

## **Escolhas e renúncias: estabilidade profissional e financeira, rotina de trabalho e histórico familiar na decisão pela não maternidade**

### **Choices and trade-offs: professional and financial stability, work routine, and family history in the decision for non-maternity**

(Elisa Bezerra de Barros - Universidade Estácio de Sá - elisa01barros@hotmail.com)

(Luiz Carlos Victorino de Souza Junior - Universidade Estácio de Sá -  
luiz.carvictorino@professores.estacio.br)

#### **Resumo**

Este estudo investiga os principais fatores que levam mulheres trabalhadoras a optarem pela não maternidade e como esses fatores estão relacionados às suas trajetórias de vida e escolhas profissionais. O tema é relevante, pois explora uma área pouco abordada nas pesquisas acadêmicas brasileiras, proporcionando uma ampliação da literatura relacionado a conciliação entre vida profissional e expectativas sociais para as mulheres. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa e exploratória, com coleta de dados por meio de entrevistas semiestruturadas, abrangendo mulheres com mais de 30 anos, de diversas áreas profissionais. A análise revelou que os principais fatores na decisão de não ter filhos incluem a busca por estabilidade profissional, preocupações financeiras, impacto na rotina de trabalho e o histórico familiar. Esta pesquisa aprofunda a compreensão sobre a decisão pela não maternidade entre mulheres expande a literatura sobre gênero e trajetórias de vida no Brasil. Contribui para os estudos de desigualdade de gênero ao valorizar escolhas diversas e oferece insights para organizações revisarem políticas de apoio à conciliação entre carreira e vida pessoal.

**Palavras-chaves:** Mulheres trabalhadoras; Fatores de decisão; não maternidade.

#### **Abstract**

*This study investigates the main factors that lead working women to opt out of motherhood and how these factors relate to their life trajectories and professional choices. The topic is relevant as it explores a scarcely addressed area in Brazilian academic research, contributing to the literature on the reconciliation between professional life and social expectations for women. The research adopts a qualitative and exploratory approach, collecting data through semi-structured interviews with women over 30 years old from various professional fields. The analysis revealed that the main factors influencing the decision not to have children include the pursuit of professional stability, financial concerns, the impact on work routines, and family history. This research deepens the understanding of the decision not to pursue motherhood among women and expands the literature on gender and life trajectories in Brazil. It contributes to studies on gender inequality by valuing diverse choices and offers insights for organizations to revise policies supporting the reconciliation of career and personal life.*

**Keywords:** Working women; Decision factors; Non-maternity.

Recebido em 27/12/2024

Revisado em 09/05/2025

Aceito em 10/06/2025



## 1. Introdução

A evolução da carreira das mulheres é historicamente marcada por desigualdades persistentes. Giddens (2008) conceitua a desigualdade de gênero como um fenômeno estrutural presente nas instituições sociais, que restringe oportunidades e reforça hierarquias entre homens e mulheres. Em consonância com essa perspectiva, Izelmaden (2024) destaca que, ao longo da história e em diversas sociedades, sexo e gênero têm sido elementos centrais na reprodução dessas desigualdades, com os homens ocupando posições de maior status e acesso a mais direitos legais e políticos. Julião et al. (2021) complementam que mesmo com o novo discurso social configurado em torno da igualdade de gênero, ainda não há igualdade de condições de tratamento no mundo corporativo.

Pesquisas publicadas na cartilha do DIEESE (2024) evidenciam que o mercado de trabalho ainda enfrenta importantes desafios relacionados ao preconceito e à desigualdade de gênero. Entre os principais obstáculos estão a resistência em aceitar mulheres em posições de liderança, além da discriminação e do assédio que muitas enfrentam, comprometendo sua permanência e ascensão profissional. Soma-se a isso a dificuldade em equilibrar as responsabilidades domésticas com as atividades profissionais, um desafio recorrente na vida das mulheres (Guendouzi, 2006). Nesse mesmo sentido, a pesquisa realizada pelo movimento Parent in Science (2018) revelou que 81% das cientistas brasileiras consideram que a maternidade teve um impacto negativo ou muito negativo em suas carreiras, reforçando como as questões de gênero e parentalidade afetam a trajetória profissional das mulheres.

A análise destas disparidades tem identificado a maternidade como um ponto crítico que impacta na progressão profissional das mulheres, sendo este um período especial e ao mesmo tempo tenso para conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares, (Machado et al., 2019), momento apontado como de estagnação na carreira devido ao distanciamento necessário do ambiente de trabalho e até mesmo a sensação de fragilidade que a gestação e a maternidade revelam nas mulheres.

As mulheres enfrentam uma tripla jornada de trabalho, que inclui o emprego remunerado, as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos, o que resulta em uma sobrecarga significativa, afetando diretamente sua qualidade de vida e suas oportunidades de ascensão profissional. Apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as desigualdades de gênero continuam evidentes, especialmente no que se refere à segregação ocupacional e à diferença salarial (Hirata, 2005).

O período da maternidade tem sido apontado como um momento determinante para o surgimento de desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho conforme estudos realizados por Maggioni et al. (2024) e Dias et al. (2023) que destacam o fato de que a presença de filhos, especialmente pequenos, frequentemente implica na modificação do comportamento das mulheres, fragilizando sua posição laboral. Além disso, as questões relacionadas à jornada dupla de trabalho contribuem para as dificuldades de manutenção no mercado, uma vez que muitas mães buscam empregos mais flexíveis, que podem, ou não, oferecer salários mais baixos, geralmente associados a jornadas de trabalho reduzidas. Garcia (2019) explora a história do trabalho feminino na sociedade ocidental, ressaltando que as desigualdades de gênero no trabalho estão frequentemente associadas à necessidade de escolher entre carreira e maternidade. Esse dilema é um dos principais fatores que limitam o avanço

profissional das mulheres, como também destacado por Camargo e Montibeler (2018), que afirmam que as políticas trabalhistas não são suficientes para promover a equidade de gênero, especialmente no que diz respeito à conciliação entre maternidade e carreira.

Partindo das dificuldades apontadas, a não maternidade tem se tornado uma opção crescente no Brasil (Leal & Zanello, 2022), e estudos de Fidelis e Mosmann (2013) apontam que a opção por se dedicar à vida profissional está diretamente relacionada a escolha por não viver a maternidade, além disso o sentimento autonomia e liberdade como uns dos principais benefícios mencionados nos estudos de Stahnke, Blackstone e Howard (2020). A partir do exposto, o estudo buscou investigar os principais fatores que levam mulheres trabalhadoras a optarem pela não maternidade, analisando como estes fatores se relacionam com suas trajetórias de vida e escolhas profissionais, sendo que foi utilizando o método de pesquisa qualitativa, com uma análise exploratória. Como forma de coleta de dados foram realizadas 18 entrevistas semiestruturadas com mulheres trabalhadoras ativas de idade superior a 30 anos, sem limite máximo de idade, sendo a amostragem pela técnica *snowball* na qual as mulheres entrevistadas indicaram outras que correspondiam ao perfil desejado para a pesquisa. Além disso, as redes sociais LinkedIn, Instagram e Facebook também foram utilizadas como instrumentos de coletas de dados para identificar possíveis participantes, sendo descrito de forma detalhada a execução da pesquisa e análise dos dados.

## 2. Referencial teórico

### 2.1 Fatores de influência na decisão pela não maternidade

A opção pela não maternidade ainda é frequentemente percebida como um desvio das normas sociais, evidenciando a constante pressão sobre as mulheres para que assumam o papel tradicional de mães. Patias e Buaes (2012) destacam que mulheres que escolhem não ter filhos constroem suas identidades a partir da negação de representações culturais dominantes que afirmam a maternidade como destino natural de toda mulher e o amor materno como sentimento inerente à existência feminina. A maternidade é frequentemente percebida como um papel essencial e esperado para a realização da mulher, o que gera desafios para aquelas que optam por caminhos alternativos (Del Priore, 2004), e no contexto brasileiro, há uma restrição da autonomia corporal das mulheres e nos obstáculos que dificultam o acesso integral aos seus direitos reprodutivos (Figueiredo & Maia, 2024) As mulheres que escolhem não ter filhos frequentemente enfrentam resistência social intensa, sendo rotuladas como egoístas ou incompletas, optar por não ter filhos leva a um estigma negativo da sociedade (Suhariyati, Rahmawati, & Ubudiyah, 2025). Essa percepção está enraizada na idealização da maternidade como um elemento indispensável da identidade feminina, uma visão amplamente sustentada por normas culturais que atribuem um valor central à maternidade no papel social das mulheres (Morell, 1994), a naturalização cultural do pronatalismo favorece a atribuição de estigmas e julgamentos negativos às mulheres sem filhos, especialmente nos contextos sociais e profissionais, onde sua escolha ainda é frequentemente questionada e marginalizada (McCormack & Graham, 2024), sendo que Verniers (2020), em seus estudos também evidencia como essas construções sociais moldam expectativas, normas e julgamentos sobre as mulheres.

Para Mansur (2003), a pressão social para que as mulheres se conformem às expectativas de maternidade é intensa, especialmente em sociedades onde o papel da mulher



como cuidadora é profundamente enraizado. Esse fator cultural exerce uma influência significativa sobre suas escolhas profissionais e pessoais, muitas vezes limitando sua liberdade de decisão. Garcia (2019) reforça essa perspectiva ao apontar que, além das pressões sociais, as mulheres enfrentam desafios profissionais, especialmente no que se refere à conciliação entre carreira e maternidade e a busca por ascensão em setores ainda dominados por homens pode intensificar a decisão pela não maternidade, como uma estratégia para equilibrar ambições profissionais com as expectativas pessoais impostas.

### 2.1.1 Fatores culturais e sociais

Beauvoir (2009) critica a perspectiva social que naturaliza a maternidade como destino das mulheres, sustentando que essa ideia se apoia tanto na biologia quanto em construções culturais que associam a realização feminina à função materna. Esta visão é expressa através da ideia de que as mulheres possuem os recursos biológicos necessários para a reprodução e que a maternidade é vista como uma realização intrínseca à feminilidade.

A escolha pela não maternidade ainda é vista como um desvio das normas sociais, refletindo a pressão constante sobre as mulheres para que cumpram os papéis tradicionais de mães. A maternidade é frequentemente percebida como um papel essencial e esperado para a realização da mulher, o que gera desafios para aquelas que optam por caminhos alternativos (Del Priore, 2004).

As mulheres que optam por não terem filhos frequentemente enfrentam uma forte resistência social, sendo rotuladas como egoístas ou incompletas devido à idealização da maternidade como parte indissociável da identidade feminina, uma perspectiva que é moldada por uma série de normas culturais que valorizam a maternidade como um elemento fundamental do papel feminino (Morell, 1994).

A autora Badinter (1985) argumenta que o chamado instinto materno não é uma verdade universal, mas sim uma construção social moldada historicamente, utilizada para reforçar os papéis tradicionais atribuídos às mulheres e justificar sua submissão ao papel de mãe. Nessa mesma direção, Federici (2004) analisa a maternidade como um mecanismo de controle social, que confina as mulheres a funções específicas de gênero e regula sua reprodução de acordo com os interesses do Estado e da economia, transformando a maternidade em uma ferramenta estratégica para a produção e manutenção da força de trabalho.

Desta forma é importante destacar que diversas autoras (Beauvoir, 2009; Badinter, 1985; Gillespie, 2003) discutem a maneira como a maternidade é socialmente imposta às mulheres como ideal de realização pessoal. Essa expectativa cultural constrói uma pressão social, especialmente para mulheres que optam por não seguir esse caminho.

### 2.1.2 Fatores profissionais

Apesar do aumento da escolaridade e da entrada das mulheres em áreas antes dominadas por homens desde os anos 1990, onde possuem qualificações iguais ou superiores, elas ainda enfrentam salários menores, ganhando em média cerca de 25% a menos que os homens. Além disso, as mulheres encontram barreiras para alcançar posições de liderança em empresas e instituições. A justificativa comum para essas desigualdades é a crença de que elas não têm interesse em cargos de destaque ou que suas carreiras são interrompidas pela maternidade (Garcia, 2019).



A decisão de não ter filhos está associada a uma combinação de fatores demográficos e socioeconômicos. Mudanças no perfil etário das mulheres, transformações nas estruturas familiares, a busca por estabilidade financeira e o investimento na carreira são aspectos que influenciam significativamente essa escolha entre brasileiras (Silva et al., 2022). Além disso, muitas mulheres valorizam a preservação da autonomia e a liberdade de estar sozinhas, percebendo a maternidade como uma possível limitação a esses aspectos de vida (Suhariyati, Rahmawati, & Ubudiyah, 2025).

O período de licença maternidade e o tempo dedicado aos filhos nos primeiros anos de vida têm um impacto significativo na trajetória profissional das mulheres, uma vez que essa fase exige uma atenção e cuidado materno que podem representar desafios para o avanço e desenvolvimento das carreiras femininas (Salvagni, 2023). Nesse contexto, pesquisas de Kerr (2023) indicam que mulheres sem filhos têm uma probabilidade maior de serem contratadas em comparação com aquelas que são mães. Isso ocorre porque as mães frequentemente enfrentam percepções de serem menos competentes e menos comprometidas com o trabalho em comparação com suas colegas sem filhos, evidenciando um viés de gênero que afeta diretamente suas oportunidades e avanços profissionais.

Neste contexto a busca pelo equilíbrio entre aspirações de carreira e expectativas familiares é um fator crucial na decisão de não ter filhos entre mulheres trabalhadoras, como destacam Harrison e Green (2022). Eles apontam que muitas mulheres optam por não ter filhos para evitar o conflito entre suas ambições profissionais e as responsabilidades familiares. Além disso, a minimização da mobilidade das mulheres após a maternidade também desempenha um papel significativo. Segundo Tarune et al. (2010), o ambiente familiar pode dificultar o progresso na hierarquia organizacional, especialmente para cargos que exigem viagens frequentes ou relocação.

Corroborando aos fatores relacionados a redução de mobilidade autora Leite (2022) argumenta que a maternidade é um fato que automaticamente leva à desaceleração da carreira profissional da mulher, levando-a a perder espaço no ambiente empresarial assim como a participação nos acontecimentos e decisões importantes durante seu afastamento e, com isso, deixa de ser avaliada em promoções relevantes desde o momento da gravidez, principalmente para cargos de comando e gestão.

Desta forma, optar por ter filhos pode acarretar uma redução nas ambições pessoais, como o adiamento de planos de carreira mais audaciosos ou a renúncia a certos bens materiais desejados para o futuro, conforme apontam Bruzamarello et al. (2019). Além das implicações financeiras, a representação social do papel feminino tem evoluído. Antigamente, a maternidade era considerada um destino inevitável e essencial para a identidade feminina. Atualmente, especialmente entre as classes médias e altas, muitas mulheres priorizam a carreira profissional e os estudos em detrimento da identidade de mãe, refletindo uma mudança significativa nas expectativas e valores associados ao papel feminino (Bruzamarello et al., 2019).

Segundo Miltersteiner et al. (2020), as discrepâncias salariais frequentemente estão associadas à estreita conexão entre a mulher e as responsabilidades familiares. Ainda de acordo com o autor essas disparidades refletem as interrupções habituais na trajetória profissional das mulheres devido à gravidez e à educação dos filhos, à influência das percepções sociais sobre

os valores femininos e à suposta inclinação das mulheres por um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o que contrasta com a perspectiva masculina de buscar ascensão profissional.

Correlacionando a inclinação para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal estudos sobre a decisão pela não maternidade indicam que muitas mulheres associam essa escolha à ideia de liberdade — compreendida como a possibilidade de acessar mais oportunidades, exercer maior autonomia e tomar decisões mais amplas ao longo da vida (Gillespie, 2003).

A busca pelo equilíbrio entre aspirações de carreira e expectativas familiares é um fator crucial na decisão de não ter filhos entre mulheres trabalhadoras, como destacam Harrison e Green (2022). Eles apontam que muitas mulheres optam por não ter filhos para evitar o conflito entre suas ambições profissionais e as responsabilidades familiares. Além disso, a minimização da mobilidade das mulheres após a maternidade também desempenha um papel significativo. Segundo Tarune et al. (2010), o ambiente familiar pode dificultar o progresso na hierarquia organizacional, especialmente para cargos que exigem viagens frequentes ou relocação. Assim, a combinação das pressões para equilibrar carreira e família, junto com as restrições impostas pela maternidade, pode levar muitas mulheres a adiarem ou até mesmo a optar por não ter filhos.

Ainda, a escolha pela não maternidade está frequentemente relacionada à busca por autonomia e liberdade profissional e controle sobre suas carreiras (Gillespie, 2003; Harisson & Green, 2022), rompendo com papéis tradicionalmente atribuídos ao feminino.

### **3. Percurso metodológico**

A pesquisa qualitativa, segundo Yin (2016), é eficaz para compreender profundamente os significados, perspectivas e experiências dos participantes, alcançando um alto nível de detalhamento. Complementando essa visão, Creswell (2007) destaca que essa abordagem é especialmente valiosa para explorar e entender os significados que indivíduos ou grupos atribuem a problemas sociais ou humanos, proporcionando uma análise rica e contextualizada dos fenômenos estudados, sendo então, esta a abordada na pesquisa. Trata-se de uma abordagem dedutiva, de natureza exploratória, buscando identificar e compreender os fatores que influenciam a decisão de não maternidade em mulheres trabalhadoras.

Foram entrevistadas 18 mulheres com ocupações, níveis de escolaridade e contextos socioeconômicos diversificados. Os critérios de inclusão para as participantes da pesquisa foram estabelecidos como segue: as entrevistadas deveriam ter 30 anos ou mais, sem limite máximo de idade, e estar atuando profissionalmente em empresas privadas, seja como empregadas contratadas pelo regime CLT, autônomas, empreendedoras ou empresárias. Para realização das entrevistas, foi utilizado questionário com 18 perguntas de contextualização, identificação de características socioeconômicas e fatores de decisão pela não maternidade.

Em relação à não maternidade, a pesquisa visou incluir mulheres que fizeram essa escolha de forma consciente e que durante as entrevistas se mantinham sem filhos, ou como resultado de uma rotina intensa tendo como foco as suas realizações profissionais, sendo que mesmo nesta condição de rotina intensa, estas mulheres tiveram em algum momento de suas vidas a condição de decidir sobre a maternidade. Importante destacar que mesmo as mulheres consideradas ainda em idade fértil, mantêm-se firmes em relação a decisão, fato este que as incluirão no estudo em questão. A tabela relacionada abaixo apresenta o perfil destas

participantes com idades, atuação profissional, estado civil e dados de sua localização dentro do contexto brasileiro.

**Tabela 1.** Caracterização das participantes da pesquisa

Pseudônimo	Idade	Nível de escolaridade	Atuação	Estado civil	Local
Sidney	71 anos	Especialista	Docente	Solteira	Picos – PI
Georgia	53 anos	Doutorado	Docente / Advogada	Casada	Rio de Janeiro – RJ
Arizona	56 anos	Técnico	Assessora jurídica	Casada	Curitiba – PR
Dakota	46 anos	Graduada	Empreendedora digital	Solteira	Rio de Janeiro – RJ
Virgínia	50 anos	Especialista	Assessora técnica	Solteira	Brasília
Florencia	44 anos	Mestre	Docente	Solteira	Curitiba – PR
Siena	35 anos	Especialista	Coordenadora	Casada	São Paulo – SP
Vitória	41 anos	Especialista	Coordenadora	Casada	São Paulo – SP
Alexandria	36 anos	Especialista	Psicóloga	Divorciada	Curitiba – PR
Veneza	50 anos	Especialista	Diretora de marketing	Divorciada	Curitiba – PR
Roma	42 anos	Graduada	Empresária	Divorciada	Rio de Janeiro – RJ
Munique	53 anos	Especialista	Psicóloga	Casada	São Paulo – SP
Atenas	40 anos	Especialista	Analista de dados	Casada	São Paulo – SP
Assunção	35 anos	Graduada	Fisioterapeuta	Casada	Curitiba - PR
Rosário	36 anos	Graduada	Youtuber	Solteira	Curitiba - PR
Verona	33 anos	Mestranda	Educação Corporativa	Solteira	São Paulo - SP
Valência	31 anos	Graduada	Employer Branding	Solteira	Curitiba – PR
Petra	51 anos	Especialista	Bancária	Solteira	Campo Grande – MS

Fonte: Elaboração própria (2024).

Todas as participantes consentiram voluntariamente em participar da pesquisa, sendo informadas sobre seus objetivos acadêmicos e científicos. Garantiu-se a preservação de suas identidades e informações pessoais por meio de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurando a confidencialidade dos dados coletados.

A coleta de dados foi realizada no período de janeiro de 2024 a Abril de 2025, totalizando 16 horas, 54 minutos e 28 segundos de gravação via *Microsoft Teams*, sendo uma média de 57 minutos por participante. Os dados foram transcritos compondo 157.054 caracteres. Após a realização da transcrição das entrevistas na íntegra, buscou-se códigos amparados pela literatura sobre as abordagens de estudos de vida adulta e carreira, teorias de identidade e escolhas individuais femininas e estudos de gênero, chegando aos códigos conforme Quadro 1.

**Quadro 1.** Codificação de dados

Códigos de análise	Literatura
Estabilidade profissional	Beauvoir (2009); Silva et al. (2022); Barbosa et al. (2007); Federici (2004); Torres et al. (2024);
Impacto na Rotina de Trabalho	Garcia (2019); Leite (2022); Castro et al. (2022);
Histórico/Contexto familiar	Nascimento (2020); Gonçalves (2023); Vaz (2023);
Preocupação Financeira	Bruzamarello et al. (2019); Miltersteiner et al. (2020); Garcia et al. (2018);

Fonte: Elaboração própria (2024).

Essas categorias oriundas do processo de codificação foram norteadoras no processo de análise de resultados. De acordo com Bardin (1977), a transcrição do material é um passo fundamental, pois sua codificação corresponde a uma transformação do conteúdo. A codificação é um processo fundamental na análise de dados qualitativos, permitindo a organização e a interpretação das informações coletadas.

A seguir será tratado em tópicos de cada um dos códigos resultantes do processo de codificação que estão divididos em quatro tópicos, sendo cada tópico um dos fatores relatados durante as entrevistas.

#### 4. Análise e discussão dos resultados

Nas últimas décadas, o papel das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho passou por profundas transformações. Um reflexo disso é o aumento do número de mulheres que priorizam suas carreiras e, muitas vezes, optam por não se tornarem mães. Esse fenômeno é complexo e envolve uma série de fatores interligados, que vão desde aspirações profissionais até experiências pessoais, familiares e financeiras, conforme Barbosa et al., (2007), o adiamento da maternidade tornou-se um fato comum entre aquelas com uma carreira profissional.

A análise dos dados qualitativos revelou categorias principais que ajudam a entender os fatores que influenciam a decisão de mulheres trabalhadoras em optarem pela não maternidade, sendo identificado quatro fatores principais que influenciam a decisão das mulheres pela não maternidade, conforme sintetizado no Quadro 2. Esses fatores são: estabilidade profissional, impacto na rotina de trabalho, histórico e contexto familiar, e preocupação financeira. Cada um deles será explorado detalhadamente nas subseções a seguir, apresentando as perspectivas das participantes e a relação de cada fator com a escolha pela não maternidade.

No Quadro 2 é possível identificar estes fatores que refletem a complexidade das escolhas dessas mulheres e suas motivações no contexto social e profissional contemporâneo. Por meio da análise de entrevistas realizadas com 18 mulheres.

**Quadro 2.** Fatores principais na decisão pela não maternidade

Fatores	Descrição dos fatores
Estabilidade profissional	A segurança e continuidade no emprego são prioridades que podem ser comprometidas pela maternidade. A não maternidade é vista como uma estratégia para preservar a carreira.
Impacto na Rotina de Trabalho	A maternidade altera consideravelmente a rotina profissional, exigindo maior flexibilidade e reduzindo oportunidades de crescimento, o que se torna um fator decisivo para muitas mulheres.
Histórico/Contexto familiar	Experiências de mães que enfrentaram dificuldades para conciliar trabalho e maternidade, além da ausência paterna, geram insegurança e influenciam a escolha pela não maternidade. O medo de enfrentar os desafios da maternidade sozinha é recorrente.
Preocupação Financeira	Altos custos associados à criação de filhos e possíveis prejuízos à estabilidade econômica e profissional são fatores determinantes na decisão de não ter filhos.

Fonte: Elaboração própria (2024).

A estabilidade profissional destaca-se como um dos fatores mais influentes. Em ambientes de trabalho que exigem disponibilidade e flexibilidade, muitas mulheres percebem a maternidade como um potencial limitador de oportunidades, Barbosa et al., (2007), complementa que algumas mulheres hoje vêm questionando, inclusive, se, de fato, desejam ou não ter filhos. Por outro lado, a ausência de filhos é frequentemente associada à possibilidade de dedicação integral à carreira, permitindo a aceitação de desafios e responsabilidades que poderiam ser dificultados pelas demandas maternas. A participante Virgínia exemplifica essa percepção ao afirmar: “Tenho certeza de que vários convites que recebi vieram do fato de eu ter dito que não tinha filhos (Virginia).”

Além disso, o ambiente corporativo pode ser percebido como desfavorável às mães. Histórias de insegurança e perda de responsabilidades ao retornar de licenças maternidade são comuns, contribuindo para que muitas mulheres optem por adiar ou evitar a maternidade como forma de proteger suas trajetórias profissionais. Michel (2021) ainda retrata que há muitas demissões após a licença maternidade, diversos casos, é a própria mulher quem toma a iniciativa devido às dificuldades encontradas ao retornar ao trabalho, como questões relacionadas ao aleitamento materno, à carga horária de trabalho e à ausência de opções para deixar o bebê em período integral.

No contexto feminino, há um receio de reproduzir padrões familiares que poderiam limitar sua liberdade e independência. Além disso, a ausência de figuras paternas, seja por separação ou morte, pode gerar insegurança em relação à possibilidade de enfrentar a maternidade de forma solitária. Nascimento (2020) complementa que para algumas mulheres, a maternidade pode ser um sonho pessoal e uma experiência significativa, mas para outras,

pode não ser uma prioridade ou até mesmo não ser desejada. É fundamental respeitar a diversidade de escolhas e experiências das mulheres em relação à maternidade.

Para muitas mulheres, priorizar a segurança financeira é essencial, e a decisão de não ter filhos é percebida como uma maneira de preservar esse equilíbrio. Este processo tem sido observado em maior escala. Entre as classes médias e altas, tem-se observado uma tendência crescente de adiar a maternidade, a fim de permitir que as mulheres mantenham suas carreiras e evitem interrupções no convívio social devido à gestação tardia (Bruzamarello et al., 2019).

#### 4.1 Estabilidade profissional

A estabilidade profissional é um fator crucial para muitas mulheres que optam pela não maternidade. Em um mercado de trabalho competitivo, a necessidade de demonstrar total comprometimento e disponibilidade muitas vezes influencia escolhas pessoais e profissionais. Para mulheres como Virgínia, 50 anos, a ausência de filhos permitiu maior flexibilidade para aceitar desafios, como viagens e projetos importantes, frequentemente percebida como uma vantagem competitiva no ambiente de trabalho.

E eu sei que essa questão de ser colocada em vários projetos estava relacionada ao fato de eu não ser mãe, porque vi outras consultoras, às vezes, não serem chamadas, mesmo sendo mais competentes do que eu nos temas. Mas eu sabia que, por não ser mãe, eu podia ir sem problemas, que eu tinha essa disponibilidade para viajar qualquer dia da semana, conforme o cliente pedisse. (Virgínia)

Torres et al. (2024) diz que as mulheres com filhos frequentemente enfrentam um dilema complexo: para serem vistas como boas mães, precisam priorizar suas famílias em detrimento de suas carreiras. Por outro lado, para serem reconhecidas como boas líderes, devem colocar suas carreiras acima das responsabilidades familiares. Esse equilíbrio desafiador reflete uma tensão entre dois papéis importantes, muitas vezes fazendo com que se sintam divididas entre essas demandas conflitantes.

Estudos como os de Beauvoir (2009) e Federici (2004) oferecem uma base teórica para compreender essa dinâmica, destacando como a maternidade é utilizada como um mecanismo de controle social que limita a independência e as oportunidades profissionais das mulheres. Nesse contexto, a decisão de não ter filhos surge como uma forma de priorizar a carreira, evitar discriminações e acessar maiores oportunidades.

Mas ter essas oportunidades no meu emprego e até a questão de ser convidada às vezes para assumir posições diferentes, em lugares diferentes, eu acho que o fato de eu não ser mãe influenciou, mesmo que não de forma explícita. Tenho certeza de que vários convites de trabalho que recebi vieram do fato de eu ter dito que não tinha filhos. (Virgínia)

Relatos das entrevistadas mostram que a não maternidade pode facilitar promoções, reconhecimento e consolidação profissional. Mulheres que optam por não terem filhos, como demonstrado no caso de Virgínia, frequentemente relatam experiências positivas relacionadas à sua decisão, incluindo promoções e maior reconhecimento profissional. Esse padrão revela

que o mercado de trabalho ainda não oferece suporte adequado para mães, perpetuando desigualdades estruturais. A literatura reforça essa percepção, indicando que a maternidade frequentemente traz limitações profissionais, levando mulheres a adiar ou evitar essa experiência para alcançar estabilidade e ascensão na carreira (Silva et al., 2022; Barbosa et al., 2007).

#### 4.2 Impacto na rotina de trabalho

A rotina de trabalho intensiva e geograficamente dispersa também é citada como um fator significativo na escolha pela não maternidade. Dakota, 46 anos, relata que trabalhar em diferentes municípios impactou diretamente suas decisões pessoais. A maternidade, por sua vez, é percebida como um fator limitante, trazendo insegurança e desvalorização profissional, especialmente no retorno de licenças maternidade.

Nossas escolhas profissionais acabam sempre impactando um pouco, inclusive devido a geografia do local onde estamos trabalhando. Eu já trabalhei em diferentes municípios, e isso acaba influenciando bastante. (Dakota)

Com certeza, o fato de eu não ter tido filhos impactou diretamente onde estou hoje e o caminho que estou trilhando. Estou fazendo mestrado, vou participar de um intercâmbio — e sei que não conseguiria realizar essas coisas se tivesse um filho. (Verona)

Eu já me sinto sobrecarregada com tanta coisa para fazer... Imagina se eu tivesse um filho? Eu precisaria de uma ajudante, porque realmente não sei como daria conta. (Valência)

Esse cenário reflete um estigma de que a maternidade reduz o comprometimento profissional, prejudicando as mulheres no ambiente corporativo (Garcia, 2019; Leite, 2022). Além disso, as mulheres continuam sendo vistas como as principais responsáveis pelos cuidados infantis, enfrentando expectativas sociais e familiares que frequentemente entram em conflito com as exigências profissionais.

A pressão para atender às demandas de um mercado que valoriza flexibilidade e alta disponibilidade pode levar a discriminações sutis durante processos seletivos, com mulheres sendo questionadas sobre sua situação familiar e capacidade de compromisso. Garcia (2019) diz que além disso, elas enfrentam dificuldades em alcançar cargos mais elevados em empresas e instituições. Comumente, atribui-se essa desigualdade à interrupção de suas carreiras devido à maternidade, sendo que a partir disto muitas optam por priorizar suas carreiras, evitando a maternidade para preservar a independência e atender às demandas do mercado de trabalho.

A sociedade revela uma clara divisão em que as mulheres são associadas ao papel de ser responsável pela procriação, pelos cuidados domésticos e dos filhos, enquanto os homens são vistos como provedores, figuras respeitadas que se destacam como líderes e profissionais (Castro et al., 2022). Esses aspectos destacam a necessidade de uma discussão ampla sobre como a maternidade é tratada no contexto profissional, promovendo políticas mais inclusivas que permitam às mulheres conciliar carreira e família sem prejuízos.

A pressão para se adequar a um mercado de trabalho que valoriza flexibilidade e alta disponibilidade muitas vezes leva mulheres a evitar a maternidade, priorizando a carreira para preservar a independência. Entretanto, essa escolha é frequentemente resultado de um contexto que limita as opções femininas, ao invés de refletir uma decisão totalmente livre.

#### 4.3 Influências do histórico e contexto familiar

As experiências familiares desempenham um papel significativo na decisão de mulheres profissionais de não terem filhos. Muitas relataram que as dificuldades enfrentadas por suas mães, ao conciliar maternidade e trabalho, reforçaram a percepção de que a maternidade pode ser limitante. O medo de repetir padrões familiares negativos, como instabilidades financeiras e emocionais ou ausência paterna, também contribuiu para essa escolha.

Quando pensei em ter um filho considerei que poderia acabar enfrentando uma situação semelhante à da minha mãe, em que, ao ficar sozinha, teria que me reinventar como mulher. (Siena)

A vivência em lares marcados por desafios, como perda do pai, separações ou contextos de dependência financeira, molda uma visão em que a maternidade é associada à complicação e insegurança. Algumas mulheres buscam evitar essas experiências ao priorizar estabilidade e independência.

Quando minha mãe engravidou de mim, ela estava passando por um momento muito crítico no casamento, que estava em crise. No meio dessa crise, enquanto minha mãe estava decidindo se separar, ela descobriu que estava grávida. Isso mudou todo o contexto. Ela acabou não se separando por causa da gravidez. Desde que eu nasci, lembro, o conselho era não depender de homem, ter a própria vida, manter a liberdade e não ter filhos. (Virgínia)

Minha mãe deixou de fazer muitas coisas que gostaria porque precisava nos criar. Somos três filhos. Ela sempre dizia que a vida dela se transformou completamente. Eu sempre senti o amor dela, mas também percebia que havia uma sensação de que a responsabilidade por ela não ter conquistado certas coisas era nossa. (Assunção)

O relato de Virgínia, 50 anos, e também de Assunção, 35 anos, ilustra como valores transmitidos pelas mães – como a importância de liberdade e autonomia – influenciam a decisão de não ter filhos, em uma tentativa de romper com padrões de sacrifício e dependência observados em gerações anteriores. Estudos, como os de Nascimento (2020) e Gonçalves (2023), confirmam que experiências familiares negativas são fatores determinantes na escolha pela não maternidade.

Vaz (2023) observa que, nas organizações, mulheres frequentemente enfrentam críticas quando optam por continuar trabalhando após se tornarem mães. Essa dedicação à carreira é



muitas vezes interpretada como uma forma de negligenciar as responsabilidades familiares, evidenciando a tensão entre as expectativas sociais e as escolhas profissionais das mulheres.

Como eu perdi minha mãe muito cedo, sempre tive muito medo de também morrer e deixar filhos. E, além disso, eu não teria ninguém para me ajudar. Eu só tenho uma irmã, e uma tia que já faleceu. Então, se eu tivesse optado por ser mãe solo, eu realmente não teria esse apoio. Seria mãe solo de verdade, sem rede de suporte, sabe? (Petra)

A perda precoce da mãe gera uma marca emocional que influencia diretamente o modo como a participante vê a maternidade. O medo de repetir esse ciclo — de deixar um filho desamparado — revela uma responsabilidade afetiva profunda, que vai além da idealização da maternidade e aponta para suas implicações reais e práticas.

O contexto familiar também exerce influência significativa. Experiências vividas na infância, como observar as dificuldades enfrentadas por suas mães ao equilibrar trabalho e família, impactam a visão de algumas mulheres sobre a maternidade.

Os relatos apontam que a maternidade, quando vivida em contextos de instabilidade conjugal ou financeira, é percebida como uma experiência que amplifica a insegurança. As mulheres entrevistadas destacam como esses contextos moldaram a escolha de priorizar estabilidade e independência.

#### 4.4 Preocupações Financeiras

Questões econômicas e financeiras são outro fator crucial na decisão pela não maternidade. Muitas mulheres destacam o alto custo de criar filhos e o impacto potencial na independência financeira e na progressão de suas carreiras. O temor de enfrentar dificuldades financeiras, como a perda de estabilidade ou redução de renda, reforça a escolha de não ter filhos.

Além do estudo e do trabalho, a condição econômica e financeira é um fator importante. O gasto é maior, e eu trabalharia menos e gastaria muito mais. Acredito que isso também influencia na decisão. (Georgia)

Ter um filho muda completamente a vida, tanto no pessoal quanto na relação do casal. A rotina se transforma. Além disso, é uma questão financeira também, porque criar uma criança exige muito dinheiro. (Assunção)

E depois, o que você vai fazer com esse filho? Você está disposto a gastar com escola? Está realmente preparado para mudar completamente a sua vida? (Rosário)

Essas três falas — de Georgia, Assunção e Rosário — revelam uma preocupação recorrente entre mulheres que optaram por não ter filhos: os impactos financeiros e estruturais profundos que a maternidade impõe à vida da mulher. Cada uma, à sua maneira, aponta para um conjunto de responsabilidades e renúncias que envolvem a decisão de ter um filho, destacando a racionalidade que permeia essa escolha.



A entrevistada Siena destaca uma perspectiva central no contexto da não maternidade: a busca por independência e sustentabilidade pessoal refletindo um desejo de priorizar a estabilidade financeira, elementos fundamentais na decisão de muitas mulheres profissionais. Além disso, ela evidencia uma resposta às pressões sociais que tradicionalmente vinculam a identidade feminina à maternidade, reafirmando a importância de escolhas individuais e do fortalecimento da própria trajetória. Como pode ser observado na fala de Siena: “Eu preciso fazer dar certo, preciso fazer as coisas acontecerem para, de fato, conseguir me sustentar e ser independente enquanto pessoa”. As preocupações financeiras constituem outro fator relevante.

A criação de filhos é frequentemente associada a custos elevados e à necessidade de sacrifícios profissionais, o que pode comprometer a estabilidade econômica. Para essas mulheres, priorizar segurança econômica e sucesso profissional é essencial. Esse comportamento é corroborado por Bruzamarello et al. (2019) e Miltersteiner et al. (2020), que evidenciam o impacto negativo da maternidade na independência financeira e no equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Assim, a busca pela autonomia e estabilidade econômica emerge como uma prioridade que frequentemente supera o desejo ou expectativa de maternidade. Optar por ter filhos pode acarretar uma redução nas ambições pessoais, como o adiamento de planos de carreira mais audaciosos ou a renúncia a certos bens materiais desejados para o futuro, conforme apontam Bruzamarello et al. (2019).

Garcia et al. (2018) complementam essa perspectiva ao afirmar que a trabalhadora que se torna mãe e continua no mercado de trabalho frequentemente percebe uma redução em seu comprometimento profissional. Ela se vê dividida entre dois universos distintos, ambos exigindo empenho e atenção. Garcia et al. (2018) diz que mulheres recém-retornadas de licença maternidade apresentam uma combinação de cansaço físico, preocupações com o bebê e a necessidade de ausências frequentes do trabalho prejudica o desempenho profissional das mães, evidenciando os desafios adicionais enfrentados por aquelas que tentam equilibrar as responsabilidades domésticas e profissionais.

A análise das perspectivas levantadas demonstra que as escolhas das mulheres em relação à maternidade e carreira não ocorrem em um vácuo, mas são moldadas por estruturas sociais, culturais e institucionais. É fundamental questionar até que ponto essas escolhas são, na verdade, imposições decorrentes de desigualdades de gênero e da ausência de condições adequadas para que as mulheres possam exercer plenamente seus direitos e ambições.

## 5. Considerações finais

Esta pesquisa teve como objetivo central analisar os fatores que levam mulheres trabalhadoras a optar pela não maternidade, explorando como esses fatores se relacionam com suas trajetórias de vida e escolhas profissionais. Os resultados evidenciam que a decisão de não ter filhos é moldada por uma complexa interação de fatores profissionais, financeiros, sociais e pessoais. Os objetivos propostos foram plenamente alcançados, pois foi possível identificar os principais elementos que influenciam essa escolha, além de explorar como as experiências e percepções dessas mulheres evoluem ao longo do tempo. As questões de pesquisa foram abordadas de maneira a compreender as motivações subjacentes à decisão pela não maternidade, destacando as influências sociais e culturais, bem como as implicações dessa escolha para a vida profissional dessas mulheres.



Os principais achados da pesquisa mostram que a estabilidade profissional, o impacto na rotina de trabalho, o contexto familiar e as preocupações financeiras são fatores determinantes na decisão de não ter filhos. As entrevistadas revelaram que a maternidade impõe limitações significativas em suas carreiras e vidas pessoais, restringindo a liberdade e as oportunidades que valorizam.

O estudo realizado contribui de forma significativa para um maior entendimento acerca das decisões relacionadas a não maternidade, oferecendo uma visão mais aprofundada das motivações das mulheres profissionais e de como essas decisões se entrelaçam com suas trajetórias de vida. No âmbito teórico/temático, a pesquisa amplia a literatura sobre gênero e trajetória de vida de mulheres ao explorar um tema ainda pouco abordado no contexto brasileiro: a decisão pela não maternidade entre mulheres profissionais. Essa contribuição é valiosa para os estudos sobre desigualdade de gênero, pois destaca a necessidade de reconhecer e valorizar diferentes trajetórias de mulheres no ambiente de trabalho.

No âmbito prático/individual das mulheres, o estudo contribui para a desconstrução de estereótipos tradicionais de gênero, ao validar a não maternidade como uma escolha legítima e digna de respeito e encoraja outras mulheres que tomaram essa decisão a reconhecerem a legitimidade de sua escolha. Além disso, a pesquisa oferece dados valiosos para que as organizações revisem suas políticas e práticas, ou estruturas de apoio que facilitem a conciliação entre carreira e vida pessoal, a fim de melhor apoiar mulheres que optam por diferentes caminhos em relação à maternidade.

Para futuras pesquisas, recomenda-se explorar a decisão de não maternidade em diferentes contextos culturais, profissionais e temporais, bem como aprofundar o impacto dessa escolha em outras esferas da vida das mulheres.

## Referências

- Barbosa, P. Z., & Rocha-Coutinho, M. L. (2007). Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. *Estudos de Psicologia* (Natal), 12(1), 35-42. <https://doi.org/10.1590/S0103-56652007000100012>
- Bardin, L. (1995). *L'analyse de contenu*. Tradução de Luís Antero Reta e Augusto Pinheiro. Capa de Edições 70.
- Badinter, E. (1985). *Um Amor Conquistado: O Mito do Amor Materno*. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Beauvoir, S. (2009). *O segundo sexo*. Tradução de Sérgio Milliet. 2ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Bruzamarello, D., Patias, N. D., & Cenci, C. M. B. (2019). Ascensão profissional feminina, gestação tardia e conjugalidade. *Psicologia em Estudo*, 24. <https://doi.org/10.4025/1807-0329e41860>
- Camargo, A. B. B., & Montibeler, D. P. S. (2018). Carreira versus Maternidade: Regulando a desigualdade no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia*, 11(3), 261-271. Disponível em: [www.revistapmkt.com.br](http://www.revistapmkt.com.br). Acesso em: 15 de set. 2024.

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

Creswell, J. (2007). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e mistos*. Tradução de Luciana Oliveira da Rocha. Porto Alegre: Artmed. Bookman.

Dias, M. T., Ottati, F., & Cunha, F. A. (2023). A percepção de mulheres sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 16(2).

Dieese. (2024). *Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes*. Boletim Especial 8 de Março de 2024 – Dia Internacional da Mulher. São Paulo. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024/index.html?page=13>. Acesso em: 11 ago. 2024.

Federici, S. (2004). *Caliban e a bruxa: Mulheres, o corpo e a acumulação primitiva*. Tradução de Sycorax. New York: Autonomedia.

Fidellis, Q. D., & Mosmann, P. C. (2013). A não maternidade na contemporaneidade: um estudo com mulheres sem filhos acima dos 45 anos. *Aletheia*, 42, 122-135.

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

Garcia, C. F., & Viecili, H. J. (2018). Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 271-280.

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. <https://doi.org/10.11606/rgpp.v9i2.175097>.

Guendouzi, J. (2006). "A coisa da culpa": equilibrando os papéis domésticos e profissionais. *Journal of Marriage and Family*, 68(4), 901-909. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00306.x>

Giddens, A. (2008). *Sociologia*. 6ª ed., Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

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

Gonçalves, J., & Petterini, F. C. (2023). O impacto da maternidade na desigualdade salarial no mercado de trabalho formal: uma análise para o Brasil entre 2008 e 2018. *Revista de Economia Contemporânea*, 26(1), 1-29.

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

Izelmaden, M. (2024). Desigualdade de gênero no local de trabalho: conceitos e perspectivas. *Entendendo as experiências de carreira das mulheres nas empresas marroquinas*, Cap. 2. Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-44870-7\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-658-44870-7_2)

Julião, H. V., Dib, A. M., & Oliveira, L. T. (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>

Kerr, C. (2023). O impacto dos estereótipos na carreira das mulheres. *GV-Executivo*, 22(1).

Leite, S. F. (2022). *Mulher executiva: um estudo de fatores limitantes à ascensão ao topo das hierarquias organizacionais*. Biblioteca Karl A. Boedecker da Fundação Getúlio Vargas – SP.

Leal, D. F. S., & Zanello, V. (2022). “Não tenho filhos e não quero”: questões subjetivas implicadas na opção pela não maternidade. *Revista Psicologia e Saúde*, 14(3), 77–92, 2022. <https://doi.org/10.20435/pssa.v14i3.1516>

Machado, L. S., et al. (2019). Parent in Science: the impact of parenthood on the scientific career in Brazil. In: *IEEE/ACM International Workshop On Gender Equality In Software Engineering (GE)*, 2, 31–34. <https://doi.org/10.1109/GE.2019.00014>

Maggioni, M. B. L., Costa, V. M. F., & Borba, S. N. (2024). Articulando trabalho e maternidade: Um estudo com mulheres profissionais pós-maternidade. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo*, 18(1). Acesso em: 25 dez. 2024.

Michel, K. D., & Nunes, M. P. (2022). Mães gestoras: uma análise da influência da maternidade na vida profissional das líderes. *Espacio Abierto*, 31(1), p. 30-54.

Milstersteiner, R. K., Oliveira, F. B., Hryniewicz, L. G. C., Sant’anna, A. S., & Moura, L. C. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. *Cadernos EBAP.BR*, 18(2), 406–423. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190176>. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/81286>

Morell, C. M. (1994). *Conduta não feminina: os desafios da escolha intencional de não ter filhos*. Londres: Routledge.

Nascimento, S. R. (2020). O ser mulher: da construção histórica de gênero até a concepção cultural e biopsicossocial da maternidade. *Revista Cognitioniss*, 3(1).

ONU Mulheres. (2017). *Princípios de Empoderamento das Mulheres*. Cartilha Digital ONU Mulheres. Disponível em: [onumulheres.org.br](http://onumulheres.org.br). Acesso em: 21 nov. 2023.

Patias, N. D., & Buaes, C. S. (2012). “Tem que ser uma escolha da mulher”! Representações de maternidade em mulheres não-mães por opção. *Psicologia & Sociedade*, 24(2), 361–370. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822012000200007>

Parent in Science. *Parent in Science: relatório da pesquisa sobre parentalidade e carreira*. 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/maes-cientistas-o-desafio-do-dia-a-dia>. Acesso em: 28 de mai. 2025.

Priore, M. D. (2004). *História das mulheres no Brasil*. 7ª ed., São Paulo: Contexto.



- Silva, Roberta Almeida, & Lima, Márcio Andrade. (2022). Determinantes da decisão de não ter filhos no Brasil: uma análise demográfica. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 33(1), 45-64. <https://doi.org/10.1590/2237-26601985>.
- Salvagni, J., Azambuja, M., Heichert, F. M., & Veronese, M. (2023). Maternidade e mercado de trabalho. *Confluências*, 25(1), 24.
- SOMERS, Margaret R. (1993). Cidadania e o lugar da esfera pública: lei, comunidade e cultura política na transição para a democracia. *American Sociological Review*, v. 58, n. 5, p. 587-620. <https://doi.org/10.2307/2096277>.
- 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/10.1177/1066480720911611>
- Suhariyati, S., Rahmawati, S. A., & Ubudiyah, M. (2025). Stigmatization, life satisfaction, and its associated factors of childfree women: A scoping review. *Pedimaternat Nursing Journal*, 11(1), 56–62. <https://doi.org/10.20473/pmnj.v11i1.51819>
- Tanure, B., Carvalho Neto, A., & Andrade, J. O. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE-eletrônica*, 9(1).
- Torres, A. J. C., et al. (2024). O impacto da maternidade na progressão na carreira das mulheres: uma revisão de escopo de intervenções baseadas em evidências. *Comportamento*, 14(4), 275. <https://doi.org/10.3390/bs14040275>
- Vaz, E. R., Gallon, S., & Fraga, A. M. (2023). “Passamos por um pouco de tudo”: a carreira labiríntica das trajetórias profissionais de mulheres executivas. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 25(1), 88-107. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v25i1.4213>
- Verniers, C. (2020). Behind the maternal wall: The hidden backlash toward childfree working women. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 4(3), 107–124.
- Yin, R. K. (2016). *Pesquisa qualitativa do início ao fim*. Tradução de Daniel Bueno. Revisão técnica de Dirceu da Silva. Porto Alegre: Penso.