



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

As Justificativas Atribuídas ao Opt-Out por Mulheres de Baixa Renda

JAMILLE BARBOSA CAVALCANTI PEREIRA

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

GABRIELA GARCIA NUNES

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

MARIA FERNANDA MACHADO DE OLIVEIRA

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

MARIANA TAVARES DOS SANTOS

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

MARINA RASINI CEDRO

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

AS JUSTIFICATIVAS ATRIBUÍDAS AO *OPT-OUT* POR MULHERES DE BAIXA RENDA

1. INTRODUÇÃO

Dá-se o nome de *opt-out* ao movimento de carreira desenvolvido pelas mulheres quando estas resolvem sair do mercado de trabalho corporativo para se tornarem donas de casa e se dedicarem exclusivamente à maternidade (BELKIN, 2003).

O fenômeno *opt-out*, como tema de pesquisa, busca contribuir com a apresentação de dados que possam oferecer uma melhor compreensão acerca dos motivos pelos quais algumas mulheres resolvem abrir mão da carreira profissional para serem exclusivamente mães e donas de casa, entre estes motivos, se destacam as possíveis barreiras que estas encontram no mercado de trabalho ao se tornarem mães, especialmente as pressões que sofrem ao tentarem se dividir entre as jornadas de trabalho fora e dentro de casa; e além disto, este estudo abre um campo de pesquisa para investigar os impactos, especialmente emocionais, que este fenômeno causa nestas mulheres (FRANCO, 2018, p. 22).

Embora o *opt-out* seja um fenômeno focado mais nas mulheres é possível encontrar estudos voltados para os homens e, neste caso, o principal motivo identificado tem a ver com a reconsideração de suas carreiras e ramos de atuação, até mesmo por conta da expectativa da sociedade destes se manterem como provedores da residência, tornando o emprego algo imprescindível para as suas vidas, tornando complexo rebaixar questões profissionais como uma prioridade secundária (SCALABRIN, 2008).

Não se trata somente de uma questão de equilíbrio entre questões de trabalho e vida pessoal, até porque, embora o fenômeno ocorra principalmente com mulheres que são mães, muitos homens e mulheres sem filhos têm também tomado a decisão de afastar-se, apesar do estigma e pressão social que ainda existem principalmente para os homens – tradicionalmente provedores – nessa situação (SCALABRIN, 2008, p. 50).

O *opt-out* como fenômeno de estudo acadêmico ganha relevância na medida em que investiga a vida das mulheres que são profissionais e mães. Apesar de terem obtido crescimento profissional, estas não deixaram de ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas (JABLONSKI, 2010). Como destaca este autor, as atividades do lar e os cuidados dos filhos são ainda consideradas como parte natural das suas atribuições, o que lhes geram uma dupla ou a tripla jornada de trabalho, caracterizada pela multiplicidade de papéis em três esferas: profissional, familiar e qualificação, o que dificulta a conciliação destes papéis e reforça a condição de desigualdade em relação aos homens.

Considerando a realidade das mulheres no contexto de desempenho de múltiplos papéis, Ahmad (2017) reforça a ideia de que as demandas oriundas da família (principalmente da maternidade) e do trabalho podem estar associadas aos altos níveis de estresse pelos quais estas vivenciam. No Brasil, há dados que revelam o aumento de casos de infarto e doenças cardiovasculares.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), as doenças cardiovasculares vêm aumentando com os anos, ultrapassando os dados de câncer de mama e de útero. Além disto, as mulheres jovens de idades entre 15 e 49 estão com maior incidência a terem problemas cardiovasculares do que os homens. Isso foi comprovado pelo estudo Estatística Cardiovascular Brasil realizado pela Sociedade Brasileira de Cardiologia (SBC) em 2020, o que alavancou o número de morte por doenças desse nicho.

Segundo a cirurgiã cardiovascular do Hospital do Coração (HCor), Dra. Magaly Arrais, entre as principais causas para o aumento da incidência de problemas cardiovasculares entre as mulheres, se destacam o envelhecimento natural e o estilo de vida moderno: A mulher

geralmente acumula vários papéis. Ela trabalha fora, cuida da casa e da família. O ritmo acelerado a expõe a muito estresse e favorece hábitos pouco saudáveis, como sedentarismo e má alimentação (HCOR, 2021).

Dados do IBGE de 2019 também revelam a dificuldade das mulheres brasileiras em conciliar as atividades do trabalho, com as atividades voltadas para a maternidade e para as tarefas do lar, uma vez que são elas quem mais despendem tempo para o cuidado de pessoas e para realizar atividades domésticas; estas gastaram quase o dobro de horas nessas atividades: 21,4 horas contra 11 horas semanais despendidas pelos homens.

A importância em estudar o *opt-out* tem a ver com o que descreve Franco (2018) ao dizer que a decisão da mulher profissional de abandonar a sua carreira para se tornar dona de casa ou para se dedicar a outra atividade não remunerada tem uma importância simbólica que não pode ser desconsiderada e, uma vez identificada, pode contribuir para melhorias das condições da mulher no âmbito do trabalho, sua permanência e aumento da inserção. Apesar do *opt-out* ser considerado um fenômeno importante não é possível encontrar muitos estudos empíricos com este tema.

Mainiero e Sullivan (2006) ressaltam que os significados atribuídos ao *opt-out* publicados decorrem da situação das mulheres líderes que conseguiram chegar ao topo da hierarquia organizacional e se depararam com as seguintes situações: discriminação relacionada à gravidez, aos meses de licença-maternidade; dificuldades na conciliação do trabalho com o cuidado dos filhos pequenos que gera uma menor convivência com estes; sentimento de culpa por não estarem se dedicando a eles. Para além das justificativas apontadas, foi identificada nestas mulheres a frustração como uma das consequências decorrentes da decisão de abandonar a carreira profissional.

Após uma revisão bibliográfica nos periódicos disponíveis nas plataformas EBSCO, SPELL, SCIELO e CAPES, foram localizados seis artigos com o tema *opt-out* descrito no título, no resumo ou nas palavras-chave. Dentre eles, cinco são internacionais (CABRERA, 2007; GILBERT, 2005; HARMAN, SEALY, 2017; WILHOIT, 2014; STILL, 2006) e um nacional (REIS; MOTA-SANTOS; TEIXEIRA, 2020). Ou seja, quase não existem publicações brasileiras em torno deste tema.

Além de não haver muitos artigos publicados em torno do *opt-out*, há outro aspecto que chama atenção. A população alvo destes estudos localizados foi o das mulheres executivas, altamente educadas, que optaram por deixar o mercado de trabalho para retornarem ao lar, a fim de cuidar em tempo integral de seus filhos (MONTEIRO, 2020). Não foi localizado em nenhum estudo empírico sobre este tema com foco nas mulheres de baixa renda. Visando preencher este gap, foi elaborado para esta pesquisa o seguinte problema de pesquisa: quais as justificativas atribuídas ao *opt-out* por mulheres de baixa renda?

Para atender ao problema formulado, esta pesquisa teve por objetivo geral investigar as justificativas atribuídas para o fenômeno *opt-out* (oriundas de mulheres executivas) estão presentes em mulheres de baixa renda residentes em São Paulo. Por objetivos específicos pretendeu-se: a) verificar se a mulher de baixa renda atribui alguma justificativa para o *opt-out* decorrente da discriminação; b) verificar se a mulher de baixa renda atribui alguma justificativa para o *opt-out* decorrente da necessidade de conciliação de papéis no trabalho com o cuidado dos filhos e da casa; c) verificar se a mulher de baixa renda atribui alguma justificativa para o *opt-out* decorrente do sentimento de culpa e d) verificar se a mulher de baixa renda enxerga a frustração como consequência do *opt-out*.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Opt-Out na Vida das Mulheres: uma breve explanação

A expressão “*Opt-out Revolution*” foi enfatizada pela jornalista estadunidense Lisa

Belkin, quando a utilizou em seu artigo publicado na New York Times Magazine, no ano de 2003 (FRANCO, 2018, p.3). De acordo com Franco (2018, p.16), Belkin estava curiosa ao observar um número crescente de mulheres pelas ruas de Manhattan, usando roupas informais e acompanhadas por crianças, portanto imaginou que tal fato se daria porque, talvez, aquelas mulheres não estariam mais inseridas no mercado de trabalho. Apurando os fatos, Belkin (2003 apud Franco, 2018) identificou um grupo de egressas da Universidade de Princeton, que se reunia periodicamente em um clube de leitura; todas tinham em comum, o fato de terem se graduado em uma universidade renomada, estarem fora do mercado de trabalho após terem conquistado cargos importantes em suas áreas de atuação, serem casadas e terem filhos e, naquele momento, dedicarem-se exclusivamente a ocupações domésticas não remuneradas.

As mulheres se formaram em direito pela Harvard e pela Columbia. Elas escolheram maridos que pudessem acompanhá-las, não simplesmente apoiá-las. Elas esperaram para ter filhos porque o trabalho era muito emocionante. Elas vestiram ternos de poder e marcharam para enfrentar o mundo (BELKIN, 2003, p.1).

Dutra (2010) menciona que o *opt-out* não ocorre apenas com mulheres executivas. Homens também têm optado por deixar o mercado de trabalho, apesar da tradicional pressão social que é exercida sobre eles como provedores. Esse fenômeno ocorre devido a fatores que excedem o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal.

Scalabrin (2008) ao se referir ao *opt-out* ressalta que esse ocorre não somente pelos problemas ocasionados pelo equilíbrio profissional e pessoal, mas também devido à insatisfação com as políticas organizacionais inflexíveis também impulsiona profissionais a deixarem seus cargos para desenvolver atividades que sejam mais condizentes com seus valores pessoais, assim como para procurar carreiras que podem até desafiar os modelos tradicionais, mas trazem maior satisfação pessoal.

O estudo realizado por Biese e Choroszewicz (2019, p.23), no qual foram entrevistadas mulheres brancas, formadas, de classe média e em estágio intermediário de carreira quando decidiram pelo *opt-out*, mostrou que: “as experiências das mulheres no ambiente de trabalho e com seus empregadores são fatores importantes que influenciam suas decisões.” As autoras afirmam ainda que todas as entrevistadas falaram sobre a exaustão que sentiram antes de optarem pela renúncia ao trabalho. No entanto, grande parte dos estudos realizados sobre os motivos que levaram as mulheres a optarem pelo *opt-out* dão mais ênfase às questões relacionadas às dificuldades destas em conciliarem às demandas do trabalho, com as demandas do cuidado com os filhos e com a casa.

Ao se debruçarem para o entendimento sobre o *opt-out* em mulheres, Ceribeli e Silva (2017) revelaram que este fenômeno aconteceu para estas em função de algumas justificativas apresentadas por mulheres executivas, dentre elas: a vontade de dar maior atenção aos filhos, a dificuldade de conciliar o trabalho e a maternidade, sentimento de culpa e de insegurança em deixá-los com terceiros e por fim, a questão financeira, pois seus salários seriam suficientes apenas para gastos com creches ou babás. Estas autoras enfatizam que tais justificativas, tem a ver com a herança patriarcal vivenciada pelas mulheres que será apresentada a seguir.

2.2 O Opt-Out e a Herança da Cultura Patriarcal

Falar sobre o *opt-out* e não falar sobre a herança da cultura patriarcal é inevitável. Primeiramente se faz necessário enfatizar que o crescimento da inserção das mulheres no mercado de trabalho decorreu, especialmente, dos movimentos feministas, pois estes foram um marco de muita luta destas contra a subordinação e todas as formas de opressão impostas pela sociedade patriarcal (LEONE, 2004; REIS et al, 2020).

No Brasil, a inserção das mulheres no mercado de trabalho também foi influenciada pelos processos de industrialização e de urbanização acelerados ocorridos na década de 1970

(LEONE, 2000; REIS et al, 2020).

Como ressalta Tavares e Barbosa (2015), com a força dos movimentos feministas da década de 70 as mulheres puderam ingressar nas universidades e, desta forma, tiveram alternativas diferentes da vida doméstica. Aliado a isto, estas passaram a ter controle sob a natalidade e assim se tornaram mães mais tarde e tiveram menos filhos, gerando grande impacto nas relações de trabalho e pessoais, abrindo espaço para presença feminina na esfera pública, trazendo outro sentido ao trabalho, que se tornou tão importante para as mulheres quanto a maternidade e o cuidar dos filhos.

O trabalho para as mulheres passou a ter outro sentido: deixou de ser uma questão de necessidade econômica e passou a ser uma necessidade de afirmação da identidade, pois ela passou a compreender que, ao desempenhar sua atividade profissional, poderia também ocupar o papel de um sujeito ativo na sociedade, em uma tentativa de se estabelecer com mais autonomia e valor (TAVARES; BARBOSA, 2015, p. 9).

É indiscutível que o ingresso das mulheres no mercado de trabalho aconteceu de forma crescente a contar da década de 70, assim como é fato que as barreiras e as dificuldades para o desenvolvimento profissional destas no contexto corporativo são maiores do que os vivenciados pelos homens.

...o ambiente do trabalho se abriu para receber mulheres, mas sem se adaptar estrutural e verdadeiramente às consequências dessa mudança. Seus paradigmas estavam baseados em ter como profissionais, homens integralmente dedicados à carreira, cujas demandas domésticas não concorriam com as atividades laborais. Afinal, eles contavam com mulheres - mães, irmãs, esposas ou filhas - para cuidar deste tipo de tarefa. Atribuir esta mesma demanda de perfil às mulheres, se tornou algo muito desafiador. (FRANCO, 2018, p.18)

A herança patriarcal se caracteriza pela dominância masculina diante da feminina, na qual a mulher é representada como passiva ou submissa e o homem como detentor de autoridade e de poder; esta herança explica, muitas das vezes, a distinção entre os papéis sociais desempenhados pelos homens e pelas mulheres, especialmente os da classe média/alta (REIS et al, 2020).

Conforme Julião, Dib e Oliveira (2021, p.14): “existem muitos desafios para a promoção de um ambiente de trabalho equitativo ante à cultura patriarcal e machista presente na sociedade.” As autoras ainda afirmam que, mesmo que as mulheres tenham a mesma capacidade profissional de realizar as tarefas feitas por homens, o trabalho das mulheres vem sendo cada vez mais precarizado.

Ceribeli e Silva (2017) destacam que a inserção das mulheres no mercado de trabalho fez gerar o advento de um novo formato de família, em que ambos os cônjuges têm ocupação profissional e isto estremeceu o modelo familiar tradicional. Para a mulher houve uma transformação na maneira de cuidar da casa, dos filhos e, sobretudo, nas expectativas que se pode ter em relação à entrega de um profissional ao seu trabalho. “Ao mesmo tempo em que as mulheres passaram a ter mais abertura no mercado de trabalho, muitas também se depararam com dificuldades diversas para se manterem nele depois de assumirem o papel de mães” (CERIBELI; SILVA, 2017, p. 135).

Linga e Rasdib (2019) ressaltam que muitas mulheres que ingressaram no mercado de trabalho vivenciam autonomia, mas também experiências negativas para tentarem conciliar o papel de profissional com o de mãe, como local de trabalho inflexível, alto volume de trabalho, longas horas de trabalho, viagens de negócios, entre outras, o que gerou desejos de deixarem o local de trabalho, ou seja, em optarem pelo fenômeno do *opt-out*.

Diante do acúmulo de papéis no trabalho e na família, parece crescer o número de mulheres que não querem sustentar o papel social de supermulher. Assim, as demandas familiares contribuem para as mulheres deixarem o trabalho (CABRERA, 2007; STONE, 2007;

REIS et al., 2020). Franco (2018, p. 104), destaca que “a supremacia masculina no ambiente doméstico opera sobre novos moldes, mas segue sendo capaz de submeter até mesmo mulheres altamente capacitadas e com grande potencial de emancipação”. Desse modo, evidencia as relações de subordinação dentro dos casamentos heterossexuais, como uma motivação para ocorrência desse fenômeno.

Considerando o momento da pandemia da COVID-19, “(...) os efeitos do isolamento social para o mundo corporativo dificultam que as mulheres se mantenham ativas e com condições de estabilidade para garantirem sua independência financeira” (JULIÃO; DIB; OLIVEIRA, 2021, p.14).

Um equilíbrio trabalho-casa retrata o trabalho e a família como interdependentes, eles podem ser mutuamente benéficos. Funcionários veja o equilíbrio entre trabalho e casa como o equilíbrio do malabarismo entre as obrigações de trabalho e os assuntos pessoais ou familiares. Quando uma organização apoia as necessidades da família de um funcionário, eles serão capazes de se concentrar melhor no trabalho (LINGA; RASDIB, 2019, p.172).

Entre os papéis desempenhados pelas mulheres nas múltiplas esferas da vida, o papel de mãe merece um destaque, dada a influência que este exerce na decisão destas de abdicarem da vida profissional.

2.3 A Intensidade do Papel de Mãe e o *Opt-Out*

De acordo com Lima (2021), dentre os estereótipos atrelados à figura feminina, o mais característico é que as mulheres são consideradas as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e pela educação dos filhos. Em nome disto, as mulheres vivenciam no Brasil uma dupla jornada de trabalho que sobrecarrega e contribui para a não equidade entre os gêneros.

Em 2019, a população com 14 anos ou mais de idade dedicava, em média, 16,8 horas semanais aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, sendo 21,4 horas semanais para as mulheres e de 11,0 horas para os homens. De 2016 para 2019, essa diferença entre as médias masculina e feminina aumentou de 9,9 para 10,4 horas semanais (IBGE, 2020).

Apesar das mulheres terem hoje no Brasil um nível de escolaridade maior do que a dos homens, isto não ratifica as suas importâncias no desempenho profissional. Ao identificar as motivações de algumas mulheres para o *opt-out*, Franco (2018) revela que o papel de ser mãe e dona de casa parece ainda prevalece na vida dessas mulheres que foram entrevistadas:

Fazendo uma análise comparativa entre a formação dos companheiros, que estão exercendo suas carreiras profissionais e atuando como únicos provedores da família, e das entrevistadas, fora do mercado de trabalho, chama atenção o fato de que, em nenhum caso eles têm nível de escolaridade superior ao delas. A maioria dos casais tem níveis similares, mas, em alguns casos, elas têm nível de escolaridade mais alto que eles [...] A sua elevada qualificação não bastou para que ela se mantivesse no mercado após a maternidade (FRANCO, 2018, p. 40).

Para Reis, Mota-Santos e Teixeira (2020) a crença de que são as mulheres são as principais responsáveis pelo cuidado com os filhos, geram nestas o sentimento de culpa ao perceberem que terceirizam a educação; isto acarreta nestas a vontade de participarem de forma mais direta na criação e nos cuidados dos seus filhos, sendo fatores que favorecem a existência do *opt-out*. Para Bourdieu (1988) o sentimento de culpa, tem a ver com o conceito de *habitus*:

Pierre Bourdieu, com seu conceito de *habitus*, pode explicar como adquirimos socialmente o esquema de percepções, “sistema de esquemas adquiridos que funcionam em estado prático como categorias de percepção e de apreciação ou como princípios de classificação ao mesmo tempo princípios organizadores da ação” (BOURDIEU, 1988, p.26). O *habitus* é estruturado através de processos de socialização, provenientes principalmente da família e da escola, marcadas pela

posição que ocupam no espaço social. Trata-se de um sistema adquirido de preferências, de *estruturas cognitivas e afetivas* duradouras – e de esquemas de ação que orientam a percepção da situação e a resposta adequada – que se constituem em diferenças nas práticas e nas opiniões expressas, e que se tornam diferenças simbólicas, portanto, uma linguagem. (LIMA, 2012, p.1).

Filippo e Nunes (2021) observaram em seus estudos que a força do papel de mãe vem gerando alguns resultados nas mulheres. Enquanto antigamente o sonho da maioria das mulheres era conciliar a maternidade e a carreira, isso tem mudado nos últimos anos. Atualmente, as mulheres buscam mais focar na criação dos seus filhos, acompanhar seu desenvolvimento e focar em sua assistência e cuidado, ainda que este movimento repercuta negativamente para a própria mulher.

2.4 O Impacto Negativo do do *Opt-Out* nas Mulheres

Estudos realizados com mulheres executivas revelaram que o fenômeno do *opt-out* impactou de diferentes maneiras na vida destas mulheres, considerando as nuances de diversos fatores e contextos, conforme cita Oliveira, Ceribeli e Silva (2017):

Acrescenta-se também que o impacto da relação maternidade-trabalho pode acarretar o abandono ou a interrupção da carreira dessas mulheres, devendo-se levar em consideração diversos fatores e contextos: contexto pessoal, social e familiar; idade dos filhos, tempo de afastamento do mercado de trabalho, satisfação pessoal com o papel de mãe, políticas inflexíveis para as mães por parte das organizações, falta de políticas públicas para mães trabalhadoras, entre outros. A decisão pelo *opt-out* não é simplesmente um caso de mulheres desistindo de seus planos de carreira, mas também pode ser uma forma delas criarem soluções alternativas para o trabalho, reorganizar suas vidas e serem mulheres e mães de carreira de forma mais sustentável (BIESE; CHOROSZEWICZ, 2019, p.4).

Este fenômeno também traz à tona as condições de trabalho pelas quais as mulheres executivas vivenciam, além do papel de mãe e dona de casa. A jornalista Belkin (2003) ao investigar as mulheres executivas que haviam realizado o *opt-out* ela constatou que estas nunca se projetaram como donas de casa, pelo contrário, estas tinham almejado uma carreira, mas, em certo ponto, a abandonaram. Deixaram de ter a renda proveniente de seus empregos. Perderam o *status* que tinham alcançado graças aos cargos que ocupavam. E relatavam que não se sentiam plenamente confortáveis na situação em que se encontravam.

Ao analisar o *opt-out* na vida das brasileiras, Franco (2018) concluiu que “a perda da autonomia financeira foi o impacto mais sentido pela maioria das mulheres ouvidas. Para elas, isso significou perda de liberdade, perda de poder de compra, menos independência e, também, aumento da sobrecarga de trabalho doméstico.” (FRANCO, 2018, p. 82). Desse modo, complementa Reis et al. (2020), ao entrevistar Alice em seu estudo:

A questão financeira afeta muito quando a mulher decide não voltar a trabalhar para ficar em casa. O que mais pesa é o financeiro. No nosso caso, ele pesa porque é menos a minha renda, mas eu quis ficar em casa porque eu quero cuidar da minha filha, dar papinha, banho e educar. E eu tenho prazer nisso. Estou disposta a abrir mão de certos gastos e do padrão de vida que alcancei para ficar com minha filha. Eu costumo dizer que minha família é uma família tradicional, arcaica. Em que existe o pai que mantém a casa financeiramente e a mãe que cuida e administra a casa. No nosso caso, meu marido tem o mesmo pensamento. Ele não faz nenhuma tarefa doméstica. Nós temos estrutura para manter uma ajudante e uma babá, porém, eu gosto e faço essas tarefas da casa. A gente entende que a renda que entra aqui é a renda da família. Eu sou a pessoa que lava, passa, arruma quando eu quero, tem dias também que eu não faço nada. Hoje tenho uma ajudante, mas sou eu que verifico tudo e controlo as demandas e contas. Sou uma gerente financeira da casa (REIS et al., 2020, p. 15).

No discurso de Alice, percebe-se que o fator renda seria algo relevante para a maior

parte das famílias. No entanto, se o marido tem uma renda capaz de sustentar a todos sem penalidade, a esposa pode não se importar tanto com as questões de carreira, pois enxerga o cuidado da casa e dos filhos como uma grande responsabilidade e um trabalho de fato.

Franco (2018) destaca que “a frustração, a perda da identidade e o isolamento enfrentados por algumas dessas mulheres acabam refletindo na relação com o próprio cônjuge”. Sendo que, o peso da decisão que foi tomada inicialmente em conjunto, com o passar do tempo impactou mais intensamente a vida das profissionais. Para este autor, “a vida restrita ao ambiente doméstico, não almejada inicialmente por elas, parece afetar intensamente a subjetividade dessas mulheres, a ponto de abalar a forma como se relacionam intimamente” (FRANCO, 2018, p. 93).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipo de Pesquisa

O objetivo geral da pesquisa foi o de investigar as justificativas atribuídas ao *opt-out* pelas mulheres de baixa renda. Para atender a esse objetivo foi realizada uma pesquisa qualitativa do tipo exploratória. Esta opção mostrou-se a mais coerente, pois o método qualitativo permitiu conhecer os aspectos simbólicos em estudo a partir das justificativas emitidas pelas mulheres entrevistadas.

3.2 Sujeitos da Pesquisa

A população deste estudo foi composta por um total de vinte mulheres que ganhavam entre um e dois salários-mínimos. O perfil predominante encontrado nesta pesquisa foi o de mulheres com idades entre 31 e 40 anos, majoritariamente brancas, que possuem apenas o ensino médio completo, casadas, com 1 filho e que exercem a função de auxiliar de limpeza.

A escolha dos indivíduos justificou-se pela facilidade de acesso por parte das pesquisadoras, ou seja, com base, no critério de acessibilidade. As características gerais dos sujeitos da pesquisa estão descritas no Quadro 1:

Quadro 01: Sujeitos Pesquisados

Entrevistadas	Faixa Etária	Etnia	Escolaridade	Estado Civil	Função Exercida	Nº de filhos
E1	31 – 40 anos	branca	Sup.completo	Casada	Aux. escritório	2 filhos
E2	41 – 50 anos	branca	Médio incompleto	Separada	Doméstica	2 filhos
E3	31 – 40 anos	branca	Sup. incompleto	Casada	Aux.de limpeza	1 filho
E4	21 – 30 anos	branca	Sup. incompleto	Amigada	Secretária	1 filho
E5	31 – 40 anos	branca	Sup. incompleto	Casada	Manicure	2 filhos
E6	31 – 40 anos	negra	Médio completo	Casada	Empreendedora	1 filho
E7	31 – 40 anos	negra	Sup. incompleto	Casada	Aux. de limpeza	2 filhos
E8	31 – 40 anos	branca	Sup. incompleto	Amigada	Aux. de limpeza	3 filhos
E9	31 – 40 anos	negra	Médio incomp.	Separada	Aux. de limpeza	1 filho
E10	21 – 30 anos	branca	Sup. incompleto	Casada	Vendedora	1 filho
E11	31 – 40 anos	branca	Médio completo	Casada	Autônoma	1 filho
E12	31 – 40 anos	branca	Sup.completo	Casada	Caixa	2 filhos
E13	31 – 40 anos	branca	Médio completo	Solteira	Aux. de limpeza	2 filhos
E14	41 – 50 anos	branca	Médio completo	Solteira	Secretária	1 filho
E15	41 – 50 anos	branca	Médio completo	Separada	Autônoma	1 filho
E16	31 – 40 anos	negra	Fund. completo	Casada	Aux.de limpeza	3 filhos
E17	31 – 40 anos	branca	Médio completo	Casada	Aux.de escritório	2 filhos
E18	31 – 40 anos	negra	Médio completo	Casada	Aux. de limpeza	3 filhos
E19	21 – 30 anos	negra	Médio completo	Solteira	Aux. de limpeza	2 filhos
E20	31 – 40 anos	branca	Médio incomp.	Casada	Aux. de limpeza	1 filho

Fonte: Dados da pesquisa

3.2 Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista semiestruturada e aconteceu entre fevereiro e março de 2022. O roteiro foi formulado com três questões gerais que visaram identificar as justificativas para o *opt-out* pelas mulheres de baixa renda a partir dos seguintes motivos identificados na literatura (MAINIERO; SULLIVAN 2006; FRANCO, 2018; REIS; MOTA-SANTOS; TEIXEIRA, 2020): discriminação no contexto de trabalho por ser mulher e por ser mãe; da dificuldade de conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos e da casa e devido ao sentimento de culpa. E uma pergunta para investigar o sentimento de frustração como consequência do *opt-out*. O período de levantamento de dados foi de um mês. As entrevistas duraram em torno de 25-50 min e as falas foram gravadas e transcritas sob a autorização das entrevistadas (ver Quadro 2).

Quadro 2. Roteiro de Entrevista

Nº Pergunta	Objetivos Específicos:	Roteiro de Entrevista
1ª Pergunta	a) verificar se a mulher de baixa renda atribui alguma justificativa ao <i>opt-out</i> decorrente da discriminação;	1. Você já sofreu alguma discriminação no trabalho por ser mulher e mãe que justificasse a sua saída do trabalho? O que aconteceu? Como foi?
2ª Pergunta	b) verificar se a mulher de baixa renda atribui alguma justificativa ao <i>opt-out</i> decorrente da necessidade de conciliação do trabalho com o cuidado dos filhos e da casa;	2. A necessidade de conciliar as atividades do trabalho com as atividades de mãe e dona de casa já foi justificativa para que saísse de um emprego?
3ª Pergunta	c) verificar se a mulher de baixa renda atribui alguma justificativa para o <i>opt-out</i> decorrente do sentimento de culpa por não ter tempo para cuidar dos filhos e da casa.	3. Ter sentimento de culpa por não estar muito próxima dos seus filhos ou por não cuidar muito da casa justifica a mulher sair do emprego?
4ª Pergunta	d) verificar se a mulher de baixa renda atribui alguma justificativa ao <i>opt-out</i> , <i>tanto quanto</i> à registrada na literatura expressa por mulheres executivas.	4. Você acredita que as mulheres que largam o trabalho para serem apenas donas de casa e mães sofrem alguma frustração? Por quê?

Fonte: Elaborado pelas autoras

3.4 Procedimentos para a Análise de Dados

Para a interpretação dos dados das entrevistas adotou-se a análise de conteúdo (BARDIN, 1977) que consiste em uma técnica de análise das comunicações, para analisar o que foi dito nas entrevistas ou observado pelo pesquisador.

Os conceitos para categorização em uma análise de conteúdo são subjetivos, e por isso, é imprescindível discuti-los e compreendê-los. O eventual não atendimento a algum deles numa pesquisa deve ser justificado adequadamente (BARDIN, 1977). O *opt-out* foi o tema utilizado para a investigação. As categorias utilizadas para a análise dos conteúdos coletados referentes às justificativas para este tema decorrentes de sentimentos e de questões provenientes das próprias mulheres. Estas foram previamente estabelecidas, de acordo com o referencial teórico obtido sobre o tema, onde se destacaram: discriminação no contexto de trabalho; dificuldade de conciliar papéis; sentimento de culpa e sentimento de frustração (MAINIERO; SULLIVAN 2006; FRANCO, 2018; REIS et al.; 2020). A partir destas categorias foi possível verificar se as justificativas investigadas estavam ou não presentes nos conteúdos apresentados pelas entrevistadas.

As unidades de análise utilizadas para a interpretação dos conteúdos expressos pelas entrevistadas foram direcionadas para as especificidades dos papéis e dos sentimentos das mulheres diante das categorias em estudo: discriminação por ser mulher, por ser mãe e por ser dona de casa, desempenho de papéis, sentimento de culpa e frustração; dificuldade para conciliar os papéis de profissional e mãe, dificuldade para conciliar os papéis de profissional e dona de casa; sentimento de culpa por não dar mais atenção e o subsequente sentimento de frustração pela perda da identidade profissional. Ver Quadro 3:

Quadro 03: Esquema para a Análise de Conteúdo

Tema	Categorias Justificativas para o <i>opt-out</i>	Unidades de Análise
Opt-Out	Discriminação no contexto de trabalho	Por ser mulher Por ser mãe
	Dificuldade de Conciliar papéis	Papeis de mãe, profissional e dona de casa
	Sentimento de Culpa	Culpa por não dar mais atenção aos filhos
	Sentimento de Frustração	Perda da indentidade profissional

Fonte: Elaborado pelas autoras

4. ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Justificativas para o *Opt-out* Baseadas na Discriminação por ser Mulher e Mãe

Pelos dados obtidos nesta pesquisa foi possível perceber que a maior parte das entrevistadas (treze de vinte) entende que largar a carreira profissional para se tornar dona de casa por conta da discriminação sofrida no trabalho por serem mulheres não faz sentido, até porque estas mesmas mulheres dizem nunca terem passado por isto. No entanto, as demais (sete de vinte) relataram ter sofrido este tipo de discriminação e estas disseram que sim, que faz sentido largar a carreira por este motivo, pois viveram situações como inferiorização por pares/superiores e até mesmo assédio sexual:

Sim, nos tratavam de forma bem diferente dos homens, com um tratamento de qualidade inferior e nos chamavam de “sexo frágil”, sendo que sempre fizemos bem mais que eles (E2, empregada doméstica).

Não diretamente, mas já ouvi comentários do chefe se achando superior às funcionárias mulheres e nos tratando como se fôssemos qualquer coisa sem valor (E5, manicure).

Acredito que hoje em dia as mulheres podem ir atrás de outras opções caso sofram discriminação no ambiente de trabalho. Ser dona de casa não é a única opção (E4, secretária).

A discriminação no trabalho por ser mulher não foi um conteúdo muito significativo apresentado pelas mulheres entrevistadas nesta pesquisa, mas na contramão disto, se sobressai a discriminação pelo fato de ser mãe. A maior parte das entrevistadas, doze de vinte, disse que sim, que já sofreram discriminação por meio de comentários e de questionamentos que as desvalorizaram em entrevistas ou foram motivos para demissões e para não terem oportunidades de desenvolvimento profissional a partir do momento em que se tornaram mães.

A maior parte das entrevistadas, mulheres mães, dizem ter sofrido a discriminação no trabalho por meio de comentários e questionamentos em entrevistas, demissões e oportunidades diferentes a partir do momento em que se tornaram mães.

... eu seria promovida, quando descobri que estava grávida e informei na empresa, não fui promovida mais (E12, caixa administrativa).

...no período que fiquei de licença maternidade muitas coisas aconteceram e quando voltei, fui excluída de quase tudo, o tratamento foi muito diferente (E18, auxiliar de limpeza).

Por meio das entrevistas realizadas foi possível ver a situação das mulheres que são mães e que trabalham. Das vinte entrevistadas, apenas três (15%) possuem a oportunidade de cuidar de seus filhos, as demais têm que utilizar creches, escolas, parentes e vizinhos para conseguirem equilibrar a vida profissional com o papel de mãe.

Mesmo tendo sofrido discriminações por conta da maternidade, nove das vinte entrevistadas responderam que, ainda assim não optariam por abandonar a carreira profissional por este motivo, dado que existem outras opções, como procurar outras oportunidades de trabalho onde não haja a discriminação. Para as outras onze entrevistadas abandonar ou não a carreira, não depende apenas da discriminação em si, mas do quanto a mulher se sentirá realizada ou não nesta função doméstica, assim como, ressaltaram o quanto é necessário ter condições financeiras para isso. Por fim, vale mencionar que algumas entrevistadas (três entre vinte) entendem que crianças necessitam de atenção, e por isso é uma opção válida.

Faz sentido abandonar a carreira...se a mulher se sente mais realizada no seu papel de mãe do que profissionalmente falando (E1, auxiliar de escritório).

Faz sentido abandonar a carreira... se ela conseguir se sustentar sozinha ou com ajuda do marido (E5, manicure).

Faz sentido abandonar a carreira... para ser mãe sim, pois é fundamental a presença da mãe na vida dos filhos no início (quando são bebês) (E7, auxiliar de limpeza).

4.2 Justificativas para o *Opt-Out* Baseadas na Dificuldade de Conciliação dos Papéis de Dona de Casa, Mãe e Profissional

Quando perguntadas se deixariam de trabalhar para desempenhar o papel de mãe e criar os seus filhos, oito das vinte entrevistadas deixaram claro que sim, mas desde que haja condições financeiras para isso:

Sim, faz sentido. Ficar em casa à fez perceber de que é capaz de cuidar dos filhos e da casa, além de também poder focar no empreendedorismo, onde se sente realizada (E1, auxiliar de escritório).

Com certeza, mas principalmente se tiver um provedor na casa. Se for mãe solteira, não acho que dê certo (E10, vendedora).

Sim, além de ser muito difícil conciliar tudo, nem todas as mães contam com ajuda extra e/ou creches disponíveis. Mas para isso tem que pensar na renda da casa também (E16, auxiliar de limpeza).

A experiência de permanecer em casa para cuidar dos filhos já foi vivida por doze dentre as vinte mulheres e já estiveram próximas de alguém que passou por isso. Dessas, em cinco casos as mulheres precisaram retornar ao trabalho por questões financeiras, enquanto outras quatro tiveram experiências positivas sobre o tema. Elas também mencionaram que algumas tiveram dificuldades em retornar ao mercado de trabalho após o período fora, o que pode ser um fator negativo entre aquelas que poderiam pensar nesta opção.

Tive essa experiência, é diferente, mas também é muito satisfatória, porque você acompanha o desenvolvimento do seu filho, estava presente nos momentos de doença, você é quem cuida de tudo do jeito que gosta e quer (E20, auxiliar de limpeza).

Tive por alguns meses quando fui demitida. Precisei fazer faxina em algumas casas até encontrar outro emprego fixo. (E9, auxiliar de limpeza).

Assim, quando se considera a opção de permanecer em casa para cuidar de seus filhos, as entrevistadas se dividem: entendem que é importante para a criança ter o acompanhamento da mãe, ainda mais quando jovens, mas essa opção acarreta uma dificuldade maior de encontrar

oportunidades, após seu retorno, assim como de certa forma a questão financeira impacta muito nessa decisão.

4.3. Justificativas para o *Opt-Out* Baseadas no Sentimento de Culpa

Pelos dados obtidos na pesquisa, observa-se que a maioria das mulheres entrevistadas anseia por seu espaço no mercado de trabalho, mesmo sendo mães e gostaria de conseguir conciliar ambos os papéis de mãe, dona de casa e profissional. No entanto, nem sempre isso é possível e surge nestas um sentimento de culpa, como será discutido a seguir.

Reis et al (2020) discutem sobre esse sentimento de culpa, que envolve não somente o desejo de cuidar de seus filhos, mas também a preocupação em terceirizar a criação de seus filhos e de como isso pode afetar o futuro da criança.

Na pesquisa, quando perguntadas se tinham o sentimento de culpa por deixarem seus filhos em casa ou na creche para exercerem o trabalho, dezoito entre as vinte entrevistadas disseram que sim. Pelos dados das entrevistas, a culpa entre mulheres mães e profissionais é predominante:

Muito! O sentimento é horrível. Quando voltei a trabalhar foi muito difícil, o sentimento era de que eu estava largando meu filho para ir fazer qualquer outra coisa, só para não cuidar dele. Nos primeiros meses eu saía de casa chorando todos os dias por estar largando meu filho (E4, secretária).

Tive por alguns meses quando fui demitida. Precisei fazer faxina em algumas casas até encontrar outro emprego fixo (E9, auxiliar de limpeza).

Percebe-se também que as próprias mulheres se enxergam como maiores responsáveis pelo cuidado com seus filhos. Quinze destas entrevistadas mencionaram que é da natureza da mulher se doar mais aos filhos ou ter a maior responsabilidade sobre eles:

Faz sentido a mulher ter esse sentimento pois é da natureza feminina querer se doar ao cuidado dos filhos e quando isso não acontece, o sentimento é de “não ser uma mãe boa o suficiente” (E1, auxiliar de escritório).

Acho que é um sentimento natural da mulher, querendo ou não a mãe sempre acaba arcando com grande parte da responsabilidade pelos filhos e não consegue contar com os pais (E13, auxiliar de limpeza).

Por esse sentimento de culpa, doze das vinte entrevistadas optariam por deixar seus empregos se tivessem o poder de escolha:

Sim, se eu pudesse eu largaria tudo para ficar 100% focada no meu filho, quando estivesse doente estaria junto, levaria para escola, participaria das atividades, mais próxima no geral (E14, secretária).

Sim, não pensaria duas vezes. Nada mais satisfatório que estar ao lado dos meus filhos (E19, auxiliar de limpeza).

As demais entrevistadas mencionam opções como empreendedorismo ou permanecer trabalhando pela sua própria realização e não deixariam seus empregos:

Não largaria o trabalho só para ser mãe e dona de casa. Só largaria o trabalho caso eu pudesse ter o meu negócio próprio, ditar minhas regras e meus horários, e então poderia me dedicar mais à minha casa e meu filho (E3, auxiliar de limpeza).

Não largaria, porque isso também é importante para os filhos verem, que sou uma mulher que trabalha, sou independente e esse exemplo é bom (E15, autônoma).

Entende-se que a culpa por deixar os filhos em casa ou na creche enquanto as mulheres trabalham é o principal motivador para que muitas optem por permanecer em casa, deixando

seus trabalhos. Outro fator importante é o tempo dedicado ao desenvolvimento do filho, podendo auxiliar numa adaptação com a creche e com a escola, cuidar quando o filho está doente, entre outros pontos. Ainda assim, a mulher deve considerar quais seriam suas frustrações caso tomasse essa decisão, ponto que será discutido no próximo bloco.

4.4. A Frustração como Consequência do *Opt-Out*

A grande maioria absoluta das mulheres entrevistadas (dezenove de vinte) relatou o quanto o sentimento de frustração estaria presente, caso acontecesse de largar o emprego para permanecer em casa, renunciando a sua carreira. O motivo da frustração diverge: enquanto a maioria acredita que a independência financeira seria a origem dessa frustração, outras cinco mencionaram que sentiriam falta de sua carreira.

Com certeza, a liberdade financeira conta muito. Outra coisa, hoje em dia não está fácil conseguir emprego, principalmente se ficou sem trabalhar por um tempo. Os filhos crescem e a mãe ia ter dificuldade de trabalhar de novo (E10, vendedora).

Sofrem, porque por mais que eu tenha largado tudo para cuidar dos meus filhos acabei não investindo mais em mim como deveria. Agora que voltei ao mercado já poderia estar em uma situação diferente (E19, auxiliar de limpeza).

Uma das mulheres mencionou que seu marido entende que o lugar de mulher é em casa, cuidando dos filhos, discurso esse que escancara a existência do machismo no Brasil, incluindo em relacionamentos entre casais.

Embora a maioria das entrevistadas tenha dito que a frustração na vida das mulheres é uma das consequências do *opt-out*, quatro das vinte entrevistadas disseram que nem sempre as consequências serão ruins, por três razões: quando o caso da discriminação no trabalho por ser mulher é insustentável, quando a mulher tiver condições financeiras para optar por não trabalhar e a outra situação diz respeito ao fato da satisfação pessoal obtida na hora de considerar essa opção. ... não dá pra saber o quão traumático foi para mulher passar por isso e, talvez, largar o trabalho seja a melhor solução para ela (E16, auxiliar de limpeza).

5. DISCUSSÃO DOS DADOS

O objetivo geral deste estudo foi investigar as justificativas atribuídas ao *opt-out* pelas mulheres de baixa renda. Por meio das entrevistas realizadas com vinte mulheres, foi possível extrair conteúdos que demonstraram que há justificativas menos e mais aceitáveis para a existência do fenômeno *opt-out* e correspondem apenas em parte às justificativas das mulheres executivas identificadas na literatura.

Sobre a justificativa apresentada pelas pesquisadas de que a discriminação sexual, ou seja, a discriminação sofrida no trabalho por serem mulheres não ser um motivo relevante para o abandono da carreira, merece uma discussão mais cuidadosa nesta pesquisa. Mais da metade das entrevistadas relataram não ter tido esta experiência, no entanto, observa-se que este é um dado que precisa ser refletido com uma perspectiva diferente da apresentada pelas mulheres executivas acerca desta mesma questão, pois no contexto no qual as mulheres de baixa renda estão inseridas não há uma disparidade ou uma competitividade acirrada entre os sexos, como bem ressaltam Julião, Dib e Oliveira (2021).

Para as mulheres pesquisadas o desempenho no ambiente de trabalho não abre conflitos com os homens, trata-se, portanto, de um contexto diferente do apresentado pelas mulheres executivas (GONÇALVES, 2000 *apud* REIS et al, 2020; NEVES, 2013 *apud* REIS et al, 2020). Acontece que a maioria das atividades profissionais que estas desenvolvem não são normalmente desenvolvidas por homens (empregada doméstica, manicure, auxiliar de limpeza,

secretária). Neste sentido, os dados apresentados nesta pesquisa referente a esta pauta possuem um viés e, embora a discriminação sexual não tenha sido enfatizada como relevante, não quer dizer que este assunto não mereça a devida atenção, pois entende-se que ele pode ser explorado em outras pesquisas, sob a ótica da divisão sexual do trabalho que costuma estar presente na nossa sociedade (HIRATA; KERGOAT, 2007). Esta também é uma questão que precisa ser discutida, uma vez que minimiza ou precariza a vida profissional das mulheres e pode contribuir para a evasão destas do trabalho.

Entre as justificativas para o *opt-out* mais defendidas pelas mulheres entrevistadas (doze de vinte) são voltadas para a discriminação sofrida pelo fato destas serem mães. Este dado pode ser compreendido a partir de algumas explicações. Uma destas tem a ver com a sobrecarga dos papéis desempenhados no trabalho e no lar, em função das desigualdades de responsabilidades entre os homens e as mulheres no ambiente doméstico. Linga e Rasdib (2019) ressaltam que muitas mulheres têm dificuldades em conciliar os papéis de profissional e mãe, incluindo pontos como local de trabalho inflexível, alto volume de trabalho, longas horas de trabalho, entre outras, o que gera nestas o desejo de deixarem o local de trabalho.

Outra explicação para a discriminação sofrida pelas mulheres no contexto de trabalho por serem mães decorre do estereótipo atribuído para estas como as principais responsáveis pelo cuidado com os filhos. Lima (2021) destaca que este estereótipo atrelado à figura feminina acarreta numa dupla jornada de trabalho que sobrecarrega e contribui para a não equidade entre os gêneros. Para a maioria das mulheres entrevistadas nesta pesquisa, a identidade de ser mãe se sobrepõe a identidade de ser profissional, porém esta sobreposição não é vivida de forma tranquila e sob uma condição emocionalmente estável.

Ceribeli e Silva (2017) enfatizam que a possibilidade de deixar de trabalhar para cuidar dos filhos é uma decisão relevante, que afeta não somente a vida financeira de uma família, mas também afeta enormemente a satisfação da mulher com a sua própria vida. A afirmação destas autoras ganha uma atenção, quando se observa que os sentimentos de culpa e de frustração estão presentes quase que em unanimidade nos conteúdos expressos pelas entrevistadas.

De todas as justificativas apontadas pelas entrevistadas para o *opt-out*, o sentimento de culpa foi a que mais predominou e merece destaque nesta pesquisa, porque vai ao encontro dos dados apresentados pelas mulheres executivas, que também o vivencia intensamente. Sobre isto, Mainiero e Sullivan (2006) mencionam que a culpa é um dos maiores motivadores para a saída de executivas de alto nível do mercado de trabalho: culpa por perderem muito tempo viajando e no trabalho, e por terem pouco tempo cuidando do desenvolvimento de seus filhos. Neste sentido, percebe-se que a presença deste sentimento na vida das mulheres que são mães não difere conforme o cargo profissional ou a renda salarial obtida.

Dada a relevância que o dado sobre o sentimento de culpa obteve nesta pesquisa, entende-se que este é um assunto que precisa ser mais estudado e explorado em outras pesquisas, de modo a mapear as crenças que lhe são subjacentes e os pressupostos que o embasam mediante as decisões e ações das mulheres em nossa cultura, para tornar possível a construção de novas possibilidades de vida sem o peso e a dor desta reação na vida.

Outro dado muito relevante e predominante obtido na pesquisa, foi sobre a indicação da frustração sentida como a principal consequência para a mulher, quando este resolve largar o trabalho para ser dona de casa e mãe. Dezenove dentre as vinte entrevistadas mencionaram ter vivido ou ter visto acontecer este sentimento com outras mulheres, resultado que vai ao encontro dos dados obtidos por outros pesquisadores (BELKIN, 2003; FRANCO, 2018; REIS et al, 2020). As mulheres entrevistadas relataram que caso parassem de trabalhar, não se sentiriam plenamente confortáveis. Entre os principais motivos listados para a existência desta frustração, se sobressaiu o fato de não conseguirem ter o próprio dinheiro e a independência econômica, assim como não evoluir como profissional. Uma das mulheres chegou a dizer que gosta de trabalhar e mesmo que tivesse condições financeiras para deixar seu trabalho e ficar em casa

cuidando dos filhos, não faria esta escolha, porque tem a ver com um prazer pessoal.

A maioria das entrevistadas não enxerga a opção de deixar de trabalhar para ser apenas dona de casa e mãe como algo positivo. Ainda que enxerguem as discriminações e a dificuldade em conciliar o emprego com a maternidade, o *opt-out* não é visto por estas mulheres como uma boa opção. Na visão destas, isto ocorre na maioria das vezes, porque as vagas disponíveis nas empresas não permitem que as mulheres cumpram ambas as jornadas, de profissional e de mãe. Sob esta perspectiva, as entrevistadas querem ser respeitadas como mulheres, mães e profissionais, assim como querem obter a compreensão por parte dos seus empregadores quanto as necessidades que uma mãe pode ter. Essa conclusão difere do que Filippo e Nunes (2021) discutiram em sua pesquisa, quando dizem que as mulheres buscavam conciliar carreira e maternidade, mas que hoje isso mudou.

Finalmente, pode-se dizer que os resultados obtidos desta pesquisa trazem contribuições que avançam os estudos acerca do *opt-out* vivenciado por mulheres que são mães de diferentes contextos sociais. Estes revelaram que entre as que são de baixa renda e as executivas as justificativas comuns se voltam mais para as questões emocionais e psicológicas que recaem ao sentido que estas atribuem ao papel de ser mãe, que por sua vez geram o sentimento de culpa. Estes dados vão ao encontro do que ressaltou Franco (2018), quando revelou que as mulheres optam por deixarem o mercado de trabalho vivenciam o sentimento de frustração, de perda de identidade e de isolamento sentido pelas mulheres tem reflexos diversos, que permeiam inclusive o relacionamento com o cônjuge., mas há também diferenças relevantes.

Quanto as diferenças de justificativas para o *opt-out*, foi possível perceber que as mulheres de baixa renda pesquisadas manifestaram um desejo muito intenso de manter as suas carreiras profissionais, apesar das dificuldades que vivenciam por serem mulheres e mães, algo que difere das falas das mulheres executivas publicadas em outras pesquisas (FRANCO, 2018; LIMA, 2021). No entanto, não é possível afirmar, por este dado, que as mulheres de diferentes classes sociais não atribuem o mesmo sentido para o *opt-out*, mas torna-se importante sugerir que outros estudos sejam feitos para que esta diferença detectada possa ser averiguada mais profundamente, incluindo também, outros grupos de mulheres.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo geral investigar as justificativas atribuídas para o *opt-out* por mulheres de baixa renda. Pelos resultados obtidos foi possível verificar que nem todas as justificativas apresentadas no referencial teórico decorrentes das mulheres executivas, que deram origem ao estudo do *opt-out*, foram relevantes para as mulheres de baixa renda. Considerando os resultados gerais obtidos, percebe-se que as justificativas para o *opt-out* reveladas pelas mulheres de baixa renda, apesar de apresentarem algumas contradições e conflitos emocionais, são embasadas por um sentido atribuído ao trabalho muito consistente, relacionado ao empoderamento, isto é, à busca da construção de uma identidade mais autônoma.

É importante mencionar que as discussões apresentadas neste artigo estão limitadas à algumas características da pesquisa, e, portanto, não podem ser generalizadas. As limitações incluem o tamanho do público entrevistado, composto por apenas vinte mulheres que vivem e trabalham em São Paulo, que tem uma cultura específica e que pode ser muito diferente em outras regiões do país. Além disso, as entrevistas foram feitas no final da pandemia de COVID-19, onde muitos trabalharam de home office, e não tiveram tanto contato com seus gestores e colegas de trabalho, o que pode afetar algumas conclusões.

Como sugestão para estudos futuros, seria interessante ampliar as entrevistas com outras mulheres em outras regiões do Brasil, assim como replicar o estudo com mulheres de trabalhos e posições sociais diferentes das que consideramos, além de abranger também o lado do marido em futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AHMAD, S. Family or future in the academy? **Review of Educational Research**, v. 87, n. 1, p. 204-239, 2017.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. **Lisboa: Edições 70**, 1977.
- BELKIN, L. A Revolução Opt-Out. **The New York Times**, 2003.
- BIESE, I; CHOROSZEWICZ, M. Opting out: Professional women develop reflexive agency. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, 2019.
- CABRERA, E. F. Opting out and opting in: understanding the complexities of women's career transitions. **Career Development International**, 2007.
- CERIBELI, H. B.; SILVA, E. R. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 5, p. 116-139, 2017.
- COSTA, I. H.; ANDROSIO, V. O. As transformações do papel da mulher na contemporaneidade. **TCCP (Pós-graduação em Saúde Mental e Intervenção Psicossocial)** - Universidade Vale do Rio Doce, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. Governador Valadares, MG, 2010.
- DUTRA, J. **Gestão de Pessoas: Práticas Modernas e Transformações nas Organizações**. 2ª. Ed, Ed. Atlas, 2010.
- FILIPPO, C. M. B.; NUNES, S. C. Opt-Out: Os Sentidos do Trabalho para a Mulher após o Nascimento dos Filhos. **Caderno Espaço Feminino**, v.34, n.1, p.486-508, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.14393/CEF-v34n1-2021-24>. Acesso em 03 jun. 2022.
- FRANCO, S. A. Mulheres que abandonam a carreira profissional: uma análise da ocorrência do fenômeno opt-out entre brasileiras. **Revista Sociedade e Estado**, v. 34, n. 3, 2018.
- GILBERT, N. What do women really want? **Public Interest**, n. 158, p. 21, 2005.
- HARMAN, C.; SEALY, R. Opt-in or opt-out: exploring how women construe their ambition at early career stages. **Career Development International**, 2017.
- HCOR. **Cresce a incidência de doenças cardíacas em mulheres**. 2021. Disponível em: <https://www.hcor.com.br/materia/cresce-incidencia-de-doencas-cardiacas-em-mulheres/>. Acesso em: 18 out. 2021.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos**. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso: 12 out. 2021.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **ISM- Indicadores Sociais Mínimos**. 2019. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17374-indicadores-sociais-minimos.html?=&t=o-que-e>. Acesso em 20 mar. 2022.
- JABLONSKI, B. A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. **Psicologia: Ciência e profissão**, v. 30, p. 262-275, 2010.

JULIÃO, H. V.; DIB, A. M.; OLIVEIRA, L. T. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho e as formas de enfrentamento alicerçadas na OIT. **Brazilian Journal of Development**, v.7, n.3, p. 24482-24499, 2021.

LEONE, E. Renda familiar e trabalho da mulher na Região Metropolitana de São Paulo nos anos 80 e 90. In: ROCHA, M. I. B. (Coord.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Abep, Nepo/Unicamp e Cedeplar/ UFMG. Editora 34, 2000.

LIMA, B. L. S. et al. Mercado de trabalho e gênero: desigualdade e estereótipos. **Caderno de Graduação-Ciências Biológicas e da Saúde-UNIT-SERGIPE**, v.6, n. 3, p. 85-94, 2021.

LINGA, L. W.; RASDIB, R. M. “Opt-Out” Or Pushed Out? Factors Influencing Married Women Professionals ‘decision.Leaving The Workforce. **Proceedings Of Nhrmc** 2018, 2018.

MAINIERO, L. A.; SULLIVAN, S. E. **The opt out revolt: Whe people are leaving companies to create kaleidoscope careers**. Davies-Black Publishing, 2006.

MONTEIRO, P. **Do opt-out para o opt-in: trajetórias de profissionais que interromperam suas carreiras em função da maternidade**. 2020. Dissertação de Mestrado (Pós-graduação em Administração de Empresas) - Departamento de Administração da PUC- Rio, [S. l.], 2020.

OLIVEIRA I. R.; CERIBELI, H. B.; SILVA, M. C. Uma Análise Do Absenteísmo No Setor Público Brasileiro. **Revista Acadêmica São Marcos**, v.6, n.2, p.2-20, 2017.

PORTAL CARDIOL. **Prevenção é fundamental para diminuir mortes por doenças cardiovasculares, inclusive em mulheres**. 2021. Disponível em:<<https://www.portal.cardiol.br/post /preven%C3%A7%C3%A3o-%C3%A9-fundamental-para-diminuir-mortes-porden%C3%A7as-cardiovasculares-inclusive-em-mulheres/>>. Acesso em: 18 out. 2021.

REIS, J.S; MOTA-SANTOS, C.M; TEIXEIRA, M.B.M. “JOGUEI A TOALHA!”: a realidade de executivas que decidiram retornar ao lar. Uma discussão sobre o fenômeno opt-out. **Revista de Ciências da Administração**, v. 22, n. 56, p. 8-26, 2020.

SCALABRIN, A. C. **Carreiras sem fronteiras e trajetórias descontínuas: Um estudo descritivo sobre decisões de opt-out**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2008.

STILL, L. V. Where are the women in leadership in Australia? **Women in Management Review**, v. 21, n.3, p. 180-194, 2006.

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

TAVARES, A. D. M.; BARBOSA, R. B. A mulher e a tripla jornada de trabalho: como esta mulher vivencia as atividades profissional, familiar e doméstica? **Psicologia em Foco**, v.5, n. 1, 2015.

WILHOIT, E. D. Opting Out (Without Kids): Understanding Non-Mothers' Workplace Exit in Popular Autobiographies. **Gender, Work & Organization**, v. 21, n. 3, p. 260-272, 2014.