

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-Graduação em Administração

Doutorado em Administração

Cynthia Maria Brasiel De Filippo Menicucci

**E AGORA? SOU MÃE!**

**O dilema entre a maternidade e a carreira a partir do *opt-out***

Belo Horizonte

2020

Cynthia Maria Brasiel De Filippo Menicucci

## **E AGORA? SOU MÃE!**

**O dilema entre a maternidade e a carreira a partir do *opt-out***

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Administração.

Linha de pesquisa: Pessoas, trabalho e sociedade.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Simone Costa Nunes.

Belo Horizonte

2020

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

M545e Menicucci, Cynthia Maria Brasiel De Filippo  
E agora? Sou mãe!: o dilema entre a maternidade e a carreira a partir do  
*opt-out* / Cynthia Maria Brasiel De Filippo Menicucci. Belo Horizonte, 2020.  
104 f. : il.

Orientadora: Simone Costa Nunes  
Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.  
Programa de Pós-Graduação em Administração

1. Mulheres de classe alta - Emprego. 2. Mercado de trabalho. 3. Sucesso nos negócios. 4. Maternidade. 5. Trabalho e família. 6. Mulheres - Entrevistas. 7. Abandono de emprego. I. Nunes, Simone Costa. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.

CDU: 396.5

Cynthia Maria Brasiel De Filippo Menicucci

**E AGORA? SOU MÃE!**

**O dilema entre a maternidade e a carreira a partir do *opt-out***

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Administração.

Linha de pesquisa: Pessoas, trabalho e sociedade

Orientadora: Profa. Dra. Simone Costa Nunes

---

Profa. Dra. Simone Costa Nunes - PUC Minas (Orientadora)

---

Prof. Dr. Antônio Moreira de Carvalho Neto- PUC Minas (Banca Examinadora)

---

Profa. Dra. Carolina Maria Mota Santos- PUC Minas (Banca Examinadora)

---

Profa. Dra. Heliani Berlato dos Santos- USP (Banca Examinadora)

---

Profa. Dra. Raquel Santos Soares Menezes- UFV (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 24 de março de 2020

A minha “Querida” mãe, Consuelo,  
vó Guiomar (*in memoriam*),  
irmã Glícia Maria, tias Nem, Aia, Ti,  
madrinha Deila, D.Maria Lúcia  
e filha Catherine,  
mulheres  
fonte de inspiração.  
E ao meu “Amado Loiro”,  
marido Eduardo,  
pelo incentivo, apoio e parceria sempre.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, Que me permitiu vencer o cansaço e escrever esta tese nas madrugadas, depois de um árduo dia trabalhado em uma empresa, cuidando de minha menina, da casa e da família.

À querida orientadora, Professora Simone Costa Nunes, que acreditou na proposta do trabalho, escolheu-me como orientanda sem nunca ter me visto durante o processo seletivo, apoiou-me e foi fundamental na concepção desta tese. Sempre organizada, tranquila, atenta e humana. Que presente eu ganhei ao tê-la conhecido!

Aos Professores Antônio Moreira de Carvalho Neto, Carolina Maria Mota Santos, Heliani Berlato dos Santos, José Márcio de Castro e Raquel Santos Soares Menezes, pelas importantes contribuições ao longo do programa, na banca de qualificação e na defesa da tese.

À Professora Ilka Franco Ferrari, pelos valiosos ensinamentos durante a disciplina de Psicanálise e Cultura.

À minha querida gestora, Maria Isabel Rola França, que enxergou que eu poderia contribuir com a empresa e entregar os projetos a mim confiados, mesmo trabalhando fora do local de trabalho durante os dias das aulas do doutorado, e pelo apoio ao longo desses quatro anos.

Aos funcionários do programa, pelo apoio e presteza no serviço: Pedro Henrique Alves, Paola Alves e à colega de turma e eterna secretária do Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA), Jaqueline Araújo.

Aos colegas de turma, por partilharem comigo do conhecimento nas aulas e nos trabalhos.

A todas as mulheres mães que participaram desta pesquisa, agradeço o tempo dedicado e por terem compartilhado comigo suas histórias de vida.

A toda a minha família, que compreendeu as ausências nos finais de semana e em tantos outros momentos de lazer e confraternizações ao longo desses quatro anos.

*“Que nada nos defina. Que nada nos sujeite.  
Que a liberdade seja nossa própria substância”.*

Simone de Beauvoir.

## RESUMO

Na atualidade existem mulheres de classe alta, formadas, talentosas e com independência financeira que estão deixando o emprego por um período de tempo ou definitivamente para cuidar dos filhos. Esse fenômeno é conhecido como *opt-out*. O presente estudo busca compreender a carreira da profissional das mulheres de classe alta, casadas, profissionais seniores nas empresas que fizeram a escolha pelo *opt-out* após o nascimento dos filhos. Buscando encontrar respostas para os dilemas enfrentados pelas mulheres para questões como a maternidade, o trabalho, a família e a carreira, levou-se em consideração uma estratégia metodológica de abordagem qualitativa, orientada pelo método de estudo de caso, com dados coletados por meio de entrevista e analisados pela técnica de análise de conteúdo. Foram entrevistadas 21 mulheres que deixaram o emprego após o nascimento dos filhos. A partir do relato delas, foi possível constatar, como principal resultado, que o *opt-out* é uma busca por mais flexibilidade no trabalho e na carreira e equilíbrio de tempo em prol da maternidade. A vida, com a chegada dos filhos, exigiu mudanças de toda ordem e, para este grupo de mulheres, ficou impraticável conciliar trabalho e família. Além disso, a carreira poderá ser retomada ou modificada quando os filhos crescerem, por isso elas não enxergam como um problema estarem fora do mercado de trabalho. Logo, este estudo avança ao comparado com a literatura ao revelar, para este grupo de mulheres, satisfação após terem feito o *opt-out*.

Palavras-chave: *Opt-out*. Carreira. Maternidade. Mulher.



## **ABSTRACT**

Nowadays, there are many educated, talented and financially independent upper class women who are temporarily (or even definitely), quitting their jobs to look after their children. This phenomenon is known as opt-out. The present study seeks to understand the career of upper-class, married women, senior professionals in companies that made their choice for opt-out after giving birth. Seeking to find answers to the dilemmas faced by women in dealing with issues such as motherhood, work, family and career, a methodological strategy of qualitative approach, guided by case study method, with data collected through interviews in depth and analyzed by the content analysis technique was considered. In-depth interviews were carried out with 21 women who quit their jobs after the birth of their children were. Based on their statements, it was possible to verify, ultimately, that the opt-out is a search for a greater flexibility in work and a better balance between career and motherhood. Life, with the arrival of children, demanded changes of all kinds and, for this group of women, it was impractical to reconcile work and family. In addition, the career may be resumed or modified when the children grow up, so they do not see it as a problem being out of the job market. Therefore, this study advances when compared to the literature by revealing that this group of women are satisfied after having made the opt-out.

**Keywords:** Opt-out. Career. Maternity. Woman.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PUC	Pontifícia Universidade Católica
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
SPELL	<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
USP	Universidade de São Paulo

## LISTA DE FIGURAS

<b>FIGURA 1</b> - Síntese do referencial teórico.....	43
<b>FIGURA 2</b> - Modelo conceitual da pesquisa.....	47
<b>FIGURA 3</b> - Desenvolvimento da análise de conteúdo.....	49
<b>FIGURA 4</b> - Síntese metodológica.....	52

## LISTA DE GRÁFICO

<b>GRÁFICO 1</b> - Nascimentos ocorridos e registrados no mesmo ano, segundo os grupos de idade da mãe (%)	32
--	----

## LISTA DE QUADROS

<b>QUADRO 1</b> - Síntese dos objetivos, categorias, subcategorias e referências da análise do estudo.....	51
<b>QUADRO 2</b> - Síntese das características das mulheres profissionais entrevistadas.....	58
<b>QUADRO 3</b> - Síntese dos resultados.....	89

## LISTA DE TABELAS

<b>TABELA 1</b> - Distribuição anual de estudos na temática do <i>opt-out</i> .....	17
<b>TABELA 2</b> - Temas estudados sobre <i>opt-out</i> .....	18
<b>TABELA 3</b> - Principais interpelações do estudo sobre maternidade.....	19

## SUMÁRIO<sup>1</sup>

1 INTRODUÇÃO.....	16
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	22
2.1 A carreira e os aspectos relacionados à maternidade na contemporaneidade.....	22
2.2 O trabalho e a família.....	25
2.3 A mulher e a maternidade.....	30
2.4 O fenômeno do <i>opt-out</i> para a mulher.....	33
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	44
3.1 A abordagem e o método da pesquisa.....	44
3.2 Unidades de análise.....	45
3.3 Coleta de dados.....	46
3.4 Tratamento e análise dos dados.....	48
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	53
4.1 Caracterização das pacientes.....	53
4.2 Trabalho.....	58
4.2.1 <i>Significado do trabalho</i> .....	58
4.2.2 <i>Trabalho antes da chegada do filho</i> .....	61
4.2.3 <i>Trabalho após o nascimento dos filhos</i> .....	62
4.3 Carreira.....	66
4.3.1 <i>Importância da carreira</i> .....	66
4.3.2 <i>Carreira na geração da mãe</i> .....	68
4.3.3 <i>Carreira na geração das participantes desta pesquisa</i> .....	70
4.4 Família.....	71
4.4.1 <i>Representação da família</i> .....	71
4.4.2 <i>Responsabilidade nos cuidados domésticos</i> .....	72
4.4.3 <i>Responsabilidade nos cuidados e atenção aos filhos</i> .....	74

---

<sup>1</sup> Este trabalho foi revisado de acordo com as novas regras ortográficas aprovadas pelo Acordo Ortográfico assinado entre os países que integram a Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), em vigor no Brasil desde 2009. E foi formatado de acordo com as “Orientações para elaboração de trabalhos técnico-científicos – Norma APA”, PUCMINAS, 2016.

4.5 Maternidade.....	75
4.5.1 Significado da maternidade.....	75
4.5.2 Relação da maternidade com o trabalho e a carreira.....	77
4.5.3 Mudança de prioridade.....	81
4.6 Opt-out.....	82
4.6.1 Motivação para sair do emprego.....	82
4.6.2 Significado do opt-out.....	84
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	90
REFERÊNCIAS.....	93
APÊNDICES.....	101



## 1 INTRODUÇÃO

Na atualidade existem mulheres de classe alta<sup>2</sup>, formadas, profissionais seniores nas organizações, talentosas e com independência financeira que têm deixado o emprego por um período de tempo ou definitivamente para cuidar dos filhos (Biese-Stjernberg, 2013; Cabrera, 2007; Grant-Vallone & Ensher, 2011; Stone, 2007; Story, 2005), fenômeno conhecido como *opt-out*.

O termo *opt-out* está associado às mulheres que decidem largar o emprego por um período ou definitivamente para cuidar dos filhos e foi citado em 2003 por Lisa Belkin, colunista do *The New York Times* em um texto intitulado “*Opt-out revolution*”. Isso motivou esta pesquisa para melhor compreensão da referida ocorrência e a sua relação com a maternidade, o trabalho, a família e a carreira.

A concepção deste trabalho nasceu de uma motivação pessoal bem como dos relatos de algumas mulheres, mães que buscavam suas crianças na mesma escola da filha da autora, que optaram por deixar suas carreiras, umas por um período de tempo, outras definitivamente para cuidar dos filhos.

Este estudo tratará das mulheres profissionais seniores nas empresas, de classe alta e casadas. Essa categoria é relevante na participação no mercado de trabalho, pois são mulheres instruídas, um dos fatores para ascensão social, conforme esclarecem Oliveira e Sant’anna (2018). Mulheres seniores, neste trabalho, são as que exercem cargos de liderança, com exigência de maturidade profissional e emocional e atuam em tarefas com ampla complexidade.

As publicações que têm surgido na mídia e trabalhos acadêmicos também instigaram a melhor compreender a relação do fenômeno do *opt-out* com o universo feminino. Assim, esta pesquisa buscou compreender o fenômeno do *opt-out* a partir das temáticas da maternidade, da família e da carreira para um grupo de mulheres que fizeram a opção por deixar o emprego nos primeiros 1.000 dias<sup>3</sup> do nascimento do filho ou definitivamente para cuidar da prole na primeira infância<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Neste trabalho acadêmico será utilizado o conceito de classe alta, ou A, que considera a renda familiar igual ou superior a 15 salários mínimos mensais (IBGE, 2017).

<sup>3</sup> Os primeiros mil dias vão da concepção até o final do segundo ano de vida (Bhutta, Ahmed, T., Black, R. E., Cousens, S., Dewey, K., Giugliani, E., ... & Shekar, 2008).

<sup>4</sup> A primeira infância é o nome dado aos primeiros anos de vida de um ser humano, os seis primeiros marcados por intenso processo de desenvolvimento (Brasil, 2016).

Não obstante esta pesquisa tenha como objeto as mulheres, destaca-se que não se trata de estudo que tenha a temática gênero como central. Optou-se por buscar compreender o fenômeno do *opt-out* a partir da temática carreira, porque esse construto tem sido recorrente na academia e os resultados dos estudos vêm apresentando os dilemas pessoais relativos à tentativa de equilibrar a carreira, o trabalho e a família. Dessa forma, espera-se encontrar respostas para o fenômeno do *opt-out* e o que vem motivando mulheres profissionais seniores a deixarem as organizações para cuidar dos filhos.

No presente estudo foi realizada pesquisa no Portal Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e diretamente nas bases *Webof Science*, *Scopus*, *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO), *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) e *Proquest*, para verificar na literatura nacional e internacional trabalhos que abordaram a temática do *opt-out* feminino, no período compreendido entre 2000 e 2019.

Para identificar a evolução das publicações, ao longo do período, em periódicos e livros, apresenta-se a Tabela 1 com a distribuição anual.

**Tabela 1 - Distribuição anual de estudos na temática do *opt-out***

Ano	Produção Internacional				Produção Nacional			
	Periódico		Livro		Periódico		Livro	
	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%
2003	1	1,96%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2004	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2005	3	5,88%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2006	3	5,88%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2007	3	5,88%	1	16,67%	0	0,00%	0	0,00%
2008	4	7,84%	0	0,00%	1	14,29%	0	0,00%
2009	0	0,00%	1	16,67%	0	0,00%	0	0,00%
2010	1	1,96%	1	16,67%	0	0,00%	0	0,00%
2011	3	5,88%	1	16,67%	0	0,00%	0	0,00%
2012	3	5,88%	1	16,67%	1	14,29%	0	0,00%
2013	7	13,73%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2014	2	3,92%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2015	2	3,92%	0	0,00%	1	14,29%	0	0,00%
2016	4	7,84%	0	0,00%	1	14,29%	0	0,00%
2017	7	13,73%	1	16,67%	1	14,29%	0	0,00%
2018	3	5,88%	0	0,00%	2	28,57%	0	0,00%
2019	5	9,80%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Fonte: elaborada pela autora.

A análise da Tabela 1 revela que a literatura internacional está mais avançada sobre o *opt-out* do que no Brasil. Na literatura nacional não há muitos estudos sobre *opt-out* feminino no Brasil, abrindo campo para as novas pesquisas. Não obstante a pesquisa tenha compreendido o período iniciado no ano 2000, nenhum artigo foi publicado nas fontes pesquisadas entre os anos de 2000 e 2002. Isso evidencia que o termo *opt-out*, usado para caracterizar o fenômeno de mulheres que fazem a opção de deixar o emprego por um período determinado ou definitivo para cuidar dos filhos, foi citado pela primeira vez por Belkin (2003).

Desde que o tema do *opt-out* feminino foi abordado por Belkin (2003), observam-se novas publicações nacionais e internacionais ao longo dos anos, porém ainda há campo para o desenvolvimento de novas temáticas e entende-se ser um campo de estudo importante para a área de Administração.

Foram encontrados 64 trabalhos publicados, sendo: publicação internacional – 51 artigos em periódicos e seis livros; publicação nacional – sete artigos em periódicos. A falta de respostas para um dos maiores anseios femininos, conciliar vida pessoal/trabalho, conforme afirma Troiano (2015), ainda está longe de ser resolvida e motiva aprofundar sobre o movimento do *opt-out*.

As abordagens temáticas encontradas nos artigos selecionados revelam temas mais recorrentes e os que ainda são pouco explorados quando associados ao *opt-out*, como mostra a Tabela 2.

**Tabela 2 - Temas estudados sobre *opt-out***

Temas	Quantidade	%
Maternidade	28	44%
Carreira	18	28%
Trabalho e Família	14	22%
Gênero	4	6%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborada pela autora.

A Tabela 2 reforça que, entre as temáticas mais estudadas e relacionadas ao fenômeno do *opt-out*, a maternidade aparece em 28 artigos e representa 44% do total dos 64 artigos encontrados. Verifica-se, ainda, que o *opt-out* é associado em 18 publicações à carreira, reforçando a relevância de aprofundar o estudo sobre a temática e a correlação com a decisão da mulher de deixar o trabalho após o nascimento de filho. Nos 28 artigos encontrados que abordam o tema *opt-out* e a maternidade, identificaram-se três principais interações existentes.

As 28 ocorrências sobre a maternidade que mais apareceram ao longo dos estudos sobre *opt-out* relacionam-se a impactos no trabalho, com a possibilidade de a jornada de trabalho ser flexível e em tempo parcial e com a educação dos filhos, de acordo com a Tabela 3 a seguir:

**Tabela 3 - Principais interpelações do estudo sobre maternidade**

No	Perspectiva	Quantidade
1	Impacto no trabalho	12
2	Possibilidade de jornada de trabalho flexível/tempo parcial	10
3	Educação dos filhos	6

Fonte: elaborada pela autora.

O fenômeno do *opt-out* ainda é um tema cujos estudos são recentes no Brasil, motivando estudá-lo sob outros olhares, como a associação do fenômeno com nascimento de filho, e mesmo compreender melhor que fatores relacionados à carreira e à maternidade estão presentes para que a mulher faça a opção de sair da organização para cuidar da prole.

Aprofundar o tema pode revelar novas perspectivas de estudo e enriquecer o campo teórico. A presente pesquisa buscou realizar entrevistas com mulheres que escolheram deixar a carreira parcial ou totalmente após o nascimento dos filhos, que optaram pelo *opt-out* e seus períodos de vida: antes da gravidez, durante a gravidez e nos 1.000 dias após o nascimento da criança. Espera-se encontrar respostas para o fenômeno do *opt-out*, além de abrir novas frentes de estudos e publicações específicas sobre a temática.

A mulher desempenha múltiplos papéis ao longo de sua existência, e quando nasce um filho novas prioridades farão parte do cotidiano feminino, levando-a a repensar a carreira e o trabalho (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007; Hewlett, 2002; Paulo, 2013).

Fatores também relacionados ao trabalho, como condições desfavoráveis na organização: longas jornadas, pressão para entregar resultados em curto espaço de tempo, salário inferior ao do homem na mesma função e a necessidade de cuidar e estar próximo da família levam as mulheres a deixarem a força de trabalho (Andrade & Barbosa, 2015; Biese-Stjernberg, 2013; Hewlett, 2002; Lemos & Cavazatte, 2018; Mota-Santos, Tanure & Carvalho Neto, 2015a; Stone, 2007).

Além das condições desfavoráveis nas organizações, autores como Ceribeli, Ceribeli, e Silva (2016) constataram que falta uma política que dê suporte aos filhos dos funcionários para que as mulheres possam adequar demandas profissionais e familiares. Também são insuficientes as políticas empresariais e governamentais que favoreçam a permanência das mães no mercado de trabalho (Abramo, 2010; Ahmad, 2017; Ceribeli & Silva, 2017; Williams & Dolkas, 2012).

Frente a esse cenário, a questão principal desta pesquisa surgiu a partir do movimento do *opt-out*, que mostra que mulheres da classe alta, que possuem boas condições financeiras e que são altamente qualificadas fizeram a opção por deixar por um período ou definitivamente a carreira ou buscaram mais flexibilidade e equilíbrio de tempo em outro tipo trabalho em prol da maternidade (Stone, 2007).

Como mencionado anteriormente, o fenômeno do *opt-out* começou a ganhar destaque na mídia em 2003, quando a jornalista Lisa Belkin chamou a atenção dos leitores ao relatar que mulheres diplomadas em *Princeton, Harvard e Columbia* estavam trocando o prestígio dos altos cargos para cuidar dos filhos e da família. Segundo a colunista do *New York Times*, as mulheres estavam alcançando os homens desde o movimento feminista em busca de igual poder, remuneração equivalente e cargos de alta gestão nas empresas americanas. Mas de repente, algumas começaram a pensar diferente e a procurar novos rumos na vida e na carreira. Um dos motivos seria a falta de suporte para as mulheres conciliarem trabalho e filhos (Stone, 2007).

No Brasil, Troiano (2015) identificou em seus estudos sobre *lean-in*<sup>5</sup>, *opt-out* e o caminho para a felicidade de mulheres universitárias brasileiras, que essas mulheres desejam gerenciar suas escolhas, buscam equilibrar vida pessoal e profissional e esperam definir por si sós a trajetória que considerarem de sucesso. Nesse sentido, quais os impactos para a carreira dessas mulheres?

É improvável que as mulheres avancem em empresas que não enxerguem seus pontos fortes, valores e interesses, afirmam Kossek, Ku & Wu (2017) em pesquisa sobre a igualdade na carreira feminina, as inclusões e intervenções de gênero. Esses autores comprovaram que em contextos empresariais que promovem longas jornadas de trabalho e que não possuem sustentabilidade estrutural para capacitá-las a gerenciar demandas da vida profissional e pessoal, é improvável que elas permaneçam por muito tempo. Esses questionamentos permitiram a formulação da questão central, norteadora desta pesquisa: quais são os fatores que levaram mulheres que são profissionais seniores em empresas a optarem por deixar o emprego em prol da maternidade?

---

<sup>5</sup> A expressão *Lean-in* é traduzida para o português como “faça acontecer” e foi citada pela autora Sheryl Sandberg como um caminho a ser seguido para que as mulheres tenham sucesso no mundo corporativo, acreditando em si mesmas, trabalhando mais e não deixando as organizações. (Sandberg, 2013).

O objetivo dessa pesquisa é compreender a carreira das mulheres que optaram pelo *opt-out* após o nascimento dos filhos. Com base nesse objetivo, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Compreender as transformações na carreira e o seu significado, bem como da família e da maternidade, após o nascimento de um filho.
- b) Analisar a carreira para a mulher antes da maternidade.
- c) Analisar como as mulheres ressignificam a carreira após o *opt-out*.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo compreende a revisão da literatura sobre os tópicos relacionados à questão de investigação dessa pesquisa. Elaborado com base em temas considerados centrais para este estudo, a fundamentação teórica foi dividida em quatro seções, sendo elas: a carreira e os aspectos relacionados à maternidade na contemporaneidade; trabalho e família; a mulher e a maternidade; e o fenômeno do *opt-out* para a mulher.

### 2.1 A carreira e os aspectos relacionados à maternidade na contemporaneidade

A carreira diz respeito ao itinerário profissional percorrido pelo indivíduo no mercado de trabalho. Serve ainda para estruturar a trajetória do funcionário e o caminho constituído a partir dos cargos e das funções que o profissional irá seguir (Aroni, 2011; Reis, Dias, Oliveira, Costa, Cremonezi, & Spers, 2018). Trata-se de um tema importante para a Administração e seu conceito remete à trajetória profissional do sujeito ao longo da vida (Rocha, Kubo, Pitombo, Farina & Oliva, 2014). Falar em carreira e analisá-la em relação à mulher é pensar em uma trajetória que foi se modificando ao longo dos anos. Muito antes da segunda metade do século XX, as mulheres eram excluídas, quer formal ou informalmente, do mercado de trabalho; E só eram acolhidas nas empresas quando era necessário contratar alguém com algum atributo feminino como dedos finos ou se o trabalho exigisse mais tolerância, velocidade e paciência (Andrade & Barbosa, 2015). Mas, naquela época, era comum às organizações afastarem mulheres após se casarem. Ainda que com capacidade para a função, as mulheres eram desprestigiadas nos processos de contratação. No entanto, na atualidade, elas estão avançando em termos de carreira, ampliando seus rendimentos e apoiando consideravelmente o orçamento familiar (Andrade & Barbosa, 2015).

O trabalho na atualidade tornou-se mais abstrato, bem como a construção da carreira. Nesse sentido, novas formas de trabalho estão definindo novas possibilidades de carreira, a exemplo da tendência do emprego flexível como modelo de contratação em algumas empresas. O trabalho flexível é regido por tarefas, sem o compromisso de longas horas na organização e está vinculado à entrega realizada. No conjunto de funções mais flexíveis citam-se também o trabalho autônomo, os profissionais liberais, os empreendedores e os terceirizados como possibilidades no mercado de trabalho (Andrade & Barbosa, 2015; Concolato, Rodrigues, & Oltramari, 2017).

A possibilidade de flexibilizar a carga de trabalho com base na redução das horas trabalhadas ou a viabilidade de horários de trabalho alternativos aparecem nas pesquisas como caminho para contribuir positivamente para a permanência das mulheres nas empresas (Aroni, 2011). O modelo de trabalho meio período durante os dois primeiros anos de vida dos filhos também foi destacado como solução para as mulheres profissionais (Andrade & Barbosa, 2015). Nesse contexto, horários de trabalho flexíveis favorecem também quem precisa conciliar papéis de profissional e mãe, inclusive entre profissionais, como no caso de médicas que optavam por trabalhar à noite, quando os filhos estavam dormindo e não sentiam a ausência delas (Andrade & Barbosa, 2015).

Não obstante haja novas possibilidades de trabalho, seja crescente a participação das mulheres no mercado de trabalho e avance a legislação constitucional com a garantia dos 120 dias de licença maternidade e do pagamento integral do salário durante a licença para as mulheres. Existem organizações que rebaixam a posição profissional da mulher quando retorna ao trabalho após ter filho (Andrade & Barbosa, 2015; Madalozzo, 2011). Além disso, e apesar dos avanços, Andrade e Barbosa (2015) identificaram que as mulheres nascidas entre 1944 e 1970, por exemplo, quando interromperam a carreira em função da maternidade, tiveram a sensação de terem perdido autoestima. Tais autores concluem que abdicar do cargo para cuidar dos filhos é uma alternativa considerada arriscada para conciliar maternidade e trabalho, em virtude da preocupação de não retomada da carreira (Andrade & Barbosa, 2015).

Nessa perspectiva, são mulheres executivas, com excelente condição financeira que não deixariam o emprego para cuidar dos filhos (Hotchkiss, Pitts & Walker, 2011). As mulheres que chegaram ao topo da organização, com ótima remuneração, estarão menos propensas a deixar a força de trabalho, pois investiram muito tempo na carreira e dificilmente deixariam o emprego para se dedicarem à família (Andrade & Barbosa, 2015; Carvalho Neto, Tanure & Andrade, 2010).

Ao analisarem a percepção de executivas que chegaram aos níveis mais altos nas organizações no Brasil, Carvalho Neto *et al.* (2010) constataram que as altas executivas gostavam da atividade que exerciam e não estariam dispostas a largar as conquistas de trabalho. Além disso, ao entrevistarem mais de 200 mulheres para a pesquisa qualitativa sobre a carreira das executivas, uma delas relatou que deixou o trabalho por um tempo para priorizar a vida



peçoal, mas retornou ao mercado de trabalho considerando ter sido uma ilusão, por não ter o perfil de “Amélia”<sup>6</sup> (Carvalho *et al.*, 2010, p. 17).

No entanto, enquanto existem mulheres que dizem não ter o perfil de “Amélia” (Silva & Ribeiro, 2006, p. 5), que conseguiram permanecer nos altos cargos de gestão e deram continuidade à carreira, existem outras com longa jornada de trabalho que manifestam constante angústia por precisarem abrir mão do convívio familiar e, no caso de serem mães, pelo menor tempo para dar a atenção aos filhos (Rocha *et al.*, 2014). Já mulheres sem filhos admitem o cumprimento de longas jornadas porque ainda não são mães, mas tentarão outra ocupação quando tiverem filhos para conciliar trabalho e maternidade (Lemos & Cavazotte, 2018).

Nesse aspecto, na atualidade as mulheres mães ainda encontram desafios diversos relacionados à carreira. É sabido que a emancipação da mulher aumentou o trabalho para elas, no entanto, para se construir uma carreira promissora, se a mulher for casada, precisa de um marido que a compreenda, filhos que valorizem a carreira da mãe e que todos os familiares enxerguem o trabalho como valor (Xavier, Carvalho Neto & Versiani, 2015). Evans (1996), ao pesquisar sobre carreira, sucesso e qualidade de vida, apurou que para quase todas as mulheres a administração do tempo e a energia ficam comprometidas quando se tem crianças pequenas. A criança não consegue compreender que a mãe está trabalhando e está sujeita a complicações de ordem psicológica em decorrência de fatores relacionados ao trabalho. Isso, diferentemente de um filho adolescente, que pode não gostar, mas já entende melhor a carreira e as demandas da mãe no emprego. Evans (1996) sinalizou que essas dificuldades vivenciadas pelas mães podem fazê-las desistir da carreira e do trabalho.

Os papéis femininos, como a maternidade, estão longe de estarem resolvidos. Santos (2013) discorre que as mulheres comprometidas com o avançar de suas carreiras acabam tendo menos filhos do que outras mulheres. E concluiu que o momento para engravidar e o número de filhos desejados estão relacionados ao comprometimento com a carreira. O comprometimento com a carreira é também uma exigência das empresas com demandas crescentes, principalmente para profissionais que almejam carreiras verticais (Lemos & Cavazotte, 2018).

Nesse cenário de grandes exigências e demandas organizacionais crescentes, mulheres que ocupam cargos gerenciais apresentam um cotidiano marcado por fortes pressões por resultados e por jornadas com início, todavia, frequentemente sem horário para terminar (Lemos

---

<sup>6</sup> Amélia é o estereótipo de mulher submissa, resignada, trabalhadora e dedicada aos serviços do lar (Silva & Ribeiro, 2006, p. 5)

& Cavazotte, 2018). Andrade e Barbosa (2015) complementam que é realidade para as mulheres profissionais levarem trabalho para casa e viverem em constante sentimento de que há sempre tarefa a ser feita. Por fim, Costa (2018) afirma que a relação da mulher com o trabalho fora do lar acaba exigindo-lhe uma complexa rede de responsabilidade doméstica, profissional e familiar.

## **2.2 O trabalho e a família**

A abordagem do trabalho também irá remeter ao papel da mulher, que por muito tempo esteve relacionado ao cuidar dos filhos, do marido, dos parentes e das atividades domésticas (Costa, 2018). No período colonial, no Brasil, a mulher tinha o papel de mãe e esposa (Mota-Santos, Tanure & Cavalho Neto, 2015b). Nessa mesma época, a mulher vivenciava uma situação de dependência e submissão, primeiramente em relação ao pai e, depois, em relação ao marido, cujo papel era o de garantir o sustento do lar, ser o provedor, o sexo forte e nobre da relação (Costa, 2018, p.4). Especialmente na sociedade capitalista em que vivemos, sempre coube à mulher as responsabilidades com o cuidado da casa e da família, independentemente de sua idade, condição social e de renda (Sousa & Guedes, 2016).

Já no final do século XIX, as mulheres buscavam formação profissional para o Magistério, pois era a única profissão em que as moças das classes média e alta eram bem aceitas pela sociedade (Mota-Santos *et al.*, 2015b). Além disso, nesse período, as mulheres não ultrapassavam os limites domésticos. Aquelas das classes mais favorecidas exerciam o papel de professoras de seus filhos. Independentemente de classe social, era função feminina a responsabilidade do cuidado da criança (Moura & Araújo, 2004). Cuidar dos filhos e exercer a função de professora aprimorava o posto principal da mulher: mentora dos filhos e guardiã da economia doméstica (Costa, 2018, p. 2).

Na década de 1950, já era possível encontrar mulheres que ocupavam cargos como enfermeiras, parteiras, costureiras, cozinheiras, cabeleireiras, serventes e professoras (Araújo, Amorim & Ferreira, 2004). Mas somente a partir dos anos 60, as mulheres brasileiras puderam ingressar no ensino superior, ampliando as profissões escolhidas por elas, como a Medicina (Queiroz, 2013). A partir da possibilidade de inserção no ensino superior e, conseqüentemente, da oportunidade de 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

(Bruschini, 1994). Os postos de trabalho eram ocupados, em sua maioria, por jovens, solteiras e sem filhos (Guimarães, Brito & Baroni, 2016).

Destaca-se ainda que, se ao homem já era permitido votar, foi somente no século XX que a mulher passou a ter direito ao voto, a controlar o número de filhos, a ter a possibilidade de sair de um casamento e ganhou mais liberdade sexual (Canabarro & Salvagni, 2015), além da já mencionada possibilidade de buscar formação profissional.

Assim, sejam elas mulheres jovens, solteiras e sem filhos ou maduras, casadas e com filhos, o trabalho remunerado representou uma conquista feminina e resultou na necessidade de conciliação entre o trabalho fora de casa e o acompanhamento dos filhos e obrigações domésticas, ou seja, múltiplos papéis e jornadas (Costa, 2018; Mota-Santos *et al.*, 2015a) que são associados ao feminino<sup>7</sup> (Sousa & Guedes, 2016). A mulher acaba sendo cobrada a desempenhar atividades em casa e na criação dos filhos (Lemos & Cavazotte, 2018; Vanalli, 2012). Em vários níveis de consciência, homens e mulheres parecem acreditar que os filhos são de responsabilidade da esposa (Rocha-Coutinho, 2008).

A mulher, ao assumir o duplo papel de cuidadora e provedora, melhorou sua condição financeira que lhe possibilitou ganhar autonomia em relação à dependência do marido (Secco & Lucas, 2015), mas passou a se deparar com o risco de prejudicar o bem-estar emocional e afetivo do filho, de sentir-se sobrecarregada de trabalho e de apresentar quadro de estresse (Gomide, 2009). Além disso, se a mulher assume as tarefas domésticas e o trato com os filhos, sozinha, estará sujeita à culpa e ao cansaço (Mota-Santos *et al.*, 2015a; Mota-Santos, Carvalho Neto, Oliveira & Andrade, 2019).

A dedicação ao trabalho e à família não são dois aspectos incompatíveis na vida dos indivíduos com filhos na primeira infância (Vanalli, 2012), porém Andrade e Barbosa (2015) relataram que quanto mais alta a remuneração da mulher profissional, maior será sua percepção da necessidade de apoio social, ou seja, apoio do esposo, mãe, pai, sogro e sogra, parentes, vizinhos e/ou empregados, babás e motoristas para levar o filho nos compromissos. As mulheres profissionais criam estratégias de delegação para essa equipe de apoio para ajudar nas necessidades dos filhos, enquanto elas se encarregam do suporte emocional e afetivo (Menezes, 2012). Além disso, famílias com filhos precisam de ajustes na divisão dos cuidados com os filhos e com as tarefas do dia a dia (Merrill-Sands, Kickul & Ingols, 2005).

---

<sup>7</sup> Neste trabalho não será abordado o conceito de gênero e nem serão tratadas questões relacionadas à essa temática, uma vez que o objeto de estudo são as mulheres profissionais, não se tratando, portanto, de uma discussão com enfoque em gênero.

O apoio social por meio de uma babá e/ou de uma boa empregada mostrou-se fundamental para que a mulher em altos cargos de gestão pudesse enfrentar a trajetória profissional, as jornadas de trabalho na empresa e em casa e as constantes viagens de negócio (Mota-Santos *et al.*, 2015a). Além desse fato, é comum entre as executivas no Brasil, a terceirização dos serviços da casa e o cuidado dos filhos, pois a mão de obra é encontrada com facilidade e é de custo baixo. De maneira diferente, nos Estados Unidos e países nórdicos é comum o pai e a mãe dividirem as tarefas da casa e o cuidado mais efetivo dos filhos, pois nesses países a mão de obra para esse tipo de serviço é mais escassa e, logo, mais cara (Carvalho Neto *et al.*, 2010; Mota-Santos *et al.*, 2015b).

Não são todas as empresas que modificaram sua cultura de modo a permitir que a mulher pudesse conciliar trabalho e família (Almeida, 2012; Gomide, 2009; Ladge, Humbert & Eddleston, 2017). Muitas organizações ainda exigem das mulheres o trabalho em tempo integral e esse regime contribui para ampliar as dificuldades de encontrar harmonia entre trabalho e as responsabilidades familiares (Hill, Mead, Dean, Hafen, Gadd, Palmer & Ferris, 2006). Além das muitas horas exigidas pelas organizações, inúmeras viagens, para mulheres em altos cargos de gestão, aumentam sobremaneira a jornada de trabalho e é considerado um fator para gerar insatisfação e a saída da organização (Andrade & Barbosa, 2015).

De um lado, as tecnologias e os benefícios do mundo contemporâneo favorecem o trabalho por meio da internet, plataformas digitais, informações em tempo real e formas de organização; de trocas de conhecimento de modo global; e de inovações e reconhecimento pessoal. De outro lado, tais benefícios podem 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 (2017) 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 âmbito, 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. Trabalhar significa ter satisfação pessoal, independência, bem como condição pessoal e familiar para adquirir bens para a sobrevivência e a satisfação de desejos (França & Schimanski, 2009). 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.

Apesar de a mãe, em relação ao pai, ainda ser responsável pelo dobro do tempo nos cuidados da prole, já é mais comum a participação dos homens nos cuidados básicos dos filhos, como trocar fraldas, dar banho e alimentar os filhos pequenos (Lemos & Cavazotte, 2018). Em muitas famílias também já se tem mulheres com a responsabilidade financeira de sustento da família, ou seja, há mudança também nas funções dos membros da família tanto na classe baixa quanto na alta (Araújo, Amorim & Ferreira, 2004).

Em um estudo sobre a superexecutiva às voltas com a carreira, relógio biológico, maternidade, amores e preconceitos, verificou-se que o compromisso maior da mulher com a educação dos filhos fará com que, para ela, seja mais complicado avançar na hierarquia organizacional (Tanure, Carvalho Neto & Andrade, 2006). E se elas avançam na hierarquia profissional, Cursino e Carvalho Neto (2015) advertem que as executivas enfrentarão mais dificuldade ao receberem proposta para mudar de cidade, pois pesa para elas a interrupção da escola dos filhos. Já o homem prioriza a carreira e, se precisar mudar de cidade, contará com a mulher para coordenar a adaptação da família exigida com a mudança (Cursino & Carvalho Neto, 2015).

Não é comum a mulher mudar a moradia do marido e dos filhos em função da demanda da empresa, mas o contrário quase sempre acontece com os homens (Carvalho Neto *et al.*, 2010). Além de todos os fatores que não favorecem a mulher nos cargos de gestão nas organizações, em uma sociedade patriarcal do homem provedor como a brasileira, também não é simples a aceitação do homem tendo sua mulher ganhando melhor e assumindo o papel de provedora (Cursino & Carvalho Neto, 2015; Mota-Santos, Tanure & Carvalho Neto, 2015a; Mota-Santos, Carvalho Neto, Versiani, Caiero & Martins, 2016; Mota-Santos; Carvalho Neto; Oliveira & Andrade, 2019).

Mas, não só no Brasil as mulheres têm encontrado desafios para conciliar o trabalho nas organizações com a família. As que estudaram em instituições americanas de elite casavam mais tarde e, com a chegada dos filhos, também reduziam suas atividades no mercado de trabalho (Hersch, 2013). Dessa forma, as mulheres acabam repensando suas prioridades nas organizações, em virtude da inflexibilidade do local de trabalho associada à pressão ao se tornarem mães, bem como o querer estar com o filho.

Já 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 as mulheres na mesma condição, ter filhos fica em segundo plano (Hewlett, 2002).

As mulheres em altos cargos de gestão também estão deixando o trabalho em busca de algo que lhes dê significado e que permita mais controle de suas vidas (Wilhot, 2014). Nesse sentido, para minimizar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres profissionais, uma alternativa de conciliação entre trabalho e família está na necessidade da divisão das demandas familiares entre o casal, de estratégias institucionais para apoiar os profissionais e da implementação de políticas públicas para auxiliar os casais com filhos na primeira infância (Passos & Martinez, 2016).

Não se trata de uma exclusividade das mulheres profissionais necessitarem de políticas públicas para apoiá-las na criação dos filhos através de escolas e creches em tempo integral. O estudo de Madalozzo e Blofield (2017) confirmou que as mulheres com filhos pequenos tendem a ficar na inatividade para o mercado de trabalho, sem chances de se qualificarem e responsáveis pelo trabalho doméstico quando não há políticas que as apoiem. Nesse sentido, a questão não se reduz às mulheres profissionais que, pelo menos, têm condição de arcar com os custos de empregados que apoiam no cuidado da casa e dos filhos (Hirata & Guimarães, 2012).

Muitas mulheres que atuam profissionalmente fora do lar ainda exercem o dobro do tempo do homem em atividades do dia a dia da casa (Ribeiro, 2019). Além disso, a organização do serviço doméstico e os cuidados dos filhos, quando são feitos pelo parceiro, dá-se no sentido de ajuda (Menezes, 2012).

Um estudo sobre trabalho e vida pessoal na perspectiva dos homens revelou que a pouca participação masculina nas atividades do lar não se deve ao pouco tempo disponível, conforme alegaram os participantes, e sim, a questões culturais de nossa sociedade (Ribeiro, 2019).

Nesse contexto, aspectos culturais como a falta de ajuda do cônjuge no cuidado dos filhos e o peso da responsabilidade com as atividades domésticas são fatores que podem levar

a mulher a tomar a decisão de deixar o mercado de trabalho para cuidar das crianças (Biese-Stjernberg, 2013; McCormack, 2016).

### 2.3 A mulher e a maternidade

A relação da mulher com a maternidade no século XIX e início do século XX era de cuidado ao recém-nascido e à criança e a mulher-mãe era valorizada como a “rainha do lar”, desde que não ultrapassasse o domínio doméstico (Moura & Araújo, 2004, p. 47). Isso quer dizer que ela estava privada do direito político e da independência intelectual e econômica (Arteiro, 2017). “A sacralização da mulher zeladora do lar se estendeu a todas as classes sociais, criando o arquétipo da mulher sem profissão” (Arteiro, 2017, p. 61). O papel feminino ideal é o da mulher assumindo seus filhos por obrigação e mostra uma mãe dedicada à prole, em prol da preservação e sobrevivência dos filhos, qualidades de uma “boa mãe” (Tourinho, 2006, p. 30).

Ainda no mesmo período, o destino de toda mulher que constituía uma família era ter filhos. Arteiro (2017) lembra que “a reprodução era ao mesmo tempo um instinto, um dever religioso e uma dívida para com a sobrevivência da espécie” (Arteiro, 2017, p. 65).

Os anos 1970 inauguraram novas possibilidades em relação à mulher e à maternidade. A mulher passou a ter acesso a métodos contraceptivos que permitiram controlar o número de filhos, o momento em que os teria, bem como se os teria, se assim desejassem (Arteiro, 2017). As mulheres vão em busca de seus direitos à liberdade e igualdade em relação aos homens e esperam poder conciliar o trabalho com a maternidade (Badinter, 2011).

De acordo com Badinter (2011, p. 9-10):

De resto, essa nova liberdade se revelou fonte de uma espécie contraditória. Por um lado, modificou sensivelmente a condição da maternidade, implicando o acréscimo de deveres em relação à criança que se decidiu pôr no mundo. Por outro, dando fim às antigas noções de destino e de necessidade natural, ela traz para o primeiro plano a ideia de realização pessoal [...] Para a maioria das mulheres, a conciliação entre deveres maternos, que não param de aumentar, e o próprio desenvolvimento pessoal continua problemática.

Badinter (2011, p. 25) argumenta que a futura mãe fantasia apenas o amor e a felicidade na maternidade e ignora o outro lado feito de esgotamento, de frustração, de solidão: “a maternidade e as virtudes que ela pressupõe não são evidentes. Nem atualmente, nem no

passado, quando ela era um destino obrigatório. Optar por ser mãe não garante, como inicialmente se acreditou, uma melhor maternidade”.

Para as mães que almejam uma carreira, a maternidade também implica encontrar meios para conciliar a maternidade com a carreira. O nascimento de um filho em um momento de formação e ascensão profissional pode comprometer a carreira, pois os compromissos, as muitas horas de trabalho e a fidelidade demandada pela empresa exigirão da mulher equilibrar vida familiar e vida profissional. Além disso, 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, para a mulher não há garantias de que por volta dos 30-35 anos ter uma criança será algo concreto e fácil, em virtude da redução da fertilidade nessa faixa etária, que pode se tornar um problema sem volta (Paulo, 2013).

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 na reprodução assistida. Assim, as mulheres podem vir a ter frustradas as suas expectativas relacionadas à maternidade, pois a melhor idade para ter um filho é também aquela em que elas estão construindo suas carreiras.

Assim, pesquisas como as de Moen e Sweet (2004) e Paulo (2013) revelam, quanto à força de trabalho feminina no século XXI, que as mulheres têm mais oportunidade de estudar, optam por ter filhos mais tarde na vida e têm adiado o casamento enquanto buscam se desenvolver e crescer nas empresas. Uma alternativa encontrada pelas mulheres que buscam ascensão na carreira, precisando desempenhar múltiplos papéis e almejando ser mães, é o adiamento da maternidade. O adiamento da maternidade pressupõe uma mulher tendo o primeiro filho mais velha, mas com possibilidade de estar estabilizada no emprego e com melhores recursos financeiros (Lima, 2009; Maluf & Kahhale, 2010).

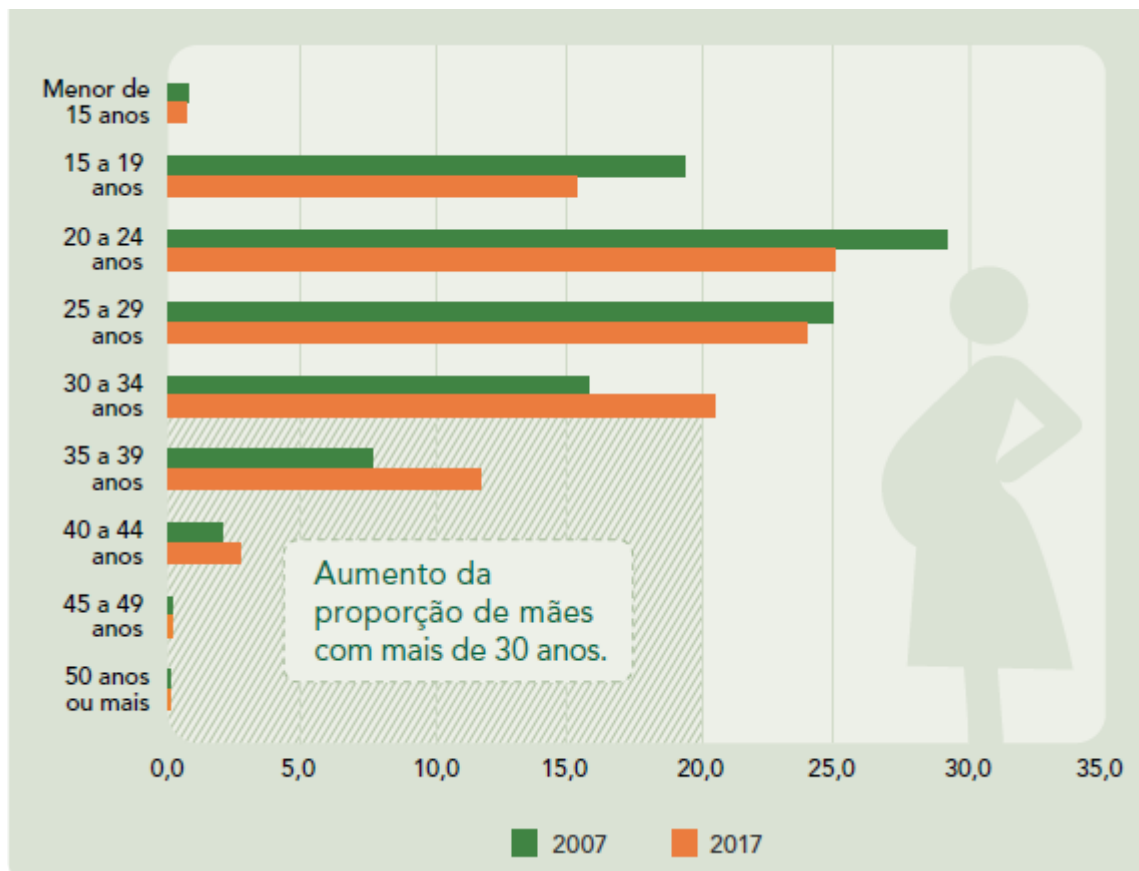
Ao postergarem a maternidade, as mulheres com boas condições financeiras poderão lidar melhor com os desafios da família e do trabalho, pois já estão estabilizadas no mercado de trabalho, contam com o marido, podendo fazer a opção por um trabalho de meio período enquanto os filhos são pequenos (Paulo, 2013).

No contexto contemporâneo, adiar a maternidade tornou-se opção para aquelas com perspectivas na carreira profissional. Carvalho Neto *et al.* (2010) constataram essa informação e identificaram em um estudo com mulheres executivas que elas estavam tendo filhos depois



dos 30 anos de idade. Este é um dos dados também encontrados pela pesquisa “Estatísticas de Registro Civil 2017”, do IBGE (2017). Na análise de registros de nascimentos, de acordo com a idade das mães, de 2007 a 2017, observa-se diminuição na proporção de nascimentos de crianças cujas mães estavam nas faixas etárias inferiores aos 30 anos, no momento do parto, e aumento nos nascimentos de crianças cujas mães pertenciam às faixas etárias de 30 a 34 anos e até a faixa de 45 a 49 anos de idade (IBGE, 2017). Os dados estão expostos no Gráfico 1.

**Gráfico 1 - Nascimentos ocorridos e registrados no mesmo ano, segundo os grupos de idade da mãe (%)**



Fonte: IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2017).

A criação de um filho, 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, requer adaptações na vida pessoal e profissional. Se os filhos forem pequenos, as mães são as principais responsáveis por eles, pois são dependentes de mais cuidados (Bruschini, 1994). Estudos com o de Ahmad (2017) confirmam que as mulheres de classe alta, que dispõem

de apoio financeiro, com filhos pequenos têm mais chances de deixar o emprego. Diante disso, surge um questionamento: o que as leva a fazer a opção de sair do emprego para cuidar dos filhos?

#### **2.4 O fenômeno do *opt-out* para a mulher**

A proposta desta seção é, de maneira cronológica, buscar um entendimento para o *opt-out* por meio dos estudos nacionais e internacionais que desenvolveram pesquisas para melhor compreensão do referido fenômeno. Dessa forma, é preciso voltar no ano de 2003, em que Lisa Belkin, colunista do *The New York Times*, chamou a atenção dos leitores com o texto “*Opt-out revolution*”, em que dissertava sobre as mulheres bem formadas, em excelentes cargos e empregos, mas que estavam optando por sair do mercado de trabalho para cuidar dos filhos.

O texto de Belkin (2003) inicia narrando que oito mulheres formadas na conceituada Universidade de Princeton, nos Estados Unidos, em 1969, estavam agora reunidas em um clube de livros. Havia feito algo inesperado para mulheres nos anos 1960, ou seja, ingressar em universidades de ponta até então com acesso para homens. Em seguida, essas mulheres haviam recebido diplomas em Direito em outras duas renomadas universidades americanas, Harvard e Columbia, mas haviam deixado os altos cargos e as organizações. Elas tinham maridos que podiam apoiá-las financeiramente, trabalhos empolgantes, mas quando chegavam os filhos, segundo Belkin (2003), estavam redefinindo o sucesso para cuidar da prole. Sucesso entendido pelas mulheres como satisfação, equilíbrio e sanidade. Em seguida, a referida autora lembra que na década de 1990 os estudos abordavam sobre o “teto de vidro”<sup>8</sup>, ou seja, mulheres eram afastadas do poder nos altos cargos simplesmente por serem mulheres e que, já nos anos 2000, o discurso era menos sobre os obstáculos enfrentados pelas mulheres e mais sobre obstáculos enfrentados pelas mães. “Muitas mulheres nunca se aproximaram desse teto de vidro, porque elas eram interrompidas muito antes pela barreira materna” (Belkin, 2003, p. 2). Ainda havia mães americanas que não deixaram totalmente o trabalho para cuidar dos filhos, mas que reduziram ou redefiniram o seu trabalho para meio período. Belkin (2003) esclareceu que esse fenômeno se aplicava principalmente a mulheres bem-sucedidas da elite que podiam fazer essa escolha por terem a segurança financeira do parceiro ou seus recursos próprios.

---

<sup>8</sup> O termo “teto de vidro”, em inglês *Glass Ceiling*, significa uma barreira invisível que impede uma pessoa de alcançar o sucesso (*Us Glass Ceiling Commission*, 1995).

A partir do texto de Belkin (2003), outros autores vão trazer contribuições relacionadas ao fenômeno do *opt-out* feminino. Como uma tentativa de explicar a revolução *opt-out* discutida por Belkin (2003), Mainiero & Sullivan (2005) analisaram criticamente a referida manchete e propuseram uma explicação para a carreira das mulheres, comparando a um caleidoscópio<sup>9</sup>. Ao ser girado o tubo do caleidoscópio, ele produz padrões de mudança e suas lascas de vidro caem e formam diferentes formas. Da mesma maneira, as mulheres mudam de padrão em suas carreiras de acordo com as diferentes fases de suas vidas (Mainiero & Sullivan, 2005). Esses autores identificaram que, apesar de seu estudo estar voltado para o conflito trabalho e família (marido e filhos), as mulheres tomam suas decisões não apenas relacionadas aos problemas de trabalho. Para gerir suas carreiras, elas levam em conta questões individuais como as necessidades dos filhos, cônjuges, pais idosos, amigos e até mesmo colegas de trabalho e clientes. Então, a questão do *opt-out* feminino estaria relacionada à busca por carreiras que se encaixem aos seus momentos de vida. Não se trata de não querer avançar na carreira e, sim fazer a carreira se adaptar à sua vida, por isso estariam buscando trabalhos flexíveis, enveredando pelo empreendedorismo (Mainiero & Sullivan, 2005).

Segundo Mainiero & Sullivan (2005), as empresas lineares com políticas inflexíveis, como a exigência de longas horas de trabalho e viagens extensas, estão contribuindo para a saída de um valioso recurso, as mulheres.

Ainda no ano de 2005, Merrill-Sands *et al.* se propuseram a estudar as mulheres que estavam em cargos de gestão nas organizações e sua visão sobre o poder e liderança. O texto de Belkin (2003) os havia intrigado para confirmar ou não o fato de as mulheres em altos cargos relacionados a liderança e poder estarem abandonando suas carreiras em prol da maternidade.

Para Merrill-Sands *et al.* (2005), os estudos anteriores tratavam de uma amostra pequena de mulheres, principalmente gestoras privilegiadas, brancas e altas executivas, e não haviam levado em conta dados estatísticos com representativo número de mulheres. Também, eles entendem que a afirmação de que as mulheres estão deixando a liderança e o poder reduz as oportunidades destas diante dos homens, por reforçar estereótipos de que elas não estão tão comprometidas com a organização e não têm as habilidades necessárias para serem líderes quando se tornam mães. Citaram também a necessidade de mudança das organizações em relação às políticas internas que pudessem atender a essas mulheres.

---

<sup>9</sup> A palavra caleidoscópio significa um objeto cilíndrico, com fragmentos de vidro colorido no fundo, os quais, ao se refletirem sobre um jogo de espelhos dispostos longitudinalmente, produzem inúmeras combinações de imagens (Ferreira, 2010).

Os referidos autores fizeram uma pesquisa com dois grupos de aproximadamente 500 mulheres cada. No primeiro grupo, a pesquisa focou suas aspirações e visão de liderança, enquanto no segundo grupo o foco esteve na visão das mulheres sobre poder. Unindo ambos os resultados, é possível fornecer *insights* sobre atitude, aspirações e como elas utilizam, em seu dia a dia nas organizações, o poder e a liderança. Os resultados da pesquisa revelam que as mulheres estão redefinindo os modelos de liderança individual e de poder para modelos colaborativos com os membros da equipe e essas questões valiam tanto para mulheres com ou sem filhos (Merrill-Sands *et al.*, 2005).

Ainda em busca de entendimento para o fenômeno do *opt-out* feminino, Hill *et al.* (2006) propuseram que casais de dupla carreira<sup>10</sup> com filhos deveriam, pelo menos um, não ultrapassar 60 horas semanais como forma de melhor conciliar o trabalho e a família e evitar que a mulher optasse pelo *opt-out* após o nascimento dos filhos. Acrescentaram que os desafios para conciliar trabalho e família entre os casais de dupla carreira são muitos e que a redução da carga horária para um dos membros da família apareceu como uma alternativa.

A estudiosa americana Mary C. Still referiu que os motivos das mulheres bem formadas e de alta renda estarem optando por deixar a empresa para cuidar dos filhos estão relacionados à estrutura das organizações americanas. Nas conclusões de seu estudo, ela relatou que as mães têm significativamente mais probabilidades de valorizar trabalhos com menos horas e significativamente menos probabilidade com rendas mais altas que pais ou mulheres sem filho (Still, 2006). A autora entende ser necessário o apoio do governo dos Estados Unidos para desenvolver políticas específicas para a mulher e que valorizem a família.

No ano seguinte, 2007, novas pesquisas apareceram como forma de entendimento e de possíveis soluções para o *opt-out*. Cabrera (2007) sugeriu encontrar as razões que levam as mulheres a deixar o trabalho em função do cuidado aos filhos a partir do modelo de carreira caleidoscópico desenvolvido por Mainiero & Sullivan (2005).

Cabrera (2007) realizou pesquisa com 2.000 mulheres americanas, todas pós-graduadas, e descobriu que 47% delas haviam deixado a carreira em algum momento de vida. Diferentemente dos resultados da pesquisa de Belkin (2003), apenas 35% das entrevistadas haviam deixado a carreira em função exclusiva de filhos e 70% delas haviam retornado ao trabalho. As mulheres declararam que o foco de suas carreiras havia mudado e elas estavam mais interessadas em equilibrar vida pessoal com a profissional, motivo de terem estado fora

---

<sup>10</sup> A definição de dupla carreira pode ser resumida como a união de um homem e uma mulher que buscam juntos construir uma família sem abrir mão de desenvolvimento profissional (Berlato & Corrêa, 2017).

do mercado de trabalho por um período. Das mulheres que não mais retornaram ao trabalho, detectou-se que isso se devia ao fato de as empresas não terem aceitado o trabalho em tempo parcial, além do desencanto com o mundo corporativo ou, ainda, por não haverem tido a sorte de encontrar um emprego adequado para conciliar a família com o trabalho (Cabrera, 2007).

Hewlet (2007) também buscou explicações para o fenômeno do *opt-out* e identificou que a maioria das mulheres participantes do estudo optava por deixar a carreira quando se deparava com desafios como os filhos para criar, os pais idosos para cuidar. E se essas mulheres se sentirem pressionadas pela necessidade de longas horas trabalhadas ou o trabalho estiver insatisfatório, maiores serão suas chances de deixarem suas carreiras. A autora constatou a necessidade de estratégias empresariais que ofereçam trabalho com carga horária reduzida, flexibilidade no dia a dia na organização como alternativa de mantê-las nas empresas (Hewlet, 2007).

Ao escrever o livro intitulado “*Opting-out: por que as mulheres realmente abandonam a carreira e retornam para a casa*”, Stone (2007) contribuiu para a discussão. Ela conduziu uma pesquisa exploratória com 54 mulheres mães, casadas, economicamente estáveis e que haviam deixado a carreira para cuidar dos filhos. Nesse estudo, essas mulheres abandonaram a carreira como último recurso, ou seja, após várias tentativas de conciliação com a empresa em que trabalhavam. Mulheres que alimentavam o sentimento de terem tido a sorte ou o privilégio de terem boas condições financeiras, de ficarem em casa com os filhos não se sentiam resolvidas em suas escolhas e também estavam incertas sobre o futuro, pois quando os filhos crescessem, elas poderiam ter vontade de retornar ao mercado de trabalho (Stone, 2007).

Aproveitando o modelo de carreira do tipo caleidoscópico, proposto por Mainiero & Sullivan (2005), Scalabrin (2008) desenvolveu estudo no Brasil em que buscou características para os movimentos *opt-out*, tanto feminino quanto masculino, por meio de uma pesquisa com 248 estudantes da Universidade de São Paulo (USP). Tal estudo corrobora os achados de Hewlet (2007) de que o *opt-out* está ligado a fatores centrados no trabalho, como pressão organizacional, e fatores pessoais ligados a conciliar trabalho e família.

Ainda como tentativa de entendimento para os motivos que levam as mulheres ao *opt-out* após a maternidade, Herr & Wolfram (2009; 2012) pesquisaram os estudantes de Harvard em diferentes formações e concluíram que ambientes de trabalho inflexíveis contribuem para que as mulheres façam a opção por deixarem o trabalho quando se tornam mães. Os resultados dessa pesquisa forneceram uma nova visão sobre a influência da flexibilidade no local de trabalho e a maternidade, pois as mulheres com alta escolaridade haviam atrasado a maternidade

em prol da carreira. Além disso, informaram que as mulheres deixaram o trabalho, mesmo que temporariamente, em prol da maternidade (Herr & Wolfram, 2009; 2012). Também, eles identificaram em suas pesquisas que mulheres em trabalhos flexíveis estão menos propensas a deixá-los na maternidade (Herr & Wolfram, 2009; 2012).

Em 2010, duas americanas, Moe e Shandy, interessadas em descobrir o que o fenômeno do *opt-out* poderia ensinar sobre trabalho e família, escreveram um livro sobre o teto de vidro e os casais que trabalham 100 horas por semana, revelando novos achados para o *opt-out* (Moe & Shandy, 2010). Foram realizadas entrevistas com mulheres americanas e perceberam que estas sofrem pressões que irão influenciá-las na decisão de reduzir, renunciar ou reorientar suas carreiras. Entre essas pressões estão: a incompatibilidade entre as demandas no local de trabalho e o cuidado ao filho; o fato de terem casado com homens em altos cargos e com carreiras que exigem tanto quanto a delas; e, também, a falta de políticas públicas que pudessem apoiar as mães com filhos pequenos.

Segundo as mesmas autoras, esses são alguns dos fatores que contribuem para a saída da mulher do mercado de trabalho. Elas analisaram as dificuldades de equilibrar vida profissional com filhos enfrentadas por mulheres que haviam optado pelo *opt-out* quando retornaram ao mercado de trabalho. E concluíram que as que retornaram ao mercado de trabalho após o *opt-out* haviam mudado de trabalho. Elas buscaram locais que lhes possibilitaram flexibilidade e fizeram a opção de abrir o próprio negócio, enfoque até então novo entre os estudos anteriores sobre o *opt-out* (Moe & Shandy, 2010).

À procura de novas respostas para o *opt-out* feminino, Grant-Vallone & Eisher (2011) realizaram 23 entrevistas em profundidade com mulheres profissionais do sul da Califórnia e as escolhas que fizeram em relação à sua carreira após terem filhos. As participantes deveriam ter pelo menos um diploma de curso superior, pelo menos um filho menor de cinco anos e serem casadas. Os resultados indicaram que as entrevistadas, ao retornarem ao trabalho após o *opt-out*, tinham mudado de carreira. Elas haviam se tornado consultoras em tempo parcial, empreendedoras ou retornado para uma organização com carga horária reduzida de trabalho ou com flexibilidade de horário (Grant-Vallone & Ensher, 2011).

Em 2012, o fenômeno do *opt-out* apareceu em um contexto diferente nos estudos de Williams & Dolkas (2012). De acordo com as autoras, as mulheres não estão optando por deixar a empresa para cuidar dos filhos, e sim, as empresas é que empurram as mães para fora, em virtude da inflexibilidade das normas e regras no local de trabalho. Ademais, elas relataram que apenas 8% das mulheres americanas estão em altos cargos e que as mães com alta escolaridade

têm mais probabilidade e, não menos, de permanecerem na força de trabalho do que mulheres em cargos e escolaridade menores (Williams & Dolkas, 2012).

Já Jones (2012) promoveu um debate sobre as mães que trabalham e as dificuldades em equilibrar trabalho e família. O autor reforça Williams & Dolkas (2012) no quesito de que uma das decisões pelo *opt-out* está relacionada ao fato de que as empresas que apresentam regras inflexíveis acabam favorecendo a saída de mães trabalhadoras (Jones, 2012).

Outra questão que apareceu nos resultados da pesquisa de Jones (2012) é que as mulheres de baixa renda, que não têm o apoio financeiro da família ou do esposo, dificilmente podem abrir mão do emprego em prol dos filhos.

Novas descobertas para o fenômeno do *opt-out* foram registradas no estudo de Lovejoy e Stone, ainda em 2012. As autoras entrevistaram 54 mães que haviam deixado o trabalho para cuidar dos filhos e obtiveram que elas desejavam voltar a trabalhar um dia, no entanto, em carreiras diferentes das que as fizeram deixar o trabalho, que lhes dessem a oportunidade de conciliar a carreira com a família, a partir de habilidades que adquiriram ao longo de suas carreiras. Essas mulheres almejavam realizar trabalhos em uma comunidade, trabalhar de forma voluntária. E mais: as mulheres estudadas não gostariam de retornar às suas antigas profissões, mas direcionarem-se para a carreira caleidoscópico (Lovejoy & Stone, 2012).

No ano seguinte, 2013, Ingrid Biese-Stjernberg escreveu sua tese de doutorado buscando respostas para o *opt-out*. Ela entrevistou três mulheres americanas e três mulheres finlandesas que haviam optando por deixar suas carreiras em prol da maternidade. Os resultados do estudo revelaram que o *opt-out* era uma escolha pessoal e individual, porém sugeriu que as organizações deveriam criar ambientes de trabalho e modelos de carreira que atendessem às escolhas e necessidades dos indivíduos contemporâneos (Biese-Stjernberg, 2013). Cabe ressaltar que os Estados Unidos e a Finlândia são países antagônicos em relação à licença maternidade. Nos Estados Unidos a licença é de 12 semanas e não remunerada enquanto que na Finlândia é de 18 semanas remunerada (Melo, 2019).

Já Hersh (2013) pesquisou mulheres que estudaram em faculdades de elite e que também deixaram suas carreiras quando foram mães. Inferiram que as mulheres com cônjuges em boas condições financeiras e mais ricas têm mais chances de deixar a carreira. E que as mulheres com filhos estão propensas a menos atividade no mercado de trabalho e apresentam menos propensão de buscar trabalho em tempo integral (Hersh, 2013).

Em 2014, Elizabeth Wilhot propôs um estudo diferente para procurar razões para o *opt-out*. Acreditava que esse fenômeno não estava apenas relacionado a mulheres com filhos.

Pesquisou mulheres sem filhos, mas que também estavam deixando suas carreiras. Foi analisada a autobiografia de três mulheres que largaram carreiras de sucesso e foram buscar novos desafios em trabalhos alternativos, como na agricultura e na panificação. Perceberam que eram mulheres que buscavam reduzir a pressão do trabalho e que procuravam atividades que dessem significado à sua vida (Wilhot, 2014).

Em 2015, uma estudante brasileira, Cecília Troiano, avaliou nove estudantes universitárias brasileiras e suas expectativas em relação à vida pessoal e carreira, ou seja, como elas estavam planejando conciliar trabalho e família e intenções a respeito do *opt-out* (Troiano, 2015). As jovens almejavam trabalhos que lhes permitissem equilibrar com a vida e liberdade para gerenciar suas próprias escolhas e a não necessidade de optar pelo *opt-out*. (Troiano, 2015).

Outra estudiosa americana em 2016, Tanya Byker, buscou explicações para a tendência de mulheres a interromperem a carreira, em um estudo longitudinal de 1984 a 2012, e a relação, ao longo desse tempo, com a educação, o trabalho e a maternidade para elas. Uma alternativa para que mulheres mães pudessem permanecer no mercado de trabalho era o trabalho em meio período, segundo Byker (2016). Esse estudo mostrou que as mulheres deixavam o mercado de trabalho quando davam à luz e encontrou resultados semelhantes em diferentes raças, estado civil e escolaridade. Nesse sentido, Byker (2016) abstraiu que quanto mais baixa a escolaridade dessas mulheres, menor tendia a ser o tempo de permanência no trabalho após o nascimento de filho. E que se a mulher conseguir reduzir a carga horária de trabalho após o nascimento de um filho, maiores serão as chances de permanecer no emprego. Concluiu também que a taxa de participação no mercado de trabalho é mais baixa entre as mulheres nos primeiros dois anos do nascimento da criança (Byker, 2016).

Os resultados dos estudos de Byker (2016) convergem com os de Stone (2007) 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*.

Ainda em 2016, dois autores brasileiros apresentaram um artigo na busca por explicações para mulheres nascidas entre 1970 e 1980 que tinham feito a opção voluntária por deixar o emprego. Passos e Martinez (2016) entrevistaram 10 mulheres e os resultados foram ao encontro dos de Hewlett (2007) de que a necessidade de equilibrar o tempo entre a família e trabalho tinha sido decisiva para o *opt-out*. Além disso, a falta de significado no trabalho foi decisiva para que deixassem a organização, conforme já havia sido descrito por Mainiero & Sullivan (2005).



Outros resultados para o entendimento do *opt-out* apareceram nas pesquisas de Orgad (2016) com 22 mulheres do Reino Unido, que destacou as seguintes descobertas: a primeira, relacionada à grande influência dos maridos na decisão das esposas pela opção de sair das organizações; e a segunda, à necessidade e aos cuidados que uma criança pequena exige (Orgad, 2016).

No ano seguinte, 2017, um estudo sobre família ou o futuro na academia notificou que mulheres com alto grau de instrução, ou seja, doutorado, e com crianças pequenas são mais propensas a deixar o trabalho em prol da família em relação aos homens quando estão buscando progressão para professor titular (Ahmad, 2017). Essa pesquisa novamente identificou que alternativas para a mulher continuar trabalhando são políticas organizacionais que facilitem conciliar trabalho e família e centros de apoio infantil, como creches para profissionais da área acadêmica (Ahmad, 2017).

Os resultados dos estudos de Ahmad (2017) corroboram Ceribeli e Silva (2017), que evidenciaram que as políticas empresariais e governamentais que são voltadas para as profissionais que possuem filhos ainda são insuficientes para lhes proporcionar condições adequadas para permanecerem no mercado de trabalho quando têm filhos, sem precisarem escolher entre carreira e maternidade (Ceribeli & Silva, 2017).

Além disso, Ciciolla, Culler & Luthar (2017) evidenciaram a necessidade das mães em terem acesso para seus filhos a creches. Foram pesquisadas 2.000 mulheres quanto à sua preferência em relação ao trabalho e como elas eram afetadas emocionalmente se estivessem empregadas ou não. Esse estudo comprovou que as mães que trabalhavam fora eram psicologicamente mais saudáveis, mais satisfeitas com o nível de apoio emocional e consideravam a atitude positiva para os filhos (Ciciolla *et al.*, 2017).

Os resultados da pesquisa de Franco (2018) realizada com 13 mulheres brasileiras com elevada formação e qualificação profissional demonstraram que, para manter o casamento, as mulheres fizeram a opção de deixar o mercado de trabalho mesmo tendo nível igual ou superior e salário que se equiparasse ao do cônjuge. Como consequências negativas do *opt-out*, as mulheres pesquisadas haviam mencionado precisar depender financeiramente do marido, concentrar no trabalho doméstico como se fosse de obrigação única e exclusiva delas, sentir insegurança em relação ao futuro em caso de um divórcio, isolamento social e sensação de solidão desde que deixaram o mercado de trabalho (Franco, 2018).

Em outro caminho, Weissarr (2018) propôs analisar os desafios do retorno ao mercado de trabalho após pais ou mães terem optado pelo *opt-out*. Notou ser mais difícil para um pai ou

uma mãe que deixou o emprego para cuidar dos filhos retornar ao mercado de trabalho do que para um profissional que ficou desempregado. Os achados sugerem que as mães que saíram do mercado de trabalho para cuidar dos filhos reduziram suas chances de emprego ao tentarem retornar.

Em 2019, estudo realizado com mulheres na Malásia, profissionais casadas e que deixaram o mercado de trabalho, acusou que as mulheres eram empurradas para fora do mercado de trabalho em virtude da inflexibilidade no local de trabalho, das longas jornadas e do grande volume de trabalho, que as impossibilitavam de cuidar da família (Lim & Rasdi, 2019). Esses resultados corroboram os da pesquisa de Williams & Dolkas (2012). Lim & Radi (2019) também identificaram que as mulheres que foram foco da pesquisa, enquanto estavam cuidando da família, procuravam trabalhos em meio período ou buscaram criar seu próprio negócio.

Os achados nas pesquisas nacionais e internacionais de 2003 a 2019 trouxeram resultados para o *opt-out* feminino relacionados a:

- a) Razões familiares como: busca por satisfação e equilíbrio (Belkin, 2003); necessidade de adaptação da carreira aos momentos de vida (Mainiero & Sullivan, 2005); necessidade de equilibrar vida pessoal e profissional (Cabrera, 2007; Scalabrin, 2008; Stone, 2007; Troiano, 2015); conflito trabalho e família, necessidade de a mulher atender às demandas dos filhos, cônjuge, pais idosos (Mainiero & Sullivan, 2005); a influência do marido para que a mulher deixe o emprego (Orgad, 2016);
- b) falta de significado no trabalho (Passos & Martinez, 2016);
- c) razões organizacionais como: necessidade de redução da carga horária de trabalho para casais de dupla carreira (Hill *et al.*, 2006); políticas inflexíveis, longas horas de trabalho, pressão no trabalho, viagens extensas nas organizações (Biese-Stjernberg, 2013; Hewlet, 2007; Jones, 2012; Mainiero & Sullivan, 2005; Merrill-Sands *et al.*, 2005; Scalabrin, 2008; Stone, 2007; Williams & Dolkas, 2012); empresas que não tenham opção do trabalho em tempo parcial (Ahmad, 2017; Byker, 2016; Cabrera, 2007; Herr & Wolfram, 2009; 2012; Hersh, 2013; Still, 2006; Troiano, 2015; Wilhot, 2014); incompatibilidade de demandas de trabalho com os cuidados ao filho (Moe & Shandy, 2010).
- d) aspectos culturais (Biese- Stjernberg, 2013).

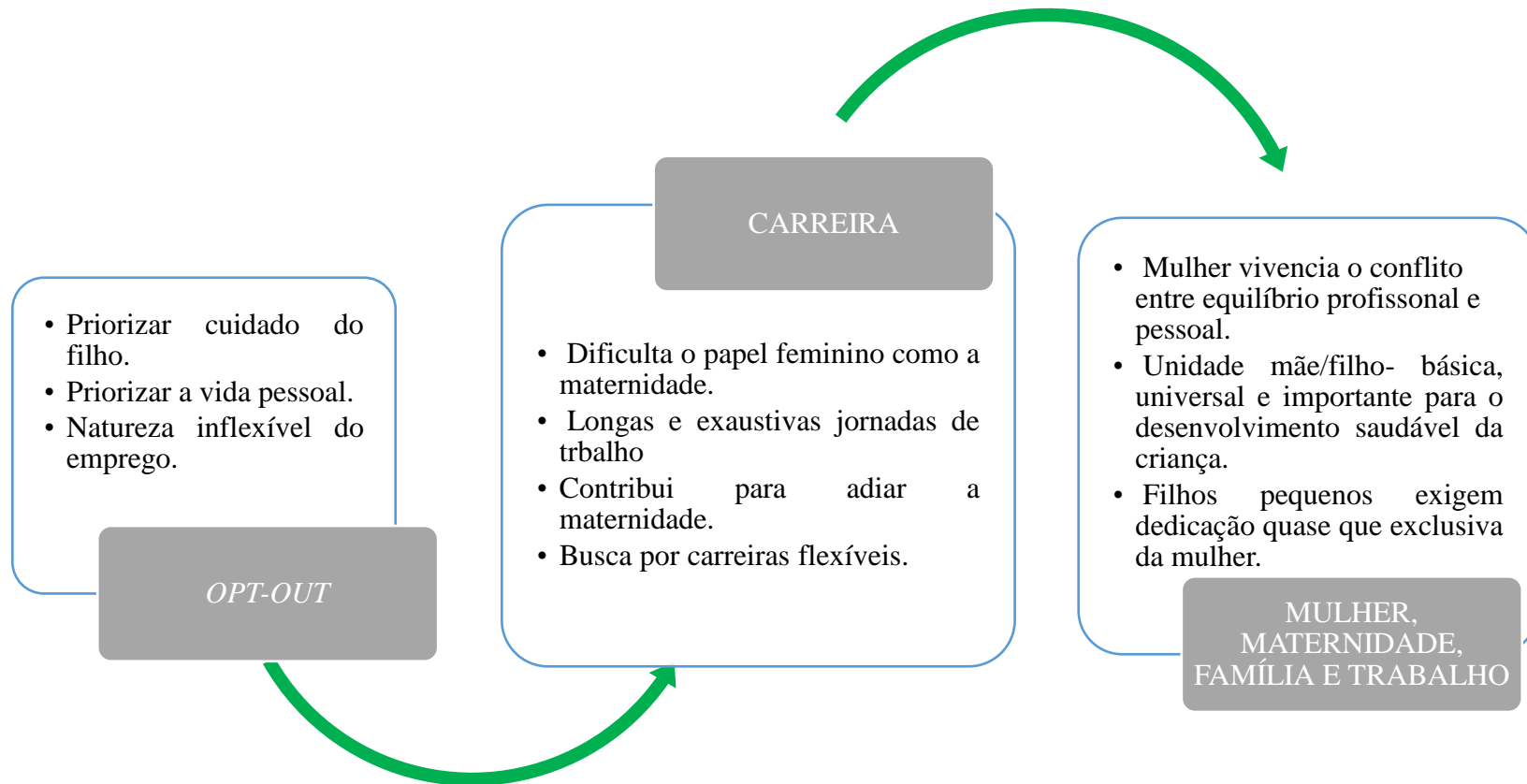
O excessivo número de viagens exigido pela empresa, a natureza inflexível do emprego, os horários pouco flexíveis nas organizações, o *glass ceiling*, a pressão por resultados, a negação do *part-time* e o desequilíbrio entre o trabalho e a família são decisivos para que a mulher escolha ficar em casa (Biese-Stjernberg, 2013; Hewlet, 2007; Jones, 2012; Mainiero & Sullivan, 2005; Merrill-Sands *et al.*, 2005; Moe & Shandy, 2010; Scalabrin, 2008; Stone, 2007; Williams & Dolkas, 2012).

Além das razões pessoais, familiares e organizacionais, apareceu nos resultados das pesquisas a necessidade de políticas públicas que favoreçam mães com filhos pequenos que trabalham fora (Grant-Vallone & Ensher, 2011; Moe & Shandy, 2010; Madalozzo & Blofield, 2017) e de creches para apoiar as mães (Ciciolla *et al.*, 2017).

Os resultados das pesquisas nacionais e internacionais foram mantidos juntos pois não se diferenciaram entre si durante o período estudado, 2003 a 2019.

Para balizar este estudo no campo teórico, desenvolveu-se uma síntese do marco teórico, conforme mostra a Figura 1, apresentando os temas de análise originados do referencial e os principais resultados encontrados nas pesquisas dos principais autores de referência.

Figura 1 - Síntese do referencial teórico



Fonte: elaborada pela autora.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo são descritos os procedimentos metodológicos utilizados na realização da pesquisa. São descritos a abordagem e o método da pesquisa, as unidades de análise, as técnicas utilizadas para a coleta de dados e a condução do tratamento e da análise dos dados.

#### 3.1 A abordagem e o método da pesquisa

O caminho metodológico escolhido para englobar todos os aspectos envolvidos neste estudo – maternidade, trabalho, família, carreira e o *opt-out* – foi o da subjetividade humana, que possibilita a interação do sujeito em diferentes espaços e contextos sociais e de acordo com as relações sociais e individuais subjetividades, conforme esclarecem Rey e Silva (2005).

Como forma de trabalhar as relações sociais e individuais subjetivas e verificar as descobertas, optou-se pela pesquisa qualitativa, pois de acordo com Minayo (2014) essa é uma abordagem capaz de auxiliar na compreensão das respostas de um material coletado e de seus significados, de maneira dinâmica. Nesse âmbito, de acordo com Flick (2009), a natureza das variáveis pesquisadas, adotada no desenvolvimento deste estudo qualitativo, procurou verificar um fenômeno por meio de sua observação e estudo. Além disso, pontua Minayo (2014), a abordagem qualitativa possibilita levantar subsídios para criar hipóteses, permite o contato com as experiências, crenças, sentimentos e com a forma de pensar, agir e de se comportar dos participantes.

Ainda, seguindo orientações de Ikeda (2009), as mulheres foram avaliadas em seu contexto de vida, de modo a conseguir significado para interpretar o fenômeno do *opt-out*, bem como fornecer respostas para os dilemas atribuídos por elas a questões como a maternidade, o trabalho, a família e a carreira.

Pretendeu-se, ainda, analisar alguns aspectos da vida das mulheres, como história familiar, comportamento da mãe em relação ao trabalho, conquistas ao longo da carreira e apoio do parceiro.

Como já há algum conhecimento sobre o *opt-out*, além de buscar especificar as características de um fenômeno pelo uso de técnicas padronizadas para a coleta de dados, definiu-se este estudo como descritivo (Gil, 2017). Trata-se ainda de uma pesquisa descritiva, pois descreveu o fenômeno do *opt-out* feminino e suas relações com a carreira, o trabalho, a família e a maternidade das mulheres pesquisadas. Nesse panorama, o fenômeno do *opt-out* foi

observado e relatado de acordo com as entrevistas realizadas com as mulheres foco deste estudo, sem a intenção de manipular os dados (Gil, 2017).

O método de pesquisa utilizado foi o estudo de caso, visando à realização de uma investigação empírica de um fenômeno contemporâneo em profundidade e do âmbito no mundo real (Yin, 2015). Nesse cenário, o caso tratou do *opt-out* realizado pelas mulheres e sua relação com a carreira.

Foram explorados os relatos de mulheres que optaram pelo *opt-out* por meio da coleta detalhada de dados e de entrevista, conforme orientam Fleury, Pacheco, Fernandes e Leão (2018).

Também foi utilizado o estudo longitudinal, método de pesquisa que tem por objetivo analisar as variações nas características dos mesmos elementos amostrais. Os dados longitudinais contribuem também para reflexões sobre estabilidades e mudanças de um período a outro (Hakim, 1987; Ruspini, 2000). Faz-se necessário esclarecer que, nesta pesquisa, ao falar em longitudinal, está-se referindo ao sentido retroativo, trazendo que o que está na memória das mulheres antes da gravidez, durante a gravidez e nos 1.000 dias após o nascimento da criança. Para isso, utilizou-se a abordagem de Yin (2015), que estabelece que os intervalos de tempo são os que as mudanças devem revelar: antes, durante e após um evento importante.

### **3.2 Unidades de análise**

As unidades de análise, neste estudo, foram as mulheres de classe alta, boa condição financeira (renda familiar acima de 15 salários mínimos), com pelo menos um filho, alto grau de escolaridade (mínimo ensino superior) e com idades entre 33 e 50 anos (mais possibilidade de atuação em cargos de nível sênior), que fizeram a escolha de deixar o emprego após o nascimento do filho, em definitivo ou parcialmente.

Após as entrevistas finalizadas, foram organizados os formulários por faixa etária das respondentes: 33 a 40 anos; 41 a 45 anos; 46 a 50 anos, para analisar os diferentes momentos de vida das mulheres mães: antes da gravidez (T0), durante a gravidez (T1) e nos 1.000 dias após o nascimento da criança (T2) e o que cada faixa etária estudada pode representar para cada mulher e a tomada de decisão por deixar o emprego.

O estudo iniciou-se com mães de uma escola infantil bilíngue em Belo Horizonte e, a partir delas, foi utilizada a abordagem da amostra em bola de neve (*snowball sample*), em que a respondente indicou outras mulheres para participar da pesquisa (Handcock & Gile, 2011).

Definiu-se, como número inicial de mulheres para participar das entrevistas, 15 a 25 participantes do estudo, seguindo o critério de saturação recomendado por Bauer e Gaskell (2017). Nesse sentido, foram entrevistadas novas mulheres e analisados os temas comuns na busca por sua compreensão até o momento em que as descobertas e percepções começaram a se repetir. Tal critério se justifica tendo em conta o que esclarecem Bauer e Gaskell (2017). As primeiras entrevistas apresentam assuntos repletos de novidades, mas à medida que novos indivíduos vão sendo entrevistados, esclarecimentos e percepções vão saturando, não trazendo novas descobertas. Esse é o ponto de saturação do sentido (Bauer & Gaskell, 2017).

Segundo Bauer & Gaskell (2017), a primeira razão para a existência do ponto de saturação é que há limitado número de versões da realidade; e a segunda razão refere-se ao tamanho do *corpus* - o material que será analisado. Ainda, eles esclarecem que o ponto de saturação costuma acontecer entre 15 e 25 entrevistas individuais e ao redor de seis a oito discussões em caso de grupos focais. Por fim, esses autores ainda explicitam que, apesar de as experiências parecerem individuais, para cada sujeito elas são o resultado de processos sociais e, dessa forma, um tema de interesse comum ou de pessoas em uma condição específica acaba sendo compartilhado.

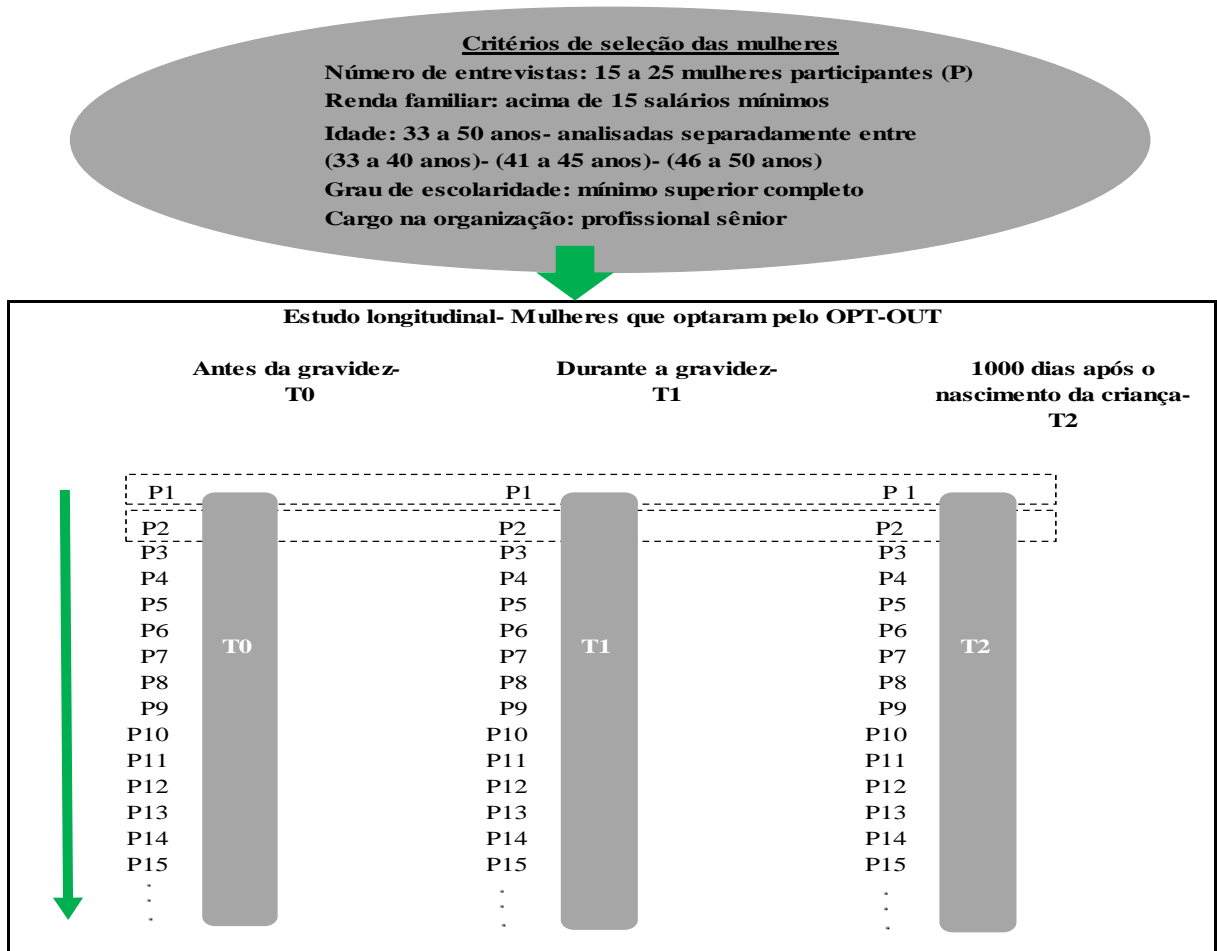
### **3.3 Coleta de dados**

A coleta de dados foi realizada pela técnica de entrevista baseada em roteiro semiestruturado, para permitir ao entrevistador maior flexibilidade para organizar as perguntas e formulá-las durante a entrevista, conforme sugerem Godoi e Mattos (2006). A escolha da entrevista também se deu pelo fato de oferecer a possibilidade de análise e comparação de dados, permitindo aperfeiçoar os conceitos e ajustar as categorias de acordo com a realidade das participantes (Godoy, 2005). A partir dos objetos pesquisados, pretendeu-se aprender com o público-alvo entrevistado, sem estabelecer critérios para as respostas, de acordo com Minayo (2014).

O roteiro da entrevista foi elaborado a partir do modelo conceitual da pesquisa, desenvolvido para balizar este estudo no campo metodológico, apresentando o escopo da pesquisa (Figura 2). No modelo conceitual são apresentados os critérios adotados para selecionar as mulheres participantes (P) que optaram pelo *opt-out*. Na figura 2, além dos critérios de seleção das mulheres, tomou-se por base a pesquisa longitudinal (sentido retroativo)

no tempo (T0, T1 e T2) para trazer o que está na memória das mulheres antes da gravidez, durante e nos 1.000 dias após o nascimento da criança.

Figura 2 - Modelo conceitual da pesquisa



Fonte: elaborada pela autora.

A entrevista foi realizada individualmente e preferencialmente presencial. O critério de escolha da entrevista preferencialmente presencial se deveu a ser uma alternativa que possibilita mais interação com os sujeitos da pesquisa (Martins, 2006). Minayo (2014) salienta que a entrevista é uma conversa, por iniciativa do entrevistador, para fornecer informações e temas pertinentes a um objeto de pesquisa. Sendo assim, o propósito foi o de oferecer o máximo de oportunidade de escuta da realidade de vida das mulheres mães para investigar o *opt-out*.

No horário de saída da escola, no turno da tarde, promoveu-se ampla divulgação da pesquisa, explicando o tema do trabalho. As mulheres que se encaixaram no perfil procurado sinalizaram a participação para a pesquisadora. Os nomes, telefones e *e-mails* pessoais foram registrados para contato posterior e participação nas entrevistas.



As entrevistas foram realizadas entre os meses de abril e julho de 2019 e iniciadas com duas mães de alunos de uma escola bilíngue de Belo Horizonte, que participaram da entrevista-piloto para validação do roteiro. O roteiro foi aprovado por ambas, que sugeriram manter a ordem de perguntas estabelecidas previamente, bem como preservar o conteúdo.

Dessa forma, o roteiro de entrevista foi mantido e utilizado para todas as participantes que se seguiram. Como ele não sofreu alterações, as duas primeiras entrevistas, inicialmente pensadas como entrevista-piloto, não foram descartadas. Por meio dessas entrevistas pôde-se verificar que o roteiro se mostra coerente com a pesquisa, possui perguntas de fácil compreensão e que estão adequadas aos objetivos do estudo.

Uma das entrevistadas inseriu o convite para participação na pesquisa em um grupo fechado do *facebook* que trata da maternidade. O objetivo era buscar outras mães que pudessem participar. As que se interessaram entraram em contato com a pesquisadora e aquelas que se enquadraram no perfil traçado para a pesquisa foram entrevistadas.

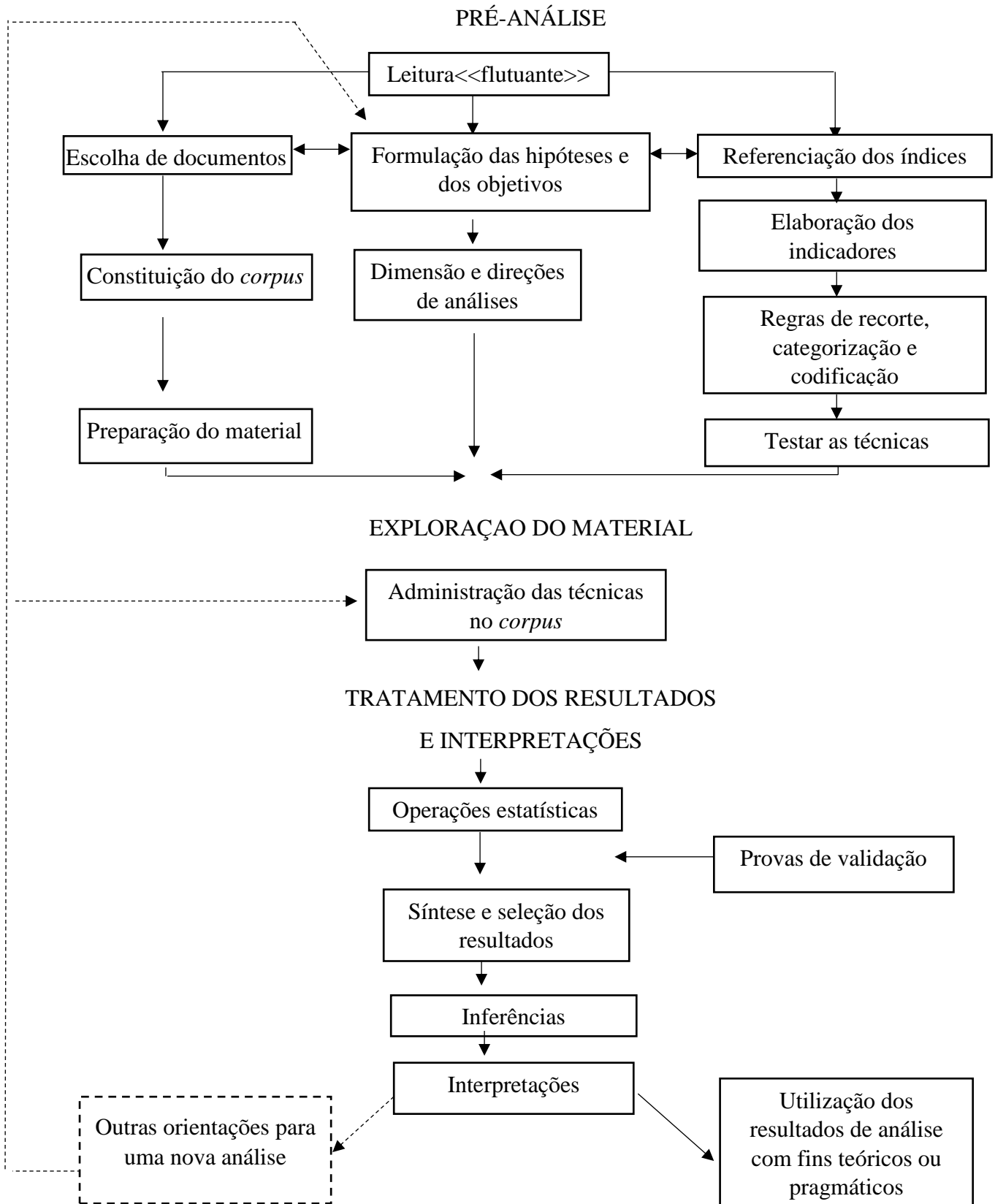
### **3.4 Tratamento e análise dos dados**

As etapas da análise de conteúdo foram organizadas de acordo com as três etapas sugeridas por Bardin (2016): pré-análise; a exploração do material; e o tratamento dos resultados, inferências e interpretações.

Na fase de pré-análise, todas as entrevistas foram transcritas em arquivos separados. Foi feita a leitura minuciosa de todo o material, em seguida o conteúdo foi organizado em um arquivo único, sendo feitos recortes do texto em unidades comparáveis e enquadradas nas categorias para análise temática para o registro dos dados (Bardin, 2016). Em seguida, foi feita a exploração do material: cada mulher entrevistada teve o seu nome alterado para o nome de uma flor, cada fala foi organizada de acordo com a categoria definida, e subcategorias foram criadas a partir da fala das entrevistadas e de toda a leitura e organização do material.

Na última etapa, o tratamento dos resultados obtidos e as interpretações, o material foi novamente lido, buscando-se separar aspectos semelhantes e divergentes do conteúdo obtido. Depois, foram feitas inferências de acordo com a teoria, de modo que os resultados fossem apresentados segundo Bardin (2016). As etapas estão ilustradas na Figura 3.

Figura 3 – Desenvolvimento da análise de conteúdo



Fonte: Bardin (2016, p. 132).

Nesta pesquisa, o foco de análise recaiu sobre a perspectiva das mulheres entrevistadas, compreendidas como sujeito inserido em um contexto familiar, cultural e social e que, com a maternidade, tomaram decisões referentes à carreira. Essas mulheres foram ouvidas para que fosse possível compreender a realidade vivenciada por elas.

A análise de dados foi realizada a partir das informações coletadas, apresentadas e discutidas à luz do referencial teórico, por ser o cerne da pesquisa qualitativa (Flick, 2009).

Orientada por Bauer e Gaskell (2017), quando os dados começaram a se repetir e não apareceram novas descobertas, tomou-se a decisão de finalizar a coleta de dados. Dessa forma, totalizaram-se 21 entrevistas, momento em que as respostas já estavam se repetindo e não trazendo novos relatos. Foram entrevistadas: 11 mães de alunos de uma escola bilíngue de Belo Horizonte, quatro do grupo fechado do *facebook* e seis mães que não faziam parte de um grupo específico, mas foram indicadas pelas participantes.

Depois de finalizadas as entrevistas, o tratamento e a análise dos dados ocorreram por meio da técnica de análise de conteúdo, que apresenta características qualitativas, permitindo a descrição das temáticas abordadas nesta pesquisa. Bardin (2016) esclarece que se trata de um método formado por um conjunto de técnicas de comunicação que utiliza procedimentos objetivos e sistemáticos para descrever e analisar o conteúdo das mensagens.

Primeiramente, as entrevistas foram transcritas resultando em aproximadamente 240 páginas<sup>11</sup>. Esse arquivo foi separado, inicialmente, de acordo com a faixa etária das participantes. No entanto, como não haviam informações significativas que as diferenciavam por faixa etária e que pudessem representar a mulher e a decisão pelo *opt-out*, optou-se por desconsiderar esse critério de análise, sendo, ao final, feita análise unificada dos dados, ou seja, em um grupo único.

O conteúdo das entrevistas foi classificado em temas e categorizado para auxiliar na compreensão da perspectiva das participantes. De acordo com Bardin (2016), as categorias podem ser definidas *a priori* ou *a posteriori*, a partir apenas da teoria ou após a coleta de dados.

No presente trabalho, optou-se por definir as categorias *a priori*, antes da coleta de dados, e com base no referencial teórico. Já as subcategorias foram estabelecidas *a posteriori*, pois foram tomadas por base as falas das entrevistadas, de acordo também com Mendes, Ferreira e Cruz (2007) que preconizam que o nome e a definição das subcategorias sejam estabelecidos com base nos conteúdos verbalizados pelos sujeitos. Em muitos casos o nome da

---

<sup>11</sup> Arquivo de texto em fonte *Times New Roman*, tamanho 12 e espaçamento simples entre as linhas.

subcategoria foi uma fala do sujeito (Mendes *et al.*, 2007), reforçando a escolha por definir as subcategorias após a conclusão das entrevistas.

O Quadro 1 registra os objetivos da pesquisa, as categorias e subcategorias deste estudo, bem como as referências que apoiaram a elaboração do roteiro de entrevistas.

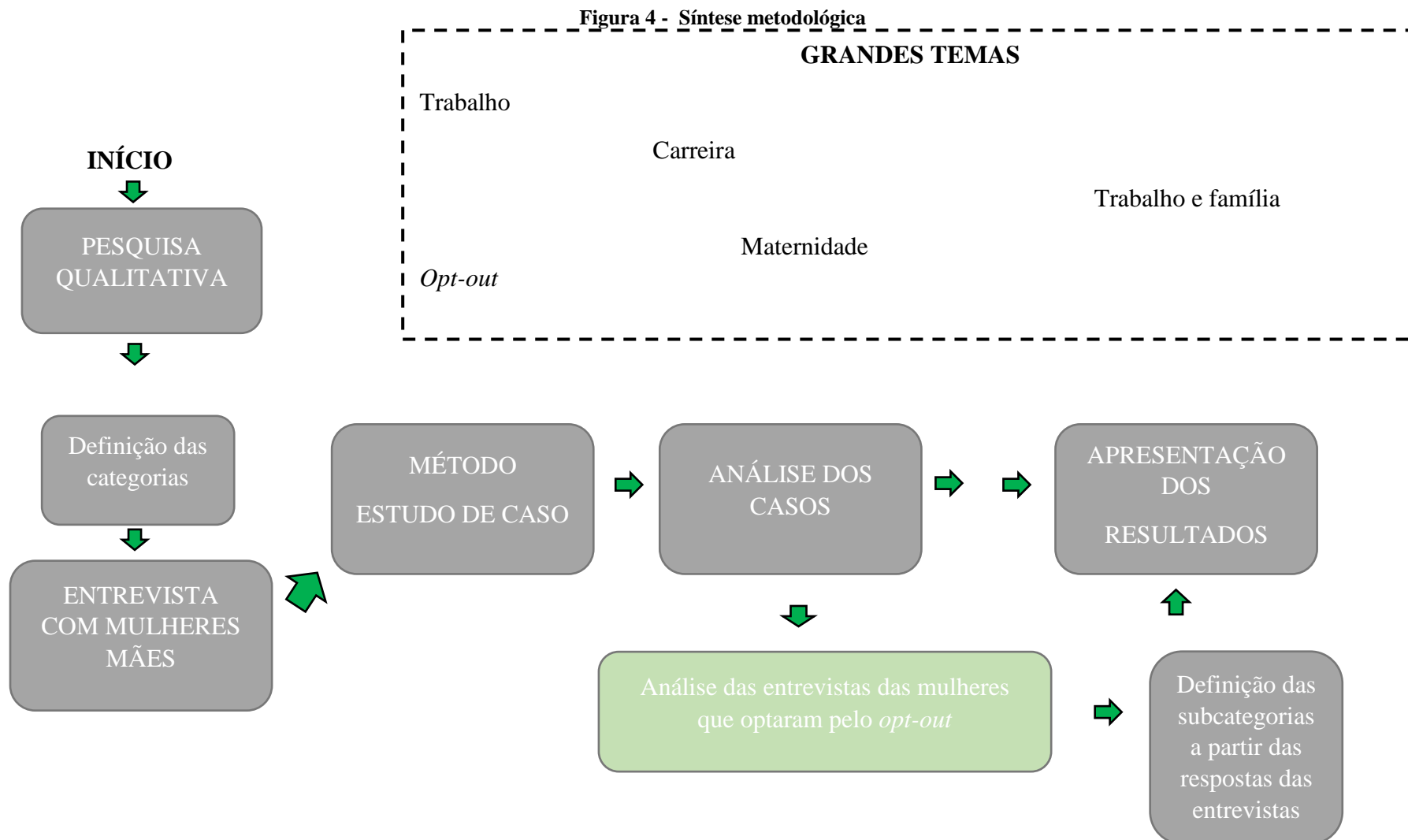
**Quadro 1 - Síntese dos objetivos, categorias, subcategorias e referências utilizadas**

<b>Objetivos</b>	<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Referências</b>
Compreender a carreira das mulheres antes e depois do nascimento dos filhos	1. Trabalho	1.1 Significado do trabalho 1.2 Trabalho antes da chegada dos filhos 1.3 Trabalho após o nascimento dos filhos	Andrade e Barbosa (2015) Hersch (2013) Lemos e Cavazotte (2018) Merrill-Sands <i>et al.</i> (2005) Sousa e Guedes (2016)
Analisar os aspectos da carreira das mulheres participantes da pesquisa e na geração de suas mães	2. Carreira	2.1 Importância da carreira 2.2 Carreira na geração da mãe 2.3 Carreira na geração da participante da pesquisa	Evans (1996) Lemos e Cavazotte (2018) Rocha <i>et al.</i> (2014) Xavier <i>et al.</i> (2015)
Analisar os aspectos da família no contexto do <i>opt-out</i>	3. Família	3.1 Representação da família 3.2 Responsabilidade nos cuidados domésticos 3.3 Responsabilidade nos cuidados e atenção aos filhos	Almeida (2012) Byker (2016) Gomide (2009) Ladge <i>et al.</i> (2017)
Analisar o significado da maternidade e a relação com o <i>opt-out</i> .	4. Maternidade	4.1 Significado da maternidade 4.2 Relação da maternidade com o trabalho e a carreira 4.3 Mudança de prioridade	Ahmad (2017) Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) Biese-Stjernberg, (2013) Bruschini, (1994) Hewlett (2002) Rocha-Coutinho (2008) Vanalli, (2012)
Analisar os motivos e significados do <i>opt-out</i> .	5. <i>Opt-out</i>	5.1 Motivação para sair do emprego 5.2 Significado do <i>opt-out</i>	Biese (2017) Jones (2012) Moe e Shandy (2010) Scalabrin (2008) Williams & Dolkas (2012)

Fonte: elaborado pela autora.

Os resultados da pesquisa serão relatados no próximo capítulo. Ao longo da apresentação e da análise dos dados, os trechos retirados das transcrições das entrevistas dão voz às mulheres mães e possibilitam a discussão de acordo com as teorias que embasaram esta pesquisa.

A Figura 4 descreve a síntese metodológica, para ilustrar a proposta realizada nesta pesquisa.



Fonte: elaborada pela autora.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados e analisados os dados da pesquisa. Inicialmente é feita a caracterização das participantes e, em seguida, a análise de conteúdo das entrevistas, em que serão explicadas as categorias e subcategorias que surgiram da análise das entrevistas, os resultados encontrados com a pesquisa e a interface com a parte teórica discutida neste trabalho.

### 4.1 Caracterização das participantes

Esta seção visa à apresentação de informações sobre as 21 mulheres entrevistadas neste estudo. Elas tiveram a identidade preservada e seus nomes foram trocados por nomes de flores, sem qualquer semelhança com o nome original da participante. A escolha pelo nome de uma flor deveu-se ao fato de as flores representarem a beleza feminina e uma forma de homenagear cada mulher que dedicou o seu tempo para contar a sua história para esta pesquisa.

Lily tem 43 anos de idade, é casada há nove, único casamento, foi mãe aos 36 anos, tem um filho de seis anos. Ela possui pós-graduação, é formada em Arquitetura e Urbanismo, mora em Belo Horizonte e sua renda familiar é entre R\$ 15.000,00 e R\$ 20.000,00. Quando deixou o emprego, Lily era analista sênior de negócios. Atualmente está retomando aos poucos e trabalhando como autônoma na área de Arquitetura. A opção pelo *opt-out* aconteceu em virtude da chegada do filho. Segundo ela, a vida profissional “deixou de ser prioridade e seu amor maior” passou a ser ficar com a criança.

Jasmim tem 47 anos de idade, é casada há 18 anos, único casamento, foi mãe aos 32 anos, tem três filhos com idades de 14, 12 e seis anos. Ela possui graduação, é formada em Administração de Empresas, mora em Belo Horizonte e sua renda familiar é acima de R\$ 33.000,00. Quando deixou o emprego, Jasmim era gerente em uma grande empresa de telefonia. Atualmente trabalha com artesanato. A opção pelo *opt-out* aconteceu pela necessidade de estar com as crianças, querer ter mais filhos e pela possibilidade concedida pela empresa da demissão voluntária. Jasmim descreve que “senti que era a hora dela sair”.

Rose tem 37 anos de idade, é casada há 10, único casamento, foi mãe aos 29 anos, tem dois filhos com idades de oito e três anos. Ela está cursando mestrado, é formada em Administração e em Economia, mora em São Paulo e tem renda familiar acima de R\$ 33.000,00. Quando deixou o emprego, Rose era gestora num dos maiores bancos de investimentos dos Estados Unidos. Atualmente, teve a ideia de criar uma plataforma de

orientação parental. A opção pelo *opt-out* relacionou-se à possibilidade de estar presente no desenvolvimento dos filhos. Segundo ela, não conseguiria continuar trabalhando em um banco de investimento que exigia muitas horas de trabalho, viagens constantes e pouco tempo com a família.

Orquídea tem 44 anos de idade, é casada há 18, único casamento, foi mãe aos 30 anos, tem três filhos com idades de 13, oito e seis anos. Ela é graduada em Administração de Empresas, mora em São Paulo e sua renda familiar está entre R\$ 21.000,00 e R\$ 26.000,00. Quando deixou o emprego, Orquídea trabalhava no mercado financeiro. Ainda não retornou ao mercado de trabalho. A opção pelo *opt-out* deveu-se ao desejo de ser a responsável por educar, direcionar e acompanhar os filhos em seu dia a dia.

Daisy tem 42 anos de idade, é casada há 14, único casamento, foi mãe aos 31 anos, tem três filhas, duas com idades de 11 anos e uma com seis anos. Daisy é pós-graduada em Administração e Comércio Exterior, mora em Belo Horizonte e tem renda familiar acima de R\$ 33.000,00. Quando deixou o emprego, Daisy trabalhava no planejamento econômico financeiro de uma grande empresa. Ainda não retornou ao mercado de trabalho. A opção pelo *opt-out* deveu-se ao apoio que teve do marido, tanto financeiro, quanto emocional, para sair do emprego e se dedicar aos filhos.

Camélia tem 34 anos de idade, é casada há oito, único casamento, foi mãe aos 30 anos, tem duas filhas com idades de quatro e dois anos. Ela é mestre em Administração, mora em Betim e sua renda familiar é entre R\$ 15.000,00 e R\$ 20.000,00. Quando deixou o emprego, Camélia era gerente comercial. Atualmente está retomando aos poucos em trabalho *home office*. A opção pelo *opt-out* aconteceu por entender o quanto era importante a presença da mãe no cuidado ao filho, principalmente na primeira infância, na formação neurológica. Segundo ela, para ser essa figura presente.

Papoula tem 38 anos, é casada há 12, único casamento, foi mãe aos 32 anos, tem um filho com idade de seis anos. Ela é mestre e doutoranda, mora em Belo Horizonte e sua renda familiar está entre R\$ 15.000,00 e R\$ 20.000,00. Quando deixou o emprego, Papoula era professora e profissional liberal. Atualmente está retomando aos poucos a dar aula. A opção pelo *opt-out* ocorreu para ter a possibilidade de cuidar do filho.

Tulipa tem 38 anos, é casada há 12, único casamento, foi mãe aos 31 anos, tem três filhos com idades de seis e quatro anos e outra de seis meses. Ela é graduada, mora em Belo Horizonte e sua renda familiar é entre R\$ 21.000,00 e R\$ 26.000,00. Quando deixou o emprego, Tulipa era diretora financeira administrativa de uma distribuidora de medicamentos. Ainda não

retornou ao mercado de trabalho. A opção pelo *opt-out* deu-se para ter mais tempo com os filhos e poder acompanhar de perto a educação e o desenvolvimento deles.

Amarílis tem 41 anos, casada há sete, único casamento, foi mãe aos 36 anos, tem uma filha de quatro anos e está grávida do segundo filho. Ela é mestre, mora em Ottawa, Canadá, e tem renda familiar entre R\$ 15.000,00 e R\$ 20.000,00. Quando deixou o emprego, Amarílis era funcionária pública e cuidava do planejamento estratégico da empresa. Ainda não retornou ao mercado de trabalho. A opção pelo *opt-out* aconteceu para ter condição de cuidar da filha em um momento importante da criança, a primeira infância. Também, por viver no Canadá, onde uma babá tem custo alto e as crianças só entram na escola com quatro anos no ensino gratuito. Em creches públicas é difícil conseguir vaga.

Perpétua tem 35 anos, casada há nove, único casamento, foi mãe aos 28 anos, tem duas filhas com seis e três anos e um filho com oito meses. Ela é graduada, mora em Belo Horizonte e sua renda familiar é acima de R\$ 33.000,00. Quando deixou o emprego, Perpétua era gerente de marketing em uma grande empresa. Ainda não retornou ao mercado de trabalho. A opção pelo *opt-out* deveu-se à cobrança do marido pela ausência e o trabalho sempre sem hora para terminar.

Azaleia tem 39 anos, casada há 12, único casamento, foi mãe aos 30 anos, tem dois filhos, um menino de oito anos e uma menina de seis anos. Ela é pós-graduada em Gestão Empresarial, mora em Belo Horizonte e tem renda familiar entre R\$ 27.000,00 e R\$ 32.000,00. Quando deixou o emprego, Azaleia era sócia da *factoring* da família. Ainda não retornou ao mercado de trabalho. A opção pelo *opt-out* deu-se para cuidar e acompanhar os filhos, pois entende que “o trabalho e a carreira podem esperar”.

Begônia tem 43 anos, casada há 14, único casamento, foi mãe aos 34 anos, tem dois filhos, uma menina de oito anos e um menino de cinco anos. Ela é mestre, mora em Belo Horizonte e sua renda familiar está entre R\$ 15.000,00 e R\$ 20.000,00. Quando deixou o emprego, Begônia trabalhava em uma grande construtora, na gerência de marketing. Está retomando aos poucos e dando aula na área de sua formação. A opção pelo *opt-out* deu-se para conseguir gerenciar o papel de mãe, pois “era um momento importante e desafiador”.

Calêndula tem 45 anos, casada há 10, único casamento, foi mãe aos 38 anos, tem dois meninos de sete e cinco anos. Ela é pós-graduada, mora em Brasília e possui renda familiar acima de R\$ 33.000,00. Quando deixou o emprego, Calêndula era sócia de um dos maiores escritórios de relações governamentais. Ainda não retornou ao mercado de trabalho. A opção



pelo *opt-out* deveu-se à incompreensão do sócio de não dar opção de conciliar a maternidade com o trabalho.

Lavanda tem 44 anos, casada há 20, único casamento, foi mãe aos 36 anos, tem três filhos, um casal de gêmeos com oito anos e uma filha de quatro anos. Ela é pós-graduada em Administração Hospitalar, Terapia Intensiva e Oncologia, mora em Belo Horizonte e tem renda familiar entre R\$ 27.000,00 e R\$ 32.000,00. Quando deixou o emprego, Lavanda era enfermeira e trabalhava com Oncologia. Ainda não retornou ao mercado de trabalho. A opção pelo *opt-out* deveu-se a ver como era diferente as crianças que eram criadas junto com a mãe e as que eram criadas pela babá ou pela escola, então não hesitou em escolher a maternidade.

Cravina tem 42 anos, casada há nove, segundo casamento, foi mãe aos 34 anos, tem dois filhos, uma filha de sete anos e um filho de três anos. Ela é pós-graduada em Química, mora em Belo Horizonte e apresenta renda familiar entre R\$ 15.000,00 e R\$ 20.000,00. Atualmente está trabalhando em outra área. Quando deixou o emprego, Cravina era coordenadora da qualidade em uma multinacional. A opção pelo *opt-out* deveu-se “ao amor aos filhos e pela dedicação à família”, conforme afirmou.

Gérbera tem 38 anos, casada há 11, único casamento, foi mãe aos 30 anos, tem dois filhos, uma filha de sete anos e um filho de três anos. Ela é pós-graduada em Endodontia, mora em Belo Horizonte e possui renda familiar entre R\$ 15.000,00 e R\$ 20.000,00. Quando deixou o emprego, Gérbera trabalhava como dentista e proprietária de uma clínica dentária. Ainda não retornou ao mercado de trabalho. A opção pelo *opt-out* deu-se por nunca querer ter babá, queria cuidar dos filhos.

Hortênsia tem 41 anos, casada há 12, único casamento, foi mãe aos 31 anos, tem dois filhos, um menino de 10 anos e o outro de sete anos. Ela é graduada em Arquitetura, mora em Belo Horizonte e declara renda familiar acima de R\$ 33.000,00. Quando deixou o emprego, Hortênsia trabalhava como arquiteta em uma construtora. Ainda não retornou ao mercado de trabalho. A opção pelo *opt-out* deu-se pois sempre sonhou em ter essa vida de dona de casa, de cuidar de filho, de estar sempre com a família.

Íris tem 40 anos, casada há 11, único casamento, foi mãe aos 31 anos, uma filha de oito anos. Ela é pós-graduada na área de Relações Públicas, mora em Sabará e sua renda familiar é entre R\$ 15.000,00 e R\$ 20.000,00. Quando deixou o emprego, Íris era relações públicas direcionada para trabalhos em comunidades. Atualmente está prestando consultorias. A opção pelo *opt-out* deu-se para conseguir se dedicar totalmente à filha.

Magnólia tem 38 anos, casada há nove, único casamento, foi mãe aos 36 anos, um filho de dois anos. Ela possui pós-graduação em Enfermagem, mora em Belo Horizonte e tem renda familiar entre R\$ 15.000,00 e R\$ 20.000,00. Quando deixou o emprego, Magnólia era enfermeira de um grande hospital da capital mineira. Ainda não retornou ao mercado de trabalho. A opção pelo *opt-out* foi considerada, conforme ela afirmou, um “passo rumo à felicidade”, porque ela já não estava feliz no trabalho e decidiu cuidar do filho.

Violeta tem 37 anos, casada há seis, único casamento, foi mãe aos 33 anos, uma filha de três anos e um filho de 10 meses. Ela é graduada em Jornalismo e em Direito. Também é pós-graduada na área de Direito e advogada, mora em Belo Horizonte e sua renda familiar está entre R\$ 15.000,00 e R\$ 20.000,00. Quando deixou o emprego, Violeta era auditora interna em uma grande empresa. Ainda não retornou ao mercado de trabalho. A opção pelo *opt-out* foi resultado da compreensão de que “os primeiros três anos de vida são os mais importantes de qualquer ser humano, quando se formam 80% do cérebro, quando se aprendem todos os sentimentos, tudo que a criança vai levar para a vida dela inteira e precisa da mãe próxima”.

Peônia tem 37 anos, casada há nove, único casamento, foi mãe aos 32 anos, um filho de cinco anos. Ela é formada em *Design* Instrucional e Pedagogia. Ela também é mestre, mora em Belo Horizonte e sua renda está entre R\$ 15.000,00 e R\$ 20.000,00. Quando deixou o emprego, Peônia era *design* instrucional. Atualmente trabalha em *home office*. O *opt-out* deu-se pela falta de opção da empresa de trabalhar meio período ou em casa.

Essas 21 mulheres que optaram pelo *opt-out* estão distribuídas em 11 mulheres com idades entre 33 e 40 anos; nove mulheres entre 41 e 45 anos; e uma mulher com idade entre 46 e 50 anos. Todas elas possuem, no mínimo, ensino superior completo e atuam nas mais diversas formações como administradoras, economistas, servidora pública, arquiteta, empresária, advogada, gestora de marketing, dentista e enfermeira.

O Quadro 2 apresenta as principais características coletadas sobre as mulheres profissionais entrevistadas.

**Quadro 2 - Síntese das características das mulheres profissionais entrevistadas**

Nome	Idade	Tempo de união (anos)	Quantidade de Filhos	Idade dos filhos (anos)
Lily	43	9	1	6
Jasmim	47	18	3	14, 12 e 6
Rose	37	10	2	8 e 3
Orquídea	44	18	3	13, 8 e 6
Daisy	42	14	3	11, 11 e 6
Camélia	34	8	2	4 e 2
Papoula	38	12	1	6
Tulipa	38	12	3	6, 4 e 6 meses
Amarílis	41	7	2	4 e 0
Perpétua	35	9	3	6, 3 e 8 meses
Azaleia	39	12	2	8 e 6
Begônia	43	14	2	8 e 5
Calêndola	45	10	2	7 e 5
Lavanda	44	20	3	8, 8 e 4
Cravina	42	9	2	7 e 3
Gérbera	38	11	2	7 e 3
Hortênsia	41	12	2	10 e 7
Íris	40	11	1	8
Magnólia	38	9	1	2
Violeta	37	6	2	3 e 10 meses
Peônia	37	9	1	5

Fonte: elaborado pela autora.

A seguir, são apresentadas as categorias e respectivas subcategorias associadas aos achados dessa pesquisa e seus resultados.

## 4.2 Trabalho

### 4.2.1 Significado do trabalho

Buscou-se compreender o significado do trabalho para as participantes desta pesquisa, na tentativa de melhor entendimento da importância do trabalho para a mulher. Nesse sentido, o trabalho apareceu como uma atividade que proporciona realização pessoal, prazer, satisfação e felicidade. Todas as mulheres trouxeram aspectos positivos do trabalho e não apareceram nesta seção aspectos negativos. Nesse sentido, o trabalho foi citado como uma conquista feminina que vai ao encontro dos estudos de Mota-Santos *et al.* (2015b) e Costa (2018).

O trecho da fala de Lily espelha essa visão: “O trabalho é algo que faz crescer e evoluir como pessoa, algo que você realiza com prazer e satisfação. É aprender, construir e sentir prazer em fazer algo” (Lily). França e Schimanski (2009) corroboram esse achado da pesquisa, pois segundo eles o trabalho gera satisfação pessoal, motivação e independência.

Algumas mulheres reconhecem que o trabalho vem associado à recompensa financeira. “Uma atividade que você faz por uma recompensa financeira agora ou no futuro. Porque às vezes vem depois, mas eu acho que sempre tem esse caráter de contrapartida financeira em algum momento” (Rose).

Outras entendem o trabalho de forma mais ampla e que pode ter relação com contrapartida financeira ou não.

Trabalho é quando a pessoa se realiza em alguma coisa que ela se propôs a fazer, algo muito pessoal e de personalidade. Trabalho para mim é você realizar, o que você realmente se propôs a fazer, independente se é trabalho fora, se é trabalho dentro de casa, se é com seu filho, se é para uma pessoa que você exerce esse trabalho (Hortênsia).

O trabalho foi associado a um produto e serviço e também a uma contribuição para se realizar pessoalmente e profissionalmente.

Alguma atividade, em geral um produto ou serviço, remunerado ou não. Relaciona-se ao desenvolvimento, sustento e dedicação (Orquídea).

Uma forma da gente garantir o nosso sustento, continuar vivendo, e também uma forma de realização pessoal de contribuir com o mundo (Daisy).

O trabalho, para todas as mulheres desta pesquisa, foi citado como algo importante para a vida e, nesse sentido, apareceram falas que traduziram esse valor atribuído a ele.

Trabalho é uma oportunidade de realização, de se fazer aquilo que te faz bem, de se sentir realizada, de participação de produção. Eu acho o trabalho extremamente importante. Ele deve ser visto sempre como algo muito positivo, porque é através do trabalho que nós alcançamos uma série de coisas, como a casa, o que vestir, conforto, qualidade de vida em diversos aspectos. Então, o trabalho proporciona muitos benefícios, para todas as pessoas que o realizam (Camélia).

Ao falar de trabalho, as mulheres também o relacionaram à possibilidade de crescimento na profissão que exerciam e utilizaram a palavra ambição para descrever o desejo de desenvolvimento profissional por meio do trabalho e a palavra diversão como algo positivo: “trabalho para mim é diversão, realização e ambição. Eu gosto muito de trabalhar, eu gosto

muito de crescer na profissão, eu gosto de ganhar a remuneração pelo meu trabalho” (Calêndula)

Importante destacar que quando as mulheres foram perguntadas sobre o que fariam se tivessem muito dinheiro para viver o resto da vida sem trabalhar, todas responderam que continuariam trabalhando. E o que modificariam seria reduzir a carga horária de trabalho; passariam a prestar serviços para a comunidade, trabalhariam como voluntárias, sem se preocupar com a remuneração recebida. Umas trabalhariam apenas em casa, cuidando dos filhos, e outras gostariam de contribuir com o mundo, independentemente do tipo e da forma de trabalho, este é muito importante para todas as mulheres participantes da pesquisa.

Se eu tivesse muito dinheiro, eu acredito que eu continuaria trabalhando. Esse tempo que eu fiquei sem trabalhar, que foi um total de quase cinco anos, após o nascimento da minha primeira filha, foi uma experiência boa por um ponto, mas eu valorizei muito mais essa questão do trabalho – que tem questões intrínsecas que são extremamente importantes. Não trabalharia em diversos lugares que eu já trabalhei. Eu teria um tipo de trabalho bem mais leve, não me preocupando com a questão financeira, é claro, já que eu teria esse conforto de ter muito dinheiro (Camélia).

Se eu tivesse muito dinheiro para viver o resto da vida sem trabalhar, eu continuaria trabalhando. Certamente eu faria alguns ajustes possíveis, para ficar ainda mais perto das crianças, da família. Faria vários trabalhos voluntários, que eu sempre fiz, e com a chegada das crianças eu tive que abrir mão, porque tive que fazer algumas escolhas (Begônia).

O trabalho foi citado como muito importante para todas as mulheres participantes da desta pesquisa, e mesmo se elas tivessem muito dinheiro, elas continuariam trabalhando. O que elas iriam alterar seria o tipo de trabalho para mais leve, com menos horas, não precisando trabalhar em muitos lugares e, assim, o trabalho continuaria cumprindo o papel da necessidade humana de dar significado à vida (Araújo & Sachuk, 2007; Rohm & Lopes, 2015).

Para sintetizar o significado do trabalho de acordo com os relatos das participantes deste estudo, pode-se dizer que ele é muito importante e é a partir dele que as mulheres relataram ser possível ter satisfação pessoal, evolução como pessoa, recompensa financeira e realização pessoal antes da chegada dos filhos. No entanto, para esse grupo específico de mulheres profissionais, o trabalho passou a ter outro significado depois que elas tiveram filhos, resultado também encontrado na pesquisa de França e Schimanski (2009).

#### 4.2.2 *Trabalho antes da chegada dos filhos*

Ao abordar o trabalho antes da chegada dos filhos, as mulheres comentaram viver praticamente para trabalhar com rotinas extensas, metas e pressão em prol de resultados. A fala dessas mulheres mostra a necessidade de priorizar os resultados e como é perversa a pressão imposta ao trabalhador, conforme identificado no estudo de Rohm e Lopes (2015), que alertaram que o trabalho não pode ser considerado unicamente sob o ângulo da produção e dos resultados. O trecho a seguir espelha essa questão: “sempre foi um ambiente muito competitivo, então eu viajava muito, almoçava com cliente, telefone tocava o tempo todo, tinha que resolver as coisas. Então era uma rotina de cobrança, de cumprimento de objetivo, de meta, gerindo equipe” (Jasmim).

Ao longo das entrevistas foram muito citados a grande necessidade de viajar, inclusive para o exterior, e o horário extenso de trabalho, com hora para chegar, mas nunca para sair. Além disso, os resultados eram sempre para ontem, ou seja, havia sempre um sentido de urgência. As empresas exigem do indivíduo a mudança de cidade e viagens constantes, sob pena de ficarem fora do mercado de trabalho se não aceitarem essas imposições, conforme identificaram Cursino e Carvalho Neto (2015) e Rohm e Lopes (2015).

A minha jornada de trabalho simplesmente não era definida. Eu trabalhava sem horário mesmo. Eu tinha horário para chegar na empresa, não tinha horário para sair. Quando eu viajava, eu trabalhava quase que 24 horas, porque eu viajava de madrugada, chegava muito cedo nos lugares, trabalhava o dia inteiro, quando era à noite eu continuava trabalhando – se eu fosse dormir, com reunião com cliente, alguma coisa assim – tinha aquele tempo de dormir, e no outro dia de manhã, trabalho de novo e sempre os retornos, tanto ida quanto retorno das viagens eram sempre à noite ou muito cedo, muito de madrugada, para render o dia inteiro. Então, acaba que eu trabalhava, muitas vezes, 15, 16 horas por dia (Camélia).

Outra mulher concluiu que a cobrança era sempre para ontem. “Quando você tem maiores cargos de gestão, é curto, sempre é curto, sempre tudo é para ontem” (Calêndula).

Nesse mesmo contexto, as mulheres explicitaram muito em suas falas que não precisavam ter hora para deixar o trabalho e que podiam se dedicar muito mais, pois não tinham filhos esperando por elas. Relatos como esses revelam que a vida com filhos exigiu mudanças de toda ordem e, no caso aqui, a necessidade de ter horário até para deixar o trabalho.

E eu me dedicava muito mais tempo ao trabalho. Eu não tinha hora de sair, então às vezes eu ficava até tarde. Eu não tinha horário para atender um telefone, eu não tinha horário para ir

embora. Então, muitas vezes eu atendia telefone da empresa durante o final de semana, durante a noite. Então, era uma dedicação bem maior ao meu trabalho (Cravina).

As mulheres também comentaram que, antes da chegada dos filhos, o trabalho era uma prioridade e que o tempo delas era dedicado praticamente ao trabalho:

A minha jornada de trabalho antes era *punk*, eu trabalhava o dia todo, dava aula todas as noites, muitas vezes finais de semana. O tempo era meu antes (Begônia).

Trabalho para mim, antes do nascimento da minha filha, era tudo na minha vida. Eu achava que a gente tinha vindo nessa existência para cumprir uma missão no trabalho, então o trabalho para mim era uma missão (Íris)

Outro aspecto citado por uma entrevistada foi que, quando escolheu a profissão e estava na faculdade, seu maior desejo era ter um trabalho que desse muito dinheiro e resultado financeiro rápido, mas não tinha a dimensão do que era ter um filho e as exigências que ele lhe exigiria: “Na faculdade o meu foco era querer fazer uma coisa que fosse muito difícil, que desse muito dinheiro, muito rápido [...] Tive uma carreira super de sucesso, ganhei muito dinheiro, muito cedo até antes de minha filha nascer” (Rose).

Em uma entrevista foi citado que “antes do nascimento dos filhos eu conseguia ter mais foco no trabalho” (Amarílis). Analisar essa frase faz remeter a Lemos e Cavazotte (2018), que apreenderam que não é tarefa fácil conciliar o trabalho e a família.

Ao analisar as falas das mulheres deste estudo, concluiu-se que antes da chegada dos filhos o trabalho era prioridade na vida de todas elas e era composto de viagens, longas jornadas, metas e resultados. Isso condiz com os achados de Hill *et al.* (2006) e Andrade e Barbosa (2015).

#### 4.2.3 Trabalho após o nascimento dos filhos

A análise das falas de todas as entrevistadas revelou que são muitas mudanças enfrentadas por uma mãe no trabalho. Novas prioridades passaram a fazer parte do cotidiano delas: “a vida profissional deixou de ser prioridade, não conseguia mais passar tanto tempo longe do meu filho” (Lily).

A volta ao trabalho após a licença maternidade não foi fácil para este grupo de mães entrevistadas. Uma relatou que até tentou voltar ao trabalho após o nascimento do filho, mas que era muito complicado voltar a uma rotina e que vivia um conflito interno e pessoal muito

grande. Ela disse que não teve depressão pós-parto e sim “depressão pós-licença maternidade, meu dilema e meu nome viraram culpa” (Violeta).

Ao longo das entrevistas, alguns relatos foram de muita emoção, como uma mãe que externou: “na gravidez trabalhei muito, fui superativa até 38 semanas, mas quando o meu filho nasceu me dava pânico pensar na volta. Com três meses de vida dele eu comecei a fazer terapia Winnicottiana<sup>12</sup> para tentar suavizar meus temores” (Lily).

É sabido que a teoria de Winnicott focaliza a mãe-bebê e seu caráter simbiótico, ou seja, a mãe precisa estar constantemente com o recém-nascido (Tourinho, 2006). Nesse sentido, cabe a reflexão de até que ponto a mãe não estaria dependente demais do seu filho, prejudicando o seu trabalho e a sua vida para reduzir sua culpa?

Sempre que perguntado sobre o trabalho após o nascimento dos filhos, a palavra amor aparecia para expressar a mudança que as entrevistadas enfrentaram em prol do filho e os dilemas enfrentados no trabalho.

Antes de você ter um filho, você não sabe o quê que é amor. Você não imagina o que é amar. Você não sabe o que é morrer por uma pessoa. E você ser mãe você morre pelo seu filho. Só que eu sempre fui muito responsável no trabalho, profissionalmente falando. E eu sempre gostei muito de desafio. Então, era complicado para mim conciliar o trabalho com meu filho. Era, mas eu tentava rebolar. Tentava, por exemplo, diminuir viagem, tentava, às vezes, quando dava, chegar mais cedo, mas a gente sabe que empresa não tem jeito: ou você veste a camisa ou não (Jasmim).

O sentido do trabalho também sofreu alteração depois que o filho nasceu. O indivíduo procura autonomia e trabalhos que tenham significado para suas vidas e que possibilitem equilíbrio nas esferas da vida pessoal e profissional (Araújo & Sachuk, 2007). Uma mãe reportou que depois que o filho nasceu ela não conseguia mais compreender o motivo de ter ficado tanto tempo na empresa, e o referido trabalho havia perdido o sentido. Ela mencionou que parecia ter dormido no tempo, pois nada fazia sentido mais na função que exercia antes de ter filhos. “Sabe aquela sensação de que eu não sei nem como eu cheguei aqui? Tipo parece que eu dormi vários anos e acordei ali e não tinha mais nada a ver comigo” (Rose).

Praticamente em todas as falas a dura jornada de trabalho foi citada como uma das maiores dificuldades enfrentadas após o nascimento dos filhos. Sugestões como trabalhar meio

---

<sup>12</sup> Winnicott foi um dos principais autores a hierarquizar o papel da mãe no funcionamento mental da criança (Moura, 2008). A teoria Winnicott aborda a relação mãe-bebê, onde o bebê é um ser imaturo e dependente da mãe (Tourinho, 2006).



período, horários flexíveis e *home office* apareceram nas entrevistas. Nesse sentido, a flexibilização da carga horária do trabalho com base na redução das horas trabalhadas, horários alternativos e o modelo de trabalho por meio período foram considerados alternativas que contribuem positivamente para a permanência das mulheres nas empresas (Aroni, 2011; Andrade & Barbosa, 2015).

Com o nascimento das minhas filhas, eu não voltei a trabalhar. No dia que a minha licença-maternidade acabou, eu fui lá e pedi demissão. Então, assim, o que mudou para mim foi que realmente não tinha condição, pelo fato da distância e da jornada de trabalho. Para eu continuar a trabalhar seria necessário um horário flexível, mas numa empresa de grande porte igual à que eu trabalhava, não tinha condição de eu ter um horário flexível ou então eu precisaria trabalhar só meio período (Camélia).

Uma alternativa para que mulheres mães possam permanecer no mercado de trabalho é a jornada de meio período (Ahmad, 2017; Byker, 2016; Cabrera, 2007; Hersh, 2013; Herr & Wolfram, 2009; 2012; Still, 2006; Troiano, 2015; Wilhot, 2014). Neste estudo, as mulheres, a exemplo de Camélia, também acreditam que seria uma alternativa para elas.

Antes do nascimento dos filhos, a ambição pelo trabalho era muito importante para as mulheres, mas verificou-se que essa questão deixou de ser prioridade em muitos relatos: “o trabalho não tem mais o mesmo sentido para mim. Antes eu era mais ambiciosa, eu tinha mais envolvimento afetivo com o trabalho, e depois da minha filha, ela passou a ser foco principal da minha atenção” (Amarílis).

A questão financeira também era muito importante para as mulheres antes de terem filhos, mas isso deixou de ser a principal prioridade para essas mulheres.

Para mim foi uma mudança completa, porque antes eu buscava muito o reconhecimento profissional, promoção. Era muito atribuído a questões financeiras. Hoje eu vejo que a minha preocupação é muito maior de ter tempo de cuidar da minha casa, da minha família, das minhas filhas. Isso para mim hoje tem um peso muito maior do que a questão financeira. Antes a questão financeira me realizava muito mais. Hoje me realiza muito mais o fato de poder ser atuante na vida das minhas filhas (Camélia).

Apesar de as mulheres falarem que a questão financeira deixou de ser prioridade após o nascimento dos filhos, sempre que tiverem necessidade de recorrer à ajuda financeira do marido, inevitavelmente terão perda de autonomia e liberdade em relação ao marido, mesmo que ao longo das entrevistas elas não tenham sinalizado este ponto. Mulheres com independência financeira advinda do trabalho que exercem ganharam autonomia diante de seus esposos de acordo com os resultados das pesquisas de Secco e Lucas (2015). Nesse sentido,

este é um ponto que suscita reflexões, pois é como se estas mulheres voltassem a viver conforme suas mães e avós, ou seja, dependentes financeiras do marido.

A rotina e o cotidiano também foram citados como questões que se alteraram com a chegada dos filhos:

Mudou minha rotina toda, que antes eu fazia as coisas no meu horário, com as minhas necessidades. E hoje a minha rotina é 24 horas para eles. Eu às vezes não consigo fazer uma unha, lavo o cabelo só no final de semana, que a hora que o marido tá em casa e eles não vão ficar sozinhos. Eu tenho algum tempo disponível durante a semana, que os três estudam à tarde, então tem tarde que eu tenho o tempo livre. Mas nem sempre eu consigo conciliar, porque toda semana tem uma novidade: tem um aniversário no final de semana, tem que comprar o presente, um dia tem o supermercado, outro dia tem a feira, outro dia tem o açougue, outro dia tem que comprar um caderno que pediu na escola, o livro que pediu na escola... Então, o tempo fica apertado mesmo. Então, a minha rotina mudou totalmente. Antes de ter filho era de um jeito, hoje é completamente diferente (Lavanda).

Minha vida alterou completamente, minha rotina, meus dias, meus planos, meus gastos, meus passeios, as minhas prioridades, o meu comportamento, tudo mudou depois do nascimento do meu filho (Cravina).

Para todas as mulheres, o trabalho sofreu inúmeras mudanças e, enquanto para algumas mães o fato de ter largado o trabalho em prol dos filhos teve um aspecto positivo, para outras, aspectos negativos também foram citados:

Eu tenho uma sensação de ter emburrecido [riso], de ter perdido mesmo a capacidade cognitiva. Além do cansaço, como eu já frisei várias vezes [risos] (Amarílis).

A minha vida profissional depois da chegada das crianças mudou completamente. Então, eu precisei mesmo abrir mão para poder me entregar àquele momento que era o único e especial, e que eu desejei (Begônia).

Apesar de terem se aludido a muitas mudanças relacionadas ao trabalho com o nascimento dos filhos, o desejo de voltar um dia para o mercado de trabalho apareceu em muitos depoimentos, permitindo inferir que o trabalho é algo muito significativo e importante para essas mulheres:

Eu gostaria de voltar a trabalhar um dia, porque escolhi a Enfermagem por vocação. Então, eu gostaria de um dia voltar a trabalhar. Mas com três filhos e eu escolhi não ter ajuda – eu só tenho uma secretária em casa, eu não tenho babá – eu acho que só quando eles forem adolescentes e conseguirem se virar sozinhos (Lavanda).

As falas das mulheres participantes desta pesquisa, de maneira sintética, permitem concluir que o trabalho após o nascimento dos filhos teve seu contexto alterado, passou a não ser a principal prioridade na vida delas. Depois de terem filhos, elas passaram a desejar um

trabalho que fosse possível conciliar com os filhos e a família. A importância da conciliação entre trabalho e família também foi verificada por Araújo e Sachuk (2007), Spinelli (2015), Gomide (2009), Almeida (2012) e Ladge *et al.* (2017).

## 4.3 Carreira

### 4.3.1 Importância da carreira

As mulheres relataram que a carreira vinha em primeiro lugar antes do nascimento dos filhos, representava prestígio, dinheiro, ascensão, vida, possibilitava ocupar cargos importantes nas organizações, significava *status* profissional e dedicação exclusiva e estava em primeiro plano.

A carreira representava a atuação profissional visando a excelência, utilizando o tempo que fosse necessário e colocando todo o resto em segundo plano (Tulipa).

Significava trabalho, trabalho, trabalho, 24 horas por dia, o tempo inteiro, dedicação total e exclusiva (Calêndula).

De acordo com Aroni (2011), a carreira representa o percurso profissional das mulheres.

As mães salientaram que, antes do nascimento dos filhos, tudo em sua vida girava em torno de sua carreira:

Os cuidados comigo, eu só comprava a roupa que eu ia usar no trabalho, o sapato do trabalho, a bolsa do trabalho. A carreira que eu escolhi foi uma escolha do coração, então tudo que eu fazia era relacionado a ela. A minha carreira era tudo antes de ter filho (Lavanda).

Minha carreira antes do nascimento da minha filha significava tudo para mim, eu queria ser uma alta executiva, tinha ambições profissionais (Íris).

No entanto, a importância da carreira para todas as mães que participaram desta pesquisa mudou de sentido após o nascimento dos filhos. A carreira passou a não ser considerada o propósito de vida:

A minha vida hoje são meus filhos, meu marido, é minha família, e a minha profissão é outra coisa. Hoje eu diferencio bastante. Antes dos meninos, realmente acho que eu fazia uma confusão entre carreira e vida. Carreira significava a minha vida. Hoje não, hoje eu entendo perfeitamente que a minha vida não é minha carreira, a carreira faz parte de uma parte da minha vida (Calêndula).

A minha carreira passou a ter um segundo plano, onde eu vi que eu podia dar um tempo para me dedicar aos meus filhos. Hoje, carreira para mim é algo importante, mas não é essencial. Eu consigo viver com os meus filhos, sem estar atuando na minha carreira, sem o desenvolvimento da minha carreira (Gérbera).

Quando as mulheres foram perguntadas se ao deixarem o emprego para cuidar dos filhos estariam redefinindo a carreira, algumas não souberam responder, outras disseram que sim, que estavam redefinindo a carreira para conciliar melhor o trabalho com a família.

Acho que as mulheres estão redefinindo a carreira. De repente, sim. Algumas, sim. Tanto é que você vê muita gente hoje, muitas mães, buscando trabalho pela internet, fazendo bolo, fazendo doce, sacoleira... estão se reinventando. Larga o emprego para se dedicar numa coisa que vai ser mais fácil essa conciliação (Peônia).

Outras mulheres vão em busca de outras formas de atividades, como os trabalhos manuais e o empreendedorismo, que possibilitarão estar mais perto dos filhos do que em carreiras tradicionais e dentro de empresas.

A mulher quer continuar trabalhando e quer estar perto do seu filho também, principalmente nesse começo. Então, eu acredito que ela se veja numa... encruzilhada [riso] e faça o que seja possível. Você vê que muitas tendem a trabalhos manuais ou coisas que consigam realizar de casa. É um fato que acaba acontecendo. Mas o que eu vejo também é uma força interior muito grande. A mulher se sente mais capaz, mais forte, com o nascimento dos filhos, então ela se arrisca, empreende, ela ganha o mundo, da maneira que dá. E eu acho que não há uma reflexão sobre essa carreira, se ela vai perder ou ganhar, ela entende que, pelo bem do filho, ela está ganhando. Então ela não planeja uma redefinição na carreira (Violeta).

A fala de Violeta traduz o que já havia sido enfatizado nos estudos de Moen & Sweet (2004) e de Grant-Vallone e Ensher (2011), que as mulheres procuram atender às necessidades familiares e deixam a força de trabalho após o nascimento dos filhos, por um tempo ou definitivamente, ou vão procurar trabalhos com horas reduzidas ou o empreendedorismo.

Outra questão evidenciada nas falas das mulheres foi a importância da carreira, lembrando a difícil tarefa de conciliar com o nascimento dos filhos. Evans (1996) adverte que essas dificuldades vivenciadas pelas mães podem fazê-las desistir da carreira e do trabalho. De fato, as entrevistas reafirmam o que já era sabido pelo referido autor.

Eu tinha uma carreira e eu realmente tive que abandoná-la para cuidar dos filhos. Eu optei por abandonar, eu não tinha que fazer isso, mas eu achei que naquele momento era mais importante eu cuidar da família do que eu seguir a minha carreira. Porque a carreira, junto com os filhos – na carreira que eu seguia –, eu não achava viável não. As minhas possibilidades eram daqui para São Paulo ou para Rio. Não tem jeito. Quando você gere, você é um gestor, você tem reuniões

fora de horário, você tem que estar à disposição do cliente e da empresa. Eu acho que não combina muito não... a carreira com os filhos (Jasmim).

Os comentários de todas as mães participantes deste estudo revelaram o quão importante é a carreira para elas. No entanto, eles também sinalizaram que depois da chegada dos filhos, conciliar carreira e a prole não foi algo fácil. O estudo de Rocha *et al.* (2014) e a pesquisa de Lemos e Cavazotte (2018) confirmaram esses achados, que mostram o quão desafiador é investir na carreira e, ao mesmo tempo, cuidar dos filhos.

#### 4.3.2 Carreira na geração da mãe

A realidade para a maioria das mães das mulheres que foram entrevistadas nesta pesquisa era diferente. Entre elas, 14 tiveram mães que não trabalhavam quando elas e seus irmãos nasceram. Suas mães cuidavam da casa e da família, mas instruíram as filhas para que fizessem diferente e trabalhassem para não depender financeiramente de marido:

A minha mãe sempre foi do lar mesmo, ela não tinha uma profissão. Mas acaba que a geração que a minha mãe participou era uma geração de mulheres muito mais preocupadas com a família do que com a carreira. E hoje eu vejo o quanto eu herdei da minha mãe a frustração que ela tinha em abrir mão de uma carreira profissional para dedicar aos seus filhos. Eu vou explicar isso. Porque eu sempre fui criada com a minha mãe falando algo do tipo, olha, você tem que trabalhar, você tem que ter seu dinheiro, você não pode depender de homem, esse tipo de coisa. A geração da minha mãe era muito humilhada pela classe masculina, pelo fato deles terem o poder financeiro. Então, ela queria que a gente não passasse por isso. Então, a instrução nunca foi para cuidar da família, sempre foi para cuidar da carreira. E aí quando você se vê nessa bifurcação da vida tipo, meu filho chegou, eu cuidei da carreira, só que meu tempo é só carreira, como é que eu faço? Equilibrar essa balança é muito difícil (Camélia).

Ao longo dos relatos sobre a geração das mães das entrevistadas, apareceram questões como a árdua tarefa de cuidar dos filhos e a influência do marido para que a mulher deixasse o emprego. Essas questões foram abordadas também nos estudos de Orgad (2016), espelhadas nos trechos a seguir:

Minha mãe não concluiu a faculdade por ter ficado grávida, assim como muitas mulheres que abandonaram suas carreiras para se tornar dona de casa. Elas abandonavam por não ter tanta ajuda dos maridos, por eles serem mais machistas e preferirem suas esposas em casa cuidando dos filhos (Lily).

Na geração da mamãe não são todas as mulheres ainda que trabalhavam. Mamãe não trabalhou. Mamãe ficava em casa, cuidava só dos filhos, do marido e da casa. Ela costurava, mas costurava por prazer, costurava para a gente. Porque eu acho que quando uma mãe, uma mulher que é mãe, principalmente, não trabalha fora, ela trabalha muito mais. Porque é um trabalho 24 horas

e você, o tempo todo, está trabalhando com filho, com casa, com marido, com tudo. Ela costurava muito para a gente, mas sempre foi ela que nos levou e buscou, que preparou nosso lanche, que preparou nosso almoço, que passeava com a gente, que levava e buscava em festa e cuidava da casa. Então, ela não teve uma profissão. A vida inteira, se dedicou à família e aos filhos, e eu não (Jasmim).

Das 21 mulheres entrevistadas, sete tiveram mães que trabalharam a vida toda e não pararam para cuidar dos filhos. Elas eram: professora, comerciante, costureira, faxineira, enfermeira, vendedora e bancária. Uma entrevistada declarou que sua mãe precisou trabalhar, pois se separou do pai cedo:

A minha mãe também batalhou muito, ela trabalhou muito, para adquirir as coisas dela... se dedicou muito mais ao trabalho do que hoje eu acho que eu me dedico. Então assim, ela teve realmente muito menos tempo do que a gente. Desfrutou muito menos da vida do que hoje eu desfruto. Talvez por isso que eu acho que meu tempo em casa eu deva desfrutar mais com os meus filhos. Talvez seja por achar que isso faltou, quando eu era criança. Diferente de outras mães, que ficavam em casa, não trabalhavam. A minha mãe não. A minha mãe sempre trabalhou muito. E os meus pais eram separados, então ela que teve que ir à luta, trabalhar e sustentar três filhas (Cravina).

Foi explanado também que era comum as mulheres passarem a vida em uma única profissão e emprego:

Minha mãe era professora e trabalhou a vida inteira em escola. Trabalhava pela manhã e à tarde. A gente ficava com babá, com funcionário. E o que eu gostaria de mudar em relação à carreira de minha mãe foi o que eu mudei: eu não queria trabalhar de manhã e de tarde, igual minha mãe trabalhava (Gérbera).

Os depoimentos das participantes desta pesquisa mostraram que suas mães não tinham carreira e o trabalho era diferente do delas, pois eram mulheres que, em sua maioria, não trabalhavam, cuidavam da casa e da família. Essas questões são encontradas nos estudos de Costa (2018), cujo papel da mulher estava relacionado ao cuidar dos filhos, do marido, dos parentes e das atividades domésticas.

Apesar de a maioria das mães das participantes dessa pesquisa não ter seguido uma carreira, termo utilizado após os anos 90 e, apenas sete delas haverem atuado no mercado de trabalho, elas incentivaram as filhas a estudar e seguir uma carreira.

#### 4.3.3 Carreira na geração das participantes desta pesquisa

Ao longo da entrevista, as mulheres participantes dessa pesquisa sinalizaram a busca constante por carreiras que lhes dessem mais flexibilidade para conciliar trabalho e família. Ao mesmo tempo, elas citaram que ainda são mais cobradas pelos afazeres domésticos, e a sobrecarga de trabalho ainda recai sobre elas:

Só que o processo de cuidar de um filho continua demandando o mesmo tempo. Porque a verdade é que raramente você vê uma divisão igual de papel entre homem e mulher nesse sentido. Então, a mulher tem duas atribuições *full time*, porque cuidar de filho é *full time*, a criança tá ali o tempo inteiro, então precisa de alguém o tempo inteiro. E mesmo que você não esteja, mesmo que você largue com uma babá o dia inteiro, quem fala com a babá o tempo inteiro, quem treina, quem procura, é a mãe também. Então, eu acho que a mulher acumulou dois papéis, que são contraditórios e demandam muito tempo (Rose).

Enquanto a maioria das mães das entrevistadas não trabalhava fora e, quando tiveram filhos, passaram a se dedicar a eles, as participantes desta pesquisa foram educadas para buscarem sua independência no mercado de trabalho, não dependendo financeiramente do marido e também se especializando na profissão. Já as suas filhas começam a receber orientação diferente:

Hoje, o que eu mudaria era isso: era tentar, pelo menos com as minhas filhas, dar uma instrução para elas de procurar uma profissão, uma carreira, que possibilite a elas tanto a realização profissional quanto a realização com a maternidade. Porque não tem como, exige dedicação da mulher. É muita responsabilidade você ter um filho, você conduzir uma criança, tudo que você tem que ensinar, tudo que você tem que instruir, o fato de ter que levar ao médico, o fato de ter que cuidar... então, exige muito da mulher. Muito. Apesar de ter a participação masculina cada vez mais presente, mas ainda é a mãe que toma a frente de tudo (Camélia).

As falas das mulheres deste estudo assemelham-se às encontradas por Evans (1996), que sinalizou que a administração do tempo e a energia ficam comprometidos quando se tem crianças pequenas e podem fazê-la desistir da carreira.

Em síntese, é possível destacar para a carreira das mulheres participantes da pesquisa que foram educadas para trabalhar fora e não depender do marido. No entanto, quando chegaram os filhos, tornou-se complicado conciliar carreira com maternidade. Esse aspecto foi ressaltado por Moe e Shandy (2010), ou seja, a incompatibilidade das demandas de trabalho com o cuidado ao filho, tendo como consequência a busca por outras carreiras. As mulheres também descreveram que continuam tendo mais responsabilidades no serviço doméstico. E que suas mães sempre as orientaram para não depender do marido e buscar atividades remuneradas no mercado de trabalho. Elas, por sua vez, orientam as suas filhas para não dependerem do

marido e buscarem atividades remuneradas, mas com a diferença de que sejam carreiras flexíveis e que possibilitem conciliar o trabalho com a maternidade. Essa busca por ocupação que lhes permita conciliar trabalho e maternidade foi um dos resultados encontrados por Lemos e Cavazotte (2018).

#### **4.4 Família**

##### *4.4.1 Representação da família*

A família é o grupo de pessoas mais importantes para todas as mães entrevistadas neste estudo e representa para elas apoio, segurança e o alicerce na vida: “família para mim é a coisa mais importante que tem, é a base de tudo, é aonde você aprende tudo, é onde você tem referência, é aonde você tem um apoio, é aonde é o seu porto seguro. Então, família para mim é a coisa mais importante, é o bem maior que a gente tem” (Hortênsia).

A família também foi representada como prioridade. “A família para mim hoje é a minha prioridade, não há nada maior e tão importante e é estrutura e faz muito bem aos filhos” (Azaleia).

É referência para os momentos de alegria e também de dificuldade. “Representa tudo. Representa a minha base, representa a minha fortaleza, representa minhas alegrias, representa algumas frustrações, mas é a minha base. A minha família é a base para tudo” (Calêndula).

Uma mãe associou a família como referência para a educação, o respeito ao próximo e às responsabilidades ao longo da vida:

A família é tudo. A família que está presente quando a gente mais precisa. Por mais que a gente tenha amigos, e muitos amigos, por mais que a gente ache que a gente tem amigos verdadeiros, só quando a gente realmente precisa é que a gente sabe quem que está ali do nosso lado. E quem sempre vai estar do nosso lado é a nossa família. Então, é o alicerce, é o que nos dá base, base de educação, de responsabilidades, de respeito ao próximo, respeito às leis, à natureza, a tudo. Então, a família é a base de tudo (Cravina).

Todos os relatos representaram a família sempre com aspectos positivos e de suma importância para todas as mães entrevistadas. “A família para mim representa tudo. É o meu bem maior, é a minha razão, é o que me dá forças, é o que me dá alegria, é o que me dá prazer. Família para mim é tudo. É tudo e abro mão de qualquer coisa pela minha família” (Gérbera).

Em síntese, a família foi citada por todas as respondentes como prioridade, a base da vida e recebeu adjetivos como apoio e segurança. A necessidade de estarem próximas das



famílias leva-as a deixarem o mercado de trabalho (Biese-Stjernberg, 2013; Hewlet, 2002; Stone, 2007).

#### 4.4.2 *Responsabilidade nos cuidados domésticos*

Algumas participantes disseram que o esposo ajuda nas atividades domésticas: “meu marido faz muitas coisas, supermercado, cozinha, preocupa-se com a educação e acompanhamento escolar do nosso filho” (Lily). Já outras mães ainda sentem falta de mais apoio e explicaram que precisam pedir aos esposos para ajudarem. Para essas mulheres, os afazeres domésticos ainda são realizados por elas:

Meu esposo não ajuda em atividade doméstica nenhuma (Magnólia).

Ai... muito pouco. Ele, depois de muito empenho e conversa, hoje auxilia um pouco mais nas atividades domésticas, mas é pouco. A responsabilidade, a preocupação de estar tudo funcionando, do horário dos filhos, de escola, de atividade, de supermercado, de ter ou não ter alguma coisa dentro de casa, de lidar com os funcionários, ainda é tudo comigo (Jasmim).

Outra mãe realçou que apenas quando o marido quer, porque as funções domésticas são de obrigação dela: “meu esposo não tem função doméstica estabelecida. Quando ele quer, ele prepara um jantar para a gente, quando ele quer, ele busca as crianças na escola, mas não tem nenhuma função que seja dele” (Daisy).

Para ajudar nas atividades domésticas, algumas mulheres deste estudo dispõem de uma empregada. Quando a ajudante de Camélia não está na casa, o serviço doméstico torna-se “um impasse” entre ela e o esposo. Esses achados vão ao encontro dos estudos de Vanalli (2012) e de Lemos e Cavazotte (2018), que concluíram que a mulher acaba sendo mais cobrada no desempenho de atividades em casa e na criação dos filhos: “as atividades domésticas não são divididas. Hoje... na verdade, a vida inteira a gente contou com uma funcionária e ela executa as atividades domésticas. E quando ela não está presente, a gente tem um impasse, porque acaba que eu fico bem mais sobrecarregada do que ele” (Camélia).

Amarílis, quando morava no Brasil, tinha empregada que apoiava no serviço doméstico, mas morando no Canadá, com custos altos e mão de obra escassa para este tipo de serviço, mulheres e homens precisam se revezar na execução desse tipo de atividade.

Carvalho Neto *et al.* (2010) e Mota-Santos *et al.* (2015b) sublinharam essa questão, pois como no Brasil a mão de obra é encontrada com facilidade e tem custo baixo, os serviços domésticos são realizados por empregada, enquanto no exterior, com a escassez desse tipo de serviço e o alto custo, mulheres e homens precisam se revezar na execução das atividades

domésticas. “Então, ele arruma a nossa filha para ir para escola, faz a lancheira dela e troca de roupa nela, ele dá banho nela, ele faz tudo isso... Então, eu acho que a única função que eu faço, que ele não faz, é essa de planejar a rotina, o resto é absolutamente dividido” (Amarílis).

É fato, segundo as mulheres mães, que os homens estão mais atuantes e participantes de questões relacionadas às atividades da casa, podendo-se observar que a própria mulher entende que, como o marido trabalha o dia todo, é preferível que ela mesma cuide dos afazeres domésticos, sem se dar conta de que também passou o dia todo trabalhando de forma não remunerada cuidando da casa e dos filhos.

Meu marido não faz nada de serviço de casa. Absolutamente nada. Ele não gosta, é declarado que ele não gosta, e não é só por preguiça, ele realmente não sabe fazer e não quer aprender. Ele uma época morou fora, no exterior, e essa época que ele precisou, ele até fazia, mas aqui ele realmente não faz, e eu sinceramente não exijo muita coisa dele não. Até porque ele trabalha o dia inteiro, eu sei que eu também trabalho dentro de casa, mas é uma coisa que para mim não me incomoda. Se eu não gostasse de fazer, aí seria diferente, mas eu não me importo em fazer. Tem algumas coisas que me incomodam, mas aí eu falo com ele diretamente e a gente se entende aqui. Aqui em casa realmente não tem essa divisão (Hortênsia).

A literatura confirma que já é mais comum a participação dos homens nas atividades domésticas e nos cuidados básicos dos filhos, como trocar fraldas, dar banho e alimentar os filhos pequenos (Lemos & Cavazotte, 2018). Nesse caso, o marido não é apenas um ajudante e participa integralmente do trabalho em casa.

As tarefas são divididas, mas com muito esforço meu, no sentido de mostrar para ele, desde o início do casamento, que o casamento é partilha e não só a mulher faz tudo e o homem recebe... Quando tem que fazer supermercado, quando tem que buscar minha filha na escola, vai um ou outro, quando tem que cozinhar, cozinha um ou outro. [...] Ele faz o que precisa ser feito e eu faço o que precisa ser feito, e cada um com a sua disponibilidade naquele momento (Íris).

Com base nos argumentos, pode-se dizer que a responsabilidade nos cuidados domésticos é, na maioria das situações, desempenhada pelas mães. Os esposos precisam ser demandados para que ajudem e foram poucas as mulheres que compartilharam esse tipo de serviço com o marido.

Apesar de algumas mães relatarem que o esposo ajuda nas atividades domésticas, fica claro que se trata de um papel de apoio, nos momentos em que o esposo se mostra disponível, e não uma responsabilidade dividida entre o casal em 50% para cada um. As mulheres dedicam mais tempo para o trabalho doméstico não pago e nessa questão ainda não há divisão igualitária entre ela e o esposo (Sousa & Guedes, 2016).

O marido continua tendo uma atribuição de ajudante nos cuidados domésticos (Menezes, 2012). Porém, essa posição de pouca participação do homem nas atividades do lar não pode ser justificada pela falta de tempo em função de seu trabalho, conforme constatado por Ribeiro (2019). No presente estudo, as mulheres entrevistadas deixam evidenciado que, por questões culturais da nossa sociedade, o trabalho doméstico ainda é de responsabilidade da mulher, o que também encontra respaldo nos trabalhos de Biese- Stjernberg (2013) e de McCormack (2016).

#### *4.4.3 Responsabilidade nos cuidados e atenção aos filhos*

Os discursos das mães estão de acordo com a pesquisa de Merrill-Sands *et al.* (2005) de que as famílias com filhos precisam de mais ajustes na divisão dos cuidados aos filhos e das tarefas do dia a dia. Também parece que quando se trata de apoiar e acompanhar os filhos, os maridos estão mais dispostos a colaborar com suas esposas, no entanto elas ainda precisam solicitar o apoio.

A criação e a educação, para ser uma pessoa boa, um ser humano bom e tudo, nós dois que fazemos. Peço ajuda para meu esposo. Sempre que ele pode, ele me ajuda. Ele é disponível, ele tem boa vontade, ele não acha que, só porque eu parei de trabalhar, a obrigação é toda minha não. Sempre que eu peço ajuda para ele, ele me ajuda. Às vezes ele não faz de livre e espontânea vontade, eu tenho que pedir. Mas quando eu peço, ele me ajuda (Daisy).

Isso é bem compartilhado, comigo e com meu marido, porque a gente busca falar a mesma linguagem. Mas, no geral, eu me sinto muito mais responsável por tudo das meninas do que ele. É como se eu fosse responsável e ele fizesse alguns favores. É estranho isso, mas tem essa conotação, pelo menos para mim. Solicito ajuda. Sempre, sempre, sempre e sempre. E ele ajuda com muita boa vontade. Ele não assume a responsabilidade, mas sempre que solicitado, ele faz com muito gosto, com muito agrado (Camélia).

De acordo com Rose, ficou mais evidente um papel acessório do esposo, ou seja, ainda é a mulher a maior responsável pelos cuidados aos filhos. Nesse aspecto, cabe uma reflexão de que, mesmo nos dias atuais, prevalece um discurso moralizador da mulher sendo mais cobrada pelo amor e cuidados incondicionais com seus filhos e de um esposo que cumpre apenas um papel acessório. Mesmo que para isso as mulheres tenham que fazer renúncia em sua vida profissional, o que é corroborado pela observação de Tourinho (2006, p. 30), segundo o qual prevalece o papel feminino “ideal” da mulher assumindo os filhos por obrigação.

Eu não solicito ajuda para tudo, eu solicito ajuda para as coisas mais importantes. Então tipo, sei lá, por exemplo, agora eu tô mudando as crianças de escola, ele vai comigo. Então, assim, a decisão é uma decisão conjunta, mas que no final das contas é bem minha. Alguma coisa mais importante... por exemplo, tem apresentação na escola, tudo isso ele vai. Às vezes, raramente, ele acaba acordando mais cedo com as crianças no fim de semana para eu dormir mais um pouco... mas é bem raro isso, mas acontece. Enfim... é um papel mais acessório (Rose).

Lemos e Cavazotte (2018) confirmam essa fala, que a mãe ainda é responsável pelo dobro do tempo do pai no cuidado da prole.

Violeta precisa lembrar ao marido que cuidando das crianças e ficando em casa ela também está trabalhando. Ao que parece, o trabalho que tem valor é o que envolve remuneração:

E a reação dele às vezes é falar ah, eu tô trabalhando. Aí eu argumento o seguinte, então tá, você vai trabalhar, eu também vou... porque o que ele tem que entender é que todo mundo tá trabalhando, mas todo mundo tem que abdicar em algum momento para priorizar os filhos. Por mais que ele tenha uma consciência boa, ainda não é o ideal não, tá longe um pouquinho do ideal. [riso]. (Violeta).

Em relação à responsabilidade no cuidado e atenção aos filhos, percebe-se que o marido das mulheres entrevistadas, sempre que solicitado, está disponível para ajudar suas esposas a cuidar da prole. No entanto, a literatura se confirmou nesta pesquisa de que a mulher ainda é mais presente e responsável pelos cuidados aos filhos (Lemos & Cavazotte, 2018).

## **4.5 Maternidade**

### *4.5.1 Significado da maternidade*

A maternidade representa o amor maior e as mulheres falaram de forma emocionada. Para todas elas, a maternidade foi a realização de um sonho. O cansaço depois de um longo dia com a criança foi citado como um desafio da maternidade, porém, foi a partir da maternidade que as mulheres pesquisadas disseram ter sido transformadas em todos os sentidos.

A maternidade apareceu em todas as conversas como algo positivo e gratificante e como a melhor coisa acontecida na vida das mães participantes do estudo:

Ser mãe para mim significa a maior oportunidade de amadurecimento que se tem na vida. Significa um ato de coragem extremo. Muita coragem. Porque os desafios que a gente enfrenta com a maternidade são inimagináveis. Você ter que viver os seus dias, mesmo com cansaço, com falta de sono, com *stress*, ter que se mostrar amorosa, carinhosa, mesmo que organicamente

você não tenha condições de fazer isso, é extremamente difícil. Então, eu acho que é uma oportunidade única de amadurecimento, de se tornar uma pessoa melhor, você quer ser exemplo, você busca, você estuda, você tem sede de saber para oferecer o melhor, porque você quer ser exemplo o tempo inteiro, você quer sempre dar o melhor para o seu filho. Então acaba que isso te ajuda muito a amadurecer, a crescer, a evoluir (Camélia).

A maternidade representada como o amor e a felicidade para a mulher apareceu nos estudos de Badinter (2011).

É a melhor coisa do mundo, você conceber, educar, ver crescer, escutar um eu te amo espontâneo. Amo ser mãe (Azaleia).

Ser mãe é o significado de um amor maior, de cumplicidade, de você se dedicar ao filho, de você aproveitar o seu tempo com o filho. Mãe para mim é tudo. É o dia a dia, é poder conviver com os meus filhos. Ser mãe para mim é a melhor coisa que existe (Gérbera).

Ao longo das reflexões sobre os significados da maternidade, as mulheres lembraram a importância dos primeiros anos de vida da criança e do poder cuidar e estar próximo dela. Isso converge com a abordagem de Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) e de Bruschini (1994), no sentido de que a criação de um filho, principalmente nos primeiros anos de vida, requer dedicação quase que exclusiva, além do cansaço e dificuldade física para conciliar com o trabalho.

É muito cansaço, eu me sinto muito cansada, com muita dificuldade física mesmo, de me dedicar ao trabalho da mesma forma. Então, além do envolvimento emocional, a parte física eu acho que limita. E a atenção, como se a minha cabeça tivesse que pensar em muito mais coisas – depois da maternidade – do que antes (Amarílis).

A maternidade foi citada como uma missão importante para a vida e poderia ser mais bem conciliada com a carreira se as mães tivessem alternativas como o *home office* ou mais flexibilidade de horário no trabalho. O desafio para equilibrar vida pessoal e profissional apareceu também nos estudos de Cabrera (2007), Stone (2007), Scalabrin (2008) e Troiano (2015).

Ser mãe é para mim uma profissão, uma missão, melhor dizendo, é uma missão tão maravilhosa e tão necessária para o nosso mundo... se enaltecêssemos a função da mãe, do maternar, nesses primeiros anos de vida da criança, como alguns pais já fazem - licença de 2 anos, poder trabalhar *home office*, enfim, um monte de situações que permitem à mulher cuidar dos filhos e da carreira ao mesmo tempo - eu acredito que a sociedade inteira só colheria benefícios (Violeta).

Outra mãe traduziu a maternidade como doação, dedicação e amor que possam ajudar a explicar os motivos que levam algumas mulheres a priorizarem seus filhos em detrimento da carreira: “ser mãe para mim é doação. É doação, dedicação, amor. Porque eu acho que é o amor que segura a gente nos momentos difíceis. Na dor, na doença, o que dá força para a gente é o amor que a gente sente pelo filho” (Peônia).

Em síntese, a maternidade apareceu em todos os relatos como algo desejado, um sonho e prioridade na vida das participantes desta pesquisa. Essas questões podem explicar o *opt-out*. As necessidades das crianças e o desejo da mãe de ser presente na vida dos filhos contribuem para o *opt-out* (Byker, 2016; Moen & Sweet, 2004; Stone, 2007).

#### 4.5.2 Relação da maternidade com o trabalho e a carreira

Todas as mães que participaram deste estudo foram categóricas ao dizerem que não é tarefa fácil conciliar trabalho e carreira com a maternidade. Nesse aspecto, foi muito citada por elas a necessidade de trabalho flexível nas organizações bem como o trabalho *home office* e *part time*. Quando perguntadas se seria possível conciliar trabalho e família, não houve unanimidade nas respostas. Algumas entendem que sim, outras que não. O empreendedorismo foi citado como uma alternativa de conciliação: “vejo muitas mães empreendendo como forma de continuarem a trabalhar e se realizarem profissionalmente” (Tulipa).

Parece estar aí, na difícil tarefa de equilibrar trabalho e família, a resposta para que as mulheres deixem seus postos de trabalho quando se tornam mães. Aroni (2011) confirma a opinião das mães de que a possibilidade de flexibilizar a carga de trabalho a partir da redução das horas trabalhadas ou a viabilidade de horários de trabalho alternativos seriam um caminho para contribuir positivamente para a sua permanência das mulheres nas empresas: “para conciliar trabalho e carreira é preciso ter jogo de cintura, flexibilidade e em algumas profissões é possível. Seria necessário ter flexibilidade de horário ou trabalhar meio horário” (Azaleia).

Acredita-se que as mães que largaram o emprego para cuidar dos filhos estabelecem os filhos como prioridade: “a maternidade tem um valor muito mais importante que o trabalho e a carreira e por este motivo priorizo ser mãe” (Azaleia).

Outro ponto destacado foi a difícil tarefa de conciliar os cargos de gestão com o cuidado aos filhos, pois as organizações exigem muitas horas de trabalho e inúmeras viagens (Andrade & Barbosa, 2015; Biese-Stjernberg, 2013; Hewlet, 2007; Jones, 2012; Mainiero & Sullivan, 2005; Merrill-Sands *et al.*, 2005; Scalabrin, 2008; Stone, 2007; Williams & Dolkas, 2012). Por

essa razão, as mães declararam que não tinham como manter as exigências da carreira profissional que ocupavam em cargos de gestão e direção com a criação dos filhos. “Eu deixei o meu trabalho por causa dos meus filhos. E vi que para ter três filhos eu não teria condição de manter a minha carreira profissional na linha que ela ia andando, de gestão, de direção, de viagem, de compromisso. Acho que realmente não combina com filhos” (Jasmim).

No caso dessa mãe, ela esperou os filhos crescerem e enveredou para o artesanato, dando aulas de crochê, ganhando menos, mas conseguindo conciliar trabalho e família: “hoje eu sou artesã. Dou aula de crochê e vendo as peças de crochê também. Dou aula na minha casa e duas vezes na semana eu dou aula fora. Meu ateliê funciona em casa” (Jasmim).

Outra questão levantada por uma mãe refere-se à pressão e cobrança sobre si mesma, na difícil tarefa de dar conta dos filhos e do trabalho e que contribuiu para que ela deixasse o trabalho:

Quando você chega num nível muito alto as exigências são incompatíveis com a vida pessoal. E aí você acaba passando por incompetente ou não dedicada, não envolvida. Essa pressão estava acabando comigo. Então, para mim hoje não adianta mais ser a bambambã em alguma coisa se isso significar deixar de estar com a minha família. Não faz o menor sentido para mim, já que entendo que um dos sentidos do trabalho remunerado é viabilizar materialmente a vida pessoal. Se fosse para abrir mão de alguma coisa, não seria das minhas filhas, óbvio (Amarílis).

Daisy, ao deixar o trabalho e a carreira e passar a cuidar integralmente das filhas, percebe que a cobrança interna e as exigências que impõe a si mesma são maiores na tentativa de fazer o melhor pelas filhas.

A maternidade com relação ao trabalho e à minha carreira, como eu deixei de trabalhar para ser mãe, eu acho que eu me cobro demais, em fazer tudo sempre o melhor e que elas sejam sempre as melhores[...] eu quero que elas enxerguem a importância das coisas e que tentem fazer o melhor (Daisy).

A sensação de que a maternidade é transformadora a ponto de a profissão ser deixada para segundo plano foi citada por uma mãe.

Eu brinco que eu rasguei o diploma, quando eu engravidei, porque nada para mim tem mais importância do que eles. Mesmo eu tendo escolhido uma carreira que me deixava muito feliz e era muito... eu era muito bem-sucedida no que eu fazia, mas não tem nem comparação com maternidade (Lavanda).

O apoio social, a exemplo das creches, apareceu nas ponderações das mães. Segundo Hirata e Guimarães (2012), Mota-Santos *et al.* (2015b) e Ciciolla *et al.* (2017), o apoio social

ajuda as mães a enfrentarem a Esta tese foi construída como tentativa Esse apoio social foi sugerido como uma solução que possibilitaria a permanência no mercado de trabalho pelas participantes desta pesquisa, como ilustra o trecho a seguir, de uma das entrevistadas: “uma creche dentro da empresa, facilitava muito, quando o filho passava mal, a mãe ia lá, só olhava o quê que era e voltava para o trabalho e a criança continuava na creche. Então isso facilitaria. Só que eu acho que isso aí são pouquíssimas empresas que têm” (Cravina).

As dificuldades enfrentadas pelas mães participantes deste estudo e que deixaram o trabalho para se dedicarem aos filhos são as mais variadas possíveis, sendo exemplos a adaptação da carreira ao momento de vida, conseguir cuidar da criança pequena e ter tempo para si mesma, conseguir desligar das questões do dia a dia com o filho e se dedicar integralmente ao trabalho.

Olha, ser mãe, trabalhar e construir uma carreira, para mim, são coisas muito difíceis. Porque você está no trabalho, pensando se eles estão comendo, se eles estão fazendo para-casa, se eles dormiram, se eles acordaram, se eles escovaram o dente [...] então é uma preocupação diária que a gente tem. Então, eu acho difícil a gente trabalhar bem quando eles não estão bem. Por isso que eu acho que ter uma carreira de grande responsabilidade, ser de alta direção, ser uma liderança grande, eu acho complicado, porque você não pode estar o tempo todo pensando nos filhos. Quando você está lá, você tem que estar muito envolvida no seu trabalho, muito envolvida no que você está fazendo, e em casa, você chega em casa, você não pode se dedicar muito a eles, porque você continua envolvido. Então, isso eu acho difícil conciliar (Cravina)

Observa-se o quanto diferente é para a mulher e para o homem a relação da maternidade, da família com as horas de lazer, descrita de forma muito emocionada por uma mãe e explicitando os resultados da pesquisa de Rocha *et al.* (2014) relacionados à constante angústia para dar atenção ao filho, pensar em si, no convívio familiar e na carreira:

Minha vida depois de filho mudou completamente, porque você não tem mais o seu tempo, o tempo que você tem é o tempo que sobra e, muitas vezes, é pouco tempo que sobra para você. Então você não consegue - quem é mãe sabe disso - ir ao banheiro sem um menino estar te gritando, você não consegue tomar um banho sossegada, você não consegue dormir a hora que você quer, acordar a hora que você quer, você não consegue sair com seus amigos a hora que você quer. Tudo você depende de alguém para te ajudar, porque senão você não consegue fazer. Já a vida do homem é diferente. Eles falam assim - pelo menos aqui em casa - chega e fala combinei com os meninos, vou sair hoje. Beleza. Eu não, eu tenho que me programar, as meninas tão querendo sair, será que você pode ficar, ah não, não pode, então eu vou ver com a minha mãe se minha mãe pode ficar, a minha mãe também não pode, então eu falo para as meninas: – olha, não vai dar para eu ir. E aí ou remarco com elas ou eu fico sem ir. Então, a vida de mãe é mais ou menos isso: é você abdicar do seu tempo para eles e o que sobrar para você é lucro. Isso às vezes deixa a gente bem nervosa, às vezes meio deprê, mas quando você é mãe você sabe que você vai ter que abdicar do seu tempo para eles. Então é uma escolha. Eu acredito que seja uma escolha (Hortênsia).



As mulheres deste estudo resolveram o conflito interno para equilibrar o trabalho, a carreira e a maternidade desligando-se do emprego, o que pareceu valer a pena:

Eu me dedicava muito ao trabalho, quando veio a maternidade, eu queria me dedicar tanto quanto à maternidade, e eu entrei num conflito. A maternidade teve influência para eu deixar o emprego, sim, 100%. E mudou tudo em minha vida após a chegada de meu bebê, porque eu descobri que existia uma coisa muito melhor do que trabalhar [risos] (Íris).

Camélia externou um conflito interno que vivenciou com o nascimento da filha por ter largado o trabalho e a carreira e, para ela, a importância de tentar conciliar o trabalho e a maternidade:

A minha experiência com a maternidade foi muito intensa, no meu ponto de vista. Porque a minha primeira filha foi um desafio muito grande para mim, porque ela chorava o tempo inteiro, eu não imaginava que era assim. Então, eu me senti muito frustrada no início da maternidade. E o fato de ter largado a minha carreira, eu questionei muito isso, ter largado o meu trabalho e a minha profissão. Questionei muito isso, porque eu me via frustrada na maternidade, pelo fato de não ter muito controle sobre a minha filha (Camélia).

Camélia citou ter vivenciado um conflito entre a maternidade e a carreira e, apesar de dizer que para ela foi positivo ter deixado o trabalho para se dedicar à maternidade, procura orientar as amigas para que antes mesmo de terem filho já se organizarem na tentativa de não largar o emprego e sim pensar em alternativas para que a carreira possa ser conciliada com a maternidade.

Eu vejo que foi uma escolha muito acertada, que eu acho que ela precisava muito de mim presente. E foi uma experiência muito positiva em relação à minha maternidade. Quanto ao meu trabalho e à minha carreira, eu enxergo que, por um lado, foi bom, o fato de eu ter aberto mão para cuidar das minhas filhas, só que eu tive muita dificuldade para retomar, para vencer a inércia que eu estava vivendo. Então, se eu pudesse dar um conselho hoje, que eu dou para as minhas amigas, é tentar desde o início conciliar a carreira com a maternidade, de preferência conseguir essa flexibilidade maior, um trabalho *part time*, antes de ser mãe. Porque depois que você é mãe, você fica tão imersa naquela realidade da maternidade, que fica até difícil de você correr atrás de alguma coisa assim, inovar e tal. Então eu dou sempre esse conselho (Camélia).

A relação entre a maternidade e o trabalho e a carreira mostrou-se complicada, de difícil conciliação e um dos principais motivos para as mães terem deixado o trabalho e passarem a se dedicar integralmente aos filhos. Na literatura, estudos também citaram o quão difícil é conciliar o trabalho com o cuidado aos filhos, principalmente nas organizações que exigem viagens e muitas horas de trabalho (Andrade & Barbosa, 2015; Biese-Stjernberg, 2013; Hewlet, 2007;

Jones, 2012; Mainiero & Sullivan, 2005; Merrill-Sands *et al.*, 2005; Scalabrin, 2008; Stone, 2007; Williams & Dolkas, 2012).

#### *4.5.3 Mudança de prioridade*

A maternidade trouxe mudança de prioridade para as mulheres que participaram desta pesquisa. Antes de serem mães, o trabalho e a carreira vinham em primeiro lugar, no entanto, com o nascimento dos filhos, as crianças passaram a ocupar o lugar do trabalho e da carreira: “eu queria ficar com ele em tempo integral, não queria delegar a maternidade para uma babá ou outra pessoa, tive até que engessar meu braço por 10 dias porque tive uma tendinite forte de tanto carregá-lo” (Lily).

Jasmim, mãe de três filhos, contou muito emocionada que o filho mais velho pediu à babá que escrevesse um bilhete para que ela pedisse o chefe que deixasse a mãe buscá-lo na escola, e esse fato mexeu tanto com ela que foi crucial para deixar o emprego enquanto eles fossem pequenos. São falas repletas de emoção e sentimento e que vão também externar o quão difícil, para as mães pesquisadas, é conciliar e manter o trabalho em primeiro lugar após o nascimento dos filhos.

Diversas foram as mudanças na vida dessas 21 mães após o nascimento dos filhos: a prioridade passou a ser o filho, ausência de tempo para si mesma e redução de liberdade.

Tudo mudou depois que eu tive filho. A gente passa a não ser mais tão independente, a sempre ter alguém para olhar, para cuidar. Você passa a não pensar mais em você em primeiro lugar e pensar nos seus filhos. Já deixei de fazer várias coisas para mim e várias oportunidades de viagem e tudo, porque não era uma hora boa de deixar as crianças, ou porque eu não estava sentindo segura e confortável. Então, eu acho que o filho passa a ser nossa prioridade. A gente deixa de ser tão independente, tão livre (Daisy).

A mulher desempenha múltiplos papéis ao longo de sua existência e quando nasce um filho novas prioridades e mudanças farão parte do cotidiano feminino, levando-a a repensar a carreira e o trabalho (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007; Hewlett, 2002; Mainiero & Sullivan, 2005; Paulo, 2013). As entrevistas das 21 mães revelaram mudanças com a chegada dos filhos, como o tipo de lazer com o esposo, o maior tempo de dedicação exigido pela criança, a dificuldade para voltar a trabalhar após ter deixado o trabalho para cuidar dos filhos e o querer se dedicar integralmente aos filhos, conforme exposto pelos autores supracitados e que ajudam a explicar a decisão dessas mulheres de deixarem o mercado de trabalho e suas carreiras.

Eu tive uma mudança drástica de tempo, onde o meu tempo foi dedicado exclusivamente para os meus filhos. Tudo a gente planeja ao redor dos filhos, desde para sair para um restaurante. Antes a gente saía para qualquer restaurante, hoje a gente sai para escolher um lugar que tem brinquedo. A minha vida mudou em relação a viagens, porque a gente escolhe viagens onde as crianças vão aproveitar. Mudou em relação ao meu trabalho, porque eu ainda não consegui voltar para trabalhar. Porque eu quero ficar com as crianças e à disposição, se eles precisarem de mim, qualquer hora. Então, isso que mudou quando os meus filhos nasceram (Gérbera).

A maternidade teve influência para eu deixar o emprego totalmente. Quando meu filho nasceu, eu deixei o emprego, única e exclusivamente, por causa dele. Mudou tudo. Mudou a minha vida toda. Minha prioridade deixou de ser eu, deixou de ser meu trabalho, deixou as minhas coisas, e a prioridade passou a ser ele. Tive que me rebolar muito, pedir ajuda para minha mãe também, para dar conta (Peônia).

Com a maternidade ocorreram mudanças de prioridade na vida das participantes dessa pesquisa, como o tempo para si mesma, o marido e a criança, o momento e o tipo de lazer que passou a ser em função da criança. Esses fatores contribuíram para que as mulheres repensassem a carreira e o trabalho, culminando com o *opt-out*.

## **4.6 Opt-out**

### *4.6.1 Motivação para sair do emprego*

As mães revelaram muitos sentimentos aos exporem os motivos que as levaram a deixar o emprego para cuidar dos filhos e o desejo de estarem próximas deles. Lily disse que sabia que um dia poderia voltar a trabalhar, no entanto, a primeira infância do filho seria única e não teve dúvidas ao deixar o emprego para se dedicar integralmente à criança.

Os horários de trabalho rígidos das empresas e a pouca ou inexistente flexibilidade das organizações acabaram não permitindo conciliar trabalho e família e fizeram com que as mulheres optassem por deixar o trabalho. Essas questões corroboram os resultados de Mainiero & Sullivan (2005), Merrill-Sands *et al.* (2005), Hewlet (2007), Stone (2007), Scalabrin (2008), Herr & Wolfram (2009; 2012), Williams & Dolkas (2012), Jones (2012) e Biese-Stjernberg (2013).

Quando você veste a camisa da empresa e está disposto a investir, a evoluir, você não tem condição de cumprir horário. Não é chegar lá 6 horas, deu meio-dia você vai embora, almoça, deu 2 horas retorna. O cliente precisa de hora específica, você não conseguiu cumprir a meta, não tem jeito. Eu não sei se as duas coisas combinam. Se fosse um trabalho normal, eu digo assim, que eu conseguisse cumprir um horário, eu poderia até optar por continuar. Mas para eu evoluir na minha carreira profissional, no estágio onde eu estava, ou eu continuava ou eu saía e optei por sair (Jasmim).

Deixar o emprego também significou para Camélia a esperança de cuidar e acompanhar melhor os filhos.

A gente ver os filhos crescerem bem, crescerem dentro de uma família estável, com apoio, porque eu acho que a vida hoje em dia não está fácil, então... Não sei também se a gente ficando em casa a gente olha mais, tem mais chance de cuidar, de acompanhar[...] Espero que lá na frente eu possa colher os frutos dessa escolha (Camélia).

Amarílis pediu exoneração do cargo no serviço público, pois, para ela, ter a oportunidade de acompanhar os filhos na primeira infância era de fundamental importância. “Deixar o emprego para cuidar dos filhos significa ter tempo de estar presente, efetivamente, na vida deles” (Amarílis).

Apenas para Hortênsia o sonho da vida era ser dona de casa, e o objetivo se concretizou quando chegaram os filhos.

Eu sempre fui uma pessoa que sonhou em ter essa vida de dona de casa, de cuidar de filho, de estar sempre com a família. Aí eu nunca tive o sonho de ser uma mulher de negócios. Nunca. Então, para mim essa escolha nem foi um problema, um dilema, nada disso. Poderia ter sido um dilema para mim, se o meu marido não aceitasse, mas ele sempre foi super a favor e sempre me apoiou. Então eu nunca tive problema em relação a isso (Hortênsia).

A decisão de largar o emprego para cuidar dos filhos esteve relacionada à importância dada para a criança na primeira infância e também às condições do trabalho, ou seja, as longas jornadas que não combinavam com o cuidado próximo dos filhos.

O que motivou a sair, a deixar o meu trabalho e mudar de carreira foi exatamente compreender que os primeiros três anos de vida são os mais importantes de qualquer ser humano - quando se forma 80% do cérebro, quando se aprende todos os sentimentos, tudo que a criança vai levar para a vida dela inteira. Então, eu entendi que, naquele momento, o que a criança mais precisa é ter um apoio familiar, e a mãe estar próxima é muito importante. Por isso que eu abri mão, para poder me dedicar a cuidar dos meus filhos. A minha escolha por mudar de carreira significa libertação, significa ser dona da minha própria vida, tomar as rédeas mesmo dessa minha vida. E eu me senti uma pessoa mais realizada. Eu vejo o movimento de optar por diminuir carga horária, por rever aí a sua carreira, eu vejo um movimento interessante e necessário, porque as mulheres optam mesmo pelas suas vidas, elas têm essas rédeas nas mãos e, se isso as deixa mais felizes, com certeza é interessante, importante e necessário. Agora, o mundo julgar pessoas que fazem isso é que é o complicado, porque novamente pode vir a culpa para essas mulheres que encararam a vida dessa forma (Violeta).

O trabalho em si, exercido por essas mulheres mães, não foi o fator decisivo para que elas tomassem a decisão de largar o emprego. Cravina e Magnólia gostavam muito do trabalho

que exerciam. Ambas foram influenciadas por outras questões, como não ter com quem deixar a criança e poder acompanhar integralmente os primeiros anos de vida dos filhos.

Eu tinha muita dificuldade às vezes, quando a minha filha passava mal, de não ter com quem deixar [...] ou a escolinha estava de recesso ou algum motivo assim, eu não tinha com quem deixar, então eu acabava faltando serviço. Então, o trabalho em si não me influenciou para deixar o emprego, mesmo porque eu gostava muito do que eu fazia (Cravina).

O trabalho em si não teve influência para eu deixar o emprego [...]. O que influenciou eu parar de trabalhar realmente foi poder ficar com o meu filho, poder participar da evolução, do crescimento, das conquistas dele como bebê e de estar perto dele nos primeiros anos de vida (Magnólia).

Em síntese, as mulheres fizeram a opção para cuidar integralmente dos filhos para ficarem mais próximas da criança, acompanhar a primeira infância dos filhos, somadas às dificuldades que vivenciaram nas organizações na tentativa de conciliar trabalho e família. Essas questões do trabalho inflexível nas organizações (Herr & Wolfram, 2009; 2012) e a incompatibilidade das demandas de trabalho e do cuidado ao filho (Moe & Shandy, 2010) já haviam sido descritas como questões que propiciam o *opt-out* feminino.

#### 4.6.2 Significado do *opt-out*

O *opt-out* para as mulheres que participaram desta pesquisa significou que a vida não era só trabalho, elas podem se reinventar e nenhuma delas concordou com a questão apresentada na entrevista: “até que ponto a sua decisão de deixar o emprego para cuidar dos filhos não significaria a derrota final da mulher que lutou por seu espaço no mercado de trabalho e pela sua independência”. Para 100% das mães, não se trata de derrota e sim da capacidade de fazer escolhas, o fim de um ciclo de vida e o início de outro.

Papoula entende que não se trata de uma derrota e sim de uma ressignificação e citou o quão difícil é precisar levar o filho pequeno para alguma reunião tanto pela atitude ser mal vista, como o local não ter estrutura para uma criança e refletiu: “quantas vezes um homem faz isso de levar o seu filho para o seu trabalho ou para o seu estudo? As mulheres fazem com muito mais frequência” (Papoula).

Para Jasmim, o *opt-out* possibilita o fortalecimento da família e da mulher: “significa a visão das mulheres de que, realmente, existe a necessidade da aproximação da mãe com o filho. Que é importante, transmite segurança. Acredito que conseguimos formar pessoas de mais valores, você conseguindo estar mais próximo dos filhos” (Jasmim).

Já Rose disse que se trata de uma decisão de muita coragem, porque não é fácil deixar uma carreira, tampouco tomar a decisão pelo *opt-out*. Ela lembrou que ao escolher a carreira não pensava em filhos e como seria conciliar carreira e família, caso contrário, teria feito a escolha por carreiras mais flexíveis:

É uma mudança muito grande, você precisa ter bastante coragem [risos] para fazer esse movimento. É um recomeço mesmo. É bem difícil. A gente não se prepara, quando você está escolhendo a sua carreira, e não tem filhos, e não tem família – pelo menos foi o que aconteceu comigo, eu acho que talvez no caso dessas outras mulheres também – você nunca pensa tipo, ah, eu vou escolher aqui agora uma carreira mais tranquila, porque um dia eu vou casar, e aí um dia eu vou ter filho, e aí um dia eu vou querer ficar com esse filho. Isso nunca esteve no meu planejamento. E são realidades muito incompatíveis. Então eu acho que talvez seja uma falta de incompatibilidade entre a carreira, a escolha profissional e a maternidade (Rose).

O argumento de Rose reflete o que foi identificado na literatura por Mainiero & Sullivan (2005), Stone (2007), Cabrera (2007), Scalabrin (2008), Jones (2012), Troiano (2015) e Biese (2017), para quem um dos motivos do *opt-out* é uma resposta aos obstáculos que a mulher enfrenta na tentativa de conciliar trabalho e família, e não uma escolha entre as opções viáveis. Também se assemelha aos achados de Volpe & Murphy (2011), em estudo realizado com mulheres casadas, bem formadas e com condição econômica de escolher entre o trabalho e o não trabalho, que indicam que não há só o conflito para conciliar trabalho e família, mas também as mudanças de prioridades ao longo da vida e que são decisivos para as mulheres deixarem as organizações.

As mulheres de baixa renda, que não têm o apoio financeiro da família ou do esposo, dificilmente poderiam abrir mão do emprego em prol dos filhos, segundo Jones (2012) e conforme mencionado por Daisy que, como as outras 20 mães, não se enquadra nesse perfil de baixa renda e que, portanto, pôde decidir pelo *opt-out*.

Daisy acrescentou que por algumas vezes arrependeu-se de ter feito a opção de deixar o trabalho para cuidar dos filhos e que já pensou em voltar ao mercado de trabalho.

Eu vejo como uma opção que eu tive. Eu tive a oportunidade de ter essa opção, porque eu sei que muitas mulheres não podem ter essa oportunidade, que elas têm que trabalhar para ajudar a sustentar a família. Então, eu acho que eu tive uma oportunidade e quis fazer isso pela minha família e pelos meus filhos. Apesar de que várias vezes eu já arrependi, já quis voltar a trabalhar, mas ao mesmo tempo rapidinho passa e eu quero ficar com elas. Eu hoje gostaria de ter alguma coisa, alguma atividade que eu possa fazer nos meus tempos livres. Como elas cresceram, eu tenho alguns períodos que elas não precisam tanto de mim mais, mas ainda não encontrei isso (Daisy).

Camélia relacionou o *opt-out* à possibilidade de ver seus filhos equilibrados, emocionalmente saudáveis e felizes no futuro. “Hoje a gente busca pessoas equilibradas, saudáveis, felizes. Então é isso que a gente quer criar, essa geração de pessoas que talvez vão fazer diferença no futuro, pelo fato de ter tido a figura materna muito presente, muito participativa da vida, na condução das escolhas e tudo mais” (Camélia).

Em relação à dependência financeira do marido, Lily disse sentir-se mal, mas sabe que é algo passageiro e pretende um dia voltar ao mercado de trabalho. “Infelizmente não tenho outras fontes de renda, mas consegui me planejar e viver melhor com menos. Ganhei em outros aspectos, desapego, menos consumo. Ser mais do que ter” (Lily).

A dependência financeira do marido e a insegurança em relação ao futuro, como se verifica na fala de Lily, apareceram também nos resultados da pesquisa de Troiano (2015).

Já para Camélia o problema não é depender do marido, mas com a saída dela do mercado de trabalho, ter reduzido a renda da família, dificultando as viagens de férias bem como também citou que filhos demandam muitos gastos:

A gente mal consegue fazer uma viagem de férias, de forma econômica. Então, são pequenos prazeres – ou grandes prazeres, não sei – que a gente tinha, que o dinheiro nos proporcionava, pelo fato da gente ter duas pessoas que contribuía com renda, e passou-se a ter uma outra realidade financeira. Isso pesou muito. E acaba que isso afeta muito a relação marido e mulher, porque a mulher entende algumas coisas como prioridade, que são diferentes do marido. Essas discussões sempre são calorosas. Então eu acho que mudou, principalmente essa questão em relação a questões financeiras mesmo, pelo fato de ter uma fonte de renda a menos e, no meu caso, ter duas fontes de gastos a mais, que são quase infinitos (Camélia).

O que Camélia apresenta é convergente com os resultados da pesquisa de Mainiero & Sullivan (2005), Cabrera (2007), Stone (2007), Scalabrin (2008), Moe e Shandy (2010), Hotchkiss *et al.* (2011) e Troiano (2015), que revelaram que são mulheres que largaram o trabalho para conseguir equilibrá-lo com as responsabilidades familiares, mesmo tendo consciência de perdas salariais.

Jasmim lembra que o marido sempre a questionava sobre o motivo de permanecer em um emprego que lhe deixava estressada e que ela chegava do trabalho reclamando. Ele sempre dizia para ela sair:

A gente sabe que, apesar de tudo, o dinheiro é uma coisa complicada na vida. Então, eu, que sempre tive o meu dinheiro, passar a ter que pedir dinheiro para o marido, é uma coisa complicada. Mas aí a gente administrou de uma forma que deu certo. Mas ele sempre foi uma pessoa que me apoiou muito (Jasmim).

Apesar de o marido apoiá-la, Jasmim lembra que quando a mulher passa a cuidar dos filhos e ficar em casa, é como se nada fizesse para o esposo.

Quando você está em casa, sem trabalhar, a visão dele é que você não faz nada. [risos] Não é que não faz nada, mas que, na cabeça dele, você não ter um compromisso de horário, de meta, de tudo, faz com que seja uma coisa tranquila. E que eu acho que é importante dizer que você trabalha muito, muito, muito, muito mais quando você está fora do trabalho, fora da empresa. Isso foi positivo, que nós evoluímos juntos. Aos poucos nós fomos vendo que isso trouxe resultado para as crianças, de educação, de dia a dia, de respeito, de vivência das crianças, de valores (Jasmim).

Quando perguntadas se deixar o emprego não seria voltar à dominação masculina de dependência do marido, tão combatida pelo movimento feminista, e o que elas pensavam a esse respeito, as mulheres foram unânimes em dizer que não concordam que seja dominação masculina, pois o marido não exerceu poder ou autoridade sobre a decisão de deixarem o emprego. No entanto, as mulheres citaram que passaram a depender do marido financeiramente e perderam um pouco da liberdade e, nesse sentido, acabaram voltando à dependência econômica do marido, remetendo à condição da mulher no início do século XX (Arteiro, 2017).

Hoje eu entendo que os homens têm uma visão muito mais respeitosa da mulher, eles conseguem valorizar a figura feminina como mãe, como esposa – pelo menos no meu caso isso aconteceu muito, meu esposo sempre valorizou a minha dedicação com minhas filhas, ele sempre valorizou os resultados que isso traz para a nossa família. Hoje eu acho que a mulher já provou que ela é capaz de fazer o que ela quiser. E aí o fato dela talvez abrir mão da sua carreira, do seu emprego por um tempo e dedicar à sua família, é uma escolha extremamente consciente, e talvez ela colha como fruto algo que é um pouco negativo, que é o fato de você depender financeiramente do marido. Mas eu falo um pouco negativo no sentido de que ela perde um pouco a liberdade dela, do que ela poderia estar fazendo, pelo fato de, em muitos casos, precisar ter o aval de quem é, entre aspas, dono do dinheiro digamos assim. Mas não foi, graças a Deus, o que eu vivi. Sempre fui muito respeitada e meu marido pelo menos sempre valorizou muito essa escolha que eu fiz na vida (Camélia).

Nas falas, a palavra igualdade apareceu com o sentido de que, tanto o trabalho em uma empresa quando o trabalho em casa cuidando dos filhos são considerados de mesma importância. Além disso, nenhuma mãe considerou o *opt-out* uma derrota. Amarílis entende que não se trata de derrota, e sim de a mulher estar fazendo uma opção tão importante, em prol dos filhos e da família, quanto estar no mercado de trabalho.

Eu acho que essa luta da mulher é por igualdade, por isso que eu acho que não é uma derrota. Num momento foi preciso entrar, conquistar um espaço no mercado, provar que consegue, que é tão eficiente quanto o homem no seu trabalho, e agora a luta é de mostrar também que esse trabalho de cuidar dos filhos é tão importante quanto o papel no mercado de trabalho (Amarílis).



Calêndula também não concorda que seja derrota e que se trata de respeitar as diferenças existentes entre homens e mulheres. E Cravina conclui:

Não acho que, quando eu larguei o meu emprego, foi para ser dominada pelo meu marido. Jamais. Eu larguei o meu emprego para me dedicar à minha filha, independente dele ou não. Eu larguei para cuidar dela, eu tinha condições para isso, naquela época. Então, eu fiz isso por ela. [...] Não foi para voltar à época da Amélia. Não. Nada disso. Não vejo dessa forma (Cravina).

Deixar o emprego após o nascimento de filhos mostrou-se uma decisão difícil tanto para a esposa que fez a opção pelo *opt-out*, quando para o esposo, na fala de Íris. Essa decisão envolve preocupação, insegurança, desejos, prazeres e obstáculos a serem enfrentados, segundo resultados da pesquisa de Orgad (2016).

Tivemos momentos ruins, dos desafios de lidar com essa nova situação. Eu uso muito o termo que a psicóloga usou com a gente: nós tínhamos um contrato de casamento que estabelecia que eu era uma mulher poderosa, com dinheiro, com *status* profissional e com uma carreira ascendente; e ele se encantou e casou com essa mulher e assinou esse contrato. E quando eu decidi parar de trabalhar, eu estava rompendo esse contrato, sem acordar com ele, então isso gerou um conflito muito grande no nosso casamento, e foi quando nós fomos para a terapia. E aí, na terapia, nós descobrimos que nós precisávamos repactuar este contrato e reassinar este contrato. E aí isso foi fundamental para a permanência do nosso casamento, e isso oportunizou outra forma da gente se relacionar enquanto casal. Então, foi bem positivo, mas em vários momentos nós voltávamos na questão, que ele buscava uma mulher poderosa, ascendente na carreira, dedicada só a ele, sem a filha. Tivemos muitos momentos de problemas (Íris).

O *opt-out* significou estar mais próximo dos filhos, fazer escolhas em prol da família. Nesse contexto, abrir mão do emprego trouxe redução de renda e insegurança em relação ao futuro para as mulheres participantes desta pesquisa. Nem sempre a decisão foi somente da mulher e apareceram casos em que o marido teve influência para a esposa deixar o emprego.

Por fim, as mulheres traduziram o *opt-out* como uma decisão de muita coragem, pois não foi simples para 100% delas deixar uma carreira e abrir mão das conquistas profissionais alcançadas antes da chegada dos filhos.

O Quadro 3 apresenta as categorias e subcategorias deste estudo, bem como os principais resultados encontrados.

Quadro 3 - Síntese dos resultados

Categorias	Subcategorias	Principais Resultados
1. Trabalho	1.1 Significado do trabalho	Realização pessoal, prazer, satisfação e felicidade
		Pode ou não vir associado à recompensa financeira
		Mesmo com muito dinheiro, todas as mulheres continuariam trabalhando, porém com carga horária reduzida ou em trabalhos voluntários
	1.2 Trabalho antes da chegada dos filhos	Prioridade de vida
		Cargos com hora para entrar, mas sem horário para finalizar, exigência de muitas viagens
	1.3 Trabalho após o nascimento dos filhos	Vida profissional deixou de ser prioridade
Dificuldade de conciliar trabalho e família Precisaria ser trabalho em meio período, <i>home office</i> ou horário flexível		
2. Carreira	2.1 Importância da carreira	Representava prestígio, dinheiro, ascensão profissional, vida, <i>status</i> profissional
		Antes dos filhos era propósito de vida e depois dos filhos ficou para segundo plano
	2.2 Carreira na geração da mãe	Não tiveram carreira, 14 das 21 mães das mulheres pesquisadas não trabalhavam
		Foram influenciadas pelos maridos a deixarem o emprego quando nasciam os filhos
	2.3 Carreira na geração da participante da pesquisa	Estudaram e foram educadas para buscarem a independência financeira, não dependerem do marido e se especializarem profissionalmente
		Orientam as filhas para procurarem carreiras flexíveis e com possibilidade de conciliar trabalho e família
3. Família	3.1 Representação da família	Grupo de pessoas mais importantes na vida das mães
		Prioridade, a base da vida
	3.2 Responsabilidade nos cuidados domésticos	Na maioria das situações é desempenhado pelas mães Esposo precisa ser demandado para que ajude nos cuidados domésticos
3.3 Responsabilidade nos cuidados e atenção aos filhos	Marido, sempre que solicitado, apoia e está disponível para ajudar a esposa a cuidar dos filhos	
4. Maternidade	4.1 Significado da maternidade	Realização de um sonho, desejada e prioridade na vida das participantes dessa pesquisa
	4.2 Relação da maternidade com o trabalho e a carreira	Difícil de ser conciliada e um dos principais motivos para as mães terem deixado o trabalho e passarem a se dedicar integralmente aos filhos
	4.3 Mudança de prioridade	Tempo para si mesma reduzido, o momento e o tipo de lazer passaram a ser em função da criança
5. <i>Opt-out</i>	5.1 Motivação para sair do emprego	Ter consciência de que poderia voltar um dia a trabalhar, mas a primeira infância do filho era única Inexistência de flexibilidade nas organizações em que trabalhavam, horário de trabalho rígido, não conciliando trabalho e família
	5.2 Significado do <i>opt-out</i>	A vida não se resume a trabalho
		Estar mais próxima dos filhos e fazer escolhas em prol da família Coragem, pois não é fácil deixar uma carreira e tomar a decisão pelo <i>opt-out</i>

Fonte: elaborado pela autora com dados extraídos da pesquisa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese foi construída como tentativa de compreender a carreira das mulheres que optaram pelo *opt-out* após o nascimento dos filhos, e o estudo foi norteado a partir da questão central: quais são os fatores que levaram mulheres que são profissionais seniores em empresas a optarem por deixar o emprego em prol da maternidade?

A estratégia metodológica foi pensada para possibilitar que fossem encontradas respostas para esses questionamentos. Nesse sentido, após a discussão dos resultados, os três objetivos específicos deste estudo foram resgatados e, a partir deles, foram feitas as considerações quanto aos aspectos que se destacaram e que ajudam a responder às perguntas deste estudo.

O primeiro objetivo específico buscou compreender as transformações na carreira e o seu significado, bem como da família e da maternidade, após o nascimento de um filho. Acredita-se que esse objetivo foi atingido a partir das discussões sobre os significados da carreira, do trabalho e da maternidade.

Nesses itens foi possível concluir, a partir da fala das mães, que a vida com a chegada dos filhos exige mudanças de toda ordem e, para elas, ficou impraticável conciliar trabalho e família.

A carreira que vinha sempre em primeiro lugar deixou de ser prioridade. A maternidade e a família passaram a ocupar esse espaço.

A longa jornada de trabalho, as viagens constantes pela empresa e o horário de trabalho sem hora para sair passaram a ser um problema e contribuíram efetivamente para que as mulheres praticassem o *opt-out*.

Após o nascimento dos filhos, tornou-se complicado seguir a rotina de trabalho e os objetivos da carreira. Para elas, somente se pudessem trabalhar meio período, ter opção de um horário flexível ou adotar o *home office* teriam como ter continuado nos seus postos de trabalho.

Para as depoentes, a maternidade foi transformadora, de modo que a profissão foi deixada para segundo plano. A maternidade exigiu delas dedicação e doação e justifica priorizá-la enquanto os filhos são pequenos. A carreira poderá ser retomada ou mesmo modificada quando os filhos crescerem.

No segundo objetivo, procurou-se analisar a carreira da mulher antes da maternidade. Nesse sentido, a carreira tinha muita importância para a vida delas e vinha em primeiro lugar. Representava prestígio, dinheiro, ascensão, vida, possibilitava ocupar cargos importantes nas

organizações e significava *status* profissional. Essas mulheres viviam para trabalhar, com rotinas intensas, sob pressão, metas e sempre em prol de alcançar resultados. Elas disseram que tinham hora para chegar à organização, mas nunca para sair.

A carreira significava também retorno financeiro antes de serem mães, momento em que elas não tinham a dimensão do que era ter um filho e as exigências que ele demandaria. Depois do nascimento dos filhos, as mulheres pesquisadas já não se preocupavam com o retorno financeiro e a carreira passou a não ser mais prioridade de vida.

Por fim, no terceiro objetivo específico, propôs-se analisar como as mulheres ressignificaram a carreira após o *opt-out*. Das 21 mães participantes desta investigação, nove estão atualmente retornando aos poucos ao mercado em funções diferentes da que trabalhavam antes de terem filhos: autônoma, trabalhos manuais, empreendedorismo, *part time*, *home office* e consultorias. E 12 continuam fora do mercado de trabalho, mas desejam voltar um dia. Para todas as mães avaliadas, o trabalho é algo muito significativo e importante, no entanto, já não enxergam a carreira como o motivo principal de vida tampouco a carreira e o trabalho precisam vir em primeiro lugar. Agora, elas buscam trabalhos e carreiras que possibilitem conciliação com o cuidado aos filhos e à família. Esse aspecto foi muito comentado e citado ao longo de todas as entrevistas.

A carreira para as mães participantes deste estudo mudou de sentido após o nascimento dos filhos e deixou de ser o propósito da vida. Dessa forma, as mulheres estão redefinindo suas carreiras para conseguir conciliar trabalho e família. Visualizam para o futuro outras formas de trabalho que permitam flexibilidade de horário ou, mesmo, se tornarem empreendedoras, buscando reinventar a sua carreira. Mas elas não deixaram de citar que ainda são as mais cobradas pelos afazeres domésticos e que a sobrecarga advinda desse tipo de trabalho recai sobre elas.

Verificou-se que essas mulheres foram incentivadas por suas mães a buscarem sua independência no mercado de trabalho, especializarem-se nas profissões e não dependerem financeiramente do marido. Elas, por sua vez, estão orientando de maneira diferente suas filhas, ou seja, para trabalharem fora sim, mas sempre pensando em oportunidades de trabalho que lhes assegurem melhores condições com a chegada dos filhos, possibilitando a conciliação com a maternidade e a família.

O trabalho em si que as mulheres exerciam não foi o fator decisivo para que tomassem a decisão de deixar o emprego. As mães disseram que gostavam das funções que exerciam e

que o trabalho tinha e continuou tendo significado para elas, o problema foram as condições, que não permitiam conciliar com o nascimento e criação dos filhos.

Para as depoentes ficou evidente que é preciso coragem para decidir pelo *opt-out*, mas ao mesmo tempo elas têm consciência de que podem se reinventar. A vida passou a não ser feita só pelo trabalho. Tampouco significou derrota a sua saída do mercado de trabalho, vista, ao que parece, como algo provisório, pelo menos para a maior parte delas. Elas passaram a depender financeiramente de seus esposos, mas entendem ter feito a melhor escolha para esse momento de vida, para o bem dos filhos e da família.

Diante dessas constatações, como contribuição deste estudo está a observação de que o maior dilema vivenciado pelas mulheres mães após o nascimento dos filhos não é o trabalho em si, mas conseguirem condições de trabalho em que seja possível conciliar trabalho e filhos na primeira infância. Com exceção de uma das mães entrevistadas, que disse ter sonhado tornar-se dona de casa, as outras 20 optaram pelo *opt-out* por não enxergarem, no curto prazo, alternativas que permitissem a conciliação trabalho/família. Assim, esse desafio também toca às organizações e as chama a repensarem suas políticas e práticas de gestão de forma que permitam manter mulheres em atuação após o nascimento dos filhos.

Para novas pesquisas, sugere-se pensar em um estudo envolvendo o esposo como forma de comparar os resultados e percepções entre mulheres e homens que vivenciam a chegada dos filhos e os cuidados na primeira infância. Além disso, o tema do *opt-out* pode ser analisado sob a perspectiva de gênero e relacionado às questões de dominação masculina de dependência combatida pelos movimentos feministas. Também, é interessante buscar respostas em outro âmbito, ou seja, das mães de baixa renda que não podem optar pelo *opt-out* em virtude das condições financeiras de que dispõem.

A vida, com a chegada dos filhos, exigiu mudanças de toda ordem e, para este grupo de mulheres, ficou impraticável conciliar trabalho e família. Além disso, a carreira poderá ser retomada ou modificada quando os filhos crescerem, por isso elas não enxergam como um problema estarem fora do mercado de trabalho. Logo, este estudo avança ao comparado com a literatura ao revelar, para este grupo de mulheres, satisfação após terem feito o *opt-out*.

Em última análise, os resultados deste estudo reafirmaram que o *opt-out* é uma busca por mais flexibilidade e equilíbrio de tempo em prol da maternidade, numa tentativa das mulheres, na contemporaneidade, por conciliar trabalho e família sem que tenham que abrir mão de algum deles. Esse é o equilíbrio almejado.

## REFERÊNCIAS

- Abramo, L. (2010). Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. OIT, 30(01). Recuperado de: <www.oit.org.br>.
- Ahmad, S. (2017). Family or future in the academy? *Review of Educational Research*, 87(1), 204-239.
- Almeida, T. S. (2012). *As executivas entre a carreira profissional e a vida pessoal*.
- 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.
- 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 Artigo apresentado no XV International Congress on Women's Health Issues*, São Pedro-SP (pp. 07-11).
- Araújo, R. R., & Sachuk, M. I. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações. *REGGE. Revista de Gestão*, 14(1), 53.
- Aroni, F. (2011). *Carreira: visão acadêmica e práticas do mercado de trabalho relatadas pela publicação Guia Você S/A Exame as melhores empresas para você trabalhar*. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Universidade de São Paulo.
- Arteiro, I. L. (2017). *A mulher e a maternidade: um exercício de reinvenção*. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) – PUC-PE.
- Badinter, E. (2011). *O conflito: a mulher e a mãe*. Rio de Janeiro: Record.
- Barbosa, P. Z., & Rocha-Coutinho, M. L. (2007). Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. *Psicologia Clínica*, 19(1), 163-185.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. 3. reimp. Lisboa: Edições, 70.
- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2017). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis: Vozes.
- Belkin, L. (2003). *The opt-out revolution*. The New York Times Sunday Magazine, sec 6, 42.
- Berlato, H., & Corrêa, K. F. (2017). Uma Reformulação do modelo conceitual sobre dual career para análise no âmbito organizacional: revelando novas vertentes. *Brazilian Business Review*, 14(2), 225-246.
- Biese, I. (2017). *Opting out and in: On women's careers and new lifestyles*. Routledge.
- Biese-Stjernberg, I. (2013). *Opting out: a critical study of women leaving their careers to adopt new lifestyles*. Thesis (Doctoral in Psychology) - University of South Australia.

- Brasil. (2016). Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal... *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*.
- Bruschini, C. (1994). O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Estudos Feministas*, 179-199.
- Bhutta, Z. A., Ahmed, T., Black, R. E., Cousens, S., Dewey, K., Giugliani, E., ... & Shekar, M. (2008). What works? Interventions for maternal and child undernutrition and survival. *The Lancet*, 371(9610), 417-440.
- Byker, T. (2016). The opt-out continuation: Education, work, and motherhood from 1984 to 2012. *RSF*.
- 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.
- Carvalho Neto, A. M., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE-eletrônica*, 9(1).
- Ceribeli, H. B., Ceribeli, M. C. B., & Ferreira, F. J. R. (2016). Análise da qualidade de vida no trabalho (QVT) sob perspectiva das diferenças entre gêneros. *Revista Reuna*, 21(3), 05-24.
- 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.
- Ciciolla, L., Curlee, A. S., & Luthar, S. S. (2017). What women want: Employment preference and adjustment among mothers. *Journal of Family and Economic Issues*, 38(4), 494-513.
- Concolato, C. P., Rodrigues, T. G., & Oltramari, A. P. (2017). Mudanças nas relações de trabalho e o papel simbólico do trabalho na atualidade. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 4(9), 340-389.
- Costa, F. A. (2018). Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher em suas relações familiares. *Pretextos-Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 3(6), 434-452.
- 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.
- Evans, P. (1996). Carreira, sucesso e qualidade de vida. *Revista de Administração de empresas*, 36(3), 14-22.

- Ferreira, A. B. H. (2010). *Minidicionário Aurélio: O dicionário da Língua Portuguesa*. 8. ed. Belo Horizonte: Positivo.
- Fleury, M. T. L., Pacheco, L. M., Fernandes, K. R., & Leão, P. (2018). Pesquisa qualitativa: Estudo de caso. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 58(1), 101.
- Flick, U. (2009). *Introdução à Pesquisa qualitativa*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed.
- Franco, S. A. (2018). *Mulheres que abandonam a carreira profissional: uma análise da ocorrência do fenômeno Opt-out entre brasileiras*. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade de Brasília.
- França, A. L., & Schimanski, É. (2009). Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar). *Emancipação*, 9(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.5212/Emancipacao.065078>.
- Gil, A. C. (2017). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 1. ed. Rio de Janeiro: Atlas.
- Godoi, C. K., & Mattos, P. L. C. L. (2006). Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: R. Bandeira de Melo, C. K. Godoi, & A. B. Silva. *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva (301-323).
- Godoy, A. S. (2005). Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. *GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional-ISSN: 1679-1827*, 3(2).
- Gomide, P. I. C. (2009). A influência da profissão no estilo parental materno percebido pelos filhos. *Estudos de Psicologia*, Campinas, 26(1), 25-34.
- 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.
- Guimarães, N. A., de Brito, M. M. A., & Barone, L. S. (2016). Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 31(90), 17-39.
- Hakim, C. (1987). *Research design: Strategies and choices in the design of social research* (13). Allen and Unwin.
- Handcock, M. S., & Gile, K. J. (2011). Comment: On the concept of snowball sampling. *Sociological Methodology*, 41(1), 367-371.
- Herr, J. L., & Wolfram, C. (2009). *Opt-out. Rates at motherhood across high-education career paths: Selection versus work environment*. NBER Working Paper (14717).
- Herr, J. L., & Wolfram, C. D. (2012). Work environment and opt-out rates at motherhood across high-education career paths. *ILR Review*, 65(4), 928-950.
- Hersh, J. (2013). Opting out among women with elite education. *Review of Economics of the Household*, 11(4), 469-506.



- Hewlett, S. A. (2002). Executive women and the myth of having it all. *Harvard Business Review*, 80(4), 66-73.
- Hewlett, S. A. (2007). *Off-ramps and on-ramps: Keeping talented women on the road to success*. Harvard Business Press.
- Hill, E. J., Mead, N. T., Dean, L. R., Hafen, D. M., Gadd, R., Palmer, A. A., & Ferris, M. S. (2006). Researching the 60-hour dual-earner workweek: An alternative to the “opt-out revolution”. *American Behavioral Scientist*, 49(9), 1184-1203.
- Hirata, H., & Guimarães, N. A. (2012). *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Atlas.
- 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: [www.frbatlanta.org/pubs/hp11\\_02.cfm](http://www.frbatlanta.org/pubs/hp11_02.cfm).
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2017). Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais (2017). *Estatísticas do Registro Civil (2007/2017)*.
- Ikeda, A. A. (2009). Reflections on qualitative research in business. *REGE. Revista de Gestão*, 16(3), 49.
- Jones, B. D. (Ed.). (2012). *Women who opt out: The debate over working mothers and work-family balance*. NYU Press.
- Kossek, E. E., Su, R., & Wu, L. (2017). “Opting out” or “pushed out”? Integrating perspectives on Women’s career equality for gender inclusion and interventions. *Journal of Management*, 43(1), 228-254.
- Ladge, J. J., Humberd, B. K., & Eddleston, K. A. (2017). Retaining professionally employed new mothers: The importance of maternal confidence and workplace support to their intent to stay. *Human Resource Management*.
- 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. (Eds.). (2018). *Mulheres profissionais: quem é o sexo frágil?*
- Lim, W. L., & Rasdi, R. M. (2019). “Opt-out” or pushed out? *European Journal of Training and Development*.
- Lima, G. (2009). *Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil*. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Belo Horizonte-MG.
- Lovejoy, M., & Stone, P. (2012). Opting back in: The influence of time at home on professional women's career redirection after opting out. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 631-653.

- Madalozzo, R. (2011). CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(1), 126-137.
- Madalozzo, R., & Blofield, M. (2017). Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família?. *Estudos Feministas*, 25(1), 215-240.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 106-123.
- Maluf, V. M. D., & Kahhale, E. M. S. P. (2010). Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea. *Polêmica*, 9(3), 170-180.
- Martins, G. A. (2006). *Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa*. Rio de Janeiro: Atlas.
- McCormack, S. W. (2016). Postpartum taxation and the squeezed out mom. *Geo. LJ*, 105, 1323.
- Melo, C. V. B (2019). Proteção à maternidade e licença parental no mundo. *Estudo Técnico*, 1-54.
- Mendes, A. M., Ferreira, M. C., & Cruz, R. M. (2007). O diálogo psicodinâmica, ergonomia e psicometria. *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, Método e Pesquisas*, 89-110.
- Menezes, R. S. S. (2012). *Feminilidades em Primeira Pessoa: narrativas plurais, vivências singulares de mulheres “nos negócios”*. Doutorado (Tese em Administração) – Belo Horizonte: UFMG.
- Merrill-Sands, D., Kickul, J., & Ingols, C. (2005). Women pursuing leadership and power: Challenging the myth of the “opt out revolution”. *CGO Insights*, 20.
- Minayo, M. C.S (2014). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. Rio de Janeiro, *Ciênc Saúde Colet*, 12(4).
- Moe, K. S., & Shandy, D. J. (2010). *Glass ceilings and 100-hour couples: What the opt-out phenomenon can teach us about work and family*. University of Georgia Press.
- Moen, P., & Sweet, S. (2004). From “work–family” to “flexible careers”. A life course reframing. *Community, Work & Family*, 7(2), 209-226.
- Mota-Santos, C. M, Tanure, B & Carvalho Neto, A. (2015a). Fatores que interferem no crescimento das mulheres profissionais nas organizações: entre o prazer e a culpa. In: J. O. Andrade, & A. Carvalho Neto (Eds.). (2015). *Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diferentes abordagens*. Rio de Janeiro: Atlas.
- Mota-Santos, C. M, Tanure, B & Carvalho Neto, A. (2015b). O percurso do trabalho feminino no Brasil: vestígios dos primórdios no presente. In: J. O. Andrade, & A. Carvalho Neto (Eds.). (2015). *Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diferentes abordagens*. Rio de Janeiro: Atlas.

- Mota-Santos, C. M., Carvalho Neto, A., Versiani, F., Caeiro, M., & Martins, M.G. (2016). As mulheres estão quebrando as paredes de vidro? Um estudo com empreendedoras mineiras. *Revista Economia & Gestão*, 16, 57-70.
- Mota-Santos, C., Carvalho Neto, A., Oliveira, P., & Andrade, J. (2019). Reforçando a contribuição social de gênero: a servidora pública qualificada versus a executiva. *Revista de Administração Pública*, 53(1), 101-123.
- Moura, J. A. D. (2008). Winnicott-Principais Conceitos. *Psicologado*.
- Moura, S. M. S. R. D., & Araújo, M. D. F. (2004). A maternidade na história e a história dos cuidados maternos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 24(1), 44-55.
- Oliveira, F. B., & Sant'Anna, A. (2018). Percepções sobre o papel da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: A. Carvalho Neto, & F. Versiani. (Eds.). (2018). *Mulheres profissionais: quem é o sexo frágil?* Belo Horizonte: PUCMINAS.
- Orgad, S. (2016). Incongruous encounters: media representations and lived experiences of stay-at-home mothers. *Feminist Media Studies*, 16(3), 478-494.
- 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 da ANPAD (XL EnANPAD 2016)*, Costa do Sauípe/BA.
- 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*. Doutorado (Tese em Psicologia) – Belo Horizonte: UFMG.
- Queiroz, D. M. (2013). *Mulheres no ensino superior no Brasil, 2000*. Tese (Doutorado em Educação) – UFBA.
- Reis, T. A., Dias, A. S., Oliveira, E. O., Costa, J. A., Cremonezi, G. O. G., & Spers, V. R. E. (2018). Desafios e conflitos da mulher na busca da ascensão na carreira profissional. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, 8(3).
- Rey, F. L. G., & Silva, M. A. F. (2005). *Pesquisa qualitativa e subjetividade: os processos de construção da informação*. Cengage Learning.
- Ribeiro, F. F.M Q. (2019). *Trabalho e vida pessoal: um estudo sobre a masculinidade a partir da perspectiva do homem*. Dissertação (Mestrado em Administração) – PUC-MG.
- 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.
- Rocha, J. B, Kubo, E. K. M, Pitombo, N. R, Farina, M. C & Oliva, E. C (2014). Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira. *Revista de Administração UNIMEP*. 12(3), 48-72.

- 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.
- Ruspini, E. (2000). Longitudinal research in the social sciences. *Social Research Update*, 28(20), 1-8.
- Sandberg, S. (2013). *Faça acontecer: mulheres, trabalho e a vontade de liderar*. Editora Companhia das Letras.
- Santos, H. B. (2013). Casa e carreira: qual o preço da escolha? Um estudo sobre os prós e contras na relação do casal contemporâneo brasileiro. *Anais do XXXVII Anpad* - Rio de Janeiro.
- Scalabrin, A. C. (2008). *Carreiras sem fronteiras e trajetórias descontínuas: um estudo descritivo sobre decisões de opt-out*. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de São Paulo.
- Secco, M. L., & Lucas, M. G. (2015). A vida amorosa de mulheres financeiramente independentes. *Pensando famílias*, 19(1), 61-76.
- Silva, F. F., & Ribeiro, P. R. C (2006). Discutindo gênero na música “Ai que Saudade da Amélia”. *Anais do VII Seminário fazendo Gênero*. Florianópolis, SC.
- Sousa, L. P. D., & Guedes, D. R. (2016). A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, 30(87), 123-139.
- Spinelli, J. G. (2015). *Os sentidos do trabalho para mulheres atuantes no mercado financeiro: entre a vocação e a remuneração*. Dissertação (Mestrado em Administração) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Still, M. C. (2006). The opt-out revolution in the United States: implications for modern organizations. *Managerial and Decision Economics*, 27(2-3), 159-171.
- Stone, P. (2007). *Opting out?: Why women really quit careers and head home*. Berkeley, Univ 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., & Andrade, J. O. (2006). A superexecutiva às voltas com carreira, relógio biológico, maternidade, amores e preconceitos. *Anais do XXX Anpad* -. Salvador.
- Tourinho, J. (2006). A mãe perfeita: idealização e realidade. *IGT na Rede*, 3(5).
- Troiano, C. (2015). *"Lean In", "Opt Out", and the Journey to Happiness: Brazilian College Women Imagine Freedom*. Tese (Doutorado em Artes) - College of Arts and Sciences, Georgia State University.

- US Glass Ceiling Commission. (1995). A solid investment: Making full use of the nation's human capital. *Recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission Washington, DC The Glass Ceiling Commission. US Department of Labor.*
- Vanalli, A. C. G. (2012). *Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância*. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) – UFSCar.
- 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.
- Weisshaar, K. (2018). From opt out to blocked out: The challenges for labor market re-entry after family-related employment lapses. *American Sociological Review*, 83(1), 34-60.
- Wilhot, E. D. (2014). Opting out (Without Kids): Understanding non-mothers' workplace exit in popular autobiographies. *Gender, Work & Organization*, 21(3), 260-272.
- Williams, J. C., & Dolkas, J. (2012). The opt-out revolution revisited. In: B. D. Jones. *Women who opt out: The debate over working mothers and work-family balance*. *Sociology* (151-175).
- Xavier, T. A, Carvalho Neto, A & Versiani, F. (2015). A difícil conciliação entre a vida profissional e pessoal: um estudo baseado na faixa etária das mulheres executivas. In: J. O. Andrade, & A. Carvalho Neto. (Eds.). (2015). *Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diferentes abordagens*. Rio de Janeiro: Atlas.
- Yin, R. K. (2015). *Estudo de Caso: planejamento e métodos*. Belo Horizonte: Bookman.

## APÊNDICES

### Apêndice A - Carta de apresentação e solicitação de participação

Belo Horizonte, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

Eu, Cynthia De Filippo Menicucci, doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da PUC Minas, apresento minha pesquisa para elaboração de tese, sob a orientação da Professora Dr<sup>a</sup>. Simone Costa Nunes.

O estudo, intitulado **“E AGORA? SOU MÃE! O dilema entre a maternidade e a carreira a partir do *opt-out*”** busca compreender a carreira das mulheres que optaram pelo *opt-out* após o nascimento de um filho. O termo *opt-out* refere-se às mulheres que decidiram deixar o emprego por um período ou definitivamente para cuidar dos filhos. A pesquisa será desenvolvida na abordagem qualitativa e os dados serão coletados por meio de entrevistas.

Esclareço que a identidade da participante não será divulgada e as informações serão utilizadas apenas para fins deste estudo.

Peço seu apoio na participação do estudo e me coloco à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas.

Antecipo agradecimentos,

Doutoranda Cynthia De Filippo Menicucci

Tel: (31) xxxx (*whatsapp*)

*Email*: cmbdf@hotmail.com

## Apêndice B - Roteiro de entrevista

### Parte 1 – Dados demográficos:

Data de entrevista: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

1. Nome: \_\_\_\_\_
2. Idade: \_\_\_\_\_
3. Cidade onde mora: \_\_\_\_\_
4. Estado civil: \_\_\_\_\_
5. Tempo de união: \_\_\_\_\_
6. Número de casamentos: \_\_\_\_\_
7. Número de filhos(as): \_\_\_\_\_
8. Idade e sexo dos(as) filho(as):
  - a) Filho(a) 1: idade: \_\_\_\_\_ b) sexo: \_\_\_\_\_
  - b) Filho(a) 2: idade: \_\_\_\_\_ b) sexo: \_\_\_\_\_
  - c) Filho(a) 3: idade: \_\_\_\_\_ b) sexo: \_\_\_\_\_
  - d) Filho(a) 4: idade: \_\_\_\_\_ b) sexo: \_\_\_\_\_
  - e) Filho(a) 5: idade: \_\_\_\_\_ b) sexo: \_\_\_\_\_
  - f) Filho(a) 6: idade: \_\_\_\_\_ b) sexo: \_\_\_\_\_
9. Grau de escolaridade: ( ) Superior completo ( ) Pós-graduação - Especialização  
( ) Mestrado ( ) Doutorado ( ) Pós-doutorado
10. Profissão: \_\_\_\_\_
11. Tempo de profissão: \_\_\_\_\_
12. Renda familiar: ( ) R\$15.000,00 a ( ) R\$20.000,00 - ( ) R\$21.000,00 a  
( ) R\$26.000,00- ( ) R\$27.000,00 a ( ) R\$32.000,00- ( ) Acima de R\$33.000,00

### Parte 2 – Aspectos envolvidos no estudo: trabalho, carreira, família, maternidade e *opt-out*:

#### Trabalho

1. O que é trabalho para você?
2. Qual era o seu trabalho antes da chegada do(a) filho(a)?
3. Se você tivesse muito dinheiro para viver o resto da vida sem trabalhar, o que você faria em relação ao seu trabalho?
4. Escolha três adjetivos que definam trabalho para você.

5. Conte sobre sua trajetória profissional.
6. Como era sua jornada de trabalho antes da chegada do(a) filho(a)?
7. Como era o tempo para entregar resultados?
8. Como você percebia o seu salário se comparado ao de um homem no mesmo cargo e função?
9. Após o nascimento do(a) filho(a), quais mudanças você observou em relação à sua vida profissional?
10. O trabalho que você exercia antes da chegada do(a) filho(a) teve influência para você optar por sair do emprego?
11. Em sua opinião, o que seria necessário para você continuar no trabalho após o nascimento do(a) filho(a)?
12. Como é a relação de seu esposo com seu trabalho?
13. É possível conciliar trabalho e família? Como?
14. Houve alteração em sua rotina diária após o nascimento de seu(sua) filho(a)?

### **Carreira**

15. O que significava carreira antes do nascimento do(a) filho(a)?
16. Esse significado de carreira permaneceu o mesmo após o nascimento do(a) seu(sua) filho(a)?
17. O que a carreira significa, hoje, para você?
18. Mulheres como você, que fizeram a opção de sair do emprego para cuidar dos filhos, estariam redefinindo a carreira? Pode explicar?
19. A carreira que você exercia antes da chegada do(a) filho(a) possibilitava desfrutar a vida fora do trabalho? Como?
20. Após o nascimento de seu(sua) filho(a), você passou a desfrutar mais a vida fora do trabalho? Como?
21. Que comparações você faria em relação à carreira da geração de sua mãe?
22. O que você gostaria de manter em relação à carreira da geração de sua mãe?
23. E o que você gostaria de mudar em relação à carreira da geração de sua mãe?

### **Família**

24. O que a família representa para você? Explique.
25. Fale sobre sua mãe, seu trabalho e a trajetória profissional dela.



26. É possível comparar a trajetória profissional de sua mãe com a sua própria trajetória?  
Em que se diferem? Em que são similares?
27. No dia a dia familiar, as atividades domésticas são divididas entre você e seu esposo?
28. Quais são as funções domésticas de seu esposo?
29. Quem, em sua família, assume os cuidados e a educação de seus filhos?
30. Você solicita ajuda a seu esposo no cuidado e atenção dos filhos? Qual a reação dele?

### **Maternidade**

31. Com quantos anos você foi mãe a primeira vez?
32. O que significa ser mãe para você?
33. Descreva a experiência da maternidade e a relação com o trabalho e a carreira.
34. A maternidade teve influência para você deixar o emprego? Como?
35. O que mudou em sua vida após a chegada de seu bebê?

### ***Opt-out***

36. O que lhe motivou a sair do emprego para cuidar dos filhos?
37. O que sua escolha de deixar o emprego para cuidar dos filhos significa?
38. O que o movimento do *opt-out* de mulheres como você significa em sua opinião?
39. Você tem outra fonte de renda ou dependia de seu emprego para ter renda? Qual é a fonte de renda que possui, hoje?
40. Até que ponto a sua decisão de deixar o emprego para cuidar dos filhos não significaria a derrota final da mulher que lutou por seu espaço no mercado de trabalho e pela sua independência?
41. Deixar o emprego não seria voltar à dominação masculina de dependência do marido tão combatida pelas feministas? O que você pensa a respeito?
42. A sua relação com o seu marido se modificou após deixar o emprego? Em que aspectos isso foi positivo e em que aspectos foi negativo?