

## **Opt-Out: Os Sentidos do Trabalho para a Mulher após o Nascimento dos Filhos**

**CYNTHIA MARIA BRASIEL DE FILIPPO MENICUCCI**  
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

**SIMONE COSTA NUNES**  
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

# *Opt-Out:* **Os Sentidos do Trabalho para a Mulher após o Nascimento dos Filhos**

## **RESUMO**

Este ensaio teórico está fundamentado em pesquisas sobre a temática Sentidos do Trabalho na contemporaneidade e o fenômeno que vem sendo identificado como *opt-out*. Utiliza-se como referência a abordagem de Morin (1996, 2001, 2002) para o entendimento dos sentidos do trabalho e que explora a questão dos sentidos que as pessoas conferem aos seus atos. O termo *opt-out* está associado às mulheres que decidem largar o emprego por um período ou definitivamente para cuidar dos filhos (Story, 2005; Stone, 2007; Cabrera, 2007; Grant-Vallone & Ensher, 2011; Biese-Stjernberg, 2013). Tem-se por objetivo propor uma reflexão teórica acerca dos sentidos do trabalho envolvidos no *opt-out* da carreira da mulher após o nascimento dos filhos. O texto busca contextualizar os sentidos do trabalho, bem como a inserção da mulher no mercado de trabalho e a decisão feminina pelo *opt-out* no contexto da chegada das crianças. O estudo mostra ainda, considerações sobre *opt-out*, o desejo da mãe de estar presente na vida dos filhos, as necessidades das crianças e o desequilíbrio entre trabalho e família.

**Palavras-chave:** *Opt-out*, Sentidos do trabalho, Maternidade, Mulher.

## **1 INTRODUÇÃO**

Mulheres talentosas, formadas em renomadas universidades e com independência financeira estão deixando o emprego por um período de tempo ou definitivamente para cuidar dos filhos (Belkin, 2003; Biese-Stjernberg, 2013; Cabrera, 2007; Grant-Vallone & Ensher, 2011; Stone, 2007; Story, 2005). Esse fenômeno, recentemente denominado *opt-out*, despertou interesse, por investigar o que tem motivado as mulheres que assim agem. Para tal, este ensaio teórico visa propor uma reflexão teórica acerca dos sentidos do trabalho envolvidos no *opt-out* da carreira da mulher após o nascimento dos filhos. A discussão proposta considera os sentidos do trabalho para as mulheres como forma de buscar mais entendimento para o fenômeno.

Assim, o sentido atribuído ao trabalho por esse grupo de mulheres torna-se central na discussão que aqui se inicia, tendo em vista que é sabido que os sentidos do trabalho vão se modificando conforme condição sócio-histórica de cada indivíduo (Bianchi, 2013; Morin, 2001; Mow, 1987; Ulrich & Ulrich, 2009), as vivências pessoais, as atividades no trabalho e o desenrolar da vida de forma geral (Graf, Diogo & Coutinho, 2010; Rohm & Lopes, 2015; Araújo & Sachuk, 2007). Os sentidos são singulares e baseados na necessidade humana de dar significado à vida (Araújo & Sachuk, 2007).

A mulher desempenha múltiplos papéis ao longo de sua existência e quando nascem os filhos, novas prioridades passam a fazer parte do seu cotidiano, levando-a a repensar a carreira e o trabalho (Hewlett, 2002; Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007). Além disso, fatores relacionados ao trabalho, como condições desfavoráveis na organização que dizem respeito a longas jornadas de trabalho, pressão para entregar resultados em curto espaço de tempo e salário inferior ao do homem na mesma função, associados à necessidade de cuidar e estar próxima da família, levam mulheres a deixarem a força de trabalho (Biese-Stjernberg, 2013; Hewlett, 2002; Lemos & Cavazotte, 2018; Stone, 2007).

Com o intuito de aprofundar e melhor compreender a temática relacionada ao *opt-out*, ainda pouco explorada por estudiosos no Brasil, este estudo tem como norteador o seguinte questionamento: quais sentidos do trabalho estão envolvidos no *opt-out* da carreira da mulher após o nascimento dos filhos?

Este artigo está dividido em seis seções, sendo a primeira esta introdução. As três seções seguintes – a segunda, a terceira e a quarta – apresentam as discussões teóricas que dizem respeito, respectivamente, aos sentidos do trabalho na contemporaneidade; à relação mulher, trabalho e família, que conta também com reflexões sobre a maternidade na vida da mulher; e ao fenômeno do *opt-out*. Em seguida, na quinta seção, é realizada discussão que busca relacionar o *opt-out* às temáticas envolvidas no estudo e, por fim, apresentam-se as conclusões, na sexta seção. Após o texto, estão listadas as referências utilizadas.

## 2 OS SENTIDOS DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

Se, de um lado, as tecnologias e os benefícios do mundo contemporâneo favorecem o trabalho por meio de novos instrumentos de trabalho e formas de organização; de trocas de conhecimento de modo global; e de inovações e reconhecimento pessoal, de outro lado, tais benefícios podem também ter como efeito o desgaste físico e emocional do trabalhador, tendo em conta as exigências que recaem sobre ele (Araújo & Sachuk, 2007). Rohm e Lopes (2015) ilustram essa realidade no que concerne à gestão no mundo atual. Segundo esses autores, ao mesmo tempo em que ela se mostra eficaz por priorizar resultados, é perversa por impor ao trabalhador uma pressão constante que pode levar ao sofrimento, a formas de doenças e ao afastamento da família. Considerando a realidade das mulheres, Ahmad (2016) concorda com Rohm e Lopes (2015) quanto ao fato de as demandas entre família e trabalho estarem associadas a altos níveis de estresse.

Há organizações que exigem do indivíduo a mudança de emprego, cidade e modo de viver, sob risco de ficar fora do mercado de trabalho se não aceitar a condição imposta (Cursino & Carvalho Neto, 2015; Rohm & Lopes, 2015). Diante dessas possibilidades, o trabalhador se vê em uma carreira nem sempre previsível.

Nesse cenário, as atitudes e os valores relativos ao trabalho vão se modificando, bem como os significados do trabalho para o indivíduo que, na contemporaneidade, procura autonomia, trabalhos que tenham significado para suas vidas e equilíbrio entre as esferas da vida pessoal e profissional (Araújo & Sachuk, 2007). É também esperado que o trabalho dê significado e sentido ao trabalhador. Segundo Spinelli (2015), a família é um dos responsáveis por reforçar o papel exercido pelo trabalho e influencia os sentidos do trabalho positivamente ao proporcionar um ambiente de descanso para o trabalhador.

Os significados e os sentidos do trabalho são estudados sob a perspectiva de diferentes áreas do conhecimento, como a Psicologia, a Sociologia e a Administração. Variáveis pessoais e sociais estão relacionadas ao trabalho e aos significados e sentidos que se atribuem a ele. Trata-se de um construto psicológico multidimensional e dinâmico (Tolfo & Piccinini, 2007). Assim, tem-se que os estudos sobre os sentidos do trabalho podem ser vistos sob diferentes perspectivas: psicológica, sociológica e segundo a psicopatologia e psicodinâmica do trabalho.

Na vertente psicológica, destacam-se autores como Hackman & Oldham (1976), Morin (2001) e Morin, Tonelli e Pliopas (2007). A vertente sociológica tem como autores Antunes (2015), Soares e Vieira (2009) e Rohm e Lopes (2015). Já a proposta da psicopatologia e psicodinâmica do trabalho tem como seus representantes, Dejours (1992), Cavalheiro (2010), Cavalheiro e Tolfo (2011), Borsoi, Jacques e Codo (2002).

O trabalho vem sendo pesquisado sob diferentes enfoques como o da precarização, do sofrimento para o indivíduo ou como valor e exerce influência sobre a motivação, satisfação e produtividade dos trabalhadores. Além disso, a forma de pensar o trabalho e seus sentidos vai variar de acordo com as condições sócio-históricas de cada indivíduo, ou seja, trata-se de um tema transversal. Neste estudo optou-se por dar ênfase à perspectiva psicológica, que tem como uma de suas representantes Morin (1996), para quem o sentido do trabalho é definido como

estrutura afetiva formada por três elementos: o significado, a orientação e a coerência. O significado refere-se ao valor e às representações que o indivíduo atribui à sua atividade. A orientação é o que ele busca e o que guia suas ações. A coerência é o equilíbrio que o indivíduo espera de sua relação com o trabalho.

As pessoas atribuem sentidos conforme a sua realidade, de maneira que os significados são formados a partir dos discursos do sujeito, de suas vivências. Os sentidos do trabalho são singulares e estão baseados na necessidade humana de dar significado à sua vida (Araújo & Sachuk, 2007; Graf, Diogo & Coutinho, 2010; Rohm & Lopes, 2015).

De acordo com Morin *et al.* (2007), em 1987 um grupo de estudiosos do grupo *Meaning of Working International Research Team* (MOW), do Reino Unido, publicou um importante estudo sobre os sentidos do trabalho para trabalhadores de oito países (Bélgica, Alemanha, Japão, antiga Iugoslávia, Inglaterra, Holanda, Estados Unidos e Israel). Tal estudo teve o objetivo de verificar o significado que os trabalhadores atribuíam ao trabalho. Como conclusão, verificou-se que os sentidos do trabalho baseiam-se nas experiências, nas escolhas individuais, no ambiente e no contexto vivenciado na organização e no cotidiano.

Ainda, Morin *et al.* (2007) concordam com Hackman & Oldham (1976), que para ter sentido o trabalho precisa ter seis características: ser desafiador e variado; dar condição de se aprender continuamente; possibilitar a tomada de decisão e autonomia; permitir o reconhecimento e apoio; contribuir socialmente; e propiciar um futuro promissor. Em complemento, França e Schimanski (2009) opinam que trabalhar significa ter satisfação pessoal, independência, bem como condição pessoal e familiar para adquirir bens para a sobrevivência e satisfação de desejos.

Diante do exposto, considerando-se que o trabalho tem tantos sentidos relacionados à satisfação e à vivência pessoal, surge uma questão para reflexão: que relação o significado do trabalho poderia ter com a mulher, o seu trabalho e a sua família?

### **3 MULHER, TRABALHO E FAMÍLIA**

O papel da mulher por muito tempo esteve relacionado a cuidar dos filhos, do marido e das atividades domésticas. Canabarro e Salvagni (2015) lembram que de forma restrita e no século XX, a mulher passou a ter direito ao voto, a controlar o número de filhos, a ter possibilidade de sair de um casamento, a buscar formação profissional e ganhou mais liberdade sexual.

Ao longo dos tempos, as profissões exercidas pelas mulheres também foram se alterando. Araújo, Amorim e Ferreira (2004) destacam que na década de 1950 as mulheres ocupavam cargos como enfermeiras, parteiras, costureiras, cozinheiras, cabeleireiras, serventes e professoras. Nas décadas de 1960, 1970 e 1980, os movimentos feministas contribuíram para o ingresso feminino no ensino superior, ampliando dessa forma o leque de profissões escolhidas por elas: Medicina, Odontologia, Ciências Contábeis e Engenharias. Para Bruschini (1994), a partir da formação profissional a qualificação feminina melhorou e foi esse o grande fator que fez com que as mulheres entrassem no mercado de trabalho e lá permanecessem. A mulher passou a ocupar o mercado de trabalho de forma remunerada e em condições de competir de igual para igual com seus pares homens, inclusive assumir cargos que antes eram preenchidos exclusivamente por eles.

Nesse contexto, também mudou o chefe da família. Se antes o marido era o responsável financeiro, atualmente já existem famílias sustentadas por mulheres, conforme relatam Araújo *et al.* (2004), tanto na classe baixa quanto na média e alta. Mas, de acordo com Gomide (2009), a mulher, ao assumir o duplo papel de cuidadora e provedora, melhora a condição financeira, porém, corre alto risco de sentir-se sobrecarregada de trabalho, apresentar quadro de estresse

com consequências que demandarão acompanhamento por profissionais especializados, e de prejudicar o bem-estar emocional e afetivo dos filhos. Daí surge o seguinte questionamento: até que ponto essa nova condição feminina não seria responsável por fazê-la repensar sua vida no trabalho e optar por retornar ao lar para cuidar dos filhos?

É fato que atualmente é maior a participação dos homens nos afazeres domésticos, com a possibilidade de diminuição da carga de trabalho feminino no lar (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2019). No entanto, Vanalli (2012) constatou que a mulher ainda é mais cobrada a desempenhar atividades em casa, no trabalho e na criação dos filhos. Nesse sentido, Rocha-Coutinho (2008) confirma que em vários níveis de consciência, homens e mulheres parecem acreditar que os filhos são de responsabilidade da esposa. Em complemento, o estudo de Daniel (2011) discute que o trabalho para a mulher, na perspectiva de gênero, também acontece de forma diferenciada em uma divisão sexual de atributos, habilidades e do trabalho.

Mota-Santos, Tanure e Carvalho Neto (2015) chamam a atenção para o fato de que, estando a mulher no mercado de trabalho, observa-se sobrecarga relacionada à dupla jornada de trabalho. Isso decorre da necessidade de conciliar o trabalho fora de casa com o acompanhamento dos filhos e com as obrigações domésticas. Cursino e Carvalho Neto (2015) adicionam que, nessa tentativa de conciliação entre vida doméstica e trabalho, a mulher passou a se cobrar por essa responsabilidade, socialmente imposta. Segundo tais autores, assim como os homens, as mulheres, na atualidade, trabalham fora do espaço privado do lar e precisam esforçar-se para cumprir os papéis de trabalhadora, mulher, mãe e dona de casa.

Em se tratando da temática trabalho e família, Hewlett (2002) destaca que os homens no mercado de trabalho não precisam lidar com as mesmas dificuldades das mulheres. Enquanto, para eles, quanto mais bem-sucedidos forem, melhores as chances de encontrarem uma parceira e terem filhos, para a mulher na mesma condição ter filhos fica em segundo plano.

Passos e Martinez (2016) identificaram a necessidade da divisão das demandas familiares entre o casal, de estratégias institucionais para apoiar os colaboradores e da implementação de políticas públicas para apoiar os casais com filhos na primeira infância como alternativa de conciliação entre trabalho e família.

A dedicação ao trabalho e à família não são dois aspectos incompatíveis na vida dos indivíduos com filhos na primeira infância (Vanalli, 2012). No entanto, Andrade e Barbosa (2015) salientaram que quanto mais alta a remuneração da mulher profissional, maior será sua percepção quanto à necessidade de apoio social, ou seja, apoio do esposo, mãe, pai, sogro e sogra, parentes, vizinhos e/ou empregados, babás e motoristas para levarem os filhos aos compromissos. Disso se conclui que a mulher de classe alta também poderá optar por deixar o emprego caso não tenha esse apoio social de que necessita.

Ser mulher, mãe e cuidar da família envolve um cenário de múltiplas tarefas. Biese-Stjernberg (2013) contextualiza que nas organizações a inflexibilidade do local de trabalho e a pressão ao se tornar mãe, o querer estar com os filhos, farão a mulher repensar suas prioridades. Além disso, os aspectos culturais, como a falta de ajuda do cônjuge no cuidado dos filhos e o peso da responsabilidade com as atividades domésticas, podem levar a mulher a tomar a decisão de deixar o mercado de trabalho para cuidar dos filhos.

Nesse âmbito, a maternidade na sociedade ocidental contemporânea nem sempre é fácil de ser conciliada também com a carreira (Ceribeli & Silva, 2017). Paulo (2013) acredita que o nascimento dos filhos em um momento de formação e ascensão profissional pode comprometer a carreira. É sabido que as organizações exigem fidelidade, muitas horas disponíveis e compromisso, ou seja, a mulher precisa equilibrar vida familiar e vida profissional (Goulart, Feijó, Cunha, Corrêa, & Gouveia, 2013).

Estudos como o de Hewlett (2002) e de Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) revelam que a maternidade e a educação dos filhos dificultam a carreira da mulher, reduzindo seu poder de

ganho, mas não a dos homens. Hewlett (2002) reforça que isso se deve ao fato de as empresas não conseguirem desenvolver políticas no local de trabalho ou mesmo conscientizar a sociedade como um todo para apoiarem as mães que trabalham. As jovens são informadas de que precisam se comprometer com a carreira aos 20 anos e dedicar todas as suas energias ao trabalho e que, pelo menos, depois de 10 anos, deverão estar bem-sucedidas. No entanto, não há garantias de que por volta dos 35 anos ter uma criança será algo concreto e fácil para ela, em virtude da redução da fertilidade nessa faixa etária, o que pode se tornar um problema sem volta.

Hewlett (2002) e Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) alertam que mulheres que escolheram a carreira e colocaram sua vida privada em segundo plano, assumindo que os filhos eventualmente poderiam vir com a ajuda da alta tecnologia, podem se desapontar diante de um fracasso. As mulheres pagam alto preço, pois a melhor idade para ter filhos é também aquela em que estão construindo suas carreiras.

A partir do século XIX, as mulheres de classes mais favorecidas exerciam o papel de professora de seus filhos e, independentemente de classe social, era função feminina a responsabilidade do cuidado à criança (Moura & Araujo, 2004). Nesse período, as autoras realçam que a mulher ainda não ultrapassava os limites domésticos, ou seja, do lar.

Na atualidade, a maternidade ultrapassou os limites domésticos e, enquanto a natalidade está em queda, a escolarização da criança inicia-se mais cedo e a mulher está presente no mercado de trabalho (Moura & Araujo, 2004). Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) confirmam que, diferentemente das gerações anteriores, na atualidade a maioria das mulheres trabalha fora. Apesar de trabalharem fora, quando se tornam mães, mulheres pesquisadas por Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) sinalizaram mudanças, quando tiveram filhos, relacionadas às características pessoais, ao dia a dia e à relação com o trabalho. Trabalho levado para ser realizado em casa e fins de semana dedicados à empresa ficam para segundo plano em relação à criança.

Pesquisas como as de Moen & Sweet (2004) e Paulo (2013) revelam, quanto à força de trabalho feminino no século XXI, que as mulheres têm mais oportunidade de estudar, têm adiado o casamento enquanto buscam se desenvolver e crescer nas empresas e optam por terem filhos mais tarde na vida. Esta última, o adiamento da maternidade, parece ser a alternativa encontrada pelas mulheres que buscam ascensão na carreira, precisando desempenhar múltiplos papéis e almeçando ser mães.

Tanure e Carvalho Neto (2007) e Lima (2009) também identificaram o adiamento da maternidade como um dos aspectos a serem considerados de ascensão na carreira da mulher. Esse adiamento pressupõe uma mulher tendo o primeiro filho mais velha, mas com possibilidade de estar estabilizada no emprego e com melhores recursos financeiros. Além disso, há de se ter em conta aquilo que Paulo (2013) expõe: ao postergarem a maternidade, mulheres com boas condições financeiras poderão lidar melhor com os desafios da família e do trabalho, pois já estão estabilizadas no mercado de trabalho, contam com o marido, podendo fazer a opção por um trabalho de meio período enquanto os filhos são pequenos.

Assim, verifica-se que, no cenário contemporâneo, adiar a maternidade tornou-se opção para aquelas com perspectivas na carreira profissional. A criação dos filhos, principalmente nos primeiros anos de vida, requer dedicação quase que exclusiva, de modo que as mulheres engajadas e em ascensão profissional tendem a postergar a maternidade (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007; Bruschini, 1994).

A maternidade na vida da mulher é transformadora em vários aspectos. Muda a rotina da família e requer adaptações na vida pessoal e profissional. Se os filhos forem pequenos, as mães são as principais responsáveis por eles, pois são dependentes de cuidados mais específicos (Bruschini, 1994). Por fim, reforça-se, por meio de resultado do estudo de Ahmad (2006), que as mulheres de classe alta, que dispõem de apoio financeiro e com filhos pequenos têm mais chances de deixar o emprego. Diante disso, novos questionamentos surgem: mas o que as leva

a optar por sair do emprego para cuidar dos filhos? Trata-se da falta de tempo para conciliar trabalho e família? Ou da falta de sentido no trabalho? Ou, ainda, de novos interesses após o nascimento dos filhos?

#### 4 O FENÔMENO DO *OPT-OUT* PARA A MULHER

Em 2003, Lisa Belkin, colunista do *The New York Times*, chamou a atenção dos leitores com o texto “*Opt-out revolution*”, em que relatava sobre mulheres bem formadas, em excelentes cargos e empregos, mas que estavam optando por sair do mercado de trabalho para cuidar dos filhos. Belkin (2013) detectou que eram mulheres que estavam redefinindo o sucesso e, conseqüentemente, o trabalho.

Corroborando tal posicionamento, Scalabrin (2008) afirma que a decisão pelo *opt-out* mostra mulheres distantes de satisfazerem seus objetivos de vida, entediadas com as perspectivas de desenvolvimento profissional, cansadas de sustentar os papéis sociais que lhes são impostos – mãe, esposa, dona de casa e profissional – e tendo que equilibrar as diversas atribuições que lhes geram cansaço, desgaste e com a sensação de que, por mais que sejam multifuncionais, o dia é sempre curto.

Pesquisas conduzidas por Grant-Vallone e Ensher (2011) e Hotchkiss, Pitts & Walker (2011) confirmam que algumas mulheres têm a opção de ficar em casa e cuidar da família pela condição financeira de que desfrutam, quer pelo que adquiriram ao longo dos anos trabalhados, quer pelo apoio financeiro do marido. Jones (2012) complementa que as mulheres de classe alta podem decidir se permanecem trabalhando ou não. Já mulheres de baixa renda – e que não são provedoras da família – acabam, em muitos casos, decidindo cuidar dos filhos, pois diante da impossibilidade de ter com quem deixá-los para trabalhar e devido ao baixo salário recebido, que não permite a contratação de ajudantes, a opção passa a ser a de cuidadora em tempo integral da criança. As que são mães e solteiras, por dependerem do emprego para seu próprio sustento e dos filhos, não terão a opção de deixar o trabalho para se dedicar à prole integralmente.

O fenômeno do *opt-out* chama a atenção, pois a geração das mulheres nascidas a partir da década de 1970 foi incentivada a deixar o trabalho do lar, quer pela família, quer pela sociedade, para estudar e competir de igual para igual com os homens nas organizações e a não depender financeiramente do marido. Mas, por algum motivo, há aquelas que fazem a opção por cuidar dos filhos, como registrado no estudo de Scalabrin (2008).

Estudo como o de Volpe & Murphy (2011) com mulheres casadas, bem formadas e com condição econômica de escolher entre o trabalho e o não trabalho indica que o conflito para conciliar trabalho e família, bem como as mudanças de prioridades ao longo da vida, são decisivos para as mulheres deixarem as organizações. Esses autores acreditam que a opção por sair da empresa pode ocorrer com ou sem a intenção de retorno, ou seja, de forma definitiva ou temporária, no entanto, o papel de mãe e a falta de sentido no trabalho acabam sendo mais importantes para essas mulheres, por isso a decisão de sair.

Story (2005) desenvolveu estudo com mulheres graduadas em Direito, Medicina e com *Master of Business Administration* (MBA) e obteve que elas estão estabelecendo um caminho para a maternidade. Ao se tornarem mães, deixam o trabalho para cuidar dos filhos. Segundo Cabrera (2007), os indivíduos hoje estão menos centrados no trabalho, priorizam a vida pessoal com base na ideia de que é melhor trabalhar para viver do que viver para trabalhar.

Uma mulher de 34 anos chamada Zora Crowder, *workaholic* assumida, foi entrevistada por Belkin (2013). Mas depois do nascimento do primeiro filho mudou suas prioridades, passou um ano em licença maternidade, mas não voltou mais ao trabalho por achar que não conseguiria equilibrar trabalho e filho pequeno. De acordo com Moen & Sweet (2004), normalmente as

mulheres procuram atender às necessidades familiares e deixam a força de trabalho após o nascimento dos filhos, por um tempo, definitivamente ou vão procurar trabalhos com horas reduzidas ou o empreendedorismo.

Por fim, os resultados do estudo de Stone (2007) concordam Belkin (2013) e Moen & Sweet (2004), considerando que as necessidades das crianças e o desejo da mãe de ser presente na vida dos filhos contribuem para que a mãe decida pelo *opt-out*. Associados a isso, diversos fatores relacionados ao trabalho contribuem para a decisão de deixar o trabalho. Entre eles, estão: os horários pouco flexíveis nas empresas; o *glass ceiling* – metáfora utilizada para o teto de vidro, em que mulheres enfrentam barreiras invisíveis e não podem alcançar as posições de elite nas organizações (Davies-Netzley, S. A, 1998); a pressão por resultados; a negação do *part-time* – entendido como o trabalho em regime de tempo parcial que não exceda trinta horas semanais (Vieira, 2019); e, o desequilíbrio entre o trabalho e a família.

## 5 DISCUSSÃO

Quanto à dimensão do trabalho na vida das mulheres, parece que o ofício precisa trazer alegria, satisfação e equilíbrio também para as outras áreas da vida, para que faça sentido. De um lado, na atualidade, mulheres da classe alta, graduadas e que possuem independência financeira, segundo afirma Vanalli (2012), ganharam *status* e dinheiro com o trabalho que exercem.

O trabalho possibilitou maior valorização social, escolarização e independência econômica e emocional. De outro lado, somente dinheiro e *status* não são mais suficientes para uma parcela feminina que passou a dar importância a outros prazeres que não só os materiais, como o cuidado à família e aos filhos. Quando elas abrem mão do *status* e do trabalho, abrem mais tempo para a vida. As mulheres acabam optando por novas formas de viver, outro estilo de vida e à sua maneira (Biese-Stjernberg, 2013). Dessa forma, abrem-se mais oportunidades para ter e cuidar dos filhos sem a dependência de uma equipe terceirizada.

Pôde-se perceber que a inflexibilidade das empresas, a exigência de longas jornadas e os poucos benefícios para a mãe de crianças na primeira infância contribuem para a decisão da mulher de sair do emprego e dedicar-se aos filhos. Assim, há mulheres que, diante do desafio entre ser mãe e mulher de carreira (Stone, 2007), saíram das organizações após tentarem combinar trabalho e maternidade.

Se, de um lado, ser mãe, esposa, dona de casa e profissional já foi o sonho de muitas mulheres e considerado pela sociedade um avanço, hoje o sonho de algumas parece ser o de poder optar por acompanhar o desenvolvimento dos filhos e dar a eles total assistência e cuidado. Também, tendo em vista alguns apontamentos na literatura, parece crescer o número de mulheres que não querem sustentar o papel social de supermulher. Assim, as demandas familiares contribuem para as mulheres deixarem o trabalho (Cabrera, 2007; Stone, 2007). Algumas desejam desempenhar o papel feminino tradicional, tendo a maternidade como uma de suas prioridades.

Em relação à maternidade, as mulheres, durante o auge dos movimentos feministas, estavam firmes em conciliar trabalho em tempo integral com a educação dos filhos, no entanto, na atualidade, elas parecem refletir sobre a sua própria realidade e estão buscando fazer escolhas mais alinhadas aos seus interesses – ser mãe *versus* ser profissional – quando se deparam com dificuldades para equilibrar vida pessoal e profissional. As dificuldades de conciliação das atividades profissionais e da maternidade é fator importante que ajuda a explicar a relação negativa entre filhos e participação das mulheres no mercado de trabalho: saída do mercado de trabalho para cuidar dos filhos (Paulo, 2013; Story, 2005). Nesse sentido, há mulheres que estão dispostas a deixar o emprego enquanto os filhos são pequenos, que optam por trabalhos com



carga horária menor ou, ainda, que enveredarem pelo empreendedorismo, o que explicaria o movimento crescente do *opt-out*.

Assim, verifica-se que a maternidade acaba por influenciar algumas mulheres no sentido de redução da carga de trabalho, seja deixando o emprego, mesmo que por um período de tempo; seja levando-as a mudar de emprego ou segmento de mercado; ou, ainda, adiando o aceite de proposta de promoção (com aumento de salário) (Paulo, 2013), caso isso afete negativamente o equilíbrio entre o trabalho e a família.

## 6 CONCLUSÃO

O fenômeno do *opt-out* ainda é pouco estudado no Brasil e as pesquisas já realizadas estão relacionadas à conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância (Vanalli, 2012); às perdas e ganhos do *opt-out* de profissionais brasileiras da geração X (Passos & Martinez, 2015); e às carreiras sem fronteira e trajetórias descontínuas (Scalabrin, 2008).

Como se trata de um tema novo nos estudos nacionais, é possível analisá-lo sob outras lentes, como a associação do fenômeno com o nascimento dos filhos e mesmo compreender melhor que fatores e sentidos do trabalho estão presentes para que a mulher faça a opção de sair da organização para cuidar da prole.

Como contribuições de estudo, entende-se que considerar o *opt-out* sob a ótica dos sentidos do trabalho para a mulher pode revelar novas perspectivas de estudo e enriquecer o campo teórico. Pesquisas como a de Spinelli (2015) demonstram que os sentidos do trabalho ainda são pouco explorados, quando envolvendo mulheres. O significado do trabalho está relacionado com a mulher, com o seu trabalho e com a sua família, uma vez que diz respeito às experiências, às escolhas individuais. Nesse sentido, aprofundar esta temática no contexto psicológico e alinhado à relação ou não com o nascimento de filhos permitirá a busca por respostas para o fenômeno do *opt-out*.

Como sugestões para pesquisas futuras são colocados os seguintes questionamentos, que podem servir de base para o desenvolvimento de novas problemáticas a serem investigadas: Como o nascimento dos filhos influencia a mulher para deixar o emprego? Qual o significado do trabalho, da família e da maternidade após o nascimento de uma criança? Como as mulheres ressignificam os sentidos do trabalho e de suas carreiras após o *opt-out*?

Questões como essas despertam reflexões e servem como inspiradoras para que pesquisas empíricas sejam realizadas com mulheres que optaram pelo *opt-out* para assumir, definitivamente ou por determinado período, o papel de mãe.

## REFERÊNCIAS

- Ahmad, S. (2016). Family or Future in the Academy? *Review of Educational Research*, 27, 211-231
- Andrade, J. O., & Barbosa, A. C. Q. (2015). Elementos do contexto do emprego e do Mercado de trabalho que influenciam a carreira da mulher profissional. In J. O. Andrade, & A. Carvalho Neto (Eds.). (2015). *Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diferentes abordagens*. Rio de Janeiro: Atlas.
- Antunes, R. (2015). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.

- Araújo, A. M. C., Amorim, E. R. A., & Ferreira, V. C. (2004). Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva. *Anais do International Congress on Women's Health Issues*, São Pedro, SP, Brasil, 15.
- Araújo, R. R., & Sachuk, M. I. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações. *REGE. Revista de Gestão*, 14(1), 53.
- Barbosa, P. Z., & Rocha-Coutinho, M. L. (2007). Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. *Psicologia Clínica*, 19(1), 163-185.
- Belkin, L. (2003). The opt-out revolution. *The New York Times Sunday Magazine*, sec 6, 42.
- Bianchi, E. M. P. G. (2013). *Sentido do trabalho: uma demanda dos profissionais e um desafio para as organizações*. Tese (Doutorado em Administração), Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Biese-Stjernberg, I. (2013). *Opting out: a critical study of women leaving their careers to adopt new lifestyles*. Väitöskirja: University of South-Australia.
- Borsoi, I. C. F., Jacques, M. D. G., & Codo, W. (2002). Os sentidos do trabalho na construção civil: O esforço alegre, sem a alegria do esforço. *Saúde mental e trabalho: Leituras*, 309-324.
- Bruschini, C. (1994). O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Estudos Feministas*, 179-199.
- Cabrera, E. F. (2007). Opting out and opting in: understanding the complexities of women's career transitions. *Career Development International*, 12(3), 218-237.
- Canabarro, J. R. S., & Salvagni, J. (2015). Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, 6(2), 88-110.
- Cavalheiro, G. (2010). *Sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais afastados do ambiente laboral em decorrência de depressão*. (Tese de Doutorado), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.
- Cavalheiro, G., & Tolfo, S. R. (2011). Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. *Psico-USF*, 16(2), 241-249.
- Ceribeli, H. B., & da Silva, E. R. (2017). Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(5), 116-139.
- Cursino, A. M. C., & Carvalho Neto, A. (2015). O estilo de gestão da mulher executiva brasileira: o feminino no masculino ou o masculino no feminino? In: J. O. Andrade, & A. Carvalho Neto (Eds.). (2015). *Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diferentes abordagens*. Rio de Janeiro: Atlas.
- Daniel, C. (2011). O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. *O social em questão*, 14(25/26), 323-44.

- Davies-Netzley, S. A. (1998). Women above the glass ceiling: perceptions on corporate mobility and strategies for success. *Gender & Society*, 12(3), 339-355.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- França, A. L., & Schimanski, É. (2009). Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar (Women, work and family: analysing feminine work and its consequences to family affairs). *Emancipação*, 9(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.5212/Emancipacao.v.9i1.065078>.
- Gomide, P. I. C. (2009). A influência da profissão no estilo parental materno percebido pelos filhos. *Estudos de Psicologia*, Campinas, 26(1), 25-34.
- Goulart, E. Jr., Feijó, M. R., Cunha, É. V. D., Corrêa, B. J., & Gouveia, P. A. D. E. S. (2013). Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. *Pensando famílias*, 110-122.
- Graf, L. P., Diogo, M. F., & Coutinho, M. C. (2010) Sentidos do trabalho para mulheres em contextos urbano e rural. *Fazendo genero*, 9.
- Grant-Vallone, E. J., & Ensher, E. A. (2011). Opting in between: Strategies used by professional women with children to balance work and family. *Journal of Career Development*, 38(4), 331-348.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hewlett, S. A. (2002). Executive women and the myth of having it all. *Harvard Business Review*, 80(4), 66-73.
- Hotchkiss, J. L., Pitts, M. M., & Walker, M. B. (2011). *To work or not to work: The economics of a mother's dilemma*. Federal Reserve Bank of Atlanta. Working Paper 2011-2012. Retrieved from: [frbwww.atlanta.org/pubs/wp/11\\_02.cfm](http://frbwww.atlanta.org/pubs/wp/11_02.cfm).
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais (2017). *Estatísticas do Registro Civil (2007/2017)*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas, PNAD contínua (2019). *Outras formas de trabalho*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Jones, B. D. (Ed.). (2012). *Women who opt out: the debate over working mothers and work-family balance*. NYU Press.
- Lemos, A. H. C., & Cavazotte, F. S. C. N. (2018). É possível ter tudo? Carreira, maternidade e extensão da jornada na contemporaneidade. In: A. Carvalho Neto, & F. Versiani, F. (Eds.). *Mulheres profissionais: quem é o sexo frágil?* Belo Horizonte: PUCMinas.
- Lima, G. (2009). *Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil*. (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

- Moen, P., & Sweet, S. (2004). From “work–family” to “flexible careers” A life course reframing. *Community, Work & Family*, 7(2), 209-226.
- Morin, E. M. (1996). La quête du sens au travail. *Le papier a présenté dedans 9e Congrès international de l'Association de Psychologie du travail de langue française*. Sherbrooke, France: Université de Sherbrooke.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de administração de empresas*, 41(3), 08-19.
- Morin, E. (2002). Os sentidos do trabalho. In T. Wood Jr. (Org), *Gestão empresarial: o fator humano*. São Paulo. Atlas.
- Morin, E. M., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 47-56.
- Mota-Santos, C. M. M, Tanure, B & Carvalho Neto, A. (2015). Fatores que interferem no crescimento das mulheres profissionais nas organizações: entre o prazer e a culpa. In J. O. Andrade, & A. Carvalho Neto (Eds.), *Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diferentes abordagens*. Belo Horizonte: Saraiva.
- Moura, S. M. S. R. D., & Araujo, M. D. F. (2004). A maternidade na história e a história dos cuidados maternos. *Psicologia & Ciência Profissional*, 24(1), 44-55.
- Mow International Research Team. (1987). *The meaning of work: An international view*. Wiley Online Library.
- Passos, A. C. F. S., & Martinez, V. L. P. R (2016). Perdas e ganhos no opt-out de profissionais brasileiras da geração X. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Costa do Sauípe, BA. Brasil, 40.
- Paulo, M. A. (2013). *A maternidade, o momento do nascimento do primeiro filho e a situação da mulher no mercado de trabalho no Brasil: uma análise do salário e da adequação escolaridade/ocupação por grupos socioeconômicos*. (Tese de Doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Rocha-Coutinho, M. L. (2008). Variations on an old theme: maternity for women with a very successful professional career. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 66-77.
- Rohm, R. H. D., & Lopes, N. F. (2015). O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. *Cadernos EBAPE. BR*, 13(2), 332.
- Scalabrin, A. C. (2008). *Carreiras sem fronteiras e trajetórias descontínuas: um estudo descritivo sobre decisões de opt-out*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Soares, D. C., & Vieira, A. (2009). O sentido do trabalho e a (re)construção das identidades: um estudo de caso em uma empresa de telefonia celular. *Anais do Encontro Nacional da*

Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, São Paulo, SP, Brasil, 33.

Spinelli, J. G. (2015). *Os sentidos do trabalho para mulheres atuantes no mercado financeiro: entre a vocação e a remuneração*. (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Stone, P. (2007). *Opting out?: Why women really quit careers and head home*. University of California Press.

Story, L. (2005). Many women at elite colleges set career path to motherhood. *New York Times*, 20, 1-6.

Tanure, B., & Carvalho Neto, A. (2007). *Executivos: sucesso e infelicidade*. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil.

Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. C. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 38-46.

Ulrich, D., & Ulrich, W. (2009). *Por que trabalhamos: como grandes líderes constroem organizações comprometidas que vencem*. São Paulo: Bookman.

Vanalli, A. C. G. (2012). *Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância*. (Tese de Doutorado). Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, Brasil.

Vieira, J. L. (2019). CLT- Consolidação das leis do trabalho. Edipro.

Volpe, E. H., & Murphy, W. M. (2011). Married professional women's career exit: integrating identity and social networks. *Gender in Management: An International Journal*, 26(1), 57-83.