabalho (Salvagni, Lagemann & Veronese, 2023). Assim a criação de políticas mais adaptáveis, incluindo o teletrabalho e jornadas parciais, poderiam abrir novas possibilidades, permitindo que essas mulheres, e especialmente as mães, tivessem uma participação mais justa e constante no mercado formal.

Consequentemente, muitas mulheres acabam buscando alternativas ao emprego tradicional, como o empreendedorismo e o trabalho autônomo, pois, na

ausência de flexibilidade nas empresas, o trabalho formal se torna inviável para muitas delas (Guiginski & Wajnman, 2019). A necessidade de flexibilização e a criação de ambientes mais inclusivos e adaptáveis são cruciais para que o mercado de trabalho acolha melhor as mulheres e possa contribuir em igualdade de condições com seus colegas homens.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada por meio de um formulário *on-line*, respondido por 78 participantes que colaboraram com os dados apresentados a seguir. O formulário foi amplamente divulgado em grupos de *WhatsApp* e nas redes sociais, com o objetivo de alcançar o público-alvo de mulheres que se dispuseram a participar do estudo.

O questionário aplicado buscou investigar os desafios enfrentados por mulheres que conciliam a maternidade com suas carreiras profissionais. A pesquisa abordou questões como a percepção das participantes sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, as barreiras encontradas no ambiente de trabalho e as estratégias adotadas para lidar com essas responsabilidades.

Perfil da Amostra

As participantes desta pesquisa permanecerão anônimas, sendo mulheres de diferentes cargos e faixas etárias, com o objetivo de abranger uma diversidade de situações e níveis profissionais, desde iniciantes até aquelas com carreiras mais consolidadas. Quanto à situação de emprego, 93,6% das respondentes informaram estar empregadas no momento, enquanto 6,4% se declararam desempregadas.

Para a terceira pergunta, acerca de qual cargo ocupa, as respostas foram variadas sendo: 12 para auxiliar administrativa, 6 auxiliar de Recursos Humanos (RH), 3 estagiárias, 8 analistas administrativa, 2 professoras, 1 cozinheira, 3 autônomas, 1 supervisora, 3 atendentes de *call center*, 2 analistas de sistemas, 1 subgerente, 2 gerentes, 5 assistentes de escritório, 1 técnica de enfermagem, 6

vendedoras, 2 gestoras, 1 psicóloga clínica, 3 coordenadoras, 4 analistas, 1 psicanalista, 1 diretora de escola, 1 assistente de contratos, 4 atendentes, 1 engenheira civil, 1 instrutora de treinamentos e 3 operadoras de caixa.

Maternidade e carreira

Após os questionamentos para identificar o perfil das participantes, iniciaram-se as perguntas sobre maternidade, sendo a primeira se a mulher já havia adiado ou considerado adiar o desejo de ser mãe devido a sua carreira, com 47,4% das respostas positivas e a segunda se as voluntárias eram mães, obtendo que 52,6% disseram sim; 25,6% responderam não, 9% responderam talvez e 17,9% nunca haviam pensado nessa questão ou no quanto a necessidade de trabalho impactou nessa decisão.

Ao serem questionadas se já se sentiram pressionadas na escolha entre trabalho e ter filhos, onde 82,9% responderam que sim, e 17,1% disseram não, 92,7% das mulheres que são mães, salientaram que já enfrentaram dificuldades em conciliar suas carreiras a dupla jornada de ter filhos. Em relação às políticas oferecidas se são adequadas para atender às necessidades das mães no ambiente de trabalho, 6 mulheres discordaram totalmente, 9 discordaram, 8 se mostraram neutras, 16 concordaram e 2 concordaram totalmente. Esses dados indicam que, embora uma parcela significativa (15 participantes) veja as políticas de licença-maternidade como inadequadas ou insuficientes, uma maioria relativa (18 participantes) acredita que elas são adequadas e afirmaram não saber que tipo de melhoria poderia ser implementada.

Quando a pergunta era saber se a decisão de ter filhos limita as oportunidades de desenvolvimento profissional para elas, 4 mulheres discordaram totalmente, 5 discordaram, 5 se mostraram neutras, 17 concordaram e 11 concordaram totalmente. Esses dados indicam que uma maioria significativa (28 participantes) acredita que ter filhos impacta negativamente suas oportunidades de crescimento

profissional. Em contraste, apenas uma minoria (9 participantes) não percebe essa influência, enquanto uma pequena parte das respondentes (5) permanece neutra.

Na questão que abordava se as empresas devem oferecer mais apoio e recursos para mulheres que são mães, 4 mulheres discordaram totalmente, 3 discordaram, 4 se mostraram neutras, 11 concordaram e 21 concordaram totalmente. Esses dados indicam que uma maioria (32 participantes) acredita na necessidade de maior suporte por parte das empresas para as mães no ambiente de trabalho e apenas 7 participantes não vê essa necessidade, enquanto 4 permaneceram neutras.

A pesquisa revelou que 34,1% das mulheres participantes deste estudo sofreram discriminação em seus trabalhos devido ao fato de serem mães e relatam que enfrentam muitas dificuldades ao conciliar carreira e maternidade, problemas como falta de tempo para cuidar dos filhos doentes, ausência de uma rede de apoio adequada, e dificuldades em encontrar creches seguras são comuns. A necessidade de conciliar horários de trabalho e escolares, especialmente após a licença maternidade, agrava o estresse. A pressão para equilibrar desempenho profissional e cuidados com os filhos, exacerbada pela falta de flexibilidade no trabalho e apoio corporativo, resulta em sobrecarga física e emocional. Mães solo enfrentam desafios ainda maiores.

Por fim, chega-se à última sessão do questionário, voltada para mulheres que não são mães. A primeira é se essas mulheres desejam ter filhos, sendo 59,5% das respostas positivas, ainda estão em dúvida 32,4% e 8,1% declararam que não. A segunda questão mostrou que 62,2% se sentiram pressionadas quando pensam em sua carreira e na decisão de terem filhos e 37,8% não sentem pressão.

A terceira questão é se a decisão de ter filhos poderia impactar as oportunidades de desenvolvimento profissional, 6 discordaram, 4 mostraram-se neutros, 28 concordaram que a decisão de ter filhos influencia suas oportunidades de crescimento profissional. A quarta questão é se as mulheres são percebidas de forma diferente que os homens no ambiente de trabalho, 2 participantes discordam

totalmente e 6 discordam que mulheres são percebidas de forma diferente, 4 mantiveram-se neutras, 9 concordam e 17 concordam totalmente com essa afirmação.

E na última pergunta, se as empresas deveriam oferecer mais apoio e recursos para as mulheres que estão fazendo carreira e pretendem ter filhos no futuro, sendo que 2 discordaram totalmente, 6 discordaram, 3 se mantiveram neutras, 8 concordaram e 19 concordaram totalmente que mais apoio e recursos devem ser implantados.

As disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho têm sido persistentes ao longo dos tempos, evidenciando obstáculos significativos enfrentados por pessoas do sexo feminino em suas carreiras quando comparadas aos homens. Segundo Cotrim, Teixeira e Proni (2020, p. 25), “as desigualdades de gênero no mercado de trabalho são expressas principalmente por meio da segregação ocupacional e dos diferenciais de rendimento”.

A distribuição de homens e mulheres no mercado de trabalho, de acordo com o Instituto Ethos (2016), demonstra que cargos na alta administração são ocupados 86,4%, por homens e apenas 13,6% por mulheres. Este fato fica evidenciado quando se analisa os dados obtidos no questionário aplicado, onde de 78 respostas apenas 9 apresentam cargos elevados de gestão, supervisão e coordenação, salientando que pessoas do sexo feminino ainda ocupam poucos cargos de alta hierarquia na sociedade.

Pompermayer (2018), salientando que cerca de 48% das mulheres engravidam enquanto trabalham e necessitam fazer uso da licença-maternidade, sendo um “problema” para muitos empregadores, pois necessitam seguir pagando o salário dessas mulheres durante todo o período, fato este identificado com as mulheres participantes desta pesquisa.

Outros elementos também podem ser elencados tais como os problemas que as mães trabalhadoras enfrentam quando necessitam ficar com seus filhos doentes ou precisam trabalhar e não possuem uma rede de apoio adequada, fator este que

alguns locais podem utilizar como empecilho para promoções e até mesmo para contratações de mulheres, sendo uma pergunta frequente em processos seletivos, fato este que também foi elencado pelas mães respondentes do questionário aplicado. Visto isso, essas mulheres precisam buscar estratégias e meios de se manter no trabalho e dar a devida atenção a seus filhos, sendo assim os gestores organizacionais, segundo Medeiros, Aguiar e Barham (2020) devem estar atentos a interdependência entre comprometimento organizacional, satisfação com o trabalho, saúde do trabalhador e bem-estar do trabalhador para possibilitarem o equilíbrio nas interações e relações dos sujeitos, dentro e fora das organizações.

Identifica-se que essas questões influenciam nas decisões das mulheres em ter ou não filhos, como mostra a pesquisa aqui realizada, na qual 32,4% das pessoas do sexo feminino não consideram ter filhos no futuro e 62,2% salientam que se sentem pressionadas em conciliar trabalho com ter filhos, o que adia a questão familiar.

O estudo de Guiginski e Wajnman (2019) afirma que essa pressão e a dúvida dessas mulheres encontra-se também na questão salarial, onde mulheres com filhos acabam por receber remunerações menores e são menos valorizadas em seus cargos, devido à conciliação necessária entre vida pessoal e profissional, ou seja, ocorre uma penalização dessas mulheres perante a visão social.

CONCLUSÃO

A pesquisa revelou que mulheres ainda enfrentam barreiras ao equilibrar maternidade e carreira, muitas vezes sendo forçadas a escolher entre uma vida profissional sólida e o desejo de constituir família. Para que elas não sejam prejudicadas em seu desenvolvimento profissional, é essencial que mudanças ocorram na cultura organizacional e na legislação, promovendo equidade e flexibilidade no ambiente de trabalho. A equidade de gênero no local de trabalho

exige o desenvolvimento de estratégias para reduzir o impacto da maternidade na progressão profissional das mulheres

Políticas que apoiem as mães trabalhadoras e mitiguem o impacto da maternidade em suas carreiras são fundamentais. A sociedade e as empresas precisam reconhecer que, ao fornecer suporte e flexibilidade, contribuem para a igualdade de oportunidades, permitindo que as mulheres alcancem posições de liderança, independentemente de suas escolhas familiares.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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, jan./mar. 2014.

CANABARRO, J. R. S.; SALVAGNI, J. **Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho**. Revista de Gestão e Secretariado, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - CENSO -. **Panorama da população brasileira**. 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 20 mai. 2024.

COTRIM, L.; TEIXEIRA, M.; PRONI, M. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Texto para Discussão, Unicamp. IE, Campinas, n. 383, jun. 2020. Disponível em: <https://observatorio2030.com.br/wp-content/uploads/2022/03/Desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-formal-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2024.

DA SILVA, L. L. T. **Mulheres e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina**. Revista Eletrônica Interações Sociais, v. 3, n. 1, p. 120-131, 2019.

FERREIRA, J. C.; SANTOS, S. A. S.; TOMÉ, M. F. **Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado de trabalho**. Acesso em, v. 15, 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUEDES, M. C.; ARAÚJO, C. **Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro**. Revista Gênero, v. 12, n. 1, 2011.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. **A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos.** Revista Brasileira de Estudos de População, v. 36, p. e 0090, 2019.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas.** 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/>. Acesso em: 23 mar. 2024.

LINHARES, B. H. **Desigualdade de gênero em cargos de liderança nas organizações.** 2019. 38 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração de Empresas) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

MATTOS, A. I. S. **Desigualdades de gênero: uma revisão narrativa.** Saúde.com, v. 11, n. 3, p. 266-279, 2015.

MEDEIROS, T. J.; AGUIAR, J.; BARHAM, E. J. **Envolvimentos no trabalho e na família: estudo de caso com mães trabalhadoras na função pública.** Pensando famílias, v. 24, n. 2, p. 147-160, 2020.

MILTERSTEINER, R. K. et al. **Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública.** 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120190176>. Acesso em: 05 jun. 2024.

MORENO, R. **O sexismo custa caro.** Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. 2016, p. 20. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/>. Acesso em: 23 mar. 2024.

POMPERMAYER, H. B. D. **As mulheres-mães no mercado de trabalho e suas percepções.** 2018. 48 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnóloga em Gestão Empresarial) – Faculdade de Tecnologia de Americana, Americana, 2018.

SALVAGNI, J.; LAGEMANN, V.; VERONESE, M. V. **A relação entre maternidade e trabalho no contexto de home office.** Revista Conhecimento Online, v. 2, p. 95-116, 2023.

SALVAGNI, L. et al. **Maternidade e mercado de trabalho: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras.** Confluências – ISSN, v. 25, n., p. 18, 2023.