



**UnB**

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

Mulheres que abandonam a carreira profissional: uma análise  
da ocorrência do fenômeno *Opt-out* entre brasileiras

Simone Almeida Franco

Brasília, 2018

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

Mulheres que abandonam a carreira profissional: uma análise  
da ocorrência do fenômeno *Opt-out* entre brasileiras

Simone Almeida Franco

Dissertação apresentada ao Departamento de  
Sociologia da Universidade de Brasília como parte  
dos requisitos para obtenção do título de Mestre.

Brasília, agosto de 2018

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

Mulheres que abandonam a carreira profissional: uma análise  
da ocorrência do fenômeno *Opt-out* entre brasileiras

Autora: Simone Almeida Franco

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Lourdes Maria Bandeira (SOL/UnB)

Banca:

Prof.<sup>a</sup> Dra. Christiane Girard Ferreira Nunes (SOL/UnB)

Prof.<sup>a</sup> Dr. Edson Silva de Farias (SOL/UnB)

Prof.<sup>a</sup> Dra. Silvia Cristina Yannoulas (SER/UnB)

## **DEDICATÓRIA**

Às minhas antepassadas.

A todas as mulheres que lutaram pela conquista de cada um dos direitos dos quais, hoje, eu posso desfrutar. Em especial, àquela que me deu a vida e me prova, a cada dia, como nós, mulheres, podemos ser fortes ao enfrentar nossas batalhas.

## AGRADECIMENTOS

Eu acreditava que o trabalho de pesquisa e a redação de uma dissertação eram, em essência, atividades solitárias. Após passar por todo processo, estou certa de que uma dissertação pode ser definida como a compilação das generosas contribuições que recebemos ao longo de todo curso do mestrado. Eu fui agraciada com muitas delas e as levarei sempre comigo. Agradeço em especial às contribuições de:

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo subsídio da bolsa de estudos concedida;

Minha orientadora Prof<sup>a</sup>. Lourdes Bandeira; pela generosidade com a qual me recebeu e compartilhou o conhecimento e as experiências acumulados em décadas de dedicação aos estudos de gênero e ao feminismo;

Prof<sup>a</sup>. Christiane Girard, que facilitou meu o primeiro contato acadêmico com o tema e me incentivou a seguir adiante com minhas ideias;

Prof<sup>a</sup>. Marlene Rodrigues, por suas valiosas observações no momento da qualificação;

Prof<sup>a</sup>. Silvia Yannoulas, por suas considerações - em ambos os sentidos da palavra - tanto de respeito e estima, quanto de reflexões originadas pela análise minuciosa que fez do meu trabalho;

Prof. Carlos Benedito Martins, pela oportunidade de me juntar à equipe da SBS e ter um rico contato com o mundo acadêmico da Sociologia;

Prof. Luís Otávio Teles Assumpção, pelo convite para apresentar esse trabalho na Universidade Católica de Brasília;

Meus amados pais, que compreenderam minha ausência e me apoiaram incondicionalmente na realização de mais um sonho dividindo comigo o peso das dificuldades e celebrando minhas alegrias;

Minha estimada família – irmão, cunhada, sobrinho, tios e primos – que é meu alicerce e a minha certeza de amparo;

Minhas queridas amigas de Belo Horizonte, meus exemplos de mulher que me inspiram à acreditar no poder feminino;

Fábio Mastroeni Macarroni, que plantou em mim a ideia de fazer parte desse programa de mestrado e me encorajou mesmo quando nem eu mesma acreditava ser possível;

Yacine Guellati, que me deu um apoio fundamental durante o processo de seleção;

Débora Borges, colega que se tornou amiga e me acompanhou em cada etapa, eu particularmente agradeço pela sua contribuição no tratamento dos dados da Pnad;

Luís Francisco Dantas, parceiro dessa jornada, que me motivou incansavelmente;

Cada uma das mulheres que entrevistei. Sou grata especialmente pela confiança que depositaram em mim ao compartilharem sentimentos e pensamentos tão íntimos. Sem elas não existiria esse trabalho.

## EPÍGRAFE

*"Hoje, o homem aceita geralmente que sua companheira conserve seu trabalho; os romances de Colette Yver, que nos mostram a jovem mulher acuada a sacrificar sua profissão para manter o sossego do lar são algo ultrapassados; a vida em comum de dois seres livres é para cada um deles um enriquecimento, e na ocupação de seu cônjuge cada qual encontra o penhor de sua própria independência; a mulher que se basta liberta o marido da escravidão conjugal que era a garantia da sua."*

**Simone de Beauvoir, no livro "O Segundo Sexo", publicado há 69 anos.**

## RESUMO

Esta dissertação de mestrado é um estudo de caso sobre o fenômeno chamado *Opt-out*, ou seja, sobre mulheres com alta qualificação que abandonam o mercado de trabalho. O objetivo central da pesquisa é entender as motivações que levam as profissionais brasileiras a essa prática, bem como mapear as possíveis consequências dessa ação para as mesmas. Para tanto, além de promover um diálogo teórico entre Sociologia do Trabalho e Estudos de Gênero, foram produzidos dados a partir de pesquisa de campo, por meio da técnica de entrevistas em profundidade. A análise está centrada na narrativa de treze brasileiras de elevadas formação e qualificação profissional que desempenhavam atividades profissionais nas áreas jurídica, da saúde, da educação e das ciências exatas. Dentre os principais achados, destaca-se que impacto da conjugalidade no processo de tomada de decisão. A maioria das entrevistadas afirmou ter como motivação central para saída do mercado de trabalho a viabilização ou a manutenção do relacionamento marital, ainda que tivessem nível educacional maior ou igual ao dos respectivos cônjuges e, em alguns casos, atuassem no mesmo campo profissional e recebessem salários equiparados. A maternidade foi mencionada como causa principal por apenas 38% das entrevistadas. Foi identificada uma importante correlação com o modelo da família de origem. As entrevistadas, majoritariamente, tinham mães dona-de-casa e pais provedores. Dentre as consequências apontadas, ressaltam-se impactos emocionais, a dependência financeira e o isolamento social. Como resultados positivos, a maioria apontou a possibilidade de dedicar-se exclusivamente à maternidade. Em linhas gerais, o estudo evidenciou que mulheres profissionais abrem mão de suas aspirações de carreira em benefício dos homens e da família.

**Palavras-chave:** trabalho; mulheres profissionais; casamento; maternidade; Brasil; *opt-out*

## **ABSTRACT**

This research paper is a case study approaching the so-called "Opt-out" phenomenon that causes women who have had access to high levels of education to leave the job market. The main objective of the research is to understand the factors which lead Brazilian female professionals to adhere to these practices, as well as to provide an outline of the results derived from such phenomenon concerning their lives as a whole. To achieve that aim, a total of 13 in-depth interviews were conducted with women from four states throughout Brazil who have worked in the fields of legal sciences, health, education and engineering. Amongst the most significant outcomes of the present inquiry, it is relevant to highlight the impact of women's conjugal status on their decision-making process.

**Keywords:** work; professional women; marriage; motherhood; Brazil; opt-out

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico nº 1 -</b>	Mulheres e homens graduandas(os) e ocupadas(os) no Brasil nos anos de 2005 e de 2015 .....	15
<b>Gráfico nº 2 -</b>	A formação da rede de entrevistadas: número de identificação e cidade de moradia.....	28
<b>Gráfico nº 3 -</b>	Perfil de renda: valor do último salário e renda familiar das entrevistadas em faixas de salário mínimo .....	42
<b>Gráfico nº 4 -</b>	Motivação principal para deixar o trabalho: resposta das treze entrevistadas para pergunta “O que te levou a tomar a decisão de deixar trabalho?” .....	46
<b>Gráfico nº 5 -</b>	Quantidade de incidências em cada categoria: fatores relacionados à conjugalidade e fatores relacionados à maternidade.....	47

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro nº 1 -</b>	Perfil socioidentitário das treze entrevistadas: características pessoais não determinadas a partir dos critérios de seleção .....	33
<b>Quadro nº 2 -</b>	Características das treze entrevistadas de acordo com os requisitos da pesquisa: naturalidade, formação, tempo de experiência profissional e tempo fora do mercado de trabalho .....	37
<b>Quadro nº 3 -</b>	Última ocupação das entrevistadas e ocupação/formação dos cônjuges e genitores .....	39
<b>Quadro nº 4 -</b>	Motivação principal das entrevistadas para deixar o trabalho: fatores relacionados à maternidade e à conjugalidade .....	48
<b>Quadro nº 5 -</b>	Consequências da escolha de deixar o mercado de trabalho: positivas e negativas.....	77
<b>Quadro nº 6 -</b>	Fala de cada uma das treze entrevistadas sobre os planos para o futuro na vida profissional .....	88

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela nº 1 -</b>	Representações sobre o casamento: posicionamento de homens e mulheres no Brasil.....	50
<b>Tabela nº 2 -</b>	Trabalho, maternidade e vida familiar: opinião de homens e mulheres brasileiros.....	81
<b>Tabela nº 3 -</b>	Opinião sobre a participação masculina na provisão e na divisão de tarefas domésticas .....	83

## LISTA DE APÊNDICES

<b>Apêndice A</b> -	Perfil socioeconômico das entrevistadas .....	110
<b>Apêndice B</b> -	Termo de Consentimento.....	111
<b>Apêndice C</b> -	Roteiro de Entrevista.....	112

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
Contextualização do fenômeno <i>Opt-out</i> : estudos relacionados.....	16
CAPÍTULO 1 - Quem são essas mulheres? .....	24
1.1- Procedimentos metodológicos .....	24
1.2- A construção do quadro empírico .....	26
1.2.1- Localização das entrevistadas .....	27
1.2.2- A realização das entrevistas .....	28
1.2.3- Critérios de seleção das profissionais entrevistadas.....	30
1.3- Quem são, afinal, as treze entrevistadas? .....	37
CAPÍTULO 2 - Por que essas profissionais deixaram suas carreiras?.....	44
2.1.- Motivações expressas.....	46
2.1.1- Conjugalidade .....	49
2.1.2- Maternidade.....	58
2.2- Motivações adjuntas.....	62
2.2.1 - Características do mercado de trabalho.....	62
2.2.2 - Padrão familiar .....	69
2.2.3 - Crenças sobre papel da mulher.....	71
CAPÍTULO 3 - Quais as consequências do <i>Opt-out</i> para essas mulheres? .....	76
3.1- Consequências negativas.....	78
3.1.1 – Perda da autonomia financeira .....	78
3.1.2 – Concentração do trabalho doméstico.....	82
3.1.3 – Insegurança quanto ao futuro .....	86
3.1.4 - Isolamento social.....	90
3.1.5 – Rupturas na identidade, adoecimento e outros impactos emocionais .....	91

3.1.6 - Problemas na relação com o marido .....	93
3.2 – Consequências positivas .....	95
3.2.1 – Mais tempo para dedicação ao casamento e melhora na relação com o marido .....	95
3.2.2 – Dedicação exclusiva à maternidade e a oportunidade de acompanhar de perto a criação dos filhos .....	97
3.2.3 – Oportunidade de realizar novas atividades, explorar novos lugares e se autoconhecer .....	99
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	101
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	106
APÊNDICES .....	110

## INTRODUÇÃO

A motivação para desenvolver essa pesquisa em um programa de mestrado em Sociologia nasceu de uma inquietação pessoal. Em 2005, ano em que me graduei em Comunicação Social, 717 mil brasileiros obtiveram diploma de nível superior e a maioria eram mulheres: 62,2% do total de formandos, segundo dados do Censo da Educação Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP)<sup>1</sup>. A divisão sexual na minha turma de graduação representava fielmente essa porcentagem.

Dados daquele mesmo ano apontavam que a conquista da ocupação das salas de aulas pelas mulheres ainda não havia gerado reflexos significativos em sua participação no mercado de trabalho: do total de brasileiros ocupados, 58,8% eram homens e apenas 41,2% eram mulheres, de acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2005 (PNAD/IBGE)<sup>2</sup>.

Julguei que seria apenas uma questão de tempo para que essa diferença fosse minimizada. Partindo do pressuposto de que empregabilidade está diretamente ligada à educação, presumi que, com mais mulheres se formando e se dedicando a obter qualificação profissional de alto nível, logo também teríamos mais mulheres ocupando postos de trabalho.

No entanto, uma década depois, apesar do país ter vivido uma fase de crescimento econômico até aquele momento, a situação, em termos gerais, permanecia a mesma. Os dados da última PNAD disponível, do ano de 2015, indicam uma variação pouco significativa: do total dos brasileiros ocupados, 58,1% são homens e 41,9% são mulheres. E, mais uma vez, a minha experiência pessoal estava em consonância com os dados.<sup>3</sup>

---

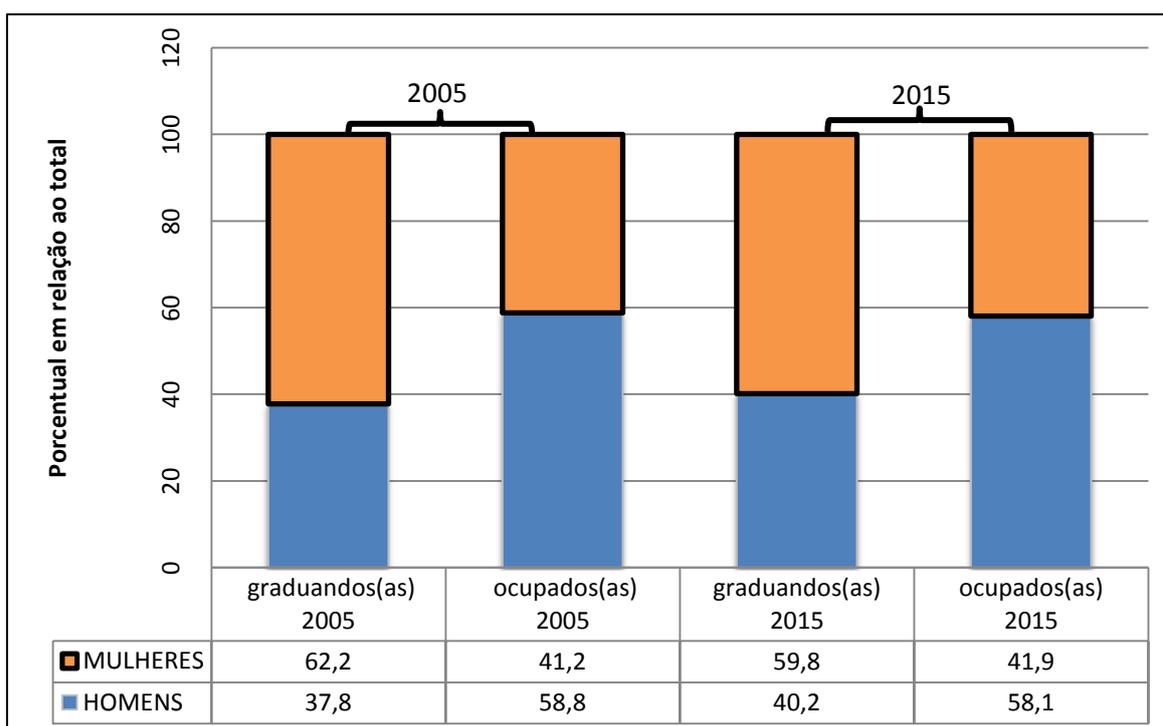
<sup>1</sup> Os dados do Censo da Educação Superior, realizado pelo INEP, estão disponíveis para consulta pública no endereço: < <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. A pesquisa tem sido realizada anualmente e há uma série histórica desde o ano de 1995 até o ano 2015.

<sup>2</sup> Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD/IBGE) estão disponíveis para consulta pública no endereço: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2015/default.shtm>>.

<sup>3</sup> É necessário ressaltar que o aumento da presença de mulheres no mercado de trabalho brasileiro (feminilização) está diretamente atrelado a mudanças de ordem qualitativa nas ocupações e profissões

Atualmente, a despeito da recessão econômica que o País enfrenta, nenhum dos meus colegas de graduação do sexo masculino está fora do mercado de trabalho. Já entre as mulheres, a realidade é diferente. Ao longo dos últimos anos, algumas das mais dedicadas alunas da turma abandonaram a própria carreira após concluírem pós-graduações e terem se dedicado por anos à profissão.

**Gráfico nº 1 – Mulheres e homens graduandas(os) e ocupadas(os) no Brasil nos anos de 2005 e de 2015**



**Fonte:** Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE): Rio de Janeiro, 2015, e Censo da Educação Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), Brasília, 2015. Elaboração própria, Brasília, 2018.

A sensação de viver em uma situação de paridade de gênero, experimentada nos tempos de universidade, parecia ter chegado ao fim com a entrada no mercado de trabalho. Em minhas experiências profissionais, atuando como assessora de comunicação em organizações públicas e privadas, vivenciei situações tais como: assédio de superiores, remuneração desigual e questionamento da minha aptidão para desempenhar determinadas funções pelo fato de ser mulher. Também testemunhei colegas esgotadas pela dupla jornada de trabalho, com dificuldades de conciliar a maternidade com a carreira, sendo

(feminização). À medida que aumenta a presença feminina, há uma queda no prestígio social da profissão e, conseqüentemente, diminui a remuneração. (YANNOULAS, 2013).

preteridas em promoções a cargos de chefia e demitidas por terem filhos pequenos que demandavam cuidados e as impediam de participar de viagens ou de comparecer a eventos fora do horário comercial.

Foi assim que, finalmente, me dei conta de que não era uma questão de tempo. Não bastaria apenas o passar dos anos para que as desigualdades entre homens e mulheres nos espaços profissionais se amenizassem. Eu me perguntava: Se mulheres com alta qualificação profissional, parte de uma minoria da população brasileira que conseguiu concluir o ensino superior e a pós-graduação, estavam desistindo de ocupar postos de trabalho compatíveis com sua formação, como conquistaríamos a paridade entre os sexos no mercado de trabalho? O que estaria levando essas mulheres a desistirem de um projeto profissional? Se mulheres com perfil para ocupar cargos de decisão estavam abandonando a carreira, como teríamos representatividade no alto escalão das organizações? Sem a presença feminina nesses espaços, quem lutaria pela implantação de medidas para tornar o ambiente corporativo mais amigável e equitativo para as trabalhadoras? O que estaria faltando para que o direito de desempenhar uma carreira profissional pudesse, de fato, ser usufruído?

Ao procurar respostas para esses questionamentos, cheguei a um artigo que tratava da então chamada *Opt-out Revolution*. Descobri que muitas mulheres estavam abandonando suas carreiras: não era algo apenas no meu círculo social, não era uma coincidência ou um fenômeno isolado. Algo semelhante havia sido observado nos Estados Unidos nas últimas décadas e já estava chamando a atenção de pesquisadores. Alguns estudos haviam sido realizados com objetivo de entender o que estaria por trás deste tipo de decisão e quais consequências essa “escolha” traria tanto para vida profissional quanto para a formação da identidade dessas mulheres.

### **Contextualização do fenômeno *Opt-out*: estudos relacionados**

A expressão *Opt-out Revolution* foi cunhada pela jornalista estadunidense Lisa Belkin utilizada pela primeira vez em seu artigo publicado na *New York Times Magazine*, no ano de 2003<sup>4</sup>. Belkin estava intrigada por observar um número crescente de mulheres circulando pelas ruas de seu país, em horário comercial, usando trajes informais e, na

---

<sup>4</sup> O artigo original, na íntegra, está disponível na versão eletrônica da revista e pode ser acessado pelo endereço <http://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/the-opt-out-revolution.html?mcubz=0>.

maioria das vezes, acompanhadas por crianças. Suspeitou que tal comportamento indicasse que aquelas mulheres não se dedicavam a uma carreira profissional.

Apurando os fatos, ela chegou a um grupo de egressas da Universidade de Princeton, Nova Jérsei, Estados Unidos, que se reunia periodicamente em um clube de leitura na cidade de Atlanta, também nos Estados Unidos. Todas tinham em comum, além de terem se graduado em uma universidade renomada, o fato de estarem fora do mercado de trabalho por opção. Algumas tinham concluído suas pós-graduações em centros de excelência como Harvard e Columbia, todas tinham exercido suas profissões por alguns anos e conquistado cargos importantes em suas áreas de atuação. Eram casadas e a maioria tinha filhos. Naquele momento, dedicavam-se exclusivamente a ocupações domésticas não remuneradas.

A jornalista constatou que essas mulheres nunca se projetaram como donas de casa. Haviam 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. Dados deste mesmo artigo revelaram que esse grupo não era exceção nos Estados Unidos: naquele momento, no ano de 2003, dois terços das mulheres entre 25 e 44 anos trabalhavam somente meio período do dia e apenas 5% tinham um trabalho em tempo integral que lhes ocupava 50 ou mais horas por semana (BELKIN, 2003, s/p).

A primeira conclusão apontada por Belkin sugeria que o fenômeno seria um sintoma de derrocada de conquistas obtidas graças à luta de gerações de feministas. Contudo, após um contato mais aprofundado com essas mulheres e uma série de entrevistas realizadas com especialistas em comportamento e em gestão de carreiras, ela finalizou seu artigo com outra opinião. Apontou que o movimento de deixar a carreira não seria uma volta aos tempos em que o trabalho profissional era exclusividade masculina e cabia às mulheres unicamente os papéis de mãe e esposa, mas que essa negação em permanecer em um emprego atendendo às suas exigências em detrimento das funções familiares refletiria uma não aceitação das condições de trabalho nos países de capitalismo

avançado. Seria uma reflexão sobre o que se define como sucesso profissional e realização pessoal.

(...) Mulheres estão redefinindo sucesso e, ao fazer isso, redefinindo o trabalho. (...) Para ser uma pessoa bem sucedida era requerido que se tornasse um homem. (...) Sucesso era baseado na definição masculina de dinheiro e poder. Não há nada de errado com dinheiro e poder, mas eles são conquistados a um alto preço. E, ultimamente, quando mulheres falam sobre sucesso, elas usam palavras como satisfação, equilíbrio e sanidade. (BELKIN, 2003, s/p) <sup>5</sup>

Para a autora, o ambiente do trabalho havia se aberto para receber mulheres, mas sem adaptar-se estrutural e verdadeiramente às consequências dessa mudança. Seus paradigmas estavam baseados em ter como profissionais homens integralmente dedicados à carreira e 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. O advento de um novo formato de família, em que ambos os cônjuges têm ocupação profissional, estremeceu esse modelo. Estava se delineando 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.

Por tratar de questões tão contemporâneas e apontar tendências surpreendentes, o artigo de Belkin teve uma grande repercussão. Deu-se início a um debate polêmico que logo extrapolou os periódicos jornalísticos e ganhou espaço nas publicações acadêmicas. Ficou claro que para entender esse fenômeno de maneira apropriada, seria imprescindível uma investigação mais profunda que as páginas de uma revista comportam.

Assim, pesquisadores estadunidenses de áreas como Administração, Psicologia, Direito e Ciências Sociais se debruçaram sobre o tema e, nos anos seguintes à publicação do artigo na revista do *The New York Times*, alguns livros sobre o tema foram editados dando início à reflexão acadêmica. Diferentes hipóteses explicativas foram apontadas, mas nenhuma conclusão que possa encerrar definitivamente a discussão foi construída.

---

<sup>5</sup> Na versão original, em inglês: “(...) women are redefining success. And in doing so, they are redefining work. (...) being successful required becoming a man. (...) Success was about the male definition of money and power. There is nothing wrong with money and power. But they come at a high price. And lately when women talk about success they use words like satisfaction, balance and sanity” (BELKIN, 2003, s/p).

Um dos trabalhos pioneiros sobre o tema foi publicado no ano de 2006. As pesquisadoras Lisa Mainiero, professora da Universidade de *Fairfield, Connecticut*, EUA, e Sherry Sullivan, professora da *Bowling Green State University*, Ohio, EUA, ambas da área de negócios e gestão de carreiras, lançaram os resultados de uma análise detalhada na qual investigaram a causa de movimentos não lineares nas carreiras profissionais, incluindo casos de homens e mulheres sem filhos que também optaram por deixar o mercado. Ao longo de cinco anos de investigação, divididos em três estudos do tipo *survey* e dois baseados em entrevistas, foram aplicados 3.281 formulários de pesquisa e realizadas 79 entrevistas. A partir dos dados produzidos, as autoras concluíram que todos os participantes tinham em comum o fato de desejarem ter trabalhos que os satisfizessem mais e que se adaptassem melhor às suas vidas, às suas famílias e aos seus interesses pessoais.

De acordo com Mainiero e Sullivan (2006), a atitude inesperada das mulheres que deixavam seus empregos era um sinal de que havia uma crise no mundo corporativo e uma nova tendência de comportamento entre os profissionais norte-americanos contemporâneos. Caberia, portanto, às empresas se adaptarem para criar um ambiente mais atraente, com melhores condições de trabalho e, dessa forma, reter mais talentos em seus quadros de funcionários. Do contrário, cada vez mais profissionais optariam por construir uma trajetória de carreira denominada por elas de “caleidoscópica”, ou seja, não linear, mais autônoma e mais flexível para conciliar de maneira mais satisfatória a divisão entre vida familiar e vida profissional e satisfazer novas definições de sucesso e realização pessoal. Na opinião delas:

A resposta por trás da revolução *Opt-out* encontra-se em questões e tendências mais complexas, que resultam de uma mudança de paradigma em como as carreiras são desenvolvidas, criadas e modeladas – tanto por mulheres quanto por homens – que vai ser uma força definidora no futuro do trabalho. (MAINIERO e SULLIVAN, 2006, p.3)<sup>6</sup>

Já o trabalho da socióloga Pamela Stone (2007), professora da *Hunter College* e do *Graduate Center of the City University of New York*, Nova Iorque, EUA, investigou os papéis que maridos, filhos e colegas de trabalho desempenharam na tomada de decisão de

---

<sup>6</sup> Na versão original, em inglês: “the answer behind the opt-out revolt lies in more complex issues and trends resulting from a paradigm shift in how careers are developed, created, and shaped – by both women and men – that will be a defining force in the future of work.” (MAINIERO e SULLIVAN, 2006, p.3).

mulheres que deixaram o trabalho, analisando, portanto, variáveis além das condições de trabalho oferecidas pelas empresas. Ao entrevistar mulheres que estavam se dedicando exclusivamente ao lar, a pesquisadora tentou averiguar as consequências dessa situação para construção de suas identidades e de suas aspirações de futuro. Stone (2007) também concluiu que o universo do trabalho em sua conformação atual é em grande parte o responsável pela não permanência das mulheres e apontou ideias concretas de adaptações que poderiam melhorar o espaço corporativo para profissionais que conciliam carreiras com vida familiar.

Para desenvolver sua pesquisa, acompanhou por quase uma década um grupo de mulheres estadunidenses que havia feito a escolha de deixar seus empregos no início dos anos 2000. A maioria havia exercido carreira nas áreas do Direito ou no mercado financeiro. Ao final do período de estudo, apenas um terço delas ainda estava fora do mercado de trabalho. No entanto, somente um quarto delas havia voltado ao campo de trabalho original. A grande maioria havia encontrado recolocação em áreas menos competitivas e consideradas mais “femininas” como a Educação, por exemplo.

Karine Moe e Dianna Shandy, professoras universitárias e pesquisadoras das áreas de Economia e Antropologia, respectivamente, ambas na *Macalester College*, Minnesota, EUA, conduziram uma pesquisa específica sobre o tema em 2010. Tinham como objetivo explorar o que o fenômeno *Opt-out* poderia dizer sobre a intersecção entre gênero, trabalho e identidade no contexto dos Estados Unidos. Com já havia estudos precedentes e alguma bibliografia disponível, as autoras tiveram a oportunidade de fazer um balanço dos apontamentos anteriores com uma visão mais equilibrada. Para elas, o fenômeno *Opt-out* não deveria ser exaltado como uma revolução, tampouco deveria ser diminuído como se fosse apenas uma lenda fruto do sensacionalismo da imprensa ou um evento de ocorrência circunscrita e rara (MOE e SHANDY, 2010). Além disso, elas investigaram e descreveram as dificuldades das mulheres que arriscam reiniciar a carreira profissional após um período de afastamento. Esse ponto até então não havia sido analisado em profundidade pelas pesquisas anteriores.

Em 2012, uma nova análise do fenômeno foi organizada pela historiadora e professora de Direito, Bernie Jones, da *Suffolk University Law*, Boston, EUA. Os artigos

reunidos por ela em uma publicação trouxeram uma inovação para o debate ao questionar se a chamada “opção” de estar fora do mercado poderia realmente ser vista desta maneira. Ao invés de falarem em *Opt-out* (optar por estar fora), os artigos aventaram a hipótese de que as mulheres estariam sendo “empurradas para fora” (*push out*) por um mercado de trabalho hostil a elas, aos seus filhos e aos profissionais que têm demandas de cuidado com membros da família.

No Brasil, apesar de inúmeros estudos correlacionando gênero e trabalho serem publicados há décadas, muitos deles tratando das descontinuidades ao longo das carreiras femininas, o fenômeno *Opt-out*, com suas características peculiares, ainda não recebeu dedicação de pesquisadores. Embora não haja dados estatísticos específicos que permitam comprovar, é possível inferir que exista um movimento semelhante ocorrendo por aqui. Assim como nos Estados Unidos, onde o tema ganhou destaque primeiro na mídia, a discussão brasileira foi iniciada a partir de publicações jornalísticas<sup>7</sup>.

Em âmbito acadêmico, uma dissertação de mestrado intitulada “Carreiras sem fronteiras e trajetórias descontínuas: um estudo descritivo sobre decisões de *Opt-out*” foi defendida na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP), no ano de 2007, por Ana Carla Scalabrin. Sua análise é baseada nos dados coletados a partir de um censo com 250 ex-alunos e ex-alunas da FEA-USP. Apurou-se que 60 por cento da amostra já havia optado por estar fora do mercado em algum momento das suas carreiras.

Acredita-se que mais investigações no contexto brasileiro se fazem necessárias uma vez que o estudo do fenômeno *Opt-out*, sobretudo se focado nas profissionais do sexo feminino, pode ser uma oportunidade de evidenciar assimetrias características do mercado de trabalho nacional, além de permitir identificar componentes culturais que dificultam a permanência das mulheres no trabalho.

---

<sup>7</sup> Em maio de 2012, a revista *Você S/A*, da editora Abril, publicou uma edição inteira dedicada às mulheres e citou o fenômeno *Opt-Out* no artigo “*Vai ficar mais complicado*”. Em março de 2013, a revista *Exame*, da mesma editora, produziu uma matéria exclusiva sobre o tema intitulada “*Adeus, trabalho chato. É a onda Opt-Out.*” Em abril de 2016, revista especializada *HSM Management* explorou o assunto com um dossiê chamado “*Como as executivas brasileiras se posicionam em relação à carreira: lean in versus opt out*”. Em maio de 2016, *Jornal O Estado de S.Paulo*, publicou uma notícia “*Preocupadas com o ‘opt-out’, empresas investem em melhorias*” na sua editoria *Economia & Negócios*.

Pesquisas sobre o tema podem contribuir para compreensão das expectativas das profissionais que buscam formação educacional em níveis mais altos; apontar as barreiras que elas encontram no mercado de trabalho; descrever as pressões que sofrem ao tentar se dividir entre as jornadas de trabalho fora e dentro de casa e dar visibilidade à frustração que talvez experimentem ao deixar suas carreiras de lado.

Justifica-se assim, portanto, a importância de estudar um fenômeno que, a princípio, está restrito a um perfil muito exclusivo de mulheres. Inegavelmente, trata-se de um grupo que reúne condições socioeconômicas privilegiadas e, deste modo, não tem grande representatividade numérica na população, especialmente em um país com concentração de renda tão acentuada como o Brasil. Contudo, alguns dos fatores “expulsivos” do mercado de trabalho ou do contexto sociocultural apontados pelas pesquisas já realizadas podem se apresentar diante de qualquer mulher que exerça uma atividade remunerada, independentemente da sua classe social ou do seu nível de escolaridade.

A decisão da profissional que abandona a 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. Suas motivações e seus efeitos estão impregnados de significados que, uma vez identificados, podem contribuir para melhorias das condições da mulher no âmbito do trabalho, sua permanência e aumento da inserção. Pode-se dizer que estudar o fenômeno *Opt-out* é uma forma de dar visibilidade a dilemas e desafios das mulheres contemporâneas.

E também neste mesmo intuito que essa dissertação foi desenvolvida. O objetivo principal é de contribuir para incipiente discussão no âmbito brasileiro e dar a voz às profissionais que enfrentam as consequências da saída do mercado de trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa com um grupo de treze mulheres. Os resultados obtidos e suas análises estão registrados nas três seções principais. Na primeira, é feita apresentação das mulheres entrevistadas bem como a descrição dos procedimentos de pesquisa empregados. Na segunda, estão às respostas dadas à pergunta primordial: “Por que essas mulheres deixaram suas carreiras?”. E por fim, na terceira parte estão registradas as implicações dessa ação nos diversos âmbitos da vida das entrevistadas, tanto as positivas

como as negativas. As Considerações Finais encerram o trabalho, trazendo algumas reflexões e apontando conclusões.

# CAPÍTULO 1 - Quem são essas mulheres?

## 1.1-Procedimentos metodológicos

Tendo em vista o “estado da arte” dos estudos relacionados ao fenômeno *Opt-out*, conforme exposto na seção anterior, pode-se afirmar que: i) é um tema relativamente novo, abordado especificadamente há apenas 15 anos; ii) as pesquisas pioneiras são do campo da Administração (recursos humanos, gestão empresarial, entre outras); iii) ainda é um tema recente no Brasil, não sendo encontrada nenhuma publicação de referência que tenha sido desenvolvida em programas da área dos estudos sociológicos, há apenas alguns estudos no campo da Administração.

Assim, esta dissertação parte de um quadro teórico específico bastante incipiente e, consciente de tratar de assunto não tradicional sem respaldo de um arcabouço conceitual mais sólido, propõe-se a alcançar objetivos modestos. Primordialmente, a investigação demonstra a ocorrência do fenômeno entre profissionais brasileiras por meio da produção de dados empíricos que evidenciem sua visibilidade. Por conseguinte, gerar inferências sobre suas motivações, suas causas e suas consequências para vida profissional, para as relações pessoais e para formação da identidade das mulheres que foram consideradas como ‘inclusas’ nesta situação do fenômeno *Opt-out*.

Desta maneira, ao fazer a escolha do procedimento de pesquisa mais apropriado para atingir os objetivos, optou-se pelo Estudo de Caso. Segundo Yin, valer-se da técnica de Estudo de Caso seria adequado para desenvolver:

(...) uma investigação científica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos; enfrenta uma situação tecnicamente única em que haverá muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados e, como resultado, baseia-se em várias fontes de evidência (YIN, 2005, p.32).

Nas palavras de Martins (2008), ao se fazer um Estudo de Caso:

busca-se, criativamente, apreender a totalidade de uma situação – identificar e analisar a multiplicidade de dimensões que envolvem o caso – e, de maneira engenhosa, descrever, compreender, discutir e analisar a complexidade de um caso concreto (MARTINS, 2008, p.10).

Portanto, pode-se afirmar que é o procedimento que melhor se encaixa à proposta desta pesquisa. Ainda que haja discussões<sup>8</sup> a respeito da sua força como procedimento de metodologia científica, acredita-se que o emprego rigoroso destes pressupostos e o cumprimento de um protocolo explícito possam garantir a sua validade. E, apesar das suas limitações, o Estudo de Caso é o método recomendado para se conhecer em profundidade todas as nuances de um determinado fenômeno. Martins destaca que “o estudo de caso possibilita a penetração em uma realidade social, não conseguida plenamente por um levantamento amostral e avaliação exclusivamente quantitativa” (MARTINS, 2008, p.11).

De acordo com a bibliografia, para incrementar a credibilidade externa da pesquisa, deve-se utilizar ao menos três ou quatro casos, uma vez que casos múltiplos são mais convincentes e permitem maiores generalizações. Somente quando o contexto envolve casos decisivos, raros, típicos, reveladores e longitudinais, pode-se, mesmo a partir de um único caso, fazer generalizações (YIN, 2005), o que não foi a situação desta dissertação. Para seguir com rigor as indicações de aplicação da técnica e para produzir uma análise consistente, foram analisadas treze narrativas sobre a ocorrência do fenômeno *Opt-out*, conforme apresentado mais detalhadamente nos itens posteriores deste capítulo.

Além disso, os autores (YIN, 2005; MARTINS 2008; LUNA, 1998) ressaltam que grande parte da confiabilidade da pesquisa advém da adoção de um protocolo que sirva de orientação para o pesquisador em cada etapa do processo de investigação. Tal protocolo

(...) se constitui em um conjunto de códigos, menções e procedimentos suficientes para se replicar o estudo, ou aplicá-lo em outro caso que mantém características semelhantes ao estudo de caso original. O protocolo oferece condição prática para se testar a confiabilidade do estudo, isto é, obter resultados assemelhados em aplicações sucessivas a um mesmo caso (MARTINS, 2008, p.10).

Em linhas gerais, o protocolo é o caminho que o pesquisador deve visivelmente percorrer: revisão da bibliografia, apresentação da questão do estudo, seleção dos casos, desenho do estudo, estratégia de condução do estudo e análise dos dados. As próximas

---

<sup>8</sup> De acordo com Martins (2008), as críticas mais relevantes sobre o método do Estudo de Caso são alicerçadas no uso de análise de dados meramente intuitivas e em estudos nos quais os autores alegam estar utilizando o método apenas porque trazem um relato e contam uma história, mas não mostram em seu método de investigação condições práticas para se testar a confiabilidade.

seções deste capítulo são dedicadas exatamente a explicitar como foram implementadas as etapas de seleção dos casos e condução do trabalho empírico.

### **1.2-A construção do quadro empírico**

A pesquisa de campo que deu origem a este estudo de caso foi realizada entre os meses de outubro de 2017 a março de 2018. A técnica empregada para produção de dados foi a da entrevista em profundidade semi-estruturada (roteiro no Apêndice C) para construção de histórias de vida tópicas, ou seja, focadas em uma determinada etapa da trajetória de vida das entrevistadas, nesse caso, da vida profissional. Conforme descreve Minayo (2002, p.59),

nesse procedimento metodológico, destacamos a noção de entrevista em profundidade que possibilita um diálogo intensamente correspondido entre entrevistador e informante. Para muitas pesquisas, a história de vida tem tudo para ser um ponto inicial privilegiado porque permite ao informante retomar sua vivência de forma retrospectiva, com uma exaustiva interpretação. Nela geralmente acontece a liberação de um pensamento crítico reprimido e que muitas vezes nos chega em tom de confiança. É um olhar cuidadoso sobre a própria vivência ou sobre determinado fato. Esse relato fornece um material extremamente rico para análises do vivido. Nele podemos encontrar o reflexo da dimensão coletiva a partir da visão individual.

Nos primeiros dois meses do trabalho de campo, foram feitos os contatos iniciais com as participantes e uma entrevista que visou “testar” a densidade das perguntas propostas. As entrevistas em profundidade propriamente ditas foram realizadas entre janeiro e março de 2018.

Durante a realização das entrevistas, houve o cuidado de manter uma escuta atenta e disponível para que as participantes se sentissem acolhidas e percebessem que suas opiniões, seus sentimentos e suas trajetórias pessoais eram o objeto de interesse principal. Com esta atitude, acredita-se que foram minimamente empoderadas pelo simples fato de serem colocadas no lugar central de fala, sendo reconhecidas como donas de suas próprias histórias, as pessoas que melhor poderiam explicar o que viveram ao longo de suas jornadas, sem julgamentos.

No momento de redação do trabalho dissertativo, o mesmo cuidado foi expresso ao priorizar “dar voz” às entrevistadas, reproduzir a maior parte possível de seus relatos e manter a integridade do texto de suas falas. Em certos trechos, optou-se por utilizar os

relatos das entrevistadas até mesmo quando a discussão teórica estava sendo desenvolvida já que a força de suas falas parecia dar vida às teorias trabalhadas.

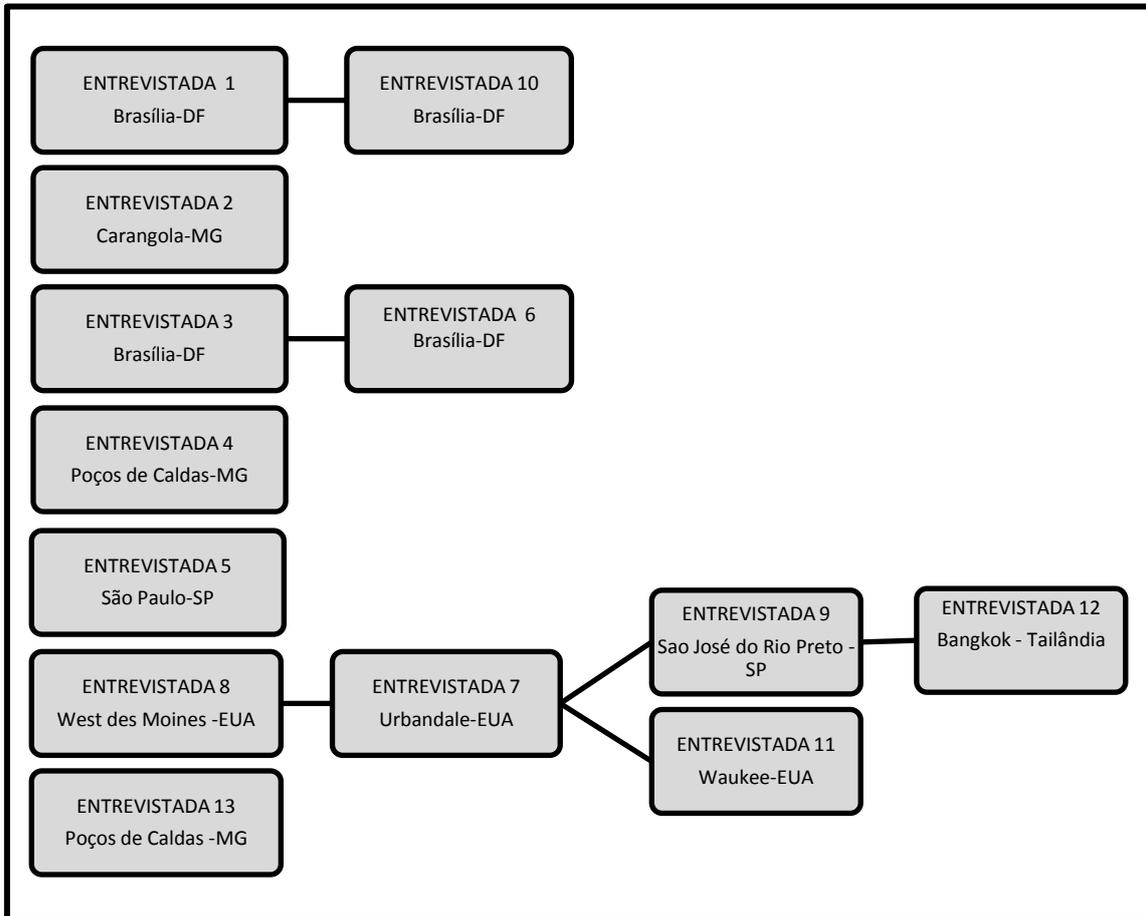
### **1.2.1-Localização das entrevistadas**

Desde o momento de formulação do projeto inicial desta pesquisa, a questão da identificação das mulheres com perfil adequado para as entrevistas se apresentou como o principal desafio para sua concretização. A primeira estratégia traçada para suplantar esse obstáculo foi a mais simples possível: iniciar a busca pela rede de contatos da própria pesquisadora.

Assim, no primeiro semestre de 2017, foram disparadas mensagens por todos os canais de comunicação aos quais havia acesso, tais como: *e-mails*, redes sociais e grupos de *WhatsApp*. As mensagens solicitavam o repasse ao maior número de pessoas possível. Foram recebidas respostas oriundas dos mais diversos círculos sociais da pesquisadora: ex-colegas de trabalho, colegas da universidade e escola, família, amigos etc. Em todos, houve ao menos uma indicação que possivelmente se encaixaria no perfil necessário. Desta maneira, portanto, chegou-se às primeiras seis entrevistadas.

Em seguida, foi empregada a técnica metodológica *Snowball* ou seja, durante as entrevistas, perguntava-se às participantes se elas conheciam outras mulheres vivenciando situação similar (BIERNACKI e WALDORF, 1981). Absolutamente todas tinham alguma amiga para indicar. Houve bastante empatia nesse sentido, como se quisessem que mais mulheres tivessem a mesma oportunidade de serem ouvidas. Elas se empenharam em ajudar intermediando os contatos e facilitando o acesso a novas possíveis participantes. Ao final de todo processo de busca, haviam sido identificadas um total de vinte e uma mulheres, sendo que dezoito delas tinham exatamente o perfil desejado. As seis primeiras vieram a partir da rede pessoal de contatos e as demais a partir das indicações das próprias entrevistadas. Dentre as dezoito entrevistadas em potencial, treze puderam/quiseram participar do estudo e concederam entrevistas. Todas eram brasileiras e a comunicação foi estabelecida em idioma nativo: a língua portuguesa. Por meio desta cadeia de referências, foi gerada uma rede como conforme explicitada no gráfico nº 2:

**Gráfico nº 2 – A formação da rede de entrevistadas:  
número de identificação e cidade de moradia**



**Fonte:** pesquisa empírica. Elaboração própria, Brasília, 2018.

Uma vez iniciada a formação dessa cadeia de indicações, localizar as mulheres com o perfil para o estudo, que parecia ser um grande desafio, tornou-se bem mais acessível. A decisão de finalizar as entrevistas em treze participantes foi motivada por questões de cunho prático (prazo imposto pelo programa de pós-graduação para conclusão da dissertação) e metodológico (ponto de saturação atingido), não por falta de participantes.

### **1.2.2-A realização das entrevistas**

O contato inicial com as possíveis entrevistadas foi feito por telefone. Nesta ocasião era feita uma breve apresentação da pesquisa, explicavam-se resumidamente os objetivos e a metodologia do estudo, verificava-se o perfil da entrevistada em potencial para ter

certeza de que realmente atendia aos requisitos pré-determinados<sup>9</sup> e, por fim, era feito o convite formal para participar. Em caso de aceite, era agendado um encontro presencial ou virtual para realizar a entrevista de fato.

Foi apresentado também, a cada uma das entrevistadas, um termo de consentimento, cujo modelo encontra-se entre os apêndices desse trabalho (Apêndice B). Todas puderam ler e autorizaram a realização da entrevista e a devida utilização das informações fornecidas por meio de sua assinatura. Foram realizadas seis entrevistas presenciais e sete à distância, de acordo com as condições de financiamento do deslocamento da pesquisadora. Foi possível ir ao encontro das entrevistadas das cidades de Brasília, São Paulo e Poços de Caldas. Nestas ocasiões, as participantes optaram por receber a entrevistadora em suas próprias casas, com exceção de uma que preferiu marcar em um local público, uma cafeteria na cidade de Brasília.

No caso das entrevistadas residentes nas demais localidades, as entrevistas foram realizadas prioritariamente por meio de videoconferência (*Skype*). É importante ressaltar que o uso da tecnologia de videoconferência não causou prejuízos na obtenção das informações necessárias ao estudo. O artifício do vídeo permitiu observar expressões e outros detalhes da comunicação não verbal. Algumas entrevistadas utilizaram a câmera para mostrar também o ambiente de suas casas. Sem esse recurso, o acesso às participantes teria ficado restrito aos limites geográficos, recorte desnecessário e que não agregaria nada à proposta de análise da pesquisa.

O roteiro de perguntas (Apêndice C) que foi utilizado como guia durante as entrevistas, serviu para garantir que todos os tópicos principais fossem abordados e, ao final, todas tivessem um núcleo comum que permitisse uma análise comparativa efetiva. Entretanto, houve também o cuidado de não restringir a interação a um percurso extremamente rígido. Questões não previstas surgiram naturalmente na medida em que a entrevistada criava sua própria narrativa; a sequência em que as perguntas centrais eram

---

<sup>9</sup> Os critérios de seleção estão detalhados na seção posterior. Em resumo, consistem em enquadrar-se no seguinte perfil: mulheres profissionais brasileiras que possuem algum curso de pós-graduação, com experiência de trabalho de no mínimo cinco anos e que estavam fora do mercado de trabalho por opção há pelo menos um ano.

colocadas se alterava; e, até mesmo o enfoque em um ou outro tema variava, de acordo com a fluidez do diálogo.

Durante os encontros, o objetivo principal era intervir o mínimo necessário e mostrar disposição em ouvir atentamente tudo que a participante estivesse disposta a revelar. As sessões sempre eram finalizadas com a pergunta: *“Você gostaria de acrescentar algo? Tem alguma questão que não foi lhe perguntada, mas que gostaria de compartilhar?”*. Assim, pode-se dizer que as entrevistas foram momentos bastante amigáveis e também foram boas oportunidades para se exercitar a escuta atenta. Tentou-se criar uma atmosfera receptiva para que as mulheres se sentissem confiantes e seguras para falar abertamente, sem receio de serem julgadas ou de não darem “a resposta certa”.

Ao final do encontro, as entrevistadas eram convidadas a preencher um questionário (Apêndice A) com as informações necessárias para traçar seu perfil socioeconômico. Optou-se por colher esses dados por meio de formulário impresso e não através de perguntas verbais a fim de evitar qualquer constrangimento que inibisse às respostas, principalmente as relacionadas à renda. O processo completo (introdução, assinatura do termo de consentimento, entrevista e preenchimento do questionário) levava em média duas horas com cada participante. A entrevista propriamente dita ocupava a maior parte deste tempo, pouco mais de uma hora. Todas as falas foram gravadas e estão registradas na íntegra resultando em 12 horas e 46 minutos de áudio e 54 páginas de transcrições.

### **1.2.3-Critérios de seleção das profissionais entrevistadas<sup>10</sup>**

Para chegar ao perfil mais adequado das participantes desta pesquisa foram pautados alguns critérios de seleção embasados em trabalhos sobre o mesmo tema desenvolvidos no exterior (JONES, 2012; MAINIERO e SULLIVAN, 2006; MOE e

---

<sup>10</sup> A escolha do termo “profissionais” para descrever as entrevistadas está diretamente associada ao perfil resultante dessa seleção. São mulheres com alto nível de escolaridade e que desempenharam funções de trabalho em conformidade com sua formação, ou seja, em cargos que exigem qualificações bastante específicas e são restritos àqueles que se capacitam para tal. Isso faz com que possam ser distinguidas dos usos da expressão “trabalhadoras” que, no senso comum, é mais utilizada para se referir a operárias. Tendo em vista essa conotação, neste texto, a palavra “trabalhadoras” será empregada somente quando fizer referência a todas as mulheres que compõe a força de trabalho, sem distinguir a categoria a qual pertencem na hierarquia laboral.

SHANDY, 2010; STONE, 2007) e tendo como princípio norteador os objetivos principais deste estudo de caso em particular. Todas as entrevistadas, sem exceção, eram:

- i) mulheres brasileiras;
- ii) que possuem algum curso de pós-graduação;
- iii) profissionais com experiência de trabalho de no mínimo cinco anos e
- iv) que estavam fora do mercado de trabalho por opção há pelo menos um ano.

Em relação ao nível de escolaridade, optou-se por restringir o universo de entrevistadas às mulheres que possuem título de pós-graduação, independentemente do tipo (*stricto sensu* ou *lato sensu*), porque o investimento de recursos em um curso de pós-graduação pode ser considerado um indicador da intenção deliberada de construir uma carreira profissional. Sendo assim, eliminou-se a hipótese das mulheres entrevistadas estarem fora do mercado de trabalho por falta de qualificação para desempenhar uma atividade profissional. Além disso, excluíram-se aquelas que em nenhum momento de sua trajetória de vida almejaram, investiram ou priorizaram a construção de uma carreira profissional.

Uma vez que o objetivo do estudo de caso era investigar a ruptura voluntária das mulheres com a esfera do trabalho, entendeu-se que era necessário ter algum indicativo de que a decisão de estar fora do mercado significou, de fato, uma inflexão na rota inicialmente traçada. Por fim, acrescenta-se ainda o fato de que a maioria das pesquisas pioneiras realizadas no exterior (JONES, 2012; MAINIERO e SULLIVAN, 2006; MOE e SHANDY, 2010; STONE, 2007) também se concentraram no perfil de mulheres com elevados níveis de escolaridade e de qualificação profissional e considerou-se a similitude como um indicador para este estudo.

No que diz respeito ao período mínimo de experiência profissional, estipulou-se cinco anos de maneira arbitrária com o intuito de selecionar mulheres que de fato haviam galgado ao menos os primeiros passos de construção e estabilização de uma carreira profissional. Admitiu-se que quanto maior o tempo de atuação no mercado de trabalho, maiores as possibilidades de que essas mulheres tivessem estabelecido um elo significativo com o trabalho, construído uma identidade pessoal fundada na profissão e, evidentemente,

vivenciado mais experiências laborais significativas que poderiam acrescentar conteúdo valioso às entrevistas.

Quanto à exigência de um ano fora do mercado, também foi um parâmetro definido arbitrariamente, mas tendo em vista o objetivo de analisar o impacto da decisão de deixar a carreira profissional em médio prazo. Embora a pesquisa tenha como prioridade entender as motivações que levaram as mulheres a fazer essa opção e, para isso, bastaria investigar o momento específico da saída do mercado de trabalho, também há, entre os objetivos secundários, o interesse de identificar as consequências que tal decisão poderia acarretar às suas relações pessoais e à identidade dessas mulheres e, portanto, seria necessário entrevistar as que já vivenciavam a situação de afastamento do universo do trabalho há algum tempo.

Além disso, o distanciamento do momento da decisão propicia novas perspectivas, olhares críticos e a possibilidade de contribuir para formação de uma opinião mais abrangente sobre a conjuntura com a qual estavam envolvidas ao pedir demissão. Afinal, ao longo de um ano, é possível experienciar a nova condição de vida e colher os primeiros resultados da decisão que tomaram de maneira a enriquecer mais a narrativa.

É importante ressaltar que as mulheres demitidas do seu último emprego não se enquadravam no perfil desejado. O fenômeno *Opt-out* trata do sujeito que escolhe deliberadamente interromper sua carreira profissional e, portanto, para caracterizá-lo, é estritamente necessário que o desligamento do último posto trabalho tenha acontecido de maneira voluntária e não por uma decisão do empregador.

Ainda com o objetivo de se assegurar a caracterização típica do fenômeno *Opt-out*, não foram incluídas no conjunto das entrevistadas mulheres que estão desempregadas por falta de oportunidade de trabalho ou mulheres que estejam apenas momentaneamente fora do mercado como, por exemplo, as que estão em um intervalo de transição entre dois empregos, ou aquelas que podem estar em período de licença. Pois, estando em tais circunstâncias, depreende-se que a falta de ocupação profissional é uma situação provisória, involuntária ou não indica efetivamente a decisão pessoal de descontinuar a trajetória da carreira.

Ademais, a fim de contemplar diferentes pontos de vista e propiciar maior diversidade entre as narrativas, optou-se por selecionar profissionais oriundas das três principais áreas de conhecimento: Exatas, Humanidades e Biológicas/Saúde. Esse cuidado foi tomado tendo em vista o fato de que as vivências no ambiente de trabalho podem ser bastante distintas em cada área de atuação. Dado que cada área profissional tem um *ethos* específico e, por consequência, proporciona um repertório de experiências próprias, considerou-se relevante ouvir mulheres que conheceram realidades diversificadas.

Ressalta-se que no momento da escolha das participantes, nenhuma questão sobre idade, etnia/raça, estado civil, orientação sexual, número de filhos, renda/classe e local de moradia foi feita, portanto, no que diz respeito a essas características, não houve nenhum controle ou seleção. Como resultado, ainda que se tenha buscado maior representatividade e diversidade possíveis, o perfil das mulheres entrevistadas apresentou similaridade absoluta em alguns aspectos como raça/etnia e estado civil, por exemplo. Pode-se observar a totalidade dos dados referentes às características acima mencionadas no Quadro nº 1:

### Quadro nº 1

#### Perfil socioidentitário das treze entrevistadas: características pessoais não determinadas a partir dos critérios de seleção

	Idade	Cor/ Raça *	Estado civil	Identidade sexual	N. de filhos	Naturalidade	Residência atual
1	32	Branca	Casada	Heterossexual	1	Belo Horizonte-MG	Brasília-DF
2	34	Branca	Casada	Heterossexual	2	Juiz de Fora-MG	Carangola-MG
3	42	Branca	Casada	Heterossexual	2	Sevilha (Espanha)**	Brasília-DF
4	34	Branca	Casada	Heterossexual	1	São Paulo-SP	Poços de Caldas-MG
5	38	Branca	Casada	Heterossexual	0	Poços de Caldas-MG	São Paulo-SP
6	44	Branca	Casada	Heterossexual	2	Rio de Janeiro-RJ	Brasília-DF
7	31	Branca	Casada	Heterossexual	1	Uchoa-SP	Urbandale (EUA)
8	31	Branca	Casada	Heterossexual	0	Almenara-MG	West des Moines (EUA)
9	34	Branca	Casada	Heterossexual	2	Ribeirão Preto-SP	S. José do Rio Preto-SP
10	35	Branca	Casada	Heterossexual	1	Rio de Janeiro-RJ	Brasília-DF

<b>11</b>	40	Branca	Casada	Heterossexual	2	São Paulo-SP	Waukee (EUA)
<b>12</b>	35	Branca	Casada	Heterossexual	1	Curitiba-PR	Bangkok (Tailândia)
<b>13</b>	43	Branca	Casada	Heterossexual	1	Machado-MG	Poços de Caldas-MG

**Fonte:** pesquisa empírica. Elaboração própria, Brasília, 2018.

**Notas:** \* Cor e raça autodenominada pela entrevistada ao preencher formulário (Apêndice A).

\*\*A Entrevistada 3 nasceu em país estrangeiro, mas é brasileira naturalizada, reside no Brasil, cursou graduação em universidade pública brasileira (no estado de Santa Catarina) e viveu toda sua experiência de trabalho também no Brasil. Desta maneira, entende-se que ela está inserida no mesmo contexto das demais profissionais brasileiras selecionadas para as entrevistas e seu local de nascimento não foi considerado impeditivo para sua participação nesta pesquisa.

A ausência de mulheres negras, pardas e indígenas no grupo de entrevistadas não foi um resultado intencional. Esforços foram feitos no intuito de localizar mulheres que pudessem representar os diversos grupos étnico-raciais que compõe a sociedade brasileira, mas, infelizmente, nenhuma profissional no perfil foi encontrada. Ainda que este estudo de caso não se proponha a realizar análises a partir do recorte de raça e tampouco aprofundar-se nesse tema, essa eventualidade não passou despercebida e suscitou reflexões.

Uma das principais explicações para a observação desta “ausência” está atrelada ao requisito de escolaridade exigido na seleção das entrevistadas (pós-graduação concluída). Ainda que a população brasileira seja majoritariamente composta por pessoas pardas e pretas, nos cursos de pós-graduação suas presenças ainda são minoritárias. Apesar da política de cotas implantada para admissão de estudantes em algumas das universidades públicas brasileiras, há pelo menos uma década, o ingresso da população negra, sobretudo das mulheres, ainda é reduzido: mais de 70% dos(as) estudantes de pós-graduação (homens e mulheres) são brancos(as).<sup>11</sup>

Outro fator que pode ter contribuído para a dificuldade de localizar as profissionais negras, pardas e de origem indígena é a relação do fenômeno *Opt-out* com a condição de

---

<sup>11</sup> De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do ano de 2015, a população brasileira é composta de 45,2% de brancos(as) 45,1% de pardos(as) e 8,9% de pretos(as). Contudo, entre estudantes de pós-graduação, a parcela de pretos(as) e pardos(as) é de apenas 28,9%. Entre os anos de 1995 e 2015, a população adulta branca com 12 anos ou mais de estudo duplicou, passando de 12,5% para 25,9%. No mesmo período, a população negra com 12 anos ou mais de estudo passou de apenas 3,3% para 12%, ou seja, a população negra chegou ao mesmo patamar de vinte anos atrás da população branca. Das bolsas de formação e pesquisa em pós-graduação oferecidas pelo Conselho Nacional Científico e Tecnológico (CNPq), no ano de 2015, 58% eram destinadas a brancos (as), 26% a negros(as) e menos de 1% para indígenas.

classe/renda. Presumivelmente, as mulheres que podem fazer a opção de deixar a carreira profissional são aquelas que têm outras fontes de renda ou cuja questão financeira não se impõe sobre as demais<sup>12</sup>. Assim, pode-se dizer, que são comumente “mulheres de elite que não constituem uma parcela numericamente significativa da população” (MOE e SHANDY, 2010, p.3)<sup>13</sup>.

No caso do Brasil, em que características de gênero, classe e raça/etnia estão diretamente relacionadas ou são interdependentes, a possibilidade deste segmento ser composto por mulheres brancas é mais expressivo, o que poderia explicar a predominância delas entre as que foram localizadas para participar da pesquisa. Esse dado informa a atualidade persistente de exclusão da mulher negra do mercado de trabalho com maior formação educacional e *status* profissional.

Da mesma maneira, chamou atenção o fato de que absolutamente todas as entrevistadas são casadas e estão em uma relação heterossexual. O estado civil tampouco era um fator determinante para a seleção das participantes, mas nenhuma mulher solteira ou mulher em um casamento homossexual que optou por deixar a carreira foi identificada. No processo de análise de dados, a conjugalidade destacou-se como questão central deste estudo e, como tal, é apresentada com a devida dedicação no capítulo posterior.

A questão da maternidade também será discutida com mais empenho na sequência, entretanto, nesta seção, cabe apenas salientar que ter filhos(as) não foi fator primordial para decisão de deixar a carreira profissional para mais da metade das entrevistas. Duas das entrevistadas não são mães e cinco delas se mantiveram por alguns anos no trabalho mesmo anos após a chegada dos filhos(as). Dentre essas cinco que conciliaram carreira com maternidade, três delas o fizeram mesmo após o nascimento do segundo filho. A faixa etária da prole é de 0 a 14 anos e uma das mulheres estava gestante do segundo filho no momento em que concedeu a entrevista.

Quanto à localidade de residência das entrevistadas, não havia recorte geográfico pré-estabelecido. Como já mencionado, o processo de identificação das mulheres com

---

<sup>12</sup> O estudo “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça com base em séries históricas de 1995 a 2015 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)”, realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) aponta que o rendimento mensal médio das mulheres brancas ocupada de 16 anos ou mais no Brasil no ano de 2015 estava entre R\$1.500 e R\$2.000 enquanto o das mulheres negras era de aproximadamente R\$1.000.

<sup>13</sup> Traduzido do original, em inglês: “(...) elite women who do not constitute a numerically significant proportion of the population.” (MOE e SHANDY, 2010, p.3)

perfil adequado para as entrevistas era o principal desafio a ser superado quando o projeto de pesquisa foi elaborado, portanto, para facilitar o acesso ao maior número de entrevistadas possível, decidiu-se não restringir a uma determinada cidade ou estado do País. Em vez de um recorte geográfico, optou-se por limitar o trabalho a mulheres brasileiras, independentemente do local onde vivem.

Acredita-se que, apesar das enormes diferenças entre regiões do Brasil, seria possível notar denominadores comuns que permitissem a análise comparativa das trajetórias de vida das entrevistadas. Afinal, elas compartilham o sistema cultural nacional; foram formadas por um sistema educacional minimamente padronizado; vivenciaram os mesmos fatos históricos, econômicos e políticos do País e atuaram no mercado de trabalho regido pelo mesmo código de leis trabalhistas.

Portanto, foram ouvidas mulheres nascidas em quatro diferentes estados brasileiros, das regiões Sul e Sudeste. No que diz respeito aos municípios, há uma divisão equilibrada entre capital e interior: metade delas cresceu em cidades pequenas ou médias e metade em regiões metropolitanas como Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba e Belo Horizonte. Atualmente seis delas vivem em capitais do Brasil e uma capital do exterior (Bangkok); três estão morando no interior de Minas Gerais, uma no interior do estado de São Paulo e três em cidades no interior dos Estados Unidos.

Em relação à faixa etária, o conjunto de entrevistadas tem em média 36 anos, com idades variando entre 31 e 44 anos. Esse dado também não foi pré-estipulado, ainda que, tendo em vista os critérios de seleção, fosse previsível encontrar esse parâmetro de idade mínima. Seria improvável encontrar mulheres mais jovens pós-graduadas, com cinco anos de carreira e fora do mercado há um ano. Quanto à idade máxima, não havia como prever e não há uma explicação contundente para esse achado. Possivelmente tenha sido uma coincidência decorrente do círculo social que deu início a rede de entrevistadas ou, ainda, uma questão relacionada à maior inserção das mulheres nas universidades como estudantes e no mercado de trabalho mais qualificado como profissionais, que se deu no Brasil a partir das últimas décadas do século XX.

Para finalizar, é importante ressaltar que o grupo de mulheres entrevistadas não compõe uma amostra com representatividade estatística; como já foi explicitado, trata-se apenas de um estudo de caso. Sendo assim, os critérios de seleção foram utilizados para

compor um grupo considerado relevante para esta pesquisa e não tem de contemplar o rigor das regras de uma análise estatística.

### 1.3-Quem são, afinal, as treze entrevistadas?

Cumpridas as etapas de seleção, de acordo com os requisitos acima descritos, chegou-se enfim às treze ocorrências típicas do fenômeno *Opt-out* que são analisadas nesta dissertação. As mulheres que compõe o grupo são na sua maioria oriundas das áreas de humanas (53%)<sup>14</sup>. As áreas de exatas e biológicas/saúde estão representadas na mesma proporção para cada uma (23%). São profissionais que ficaram em média onze anos e seis meses no mercado de trabalho e estão há três anos e meio, em média, afastadas de suas atividades laborais remuneradas.

No que diz respeito ao tipo de pós-graduação que cursaram, a maioria (70%) fez ao menos um curso de especialização (pós-graduação *lato sensu*) em suas áreas de formação original; 15% fizeram *Master in Business Administration* (MBA), ou seja, são especialistas nas áreas de negócios; 15% tem título de mestrado ou estão concluindo o curso; e uma delas tem título de doutorado. O Quadro nº 2 especifica as características de cada uma das entrevistadas nesses quesitos.

#### Quadro nº 2

##### Características das treze entrevistadas de acordo com os requisitos da pesquisa: naturalidade, formação, tempo de experiência profissional e tempo fora do mercado de trabalho

	Área de formação/ atuação	Pós-graduação	Tempo de experiência profissional	Tempo fora do mercado	Valor do último salário*
1	Humanas	Lato Sensu em Relações Internacionais MBA em Gestão Pública	15 anos	2 anos	3 a 5
2	Humanas	MBA em Gestão de Negócios	11 anos	2 anos	3 a 5
3	Exatas e Humanas	Lato Sensu em Letras Cursando mestrado em Linguística Aplicada	12 anos	3 anos	1 a 2

<sup>14</sup> Como pode ser verificado no Quadro 2, a Entrevistada 3 tem formação tanto em Humanas quanto em Exatas, contudo, para o cálculo da proporção de mulheres oriundas de cada área, ela foi considerada apenas como profissional da área de Humanas uma vez que toda sua experiência de trabalho se concentra no campo das Letras/Ensino de idiomas.

4	Exatas	MBA em Administração	10 anos	6 anos	5 a 10
5	Exatas	Lato Sensu em Psicologia	12 anos	6 anos	10 a 20
6	Humanas	Lato Sensu em História	15 anos	5 anos	3 a 5
7	Humanas	Lato Sensu em Docência	6 anos	5 anos	1 a 2
8	Biológicas	Lato Sensu em Reabilitação e Pilates	6 anos	2 anos	3 a 5
9	Biológicas	MBA em Administração	6 anos	6 anos	3 a 5
10	Humanas	Lato Sensu em Direito de Empresas	13 anos	1 ano	Mais de 20
11	Exatas	MBA em Gestão Empresarial	18 anos	2 anos	10 a 20
12	Biológicas	Lato Sensu em Sanidade Agrícola MBA em Avicultura Industrial Mestrado em Veterinária	12 anos	3,5 anos	5 a 10
13	Humanas	Três pós-graduações Lato Sensu em Direito Mestrado em Direito Doutorado em Direito	16 anos	5 anos	10 a 20

**Fonte:** pesquisa empírica. Elaboração própria, Brasília, 2018.

**Notas:** \* Em número de salários mínimos, considerando valor do salário mínimo (S.M.) do ano de 2017: R\$ 937,00.

Em relação aos dados apresentados acima, ressalta-se que sete das entrevistadas ganhavam até cinco salários mínimos (R\$4.685,00), mais que o dobro da média salarial brasileira<sup>15</sup>, entretanto, um valor que pode ser considerado baixo para um profissional com alta qualificação. Elas atuavam majoritariamente nas áreas de humanas e biológicas e as duas que declararam receber os menores rendimentos (1 a 2 salários mínimos) eram professoras (entrevistadas 3 e 7). No caso das entrevistadas 8 e 9 os salários mais baixos também podem ser consequência da pouca experiência profissional, apenas seis anos, e do fato de viverem em cidades do interior, nas quais, usualmente, tanto os rendimentos quanto o custo de vida são menores se comparados aos das capitais. Tal observação também vale para Entrevistada 7, agravando sua conjuntura. Os melhores salários, por sua vez, se concentraram nas áreas jurídicas e de exatas e para aquelas profissionais que ocupavam cargos em grandes corporações (Entrevistadas 5, 11, 10 e 13)

<sup>15</sup> De acordo com dados Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) publicados nos resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) de abril de 2018, a média salarial no Brasil é de R\$ 2.112,00.

Ainda sobre tempo de experiência profissional, destaca-se que 30% das mulheres acumularam 15 anos ou mais dedicados à carreira. Conforme relataram nas entrevistas, ao longo de suas trajetórias, algumas ascenderam profissionalmente galgando postos de mais responsabilidade na hierarquia corporativa. Como se pode notar no Quadro nº 3, quatro delas chegaram à gerência ou à coordenação chefiando equipes de profissionais.

### Quadro nº 3

#### Última ocupação das entrevistadas e ocupação/formação dos cônjuges e genitores

	Última ocupação	Ocupação/ formação do cônjuge	Ocupação/formação do pai	Ocupação/formação da mãe
1	Analista de projetos internacionais em agência governamental	Servidor federal	Empresário	Dona de casa sem formação em ensino superior
2	Proprietária de agência de publicidade	Médico	Médico	Bioquímica/farmacêutica aposentada
3	Professora de idiomas em universidade federal	Bioquímico /Diretor de laboratório	Designer	Dona de casa sem formação superior
4	Gerente de produto de automação de terminais de petróleo	Engenheiro e Empresário	Técnico em eletrônica	Dona de casa, trabalhou como secretária até ter filhos
5	Gerente Comercial em incorporadora	Empresário	Engenheiro mecânico aposentado	Dona de casa, formada em Pedagogia
6	Professora de história em escola particular e professora de ensino médio do estado do RJ	Servidor da Caixa Econômica Federal	Autônomo, tinha um negócio próprio (laboratório) e depois se tornou servidor público.	Dona de casa sem formação em ensino superior
7	Tradutora <i>freelancer</i>	Médico veterinário	Advogado e empresário	Pianista, formada no conservatório de música. Dona de casa depois de ter os filhos.
8	Fisioterapeuta clínica	Ciências da computação	Autônomo, sem ensino superior	Dona de casa, sem ensino superior, passou a trabalhar ajudando o marido após ter o quinto filho.
9	Consultora técnica em avicultura	Médico veterinário	Médico Veterinário, servidor do Ministério da Agricultura e proprietário de clínica veterinária	Dona de casa, eventualmente ajudava o marido na clínica.
10	Gerente de multinacional	Médico	Engenheiro mecânico/ Representante comercial.	Dona de casa, concluiu curso normal e depois trabalhou como secretária.

11	Atuária	Atuário	Representante comercial /sem ensino superior	Dona de casa
12	Fiscal sanitária	Médico veterinário	Industrial/ Graduação em Gestão Pública	Graduada em Belas Artes, foi dona de casa até os 10 anos da filha. Depois teve um negócio próprio por seis anos. Voltou a estudar, fez licenciatura e atualmente é professora de artes da rede pública estadual.
13	Professora universitária/ coordenadora de curso superior/ advogada	Bacharel em Direito/ Oficial de Cartório concursado	Empresário	Técnica em contabilidade aposentada. Trabalhou em escritórios de contabilidade e na gestão das empresas do marido.

**Fonte:** pesquisa empírica. Elaboração própria, Brasília, 2018.

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. O exemplo significativo é da Entrevistada 13 que acumula três pós-graduações *Lato Sensu*, mestrado e doutorado enquanto o marido tem apenas graduação. A sua elevada qualificação não bastou para que ela se mantivesse no mercado após a maternidade.

Também é interessante observar que em outros cinco casos, esposas e esposos tem a mesma profissão, alguns, inclusive, foram colegas da faculdade, se formaram juntos e iniciaram a carreira concomitantemente. De acordo com a narrativa das entrevistadas, houve paridade de oportunidade até certo ponto. Em determinado momento, que variou caso a caso, os homens receberam melhores propostas, promoções ou a chegada do filho os diferenciou. Assim, eles continuaram sua trajetória profissional e elas a interromperam.

Neste sentido, o caso da Entrevistada 11 é bastante relevante. Ambos exerciam a mesma profissão e trabalhavam para mesma organização. Ela tinha mais tempo de casa; já ocupava um cargo na empresa quando ele foi contratado. Alguns anos depois, ele recebeu uma proposta de promoção e de transferência interna para uma vaga nos Estados Unidos. Para ela, não foi ofertada a possibilidade de transferência. Assim, deixou seu cargo no

Brasil e se mudou para desempenhar o papel de “suporte” para o marido, como ela própria nomeou.

Possivelmente, o que ocorreu na carreira da Entrevistada 11 poderia ser considerado um exemplo do fenômeno designado pelo termo “teto de vidro”; a existência de uma barreira invisível, mas muitas vezes intransponível, que dificulta muito a ascensão de mulheres aos cargos mais altos das empresas. (MOTA; TANURE; NETO, 2015). O marido, com qualificação exatamente igual e menos tempo de dedicação à empresa, foi convidado a assumir novos desafios, ocupar uma vaga no exterior e crescer na hierarquia organizacional; enquanto isso, ela teve de abrir mão do seu emprego e ficará estagnada profissionalmente até que possa retornar ao País ou consiga uma oportunidade de trabalho nos Estados Unidos.

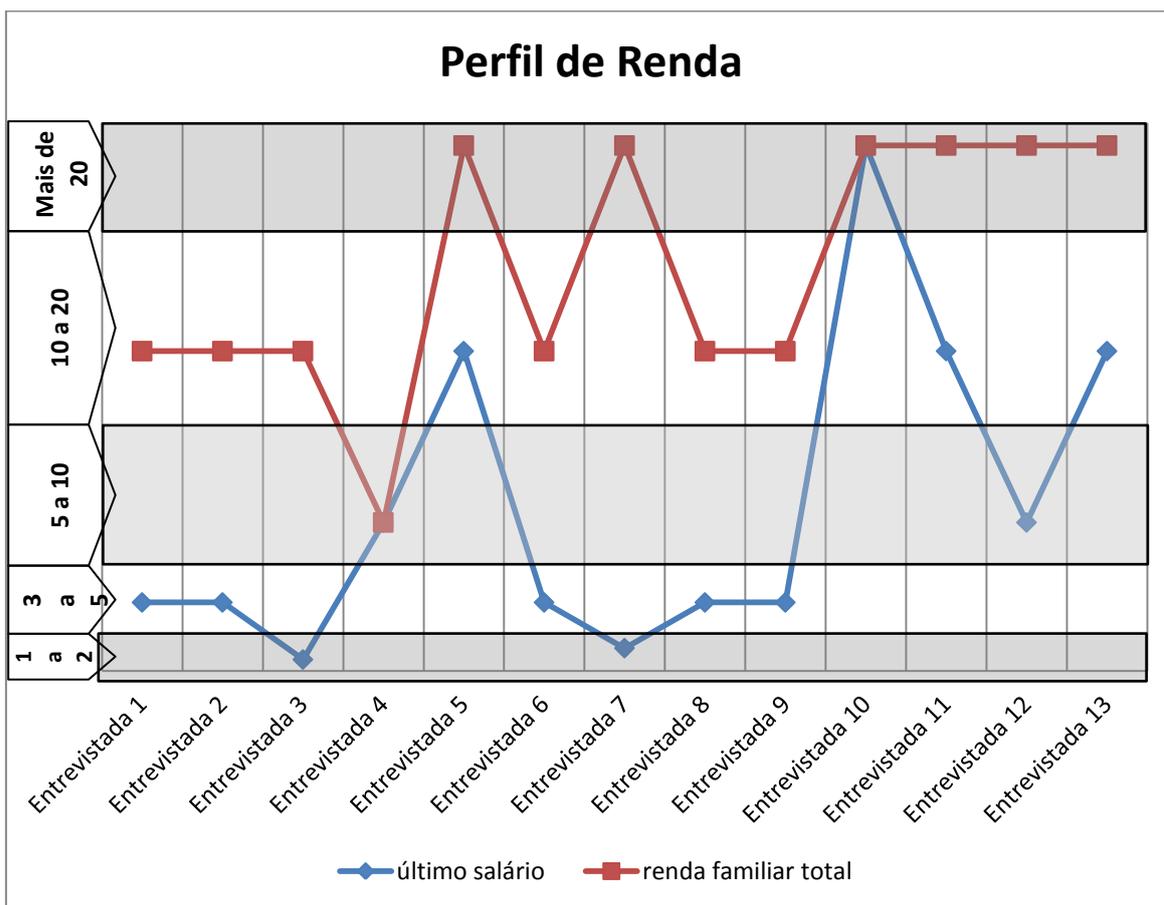
Outro ponto que merece ser salientado é em relação à formação dos genitores, em especial das mães. A maioria delas (77%) não tem ensino superior, e, as que têm (apenas três delas), cursaram graduações em áreas de saúde e educação. Esse dado está em consonância com o histórico de acesso das brasileiras às universidades como alunas, que só se intensificou no final do século XX, com predominância em cursos das humanidades e cuidados; situação que se mantém até a atualidade. Quanto à ocupação dessas mulheres, a maioria delas foi exclusivamente dona de casa durante toda a vida. Duas chegaram a ter uma atividade remunerada antes de ter filhos e três só entraram no mercado de trabalho após terem os filhos crescidos. Até mesmo entre as que têm grau de escolaridade superior, apenas uma, farmacêutica e bioquímica, dedicou-se a carreira profissional ininterruptamente até a aposentadoria.

Por outro lado, os pais configuravam-se como os provedores únicos na maioria dos casos (em 77% das famílias) e sete deles têm título de graduação. Nota-se uma diferença na configuração dos casais entre as duas gerações comparadas. Na mais jovem, de mulheres que têm em média 36 anos, elas têm o mesmo ou maior nível de escolaridade que os parceiros. Na geração dos seus pais, os homens tinham mais anos de estudo que suas respectivas esposas. Apenas em três casais ambos tinham cursado graduação e em apenas dois deles a mulher chegou a exercer a profissão.

Ainda no que diz respeito à responsabilidade de prover o lar, não se nota uma grande mudança entre as duas gerações uma vez que todas as entrevistadas estão afastadas de suas atividades profissionais remuneradas e, portanto, dependendo exclusivamente da renda do cônjuge. Entretanto, antes de deixarem o mercado de trabalho, as mulheres entrevistadas tinham uma renda pessoal que representava, em média, a metade da renda familiar total atual. Em dois casos específicos (entrevistadas 4 e 10), o salário que recebiam era igual a renda familiar total atual, ou seja, pode-se deduzir que ganhavam o equivalente ao que atualmente recebem seus respectivos cônjuges. Os dados referentes à renda estão representados no Gráfico nº 3, a seguir:

**Gráfico nº 3**

**Perfil de renda: valor do último salário e renda familiar das entrevistadas em faixas de salário mínimo\***



**Fonte:** pesquisa empírica. Elaboração própria, Brasília, 2018.

**Nota:** \*Considerando valor do Salário Mínimo (S.M.) no ano de 2017: R\$ 937,00

Em apenas um dos casos (Entrevistada 7), nota-se uma grande discrepância entre sua renda pessoal (1 a 2 salários) e a renda familiar total (mais de 20 salários). Ela está entre as mulheres que tiveram menor tempo de carreira profissional (seis anos), portanto, pode-se inferir que não acumulou tempo de mercado suficiente para alcançar melhores postos. Além disso, ela é uma das que deixou de exercer a profissão há mais tempo (cinco anos), logo a renda que declarou na entrevista diz respeito aos valores praticados naquele momento.

Ademais, nota-se que o perfil de renda familiar as enquadra nos grupos das classes média e alta brasileiras, portanto, do ponto de vista da receita total, nenhuma das mulheres ouvidas na entrevista pode ser considerada de baixa renda. Esse dado também não surpreende, afinal, se elas puderam abrir mão do seu trabalho voluntariamente, supõe-se que o fizeram porque a necessidade da renda obtida com seus trabalhos não era imperativa, não eram chefes de família e teriam outras formas de sustentar-se. Caso contrário, provavelmente seriam obrigadas a encontrar soluções alternativas, especialmente para os casos em que deixaram a carreira para dedicar-se à maternidade, conforme já descrito por estudiosas do tema:

Quando a necessidade econômica é tão premente que inviabiliza o exercício da maternidade em tempo integral, como nas famílias muito pobres ou nas chefiadas por mulheres, outros arranjos, como rede de parentesco, inclusive os filhos maiores, ou redes de vizinhança, poderão ser acionados para olhar as crianças enquanto a mãe vai trabalhar (BRUSCHINI E LOMBARDI, 2002, p.165).

Em resumo, considerando as características predominantes para estabelecer um perfil geral, é possível dizer que as mulheres ouvidas nesta pesquisa são brancas, casadas, heterossexuais, com idade média de 36 anos, das regiões sul e sudeste do Brasil, com mais de dez anos de experiência profissional, pertencentes a famílias com rendas superiores a 10 salários mínimos e que foram criadas em núcleos familiares tradicionais em que o pai era o principal provedor e a mãe dona de casa.

## **CAPÍTULO 2 - Por que essas profissionais deixaram suas carreiras?**

Tendo em vista que o desenvolvimento desta pesquisa está alicerçado na tentativa de entender o quê leva as profissionais brasileiras à prática de *Opt-out*, esse capítulo é inteiramente dedicado à pergunta-chave das entrevistas: “Por que você decidiu deixar sua carreira?”. Para isso, além de transcrever as respostas expressas pelas próprias entrevistadas, foi realizado um trabalho de análise de todo conteúdo produzido a partir de suas narrativas com intuito de problematizar a questão e identificar outras motivações, quiçá mais sutis, menos óbvias ou até mesmo que nem tivessem sido consideradas conscientemente.

O emprego da técnica de entrevista em profundidade foi fundamental para alcançar este objetivo. Ao repassar a trajetória da vida profissional de cada uma das entrevistadas, foi possível identificar os principais acontecimentos que marcaram suas biografias, tanto do ponto de vista pessoal – como era a estrutura familiar em que foram criadas e em quais circunstâncias se casaram e tiveram filhos – quanto do ponto de vista profissional – as primeiras escolhas na formação educacional, os planos de carreira e as experiências de trabalho. Notou-se que havia um entrelaçamento entre esses dois segmentos da vida. Acontecimentos relacionados à vida familiar, tanto do núcleo original quanto da família constituída após o casamento, influenciavam e, por vezes, direcionavam escolhas profissionais.

Da maneira similar aos apontamentos das pesquisas sobre o tema realizadas nos Estados Unidos (JONES, 2012; MAINIERO e SULLIVAN, 2006; MOE e SHANDY, 2010; STONE, 2007), constatou-se que a saída do mercado de trabalho é essencialmente causada por circunstâncias de ordem pessoal em conjunção com questões de âmbito profissional. Entretanto, os resultados das investigações estadunidenses apontam mais ênfase ao campo laboral, indicando que o descontentamento com as condições de trabalho era a causa prioritária de abandono da carreira, os achados deste estudo, realizado no contexto do Brasil, sugerem que os fatores de maior impacto na carreira das profissionais brasileiras estão exclusivamente “dentro de casa”. Os autores estrangeiros advertiam sobre necessidade de uma reformulação das políticas corporativas para se adequar ao novo perfil do profissional contemporâneo, de maior complexidade quanto às suas expectativas em

relação à carreira. Já para as mulheres entrevistadas, notou-se que modificações nos arranjos conjugais e nas concepções acerca dos ideais de maternidade e responsabilidades femininas poderiam diminuir as possibilidades de ruptura da carreira profissional.

Como dito, a dificuldade de conciliação da carreira com a vida familiar também foi mencionada por todas as entrevistadas brasileiras, todavia, nota-se uma diferença relevante: não foram relatadas insatisfações graves em relação às condições de trabalho. Algumas, inclusive, ressaltaram que estavam muito bem atendidas neste sentido. Os desafios de ordem pessoal, segundo elas, não seriam suplantados por nenhum tipo de melhoria na estrutura das corporações ou políticas de ações afirmativas com objetivo de minorar as discriminações de gênero comuns ao universo laboral.

Ademais, observou-se que, além do motivo circunstancial principal que as levou de fato à deliberação de deixar o trabalho, havia uma série de outros fatores adjuntos, não considerados tão relevantes a ponto de fazê-las desistir da carreira por si só, mas, que ao se acumularem ao longo dos anos e somando-se ao motivo principal, acabaram tendo algum peso direta ou indiretamente. Isto é, compunham o quadro e contribuíram de alguma maneira, mas não foram expressos categoricamente pelas entrevistadas quando questionadas de maneira direta sobre o que as levou a deixar suas carreiras. Para facilitar a apresentação e a análise, tais fatores foram divididos em dois grupos: os fatores principais foram chamados de “motivações expressas” e os demais, aqueles que foram identificados e relacionados à circunstância da tomada de decisão, de “motivações adjuntas”.

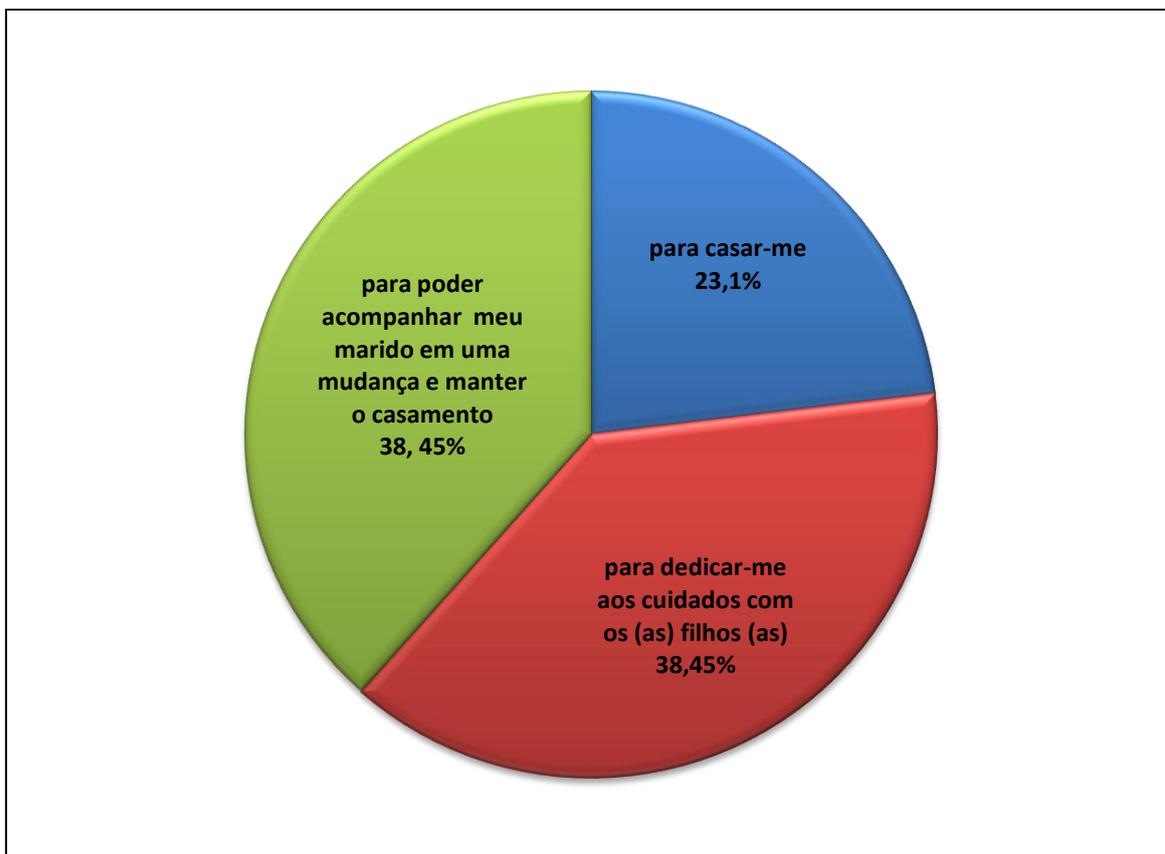
Com intuito de responder objetivamente à pergunta-chave e caracterizar propriamente as causas da ocorrência do fenômeno *Opt-out* entre as profissionais brasileiras, foi feito um exercício minucioso para identificar cada um dos fatores mencionados durante as entrevistas, quer fossem motivações expressas ou adjuntas. Tendo em vista que o valor de um estudo qualitativo reside em levar em consideração as particularidades de cada elemento investigado e apreciá-los em toda sua complexidade, até mesmo aqueles citados por apenas uma ou duas das entrevistadas foram contemplados na análise.

## 2.1.- Motivações expressas

Ao responderem precisamente à pergunta “O que te levou a tomar a decisão de deixar o trabalho?”, todas as participantes da pesquisa mencionaram motivações conectadas prioritariamente às questões de ordem familiar. A resposta das treze entrevistadas variou entre apenas três opções: i) para dedicar-se exclusivamente à maternidade; ii) para casar-se; iii) para poder acompanhar o meu marido em uma mudança e manter o casamento. A proporção de cada uma das respostas diante do total é apresentada no Gráfico nº4, abaixo:

**Gráfico nº 4**

**Motivação principal para deixar o trabalho: resposta das treze entrevistadas para pergunta “O que te levou a tomar a decisão de deixar o trabalho?”**



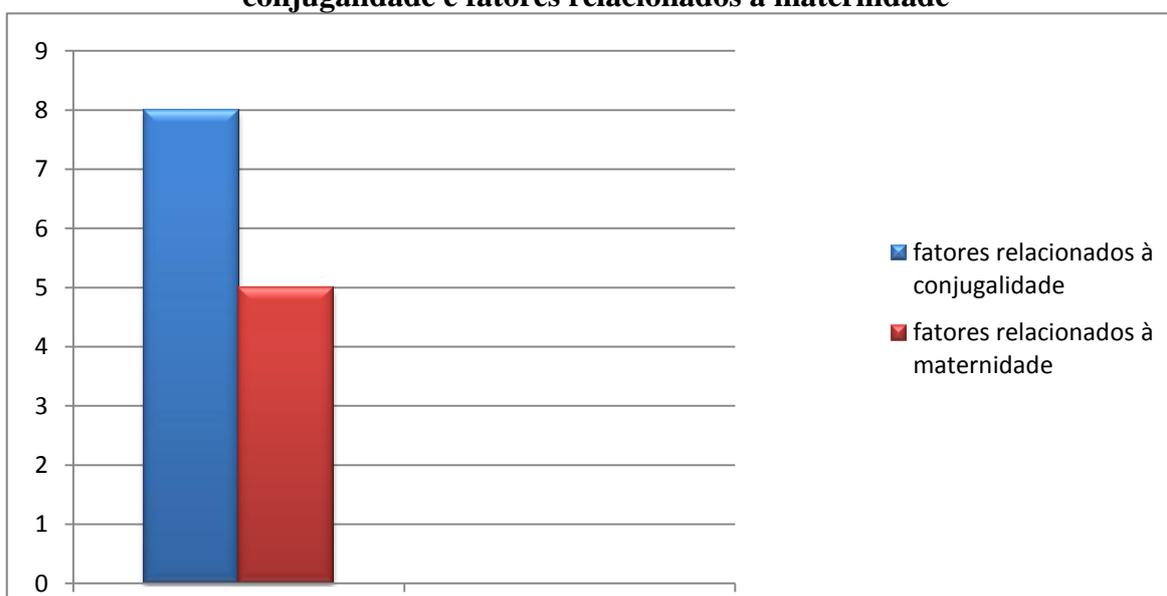
**Fonte:** pesquisa empírica. Elaboração própria, Brasília, 2018.

Para fins de análise, as três respostas dadas à pergunta-chave foram agrupadas em duas categorias principais: fatores relacionados à maternidade e fatores relacionados à conjugalidade. Portanto, ambas as respostas “para casar-se” e “para poder acompanhar o

marido em uma mudança e manter o casamento” estão contempladas na categoria fatores relacionados à conjugalidade. Entende-se se que, nos dois casos, o fator motivador estava diretamente ligado ao relacionamento marital, fosse para dar início à vida conjugal, fosse para manutenção da vida familiar alicerçada no casamento. Quando somadas, ambas respostas representam 61,55% do total. O gráfico nº 5 compara a quantidade de incidências em cada categoria:

**Gráfico n ° 5**

**Quantidade de incidências em cada categoria: fatores relacionados à conjugalidade e fatores relacionados à maternidade**



**Fonte:** pesquisa empírica. Elaboração própria, Brasília, 2018.

Questões relacionadas à vida conjugal foram citadas por oito das entrevistadas como motivações expressas de sua decisão. Um número significativo, superando os fatores relacionados à maternidade, citados cinco vezes. Ressalta-se que entre as treze as mulheres, houve bastante similaridade nas respostas dadas, independentemente das áreas profissionais nas quais atuavam, da renda que geravam de com seus trabalhos ou da região onde viviam. Para registrar cada caso e relacionar cada entrevistada à sua respectiva resposta, o Quadro nº 4, traz um breve resumo da motivação principal expressa caso a caso.

#### Quadro nº 4

##### Motivação principal de cada uma das treze entrevistadas para deixar o trabalho: fatores relacionados à maternidade e à conjugalidade

Entrevistada	Fator principal relacionado à maternidade
1	Pediu demissão ao fim da licença maternidade do primeiro filho
2	Reduziu carga de trabalho após ter a primeira filha e parou definitivamente de trabalhar quando engravidou do segundo filho
9	Deixou o trabalho quando engravidou da primeira filha
10	Pediu demissão ao fim da licença maternidade do primeiro filho
13	Pediu demissão ao fim da licença maternidade do primeiro filho para criá-lo próximo do pai. Antes do nascimento do filho, mantinha o casamento à distância, vivendo em cidade diferente do marido.
Entrevistada	Fator principal relacionado à conjugalidade
3	Deixou o trabalho logo após o casamento para acompanhar o marido em uma mudança de país.
4	Deixou o trabalho para casar-se e se mudar para a cidade escolhida pelo então noivo
5	Deixou o trabalho após o casamento para estar mais disponível, adequar-se à vida conjugal e atender às demandas do marido.
6	Deixou o trabalho para acompanhar o marido em uma mudança de cidade e investir em uma promoção profissional para ele.
7	Deixou o trabalho para acompanhar o marido em uma mudança de país motivada por uma proposta profissional recebida por ele.
8	Deixou o trabalho para casar-se e ficar perto do marido que estava radicado em outro país.
11	Deixou o trabalho para acompanhar o marido em uma mudança de país motivada por uma proposta profissional recebida por ele.
12	Deixou o trabalho para acompanhar o marido em uma mudança de cidade motivada por uma oportunidade para carreira dele. Estava em licença maternidade quando isso aconteceu e não buscou recolocação na nova cidade.

Fonte: pesquisa empírica. Elaboração própria, Brasília, 2018.

Como se pode notar, em dois casos específicos (entrevistadas 12 e 13) o cenário da tomada de decisão foi marcado por uma conjunção entre os fatores maternidade e conjugalidade. Para categorizá-los, foi eleita a motivação mais determinante. A

Entrevistada 13 tinha sua base profissional em uma cidade localizada a 150 quilômetros da cidade em que o marido vivia e trabalhava. Eles mantinham duas casas separadas e ela passava os fins de semana com ele. O modelo funcionou até o nascimento do filho, quando ela considerou que deveria ficar constantemente ao lado do marido para que ele participasse ativamente do cotidiano da criança. Para ela, considerou-se que a maternidade teve mais peso uma vez que, mesmo se casando com um homem de outra cidade, não abriu mão de estar onde havia constituído sua carreira, optou por fazer um arranjo menos tradicional no casamento e conseguiu manter-se ativa profissionalmente.

Já no caso da Entrevistada 12, entendeu-se que a conjugalidade teve mais relevância, pois a decisão de priorizar a carreira do marido e deixar o emprego para acompanhá-lo teria sido a mesma independentemente da sua situação em relação à maternidade. Por coincidência, ela acabava de ter o primeiro filho e estava no período de licença. Obviamente não se pode desconsiderar que há discriminação no mercado de trabalho contra mulheres com filhos que ainda exigem muitos cuidados, portanto, encontrar uma recolocação em uma nova cidade, com um bebê recém-nascido teria sido um desafio. Porém, mesmo sem o filho, ao se mudar para uma cidade menor e com menos possibilidades, a Entrevistada 12 já estava consciente de que estava fazendo uma mudança em prol da carreira do marido e que naquele momento escolhia apoiá-lo e não investir em sua vida profissional.

### **2.1.1- Conjugalidade**

Conforme exposto, a conjugalidade foi, irrefutavelmente, o fator mais relevante para a tomada de decisão das mulheres entrevistadas. Na maioria das pesquisas semelhantes feitas no exterior (JONES, 2012; MAINIERO e SULLIVAN, 2006; MOE e SHANDY, 2010; STONE, 2007) os casos de *Opt-out* entre mulheres casadas é maior que entre as solteiras. O grupo analisado neste estudo é composto exclusivamente de mulheres casadas, levando à suposição de que esse fenômeno está intimamente atrelado à vida conjugal e que a participação do cônjuge tem grande relevância no processo.

Parte das entrevistadas se viu em uma situação na qual tinha de optar por permanecer onde trabalhava, tinha contatos profissionais, boa oferta de empregos ou licença/visto para exercer sua atividade remunerada ou se mudar de cidade/país escolhidos

pelo companheiro para poder casar-se, deixando para trás um cenário favorável à construção da carreira. Como narra Entrevistada 8:

Eu pensei bastante, namorei por dois anos e pensava que para ficar com ele teria que abrir mão de tudo. Só pelo amor mesmo. Do contrário, você não abre. Eu pensei que já tinha quase trinta anos, queria ter uma família, ter filhos, aquele era o momento.

Ainda que todas tenham investido em qualificação e iniciado a carreira profissional, no momento de tomar essa decisão, o ideal tradicional de casamento e construção de uma família parece ter sido mais forte. Um *survey* conduzido no Brasil pelas pesquisadoras Clara Araújo e Celi Scalon<sup>16</sup>, entre os anos de 2003 e 2004, ouviu a opinião de duas mil pessoas sobre questões relacionadas à conjugalidade. Os resultados expressos na Tabela nº 1, podem ser indicativos de algumas das crenças relacionadas ao casamento que permeiam o imaginário das mulheres brasileiras:

**Tabela nº 1**  
**Representações sobre o casamento:**  
**posicionamento de homens e mulheres no Brasil**

Sexo	Resposta	A	B	C	D	E	F
<b>Masculino</b>	Concorda	43,8	11,9	60,5	62,1	69,7	85,5
	Não concorda nem discorda	14,9	2,4	5,0	5,7	4,2	1,8
	Discorda	41,2	85,7	34,5	32,2	26,1	12,7
	Total	100	100	100	100	100	100
	N	970	1002	995	998	997	993
<b>Feminino</b>	Concorda	56,6	12,5	65,1	57,4	68,2	86,8
	Não concorda nem discorda	10,6	1,7	4,5	5,2	3,3	2,0
	Discorda	32,8	85,9	30,4	37,4	28,5	11,3
	Total	100	100	100	100	100	100
	N	956	969	968	970	964	967
<b>Total Geral</b>		<b>1962</b>	<b>1971</b>	<b>1966</b>	<b>1965</b>	<b>1961</b>	<b>1960</b>
<b>Questões</b>							

<sup>16</sup> Este *survey* foi realizado em uma amostra domiciliar e representativa da população brasileira composta de dois mil indivíduos, definida por cotas a partir de sua condição de sexo, escolaridade, idade e região – urbana e rural. A coleta dos dados foi feita pelo Instituto Sensus de Pesquisa, entre os meses de novembro e dezembro do ano de 2003 com base em um questionário padrão. Os resultados mais gerais, bem como as contribuições dos pesquisadores participantes, encontram-se ARAÚJO e SCALON, 2005.

- A – Casados são mais feliz que solteiros?
- B – É melhor um casamento ruim do que não estar casado?
- C – Quem quer ter filhos deve casar?
- D – Pai/mãe sozinhos podem criar um filho tão bem quanto um casal?
- E – Está certo um casal viver junto sem querer casar?
- F – O divórcio é a melhor solução para um casal que não consegue resolver seus problemas de relacionamento?

**Fonte:** Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 21, n. 62, p 61. São Paulo, 2006.

Dentre esses dados, destaca-se a diferença entre o número de homens e de mulheres que disseram concordar com a questão A (Casados são mais felizes que solteiros?). A maioria das entrevistadas do sexo feminino, 56.6% está de acordo, contra 43.8% dos entrevistados do sexo masculino. Este é o ponto em que há maior diferença proporcional entre a opinião de homens e mulheres. Nota-se que para a maioria delas, de alguma forma, estar casada representaria um ideal de felicidade. Apenas 32,8% das mulheres discordaram da pergunta A, enquanto 41,2% dos homens responderam o mesmo. Infere-se, portanto, que para mulheres o casamento é mais bem-visto ou mais relevante para constituição de uma vida que julgam como feliz.

Ressaltam-se também os dados referentes à pergunta C (Quem quer ter filhos deve se casar?). Uma porcentagem ainda maior das mulheres (65.1%) afirma que sim. Ou seja, para elas casamento é visto como algo necessário para realizar o desejo de ser mãe. Neste caso, a opinião dos homens também indica a valorização do casamento como elemento fundamental para constituição de uma família, ainda que em menor porcentagem (60,5%). Pode-se apreender que o modelo tradicional de família, de forma geral, ainda é bastante valorizado pelos brasileiros.

As respostas dadas às questões A e C remetem à herança de ideais conservadores que são reafirmados no processo de socialização. A autora Marlise Matos (ARAÚJO e SCALON, 2005) analisou tradicionalismos na sociedade brasileira e vetores que indicam o que ela chamou de processos de “destraditionalização”. Tais tradicionalismos seriam marcados pela família nuclear, baseada no casamento, organizada a partir de uma hierarquia entre os sexos que presume uma divisão específica de trabalho entre homens e mulheres. Já existência de processos de “destraditionalização” seria evidenciada, dentre outras coisas por: “participação da mulher no mercado de trabalho, divisão equânime da

renda do casal e do trabalho doméstico, guarda compartilhada dos filhos em caso de separação, estabelecimento de vínculos afetivos estáveis e coabitação sem a necessidade de formalização do casamento”. (ARAÚJO e SCALON, 2005, p. 99).

De acordo com esses conceitos, os resultados do *survey*, apresentados pela tabela nº1, apontam para um sentido semelhante às conclusões da autora. Na sociedade brasileira, vertentes tão tradicionais, quanto a valorização do casamento como modelo de vida e a necessidade de estar num relacionamento conjugal para ter filhos, convivem com tendências menos conservadoras, tais como a aprovação do divórcio e a coabitação sem a formalização do casamento.

Apesar de esse *survey* ter sido realizado há quase quinze anos e com uma amostra que contempla um perfil de pessoas muito mais diversificado se comparado ao das treze mulheres entrevistadas - que é completamente homogêneo em várias características - seus dados servem como pista para indicar se a visão individual expressa nas narrativas das entrevistadas está em consonância com o conjunto de crenças coletivas da população brasileira. É possível afirmar que a valorização do casamento e a necessidade de casar-se para ter filhos, apontadas pela fala da Entrevistada 8, são exemplos de conceitos que permearam as falas das participantes e estão de acordo com os resultados do *survey*.

Até mesmo entre as entrevistadas que citaram como motivação expressa para deixar o trabalho apenas a maternidade, houve um peso significativo do casamento - e dos valores apregoados a ele - em suas trajetórias. Ao narrarem suas histórias de vida, citaram outros episódios em que fizeram concessões em prol da construção de uma família e/ou de um relacionamento. Observa-se que a maioria das entrevistadas fez a escolha pela manutenção da estrutura familiar tradicional e, para isso, se adaptou a situações pouco favoráveis ao seu desenvolvimento profissional. Ou seja, antes da decisão propriamente dita, elas já haviam preterido a carreira em ao menos um episódio, sempre por questões de ordem pessoal, relacionadas ao relacionamento conjugal e com intuito de estabelecer ou manter um casamento nos moldes tradicionais: heterossexual, em coabitação e com intenção de constituir prole. Conforme relata a Entrevistada 1, por exemplo:

Eu vim para Brasília acompanhar um cara que passou num concurso. Começou aí. Nunca havia pensado em parar de trabalhar. Seguir uma carreira sempre foi meu projeto de vida.

A disposição de praticar *Opt-out* só viria cinco anos após a decisão de mudar-se para acompanhar o marido, entretanto, o início do processo de desmonte da carreira teve início ali. Para vir para Brasília, conseguiu uma transferência pela mesma empresa em que já trabalhava em Belo Horizonte. Contudo não se adaptou à dinâmica da nova função na unidade do Distrito Federal, onde, segundo ela, eram cometidas “práticas imorais” e pediu demissão. Tinha mais de dez anos de experiência atuando na área cultural, mas nenhum contato nesse campo em Brasília, portanto, para se realocar, teve de redirecionar sua carreira. Voltou a estudar, cursou duas especializações e recomeçou no setor público. Estava há quase quatro anos na nova atividade profissional quando engravidou do primeiro filho. Ao debater com o marido como cuidariam do bebê após a licença maternidade, constatou que com o salário que ela ganhava naquele momento não valeria a pena pagar uma creche. Foi incentivada por ele a dedicar-se integralmente aos cuidados com o filho:

Quando engravidei, o meu marido ganhava quatro vezes mais que eu. Talvez se eu ganhasse mais, eu teria dado um jeito de continuar no trabalho e ele possivelmente teria ficado em casa. No meu relacionamento o que mandou foi o dinheiro. Coincidiu de o dinheiro ser menos para meu lado.

O que a entrevistada 1 chama de coincidência e crê ser algo específico do relacionamento dela, pode, na verdade, tratar-se de uma questão social: a diferença salarial entre homens e mulheres. No cenário brasileiro, essa assimetria estabeleceu-se desde o a inserção mais significativa das mulheres no mercado produtivo. Saffioti (1980, p.29) já tratava do tema no início da década de 1980, analisando informações referentes aos rendimentos dos trabalhadores e trabalhadoras da indústria têxtil no ano de 1919:

Lamentavelmente, não se dispõe de dados tão precisos no Brasil. (...) Contudo é possível dar-se uma ideia dos diferenciais que separam os ganhos de homens e mulheres em alguns momentos da história brasileira. (...) É fácil constatar que as mulheres predominam nas faixas mais baixas de salários e vão se rarefazendo na medida em que alcançam as faixas mais altas.

Ainda hoje, apesar do aumento do salário médio observado nos últimos anos, não houve melhorias significativas no sentido de alcançar a paridade. Dados Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2017 indicam que o rendimento médio dos homens brasileiros é de R\$ 2.210,00 e o das mulheres de R\$ 1.868,00, representando uma diferença de 22,5%.

A Entrevistada 10, também fez adaptações na vida profissional para viver um casamento, afirmou que mesmo tendo rendimentos iguais ou maiores que o do marido, o

desfecho foi o mesmo. Este caso é bastante peculiar porque a profissional reunia todas as condições favoráveis para continuidade da carreira: salário alto, satisfação com a profissão, progressão constante na carreira e emprego em uma corporação que incentivava o aumento da presença de mulheres.

Já ocupava um cargo de alta gerência como advogada de uma multinacional no Rio de Janeiro e tinha mais de treze anos de carreira quando se casou pela segunda vez, com um médico que trabalhava em Brasília. Mudou de cidade para viver junto do marido, mas conseguiu manter seu emprego trabalhando em sistema de *home office*. Gerenciava a sua equipe à distância e viajava a cada 15 dias para reuniões presenciais. O esquema funcionou bem até que a primeira filha do casal nasceu:

O meu chefe questionou se eu iria voltar para o Rio ou se iria para São Paulo, sede da empresa, porque sabia que sem ter família em Brasília não teria com quem deixar o bebê para viajar com frequência. Não me impôs nada, mas ficou claro que ele via uma impossibilidade de manter as coisas como estavam. Sentei para conversar com meu marido. Eu ganhava bem, tinha um bom cargo, era gerente sênior, liderava uma equipe de dez pessoas. Como tinha essa necessidade de mudar de cidade, perguntei se ele recomençaria a carreira em outra cidade ou se eu me daria um tempo para me dedicar à maternidade. Acabamos decidindo ficar em Brasília.

Sua resposta objetiva para pergunta-chave foi: “deixei meu trabalho assim que tive minha filha, para cuidar dela”. Contudo, ao retroceder alguns anos em sua história para fazer um relato completo, ficou evidente que a circunstância que a levou a tal decisão estava relacionada às decisões tomadas previamente como a de mudar-se para Brasília, esta, por sua vez, motivada pelo casamento.

As decisões priorizando a carreira do companheiro para viabilizar o relacionamento marital e a posterior construção de uma família também marcaram a trajetória da Entrevistada 2. Publicitária especializada em Marketing, ela tinha experiência de trabalho em grandes empresas na cidade de Belo Horizonte. Já havia recebido promoções e estava conquistando reconhecimento profissional. Almejava chegar a cargo de chefia. A ascensão na carreira foi interrompida pelo plano de se casar. O então noivo tinha o futuro profissional já planejado: estabelecer-se em Carangola, uma pequena cidade no interior de Minas Gerais onde ele, que é médico, iria trabalhar ao lado do pai em uma clínica. Para acomodar-se a esses planos, a Entrevistada 2 foi morar em uma cidade de 30 mil habitantes, sem mercado algum na área de Publicidade.

Vim para uma cidade sem muitas possibilidades profissionais para mim. Sabia que teria de abrir mão da ideia de carreira em grandes empresas, mas nunca pensei em deixar de trabalhar; por isso, me adaptei e abri uma pequena agência de publicidade. Fui criada para fazer parte do mercado de trabalho, para trabalhar, para me destacar.

O negócio próprio foi mantido por seis anos. Após ter a primeira filha, começou a ter problemas em conciliar maternidade e carreira.

As demandas de cuidado com o bebê foram maiores que imaginava. Mantive a agência, mas passei a atender clientes de casa. Senti que o trabalho ficou menos profissional, perdia prazos e não conseguia atender às demandas como gostaria. Comecei a me perder dentro da profissão. Contratei uma babá para ficar meio período e voltar à empresa de fato, mas nunca mais consegui ter o profissionalismo que tinha antes de ter filho. Os imprevistos com a criança me impediam de fazer tudo que deveria, não conseguia me dedicar à vida profissional. Eu me sentia muito culpada de não estar me dedicando a minha filha e ao mesmo tempo culpa por não estar trabalhando direito. Era uma coisa mal resolvida.

Mais uma vez, Entrevistada 2 se adaptou às necessidades familiares e criou novos arranjos com intuito de harmonizar as demandas de produção às de reprodução. Manteve-se assim por dois anos, até a segunda gravidez:

Quando engravidei do segundo filho, resolvi parar. Fechei as portas, entreguei o ponto da agência. Parei com tudo. Fiquei sem motivação. Não fiz cursos, não busquei novos clientes e o planejamento da empresa ficou de escanteio porque sabia que eu ia parar de novo. Chegou uma época que não entedia o que eu fazia no escritório. Pensava que não ia me levar a lugar nenhum, não estava dando conta com uma criança, imagina com duas. Financeiramente falando eu não estava vivendo um bom momento, não era um dinheiro que fazia diferença na renda da família. Desde que vim para Carangola, o meu dinheiro nunca contribuiu nas finanças da casa, era um extra para mim. Fazendo as contas era melhor ficar em casa. Tava me dando mais dor de cabeça que realização.

As três entrevistadas mencionadas estão entre as que afirmaram ter deixado o trabalho por conta da maternidade, contudo, quando se observa suas trajetórias de vida, fica evidente que, muito antes de se tornarem mães, foram compelidas a decidir entre permanecer em um mercado favorável à carreira ou seguir com o plano de casamento. Portanto, quando os filhos chegaram, já estavam com a carreira em desvantagem em relação ao cônjuge.

Segundo Carneiro (1998,p.5),

a constituição e a manutenção do casamento contemporâneo são muito influenciadas pelos valores do individualismo. Os ideais contemporâneos de

relação conjugal enfatizam mais a autonomia e a satisfação de cada cônjuge do que os laços de dependência entre eles. Por outro lado, constituir um casal demanda a criação de uma zona comum de interação, de uma identidade conjugal. (...) Se por um lado, os ideais individualistas estimulam a autonomia dos cônjuges, enfatizando que o casal deve sustentar o crescimento e o desenvolvimento de cada um, por outro, surge a necessidade de vivenciar a conjugalidade, a realidade comum do casal, os desejos e projetos conjugais.

A construção do projeto conjugal contemporâneo, da maneira como explica Carneiro, deveria levar em conta a manutenção da autonomia de ambos, entretanto, o que se viu no caso dessas entrevistadas foram adaptações nos desejos e projetos individuais das esposas em prol exclusivamente do projeto de carreira do marido. Nos três casais, a carreira do homem foi eleita como prioritária e as mulheres cederam, abrindo mão de suas aspirações neste campo. Ao que parece, houve a imposição de uma supremacia masculina, simbolicamente denotando que trabalho da mulher tem menos valor e importância.

A trajetória relatada pela Entrevistada 2, em especial, demonstra também como os fatores que levam uma mulher ao chamado fenômeno *Opt-out* podem ter início anos antes da grande decisão em si; pode ser um longo processo marcado por inúmeras tentativas de resistência e de adaptação que culmina no abandono do trabalho. Por vezes, antes do desfecho principal, outras decisões de menor impacto já haviam sido tomadas em detrimento da carreira profissional. No seu caso, para casar-se, aceitou a condição de mudar-se para uma cidade favorável apenas à construção da carreira do então noivo. De certa maneira, essa decisão significou priorizar o projeto profissional do companheiro, em prejuízo do sua, e sinalizou a dinâmica que se estabeleceria na vida conjugal.

Não era imprevisível, portanto, que alguns anos depois, os rendimentos provenientes do trabalho dele fossem superiores e mais determinantes para o sustento da família. Houve investimento de ambos na profissão do marido para que ele alcançasse bons resultados. Com a carreira da Entrevistada 2 posta em segundo plano, tampouco surpreende que os projetos profissionais tenham perdido espaço dentre as prioridades dela. A frustração, a insatisfação, o questionamento da sua função foram, aos poucos, minando sua determinação em continuar. O sonho da carreira em grandes empresas foi abandonado em nome do sonho de casar-se e ser mãe.

O papel do cônjuge também pareceu ser muito significativo no processo decisório. A exceção foi uma das entrevistas - que afirmou ter tomado a decisão de deixar o trabalho

sozinha, apenas sob orientação profissional de um psicólogo - todas as demais relataram que foi o marido a pessoa que participou mais ativamente da tomada de decisão. Em alguns casos, inclusive, elas afirmaram que a ideia de interromper a carreira partiu deles.

Várias entrevistadas usaram a primeira pessoa do plural quando descreveram os fatores que ponderaram ao deliberar. Disseram: “nós achamos melhor”, “nós decidimos que seria a melhor solução”; indicando que foi uma escolha feita como casal e não uma decisão individual. É surpreendente notar que, dentro contexto da lógica de casamento contemporâneo, pautado pela preservação das individualidades, uma decisão que impacta diretamente a trajetória profissional de apenas um dos cônjuges seja tomada por sugestão do outro. A relação conjugal necessariamente impõe concessões e deliberações em conjunto, porém, chama a atenção que nenhuma das mulheres entrevistadas tenha proposto, por exemplo, que o marido não aceitasse a promoção no trabalho ou mudasse seus planos de carreira.

Para além da questão do respeito ao espaço de individualidade, há também o agravante de que decisão de praticar *Opt-out* acarreta perda de autonomia financeira. Quando o marido sugere que a esposa abandone sua fonte de proventos pessoal, está implicitamente sugerindo que ela se torne dependente e, conseqüentemente, deixando-a em uma situação de desigualdade em termos da negociação de poder no âmbito da vida privada.

É impossível deixar de citar aqui a correlação entre subjugação e violência interpessoal de gênero. Apesar deste não ser o foco desta pesquisa, uma vez que nenhuma das entrevistadas relatou episódios de agressão no ambiente doméstico, vale ressaltar que “a nomeação de que as relações privadas entre homens e mulheres eram também relações de poder, de desigualdade e violência permitiu a produção de políticas que buscassem combater a violência privada e reformulassem essas relações de poder” (SUÁREZ E BANDEIRA, 1999, p.174). Ou seja, a dominação masculina na relação íntima do casal, é, por si só, uma violação, mas pode ainda ser um indicativo de situação potencialmente violenta. O entendimento de como se operam essas relações tem sido foco de investigação de especialistas no tema com objetivo de criar estratégia mais efetivas de prevenção e combate à violência doméstica.

Para aquelas mulheres que se realizavam por meio do trabalho produtivo, almejavam conquistas profissionais e tinham a base de sua identidade alicerçada em sua ocupação, receber a sugestão de abandonar a carreira pode ser vista como uma forma de agressão contra a expressão plena de individualidade e de liberdade. O simples fato do marido se sentir no direito de propor tal arranjo já indica um desequilíbrio de forças e, a conjuntura que se estabelece depois, o reforça ainda mais.

Em especial para aquelas que deixaram a carreira explicitamente para casar-se (entrevistadas 4 e 8), a dominação se fez notar até mesmo pelo fato de não ter havido uma confrontação contundente. De acordo com a maneira que narram os acontecimentos, dão a entender que não havia alternativa. As opções se restringiam a fazer as concessões necessárias ou não casar-se. A Entrevistada 8 mostrou um pouco mais de resistência a princípio, chegou a perguntar para o namorado se não havia possibilidade dele voltar ao Brasil para viverem juntos sem que ela tivesse de deixar a carreira, mas não teve êxito.

Sobre este ponto, ressalva-se que é bastante delicado julgar um processo que envolve passionalidade pelo ponto de vista racional. Seguramente, para além de ponderar sobre as questões de ordem prática, as entrevistadas estavam envoltas em sentimentos que influenciaram suas decisões. A Como denotam as palavras da Entrevistada 3, ao narrar como se deu a negociação com seu marido para que ela deixasse o emprego, ela confessou: “no início da paixão, da empolgação, você topa tudo.”

### **2.1.2- Maternidade**

Antes de adentrarmos nas questões apontadas por aquelas entrevistadas que citaram a maternidade como principal motivação para deixar a carreira profissional, faz-se necessário entender a visão que elas têm sobre o tema. De maneira geral, suas falas indicam a crença de que a responsabilidade do cuidado propriamente dito com os filhos é centrada na figura da mãe. Acreditam que a presença em tempo integral da figura materna é fundamental para garantir um melhor desenvolvimento da criança ou, ainda, que terceirizar de alguma forma esse cuidado significa não exercer verdadeiramente a maternidade. Algumas mencionam haver algo de especial no cuidado da mãe, algo que só ela é capaz de oferecer aos filhos. Pode-se dizer que para parte das entrevistadas, a

maternidade está envolta em uma áurea de sacralidade. Ao contrário do que, segundo Tronto (2007, p.295), se acreditava e se praticava no passado:

Embora frequentemente haja um forte vínculo entre mães e filhos, a construção ideológica disto como a primeira relação da vida é relativamente nova. Há séculos, em países ocidentais, as crianças eram colocadas aos cuidados de suas amas de leite, que se conservavam distantes das mães. O termo “Doulia” descrito por Eva Kittay era utilizado para indicar uma ajudante que estava presente desde muito cedo na vida das crianças. Babás, pais, irmãos, avós e outros adultos da família frequentemente exercem influências significativas na vida das crianças. A ideia de que apenas a mãe cuida da criança ajuda a criar a falsa impressão sobre a natureza do cuidado.

As palavras da Entrevistada 12 ilustram bem a visão que muitas delas têm acerca da experiência de ser mãe:

Depois de ter filho sua vida muda. Suas prioridades mudam. Antes minha prioridade era trabalhar, eu queria construir minha casa, trocar de carro. Depois do filho as prioridades mudam. Não sei se quero ficar lá oito horas e não poder estar com ele. Antes eu trabalhava tranquila. Eu acho que é diferente amor do pai e amor da mãe. Eu brinco assim que meu filho é 51% meu, apesar de ser geneticamente 50%, ele nasceu aqui, cresceu aqui, é mais meu! Não sei te explicar, Não adianta, tem coisas que é mãe.

Até mesmo essa valorização do afeto na relação mãe/filho, muito marcante na visão de maternidade das entrevistadas e por elas apontado como um fato “natural”, também é um conceito historicamente recente, como explica Fonseca (2002, p.6):

Especialmente a partir da Revolução Industrial, o afeto começa a ser considerado como a base da vida familiar. Os filhos encarados na época pré-moderna como mão-de-obra para empresa familiar, segurança na velhice ou meio de perpetuação da linhagem, passam a possuir um valor, antes de tudo, afetivo.

É interessante notar a dualidade que marca o conjunto de crenças dessas mulheres. Todas nascidas na década de 1970 ou posteriormente, concluíram sua formação profissional em uma conjuntura em que a inserção da mulher no mercado de trabalho já era bastante significativa. Todas estudaram, se qualificaram, foram incentivadas pela família a buscar autonomia financeira. Ao mesmo tempo, tiveram como exemplo em casa, na grande maioria dos casos, mães donas de casa, que priorizaram o trabalho reprodutivo. De certa maneira, o discurso das entrevistadas contempla essas duas dimensões, aparentemente discordantes: a mulher pode e deve realizar-se no exercício de um trabalho produtivo e a maternidade é fonte de realização absoluta que se sobrepõe aos demais aspectos da vida da mulher e impacta toda sua existência.

Apesar de terem se beneficiado dos avanços feministas de gerações anteriores, os quais permitiram, dentre outras coisas, que essas mulheres não encontrassem obstáculos legais para ocupar as salas de aula como estudantes e as empresas como profissionais, parece não ter havido, da parte delas, um engajamento crítico em outros campos, como, por exemplo, na discussão das responsabilidades com o trabalho reprodutivo. Neste sentido, as entrevistadas repetiram o padrão da geração de suas mães, sem manifestarem sinais de contestação dessa condição.

A própria gestação, representação máxima do papel reprodutivo da mulher, foi citada como uma fase muito valorizada. Um momento muito planejado, aguardado ansiosamente e vivenciado de maneira especial, cheio de cuidados. A Entrevistada 9, por exemplo, decidiu interromper a carreira logo que soube que estava grávida:

Trabalhava viajando, pegando estrada e eu e meu marido conversamos e achamos que era arriscado, que logo eu teria dificuldades de dirigir com a barriga grande então acabei parando. Quando pensava em voltar, tive a segunda filha.

Em contraste a essa posição, Sullerot (1970) lembra que, no passado, assim como o cuidado com os filhos, a gravidez, mesmo sendo exatamente o mesmo fenômeno do ponto de vista biológico, também era bem menos valorizada e muito menos cercada de cuidados. No começo do século XX, por exemplo, a gestação não significava interrupção das atividades para trabalhadoras:

No passado, a gravidez era pouco importante. A mulher trabalhava até o último minuto e retomava, imediatamente depois, as suas tarefas. Não é por causa desse inconveniente que as profissões de maior importância lhe foram interditas, nem as profissões bem remuneradas ou de mando. (SULLEROT, 1970, p. 34)

É claro que nem toda mulher contemporânea vive a gestação tão cercada de cuidados. Muitas das trabalhadoras rurais, chefes de família e profissionais autônomas sem direito à licença maternidade, trabalham durante todo período e retornam logo após o parto. Contudo, notar que, em um curto espaço de tempo histórico, acontecem mudanças tão profundas a cerca da visão sobre uma circunstância natural da mulher, é importante para ressaltar a importância dos fatores de ordem social e cultural na elaboração das concepções dos indivíduos. As entrevistadas 1 e 13 afirmaram, respectivamente:

A maternidade trouxe muito forte o sentimento do que realmente importa. Não posso mais perder tempo na vida. Não vou mais tolerar gente que não suporto. Eu sou muito privilegiada porque a maioria das mães precisa aturar ainda mais para poder sustentar o filho. Elas ficam sozinhas, os caras somem e se tornam mães solo.

Acho que mesmo que eu não tenha mais uma vida profissional tão ativa, jamais vou me arrepender porque isso (dedicar-se exclusivamente ao filho) foi muito importante para mim. E acho que isso é porque sou mulher. Acho que qualquer uma que tenha um filho, mesmo não sendo tão maternal, muda totalmente a vida. O impacto de um filho para um homem é muito diferente que é para mulher.

Ainda sobre a criação dos filhos, mas no que concerne as diferenças entre pais e mães, quando questionadas se não podiam contar com eles para dividirem as obrigações de cuidados, ficava evidente que as tarefas recaiam essencialmente sobre elas. Exatamente de acordo com o que afirmam as autoras:

Há um reconhecimento abrangente de que a estrutura desta divisão do trabalho reprodutivo permanece injusta e desigual, sobrecarregando as mulheres, que experimentam um *trade-off* parcial entre o tempo que dedicam ao trabalho pago e àquele que gastam em trabalho não pago. (FONTOURA e ARAÚJO, 2016, p.61)

No caso das mulheres que acabam por deixar a carreira para dedicar-se exclusivamente ao trabalho reprodutivo, o *trade-off* não foi apenas parcial, como citado pelas autoras acima, para elas foi tudo ou nada. A maneira como acreditam ter de vivenciar a maternidade, somada às circunstâncias que tinham para fazer os arranjos de cuidado, acabaram fazendo com que se limitassem ao universo dos cuidados. Bruschini e Lombardi (2002, p.164-165) levantaram essa questão:

A maternidade é um dos fatores que mais interferem no trabalho feminino quando os filhos são pequenos. A responsabilidade pela guarda, cuidado e educação dos filhos na família limita a saída da mulher para o trabalho remunerado sobretudo se os rendimentos obtidos são insuficientes para cobrir custos com forma remuneradas de cuidado infantil.

E as autoras Hirata, Laborie, Doaré e Senotier, por sua vez, foram além, recapitulando opiniões ainda mais intensas sobre o tema:

Seguindo teses de Simone de Beauvoir, para quem a maternidade era o principal obstáculo à liberdade das mulheres, as feministas radicais viam nela o elemento central da dominação dos homens sobre as mulheres, uma forma de persuasão, sujeição e até escravidão (Les Chimères, 1975; Tabet, 1985 *apud* HIRATA; LABORIE; DOARÉ; SENOTIER, 2009, p. 136).

Ainda que essa visão radical não esteja sendo defendida plenamente nesta análise, não pode ser desconsiderada, afinal, para as mulheres que deixaram o trabalho com objetivo de dedicar-se exclusivamente aos filhos, a maternidade significou a perda da autonomia financeira e, conseqüentemente, a sujeição ao acordo estabelecido no âmbito conjugal. Apesar da alta qualificação, elas deixaram o trabalho produtivo e todo investimento em

educação para restringir-se ao trabalho reprodutivo que, como enfatizam as pesquisadoras do tema, é historicamente menos valorizado.

A esfera pública – em que é travada a disputa capital e trabalho, tida como fundante do modo de produção capitalista – consagrou-se como espaço masculino. Já a reprodução social da vida e o cuidado, ao revés, ficaram adstritos á esfera doméstica, (...) o que lhes confere a qualidade de um “não trabalho”. (...) Não se tratam apenas de esferas separadas do ponto de vista dos atributos de gênero, mas a que se atribuem valores assimétricos, sendo a esfera pública e da dita produção hierarquicamente superior à doméstica e de reprodução social (YANNOULAS, 2013, p.251-252).

Sob esse ponto de vista, pode-se dizer a concepção de maternidade construída pelas entrevistadas as impulsionou a submeter-se às tradições de divisão sexual do trabalho ainda que reunissem preparo e qualificação para manter-se em atividades de trabalho mais reconhecidas. É relevante lembrar que essa divisão representa “mais do que a transferência das tarefas, são as regras de dominação de gênero que se reproduzem nas várias esferas da atividade social.” (SOUZA-LOBO, *apud* YANNOULAS, 2013 p.141).

Em outras palavras, as mulheres altamente qualificadas, por acreditarem em seu papel primordial na criação dos filhos e não encontrarem apoio para conciliação das atividades de cuidado e profissionais, acabaram se submetendo a uma condição de subordinação. Se no mercado de trabalho enfrentavam barreiras pelo predomínio masculino, restritas ao ambiente doméstico, seguem em condição de desvantagem perante o cônjuge provedor.

## **2.2-Motivações adjuntas**

Além das motivações expressas objetivamente pelas entrevistadas, outras questões podem ser apontadas como fatores que as motivaram a sair do mercado de trabalho e influenciaram na construção do raciocínio que as levou a tomada de decisão. Dentre eles destacaram-se: situações vividas no mercado de trabalho, o padrão familiar assimilado e as crenças que carregam sobre os papéis que devem desempenhar como mulher e mãe.

### **2.2.1 - Características do mercado de trabalho**

A situação do ambiente laboral foi mencionada como coadjuvante da determinação de pedir demissão pela maioria das entrevistadas. “Já vi diminuir mulheres e já consideraram que meu trabalho valia menos.” Essa declaração da Entrevistada 1 resume o que muitas das entrevistadas, em especial as que trabalharam em grandes corporações,

testemunharam ou vivenciaram ao longo de suas trajetórias profissionais. Todavia, reforçando o que já foi mencionado, essas situações não foram consideradas por nenhuma das entrevistadas como motivações expressas para deixar a carreira profissional de lado.

Uma possibilidade de entendimento desse achado pode residir no fato de que ocupavam postos de trabalho com exigência de nível superior, com melhores condições, concentrados no polo mais desenvolvido, de acordo com o conceito de bipolaridade do mercado de trabalho de Bruschini e Lombardi (2000). As condições de trabalho tendem a ser mais impactantes para mulheres do outro polo, as que desempenham funções que exigem menos escolaridade ou são menos valorizadas e, por consequência, mais precarizadas.

Ainda nos dias de hoje, a maioria das trabalhadoras brasileiras, de forma geral, “encontra-se em trabalhos que supostamente não exigem qualificações e são de baixo prestígio; salários mais baixos, condições de trabalho mais difíceis e precárias” (TRÓPIA *et al.*, 2016, p. 40). E, embora seja possível observar um aumento do número de mulheres no mercado de trabalho brasileiro, elas ainda tendem a ocupar determinadas áreas específicas, consideradas femininas. (YANNOULAS, 2013). Ou seja, as mulheres com perfil das profissionais entrevistadas não são as que mais sofrem com condições precárias de trabalho, mas, por outro lado, também não são as que tem logrado maior inserção no mercado.

De acordo com Rocha (2002, p.256),

a análise das origens, das fontes e dos mecanismos reprodutores das discriminações de gênero (...) no mundo do trabalho tem sido agenda de muitos atores sociais desde os anos 70: feministas, movimentos de mulheres trabalhadoras, centros sindicais, organizações não-governamentais, centros de estudo e pesquisas universitárias e instituições públicas de planejamento de políticas de emprego.

Apesar dos inúmeros esforços empreendidos por todos esses atores sociais há décadas, os resultados de suas ações ainda não foram capazes de instaurar uma situação de paridade, nem mesmo para as profissionais mais qualificadas, que dirá para as

trabalhadoras com menor nível de escolaridade, como as empregadas domésticas, por exemplo<sup>17</sup>.

Aliás, se faz necessário observar que é “justamente por meio do trabalho doméstico remunerado que se dá o ingresso de boa parte das mulheres brasileiras no mundo do trabalho” (BERTOLIN, 2017 p. 182). Mulheres com elevada qualificação profissional “terceirizam” as tarefas de casa por meio da contratação de outras mulheres que desempenham funções de cuidado como babás ou tarefas domésticas como cozinheiras e diaristas e, assim, se mantêm disponíveis para mercado de trabalho produtivo. É nessas funções que grande parte das mulheres com pouca ou nenhuma escolaridade encontra oportunidade de emprego. Todas as entrevistadas, mesmo estando fora do mercado produtivo, afirmaram contar com algum tipo de trabalhadora doméstica para auxiliá-las no cotidiano.

Ainda acerca das condições de trabalho, as entrevistadas foram questionadas sobre suas experiências com intuito de entender até que ponto as discriminações de gênero e desigualdades as impactaram e contribuíram para desmotivação em seguir na carreira profissional. Nem todas tinham vivido situações desse tipo. As que tinham, narraram situações de assédios moral e sexual, disparidade salarial entre homens e mulheres e incômodos relacionados à predominância do *ethos* masculino como parte dos fatores que as desmotivavam e tornavam a construção de suas carreiras uma tarefa ainda mais desafiadora. De toda maneira, nenhuma das entrevistadas deixaria de exercer sua profissão por esses “empecilhos”: elas os consideraram inerentes ao mercado de trabalho e acreditavam que tinham de enfrentá-los para provar que podiam permanecer “no jogo”.

Uma parte significativa dos relatos se centrou em ocorrências de assédio sexual. As mulheres contaram ter enfrentando circunstâncias em que chefes ou clientes do sexo masculino “romperam” os limites do relacionamento adequado ao espaço profissional com insinuações verbais, como, por exemplo, a situação vivida pela Entrevistada 4:

Eu estava fechando negócio com um cliente de um banco de investimentos. Fui até ele para assinar um contrato. Mesmo sendo uma coisa rápida e havendo salas pequenas, ele fez questão de me receber naquelas salas enormes onde a empresa

---

<sup>17</sup> Dentre esses esforços, destaca-se em especial a aprovação da PEC das Domésticas (PEC 66/2012), que regulamentou o emprego doméstico no Brasil e assegurou a equiparação de direitos trabalhistas já existentes para outras classes como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), por exemplo.

inteira vai para se reunir. Ele sentou numa ponta da mesa e pediu para eu me sentar ao lado. Ele deu uma insinuada para cima de mim e perguntou se havia algo que ele podia fazer para ter um desconto. Eu disse que não, bastava assinar e pronto. Foi uma palhaçada desnecessária.

Em alguns episódios a situação foi ainda mais grave, chegando ao ponto das profissionais terem seus corpos tocados de maneira forçada, como descreveram as entrevistadas 4 e 13, respectivamente:

Uma vez estava numa reunião com um arquiteto, queríamos fechar negócio com a empresa dele. No final ele veio me abraçar, querendo me beijar. Achei ridículo. Eu nunca tinha dado espaço nesse âmbito. A minha convivência era só nas reuniões. No fim, o negócio não foi fechado.

Durante meu mestrado, fui com os colegas para um congresso. Eu bebi um pouquinho em um evento de confraternização, mas nada demais. Na saída um dos colegas tentou me agarrar à força. Eu corri, pedi um táxi e fui embora. Ele correu atrás gritando: “fanfarrona”. Como se eu tivesse dado oportunidade e fugido. Outras colegas ficaram revoltadas com a cena e quiseram comunicar o ocorrido à universidade. O coordenador do curso disse que deveríamos deixar quieto ou teríamos problemas. Fui obrigada a conviver com ele até concluir o mestrado.

Em outros dois casos, ocorrências semelhantes induziram as profissionais à decisão de pedir demissão do emprego em que estavam. As entrevistadas 4 e 13, respectivamente, não encontraram apoio dentro das empresas em que estavam e afirmaram que se sentiram obrigadas a procurar outros trabalhos para se proteger e evitar conviver com os assediadores:

Eu estava trabalhando até mais tarde, sentada na minha mesa e não havia mais ninguém na sala. De repente eu senti uma pessoa se aproximando por trás, tocando minha nuca e chegando com o rosto bem próximo ao meu pescoço. Era meu chefe. Eu me levantei assustada, saí correndo para ir embora. Ele veio atrás, enquanto eu esperava o elevador, dizendo que eu havia entendido errado. Eu não consegui voltar ao trabalho nos dias seguintes. Ele mandou uma assessora conversar comigo, para tentar minimizar o que havia feito. Eu pedi demissão porque não confiaria mais em estar ali. Muitas vezes ia para reuniões fora do escritório de carro com ele. Como ficaria a sós com esse homem de novo?

Em uma das universidades em que trabalhei fui assediada pelo coordenador do curso. Ele passou a me tratar diferente, mandou flores. Logo depois me chamou para irmos dar uma palestra fora da faculdade. Eu me neguei a ir. Fui chamada por um superior para me explicar. Eu disse claramente que não me sentia bem em ir porque achava que ele tinha outras intenções comigo, que estava incomodada, não gostava da situação e estava sendo assediada. O superior não teve nenhuma atitude. Assim que recebi outra proposta de trabalho, me demiti para não ter de conviver com ele.

Apenas uma das entrevistadas narrou um episódio de assédio que foi devidamente investigado e punido. De acordo com seu relato, a empresa para qual trabalhava, uma multinacional, tinha regras bastante severas contra assédio, promovia eventos para

discussão do tema, além de ter como meta oficial aumentar a participação de mulheres em cargos de chefia e implementar políticas que favorecessem a permanência das profissionais tais como: assegurar a paridade salarial, permitir jornadas flexíveis e trabalho em regime de *home office* e investir em programas de treinamento e qualificação para elas. Lamentavelmente, nem todas essas medidas foram suficientes para coibir um assediador de agir, mas, diferentemente dos outros casos, ele é quem foi penalizado e teve de deixar o trabalho, conforme a Entrevistada 10 narrou:

Um diretor enviou um *e-mail* comentando as formas do corpo de uma funcionária. Ele era um cara ruim de trabalhar nesse sentido, dava para notar que ele olhava para o peito, para a bunda, ele tinha esse histórico. Eu mesma já tinha me sentido acuada por ele. Nesse episódio, todos os envolvidos foram chamados e ele foi demitido.

Além do assédio sexual propriamente dito, que, deve-se notar, é usualmente precedido por práticas de assédio moral na maioria das vezes nem percebidas, algumas das entrevistadas relataram situações em que colegas, superiores e professores tiveram atitudes sexistas. Elas afirmaram terem sido humilhadas, se sentirem deslocadas no ambiente profissional ou, ainda, serem levadas a questionar sua capacidade e adequação para desempenhar suas funções. O uso do humor, por meio de comentários em forma de “piadas”, apareceu como a forma mais corriqueira desse tipo de prática. As entrevistadas 4, 5 e 12, respectivamente, lembraram algumas ocasiões:

Desde minha formação eu convivi com preconceito por ser mulher. Na faculdade (de Engenharia Eletrônica) eram quatro mulheres em uma turma de quarenta. Havia piadinhas até dos professores. Quando uma menina fazia pergunta, diziam: “tinha de ser mulher para perguntar isso!” Eu acabava estudando muito mais que os outros para garantir boas notas e tentar mostrar que eu era capaz.

Na primeira empresa que trabalhei em São Paulo, coordenei a seleção para estagiários. Recebi a orientação de contratar uma mulher e que fosse bonita. Eu perguntei por quê. Os colegas riram e brincaram entre si dizendo que como teriam o trabalho de ensinar alguém, seria mais gostoso se fosse uma mulher bonita. Também já ouvi conversa de colegas homens assim: “aquela engenheira está naquela obra! Imagina se aquilo é lugar para uma mulher tão bonita como ela estar?”.

Os meus colegas de trabalho me deram uma folhagem de comigo-ninguém-pode e disseram que era eu. Isso porque eu fazia um trabalho de fiscalização, vinham senhores reclamar e eu os enfrentava. Reclamavam que eu era uma veterinária muito brava. Mas eu tinha a impressão que era preciso me impor um pouco mais para ser respeitada.

A falta de representatividade feminina também foi citada como causa de desconforto. Ambientes controlados por homens, sob regras estabelecidas por diretores e

presidentes também do sexo masculino e ocupados majoritariamente por profissionais homens, são marcados por um *ethos* masculino de convivência que ignora completamente as demandas femininas. A dinâmica de dominação masculina se estabelece de tal maneira que não sobra espaço sequer para reivindicar práticas que contemplem a diversidade de gênero, por vezes, nem instalações básicas como toailete feminino existem. Investimentos específicos no intuito de contratar mais mulheres, incentivar seu crescimento dentro da hierarquia corporativa ou, até mesmo entender que processo da gravidez não é uma questão feminina, mas sim, parte da vida das famílias, ainda são raros.

Não por acaso, os principais relatos dessa situação foram dados pelas entrevistadas que atuavam em mercados onde a presença masculina é predominante, tais como: engenharias, construção civil e gestão empresarial. As entrevistadas da área de educação e cuidados não fizeram referências a essas questões. Os relatos abaixo são das entrevistadas 10 (advogada da área de consultoria), 4 (engenheira eletrônica) e 5 (arquitetura de incorporadora de grandes empreendimentos), respectivamente:

Em muitas ocasiões eu era a única mulher na mesa de reuniões. Isso pode ser um pouco constrangedor. No ambiente corporativo, todos os homens são iguais: de terno e gravata. Aí chega uma mulher de saia, salto... Em alguns momentos, pensava: caramba! Estou chamando mais atenção que deveria.

Na empresa em que eu trabalhava não havia diferença salarial na mesma função, mas os homens que normalmente iam para campo, nas plataformas da Petrobrás e ganhavam 30% a mais por isso. Muitas vezes não havia nenhuma estrutura para mulher nesses locais, nem toailete. Eu não era proibida de ir, mas era muito difícil. Só estive sob a gerência de uma mulher uma vez, quando atendia como cliente a empresa Siemens. Lá havia uma mulher como chefe e ela sofreu tanta pressão que adoeceu. Acabou afastada. Ela não tinha filhos nem nada, era bem focada. Para chegar à gerência foi bem difícil para ela.

Na construtora maior que trabalhei, havia mulheres em postos de liderança, mas elas sofriam muito. Tinha uma coisa engraçada delas "vestirem" um comportamento masculino. Talvez tivessem medo de exercer o poder delas usando o feminino. Em uma reunião da diretoria, reparei que a diretora se vestia praticamente igual aos homens. Acho que mulheres são podadas em usar o poder feminino nessas corporações. Uma vez eu fui com uma colega engenheira para uma reunião com um empresário famoso no Brasil. Ele perguntou se não teria nenhum homem presente para fazer a reunião. Também me aconteceu isso atendendo uma senhora oriental, uma japonesa. Ela perguntou pelo meu chefe, se não viria um homem e eu respondi que a chefe era eu.

É interessante notar de que maneira pequenos detalhes, como a forma de se vestir, por exemplo, podem ser relevantes para fazer com que uma mulher sinta-se não pertencente ao ambiente laboral. Ainda que não haja proibições explícitas para realizar

determinadas tarefas ou estar em alguns locais, esses “detalhes” funcionam como mensagens simbólicas de que há limites para elas. O caso da falta de toailete feminino nas plataformas, citado pela Entrevistada 4, é um exemplo. Da mesma maneira, a ausência de mulheres nos postos de chefia, ou o adoecimento das que chegam lá, sinaliza que avançar para altos cargos da carreira pode não ser um projeto viável para uma profissional do sexo feminino.

Por fim, também é relevante perceber como a perspectiva trazida pelo feminismo de combate à violência não se colocou no horizonte delas. Apesar de terem convivido com situações de violências moral e simbólica, suas falas denotam que entendem essas situações como “desafios” da vida laboral. Algo inerente àquele espaço, que elas têm de aprender a suportar caso almejem verdadeiramente a construção de uma carreira. Como constatou Trópia *et al.* (2016, p .58):

A invisibilidade se manifesta pelo não reconhecimento e pela banalização da violência no trabalho, seja através de dados oficiais que subestimam, seja através das próprias trabalhadoras que se sentem exasperadas pela violência e acabam acreditando que é inevitável e que faz parte do trabalho ou ainda por uma dessensibilização resultado do aumento das violências no trabalho onde se racionaliza de maneira equivocada que existem formas de violência menos graves.

De toda maneira, mesmo pertencendo ao um grupo privilegiado de trabalhadoras brasileiras que não sofre tanto com questões relacionadas à precariedade, as entrevistadas também tiveram de lidar com situações que limitaram ou dificultaram sua ação profissional. Um ambiente laboral de maior paridade poderia ter lhes dado mais confiança para enfrentar os desequilíbrios de poder que enfrentam no ambiente doméstico, se sentindo mais capazes e empoderadas para negociar melhores acomodações dos seus anseios profissionais perante seus companheiros.

Pode-se dizer que a priorização da carreira do homem dentro do arranjo conjugal é a transposição para o ambiente doméstico da realidade usual das corporações. Conscientes de ter menos oportunidades de crescimento, rendimentos mais baixos e outros desafios relacionados a assédios e discriminações que os profissionais do sexo masculino não precisam enfrentar, parece coerente que as mulheres decidam privilegiar a carreira do marido como estratégia para garantir melhor rendimentos para a família.

### 2.2.2 - Padrão familiar

Conforme foi brevemente mencionado no capítulo anterior, a maioria das mães das entrevistadas é exclusivamente dona de casa ou foi dona de casa durante um período significativo e longo de suas vidas. Essa informação por si só já seria bastante relevante para incitar uma reflexão sobre a possibilidade das mulheres ouvidas pela pesquisa estarem, ao deixar o mercado de trabalho, revisitando o modelo de arranjo familiar no qual foram criadas. De acordo com as autoras Fontoura e Araújo (2016, p.79),

homens e mulheres socializados segundo papéis tradicionais de gênero tendem a dividir o trabalho doméstico de acordo com essa socialização, ou seja, em um modelo tradicional no qual cabe às mulheres a responsabilidade primária pelos cuidados e afazeres domésticos, e, aos homens, a provisão. Cria-se, assim, um acordo tácito, segundo o qual o trabalho reprodutivo torna-se uma atividade feminina; um acordo tão naturalizado que raramente se pensa a respeito e se questiona.

Algumas colocações no discurso dessas mulheres reforçam essa suposição, como, por exemplo, este trecho da fala da Entrevistada 5:

Eu vi que muitas coisas eram embutidas dos meus pais. Para minha mãe é comum a mulher estar ao lado do homem porque ela fez a vida dela assim. Ela chega na minha casa, me olha, e fica feliz porque estou cuidando bem da casa. Para ela é uma glória.

Os padrões familiares assimilados aparecem contundentemente também nas palavras da Entrevistada 9:

Sempre tive o conceito de que queria criar e educar minhas filhas. Cresci com a ideia de mãe em casa. A minha mãe ficava muito em casa. Ela ajudava meu pai, mas no período em que não estávamos na escola, ela ficava em casa. Eu tive essa educação de cuidar de criança, de participar da educação inicial. Foi uma decisão tranquila parar de trabalhar.

No caso das entrevistadas 4 e 7, suas histórias de vida repetiram exatamente às de suas mães - tiveram experiências de trabalho, mantiveram a vida profissional após o casamento, mas deixaram os empregos para cuidar da criação dos filhos. Elas ressaltaram de maneira positiva o sacrifício de suas mães em prol da criação dos filhos e deram a entender que era vez delas de fazer o mesmo:

A minha mãe tinha um bom emprego em uma grande empresa, mas quando eu era pequena passou a ficar em casa para cuidar de mim depois de um incidente grave na creche em que eu ficava. (Entrevistada 4)

A minha mãe é um exemplo de pessoa que parou de trabalhar para cuidar de filho.  
(Entrevistada 7)

A Entrevistada 8, por sua vez, relata que recebeu uma educação que valorizava explicitamente a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Sua mãe, apesar de não ter uma formação profissional, foi trabalhar fora de casa alguns anos após ter os filhos e exigia que filhos e filhas contribuíssem igualmente nas tarefas domésticas:

A minha criação foi assim. “Mainha” não achava justo as meninas arrumarem a casa e os meninos ficarem assistindo televisão. Hoje os meus irmãos ajudam as esposas. E cresci ouvindo ela dizer: “o primeiro esposo que você tem que ter chama-se emprego”. Eu e minhas irmãs crescemos com essa ideia, sempre tivemos em mente que tínhamos de trabalhar.

Seguramente, dentre todas as mulheres ouvidas, a Entrevistada 8 foi a que demonstrou maior insatisfação e mais sofrimento por estar longe de suas atividades profissionais. Ao descrever como se sentiu ao tomar a decisão de sair do trabalho para casar-se, confirmou o impacto que os valores embutidos na infância exercem sobre ela:

Foi muito difícil. Eu pensava que o primeiro esposo que tinha de ter é o trabalho, então era como um divórcio. Eu estava me divorciando do trabalho.

Do mesmo modo, a Entrevistada 2, foi criada em uma família que a incentivava a ter uma profissão. Ambos os pais têm curso superior e exerceram suas carreiras. Apesar de também ter feito a escolha de deixar um mercado de trabalho vantajoso para ela ao casar-se, relutou muito em aceitar ficar em apenas em casa com os filhos e tentou diversas soluções para conciliar a maternidade com sua atividade profissional. Por fim, quando de fato desistiu, contou que se sentia muito mal com a situação:

Quando eu saía para passear com minha filha na pracinha no meio da tarde, tinha uma sensação muito ruim. Eu me cobrava. Não deveria estar ali, deveria estar trabalhando, aquilo era coisa de mulher à toa. Eu fui criada para fazer parte do mercado de trabalho, para ser profissional, para me destacar.

Apesar das entrevistadas 2 e 8 terem sido forjadas no seio de famílias que estimulavam a serem profissionais, no momento das entrevistas, ambas estavam há dois anos sem atividade profissional remunerada. O que pareceu diferenciá-las das demais mulheres ouvidas foi a inquietação que demonstram com a situação. Enquanto a Entrevistada 9 afirma ter tranquilidade quanto a decisão que encara como “natural”, para as entrevistadas 2 e 8 é fonte de muito sofrimento. Ambas têm planos muito claros para

voltar ao mercado no futuro e disseram já estar se preparando para isso. A Entrevista 8, que não tem filhos, afirmou inclusive que combinou com o marido que eles só tentarão engravidar quando ela já estiver reestabelecida no trabalho pois sabe que, se for mãe agora e ficar fora do mercado por mais tempo cuidando do bebê, terá ainda mais dificuldades para voltar.

Como explica Sarti (2004, p.4):

Pensar a família como uma realidade que se constitui pelo discursos obre si própria, internalizado pelos sujeitos, é uma forma de buscar uma definição (...) que nos permita pensar como a família constrói, ela mesma, sua noção de si, supondo evidentemente que isso se faz em cultura, dentro, portanto, dos parâmetros coletivos do tempo e do espaço em que vivemos, que ordenam as relações de parentesco (entre irmãos, entre pais e filhos e entre marido e mulher). Sabemos que não há realidade humana exterior à cultura, uma vez que os seres humanos se constituem em cultura, portanto, simbolicamente.

Portanto, no que diz respeito às influências familiares na construção do ideário das entrevistadas, há de considerar a interconexão entre cultura e a ideia de família. Ao mesmo tempo em que elas reproduzem crenças construídas na relação com seus pais, avós ou tios, tais relações são, por sua vez, produto do contexto cultural em que esses indivíduos estão inseridos. A filha que cuida bem do lar e do marido dando orgulho para mãe que também dedicou sua vida a essa função, é frutos de um contexto que valoriza essas funções e a elas atribui importância para manutenção da ordem social estabelecida.

### **2.2.3 - Crenças sobre papel da mulher**

Permeando as falas das entrevistadas, foi explicitada parte de suas crenças em relação ao significado de ser mulher, às características que consideravam naturais ao sexo feminino e às “obrigações” que acreditam serem imbuídas a elas. Como afirma Biroli, 2018:

À elas são atribuídas tarefas de que os homens são liberados. (...) Elas são diferentemente marcadas e oneradas pela divisão de tarefas e responsabilidades segundo os recursos que detêm para driblar o tempo e a energia que tais tarefas requerem. (BIROLI, 2018 p. 21)

No momento decisório, esses elementos que compunham seu imaginário foram recrutados e serviram de embasamento para suas escolhas. A entrevistada 3, por exemplo, expôs claramente sua visão:

Penso que o emprego do homem é melhor que da mulher, no caso de um casal. Ou porque ele ganha mais ou porque tem mais responsabilidade justamente porque ele consegue se dedicar mais. Então se a criança está doente, é a mulher que vai faltar ao trabalho. O que leva a isso é uma questão meramente cultural. A tradição, a cultura que vem é forte, é pesada. A gente repete os papéis e essa ruptura com a visão que a gente tem, com os papéis de homem e mulher, é complicada dos dois lados. É difícil para o homem se enxergar fazendo coisas de mulher e é difícil para mulher assumir situações de homem, como dizer: “você fica em casa e eu vou trabalhar”.

A autora Patrícia Bertolin, ao analisar especificamente o mercado da advocacia, problematiza dados trazidos pela fala da Entrevista 3, afirmando:

Para maioria dos profissionais do sexo masculino ter filhos significa serem mais dignos de respeito, mais responsáveis, enquanto para as mulheres implica receberem o “rótulo” de menos comprometidas, ao disporem de menos tempo (BERTOLIN, 2017, p.184 ).

Estereótipos ligados à imagem do feminino também apareceram em muitos relatos, como este da Entrevistada 13:

Vou te contar uma coisinha para ilustrar o peso de ser mulher. Quando estava grávida, antes de saber o sexo do bebê, achava que era uma menina. Tinha muito cuidado com meu corpo, um cuidado muito delicado. Quando fiz exame e soube que meu filho era homem, eu relaxei. Pensei: ufa! Não preciso de tanto cuidado, não é uma coisa tão delicada.

Além disso, muitas delas não questionam a sobrecarga de trabalho doméstico porque acreditam que, de alguma forma, há algo de natural nisso, algo relacionado à questão biológica ou a uma construção histórica implacável, como afirmam as entrevistadas 12 e 9, respectivamente:

Para o homem é diferente. Eles simplesmente vão porque tem alguém cuidando do filho. Infelizmente é diferente. Mas acho que isso não é uma questão nem de preconceito nem de machismo. É de gênero mesmo. Já vem isso lá da pré-história, do homem prover e a mulher cuidar da prole.

Quando a mulher decide ter filho, ela abre mão de muita coisa, muda muita coisa na vida dela. Para o homem não tem esse mesmo impacto. O homem não vai mudar a carreira por conta de um filho. Eles seguem a trajetória profissional da mesma forma. Eu conheço algumas mulheres que não aceitaram promoção porque ficariam mais tempo longe do filho. Homem aceitaria a promoção. Eles não têm essa visão. Parece que é obrigação da mulher ficar cuidando das crianças enquanto o marido segue a profissão.

Ainda que, há décadas, as autoras feministas venham problematizando essa questão, ressaltando que o ideário sobre gênero, incluído a divisão sexual do trabalho, é construído socialmente, os discursos da maioria das entrevistadas apontam para prevalência da crença de que os papéis sociais de homens e mulheres são inexoráveis. E,

mesmo para aquelas que, de alguma maneira questionam esse papéis tradicionalmente atribuídos à mulher, a situação de estar sem trabalho remunerado as coloca em situação de sujeição, aceitando, assim, mais passivamente às imposições.

Outro fator interessante sobre as crenças a respeito dos papéis masculinos e femininos diz respeito à ideia que os homens, no caso os respectivos cônjuges, fazem da participação ativa de suas mulheres no mercado de trabalho. Nenhuma das mulheres entrevistadas jamais ouviu de seu companheiro frases como: “mulher minha não trabalha” ou “eu não permito que você trabalhe”. Porém, eles parecem ter encontrado novas maneiras, mais sutis, de enviar mensagens semelhantes às contidas nessas afirmações. Essa visão pode ter ganhado uma nova roupagem, mais aceitável para o contexto contemporâneo. A Entrevistada 5, por exemplo, relata que quando tentou retomar às atividades profissionais, após o casamento, percebia o incômodo do marido e era desmotivada por ele:

O meu marido fazia uns jogos mentais assim: poxa, você ainda vai demorar? Já não deu? Esse trabalho não é só meio de brincadeira? Você vai trabalhar para ganhar isso? Vale a pena? Eu fui me deixando levar.

A mesma entrevistada relatou ocasiões em que outros homens do seu convívio a fizeram questionar-se até que ponto a dedicação à carreira era mesmo adequada para uma mulher ou, ainda, se as conquistas que ela obtinha nesse âmbito eram devidas à sua capacidade ou a outros atributos, como a beleza física. Em suas palavras:

Quando eu trabalhava muito, no começo da carreira, sofri discriminação até em casa, na família. Meu tio dizia: “você não tem namorado, não vai casar, gosta de umas coisas estranhas”. E depois, tive um namorado que me disse: “você só conseguiu esse bônus no trabalho porque é bonitinha”.

Quando o tema abordado era o desempenho das funções como mãe, também ficaram explícitas as crenças das entrevistadas sobre o papel reprodutivo da mulher. A ideia essencialista da maternidade como algo que redefine toda existência de uma mulher apareceu no discurso de algumas delas. A chegada do filho foi descrita como o evento mais importante de suas vidas e a tarefa maternal as preencheu de tal forma que não havia espaço para demandas profissionais. A fala da Entrevistada 13 denota claramente essa visão. Ela utiliza-se de argumentos de aspectos biológicos, como os hormônios, para explicar o que vivenciou e a importância que deu à maternidade:

Acho que o homem nunca larga a carreira em razão de filho. A maternidade é uma coisa visceral, mexe muito com a mulher, os hormônios, é um amor gigantesco que nasce quando você gera um filho. Parecia que se eu não desse uma pausa quando meu filho nasceu... Talvez se eu fosse mais nova com um bebê, não sei se teria tomado a mesma decisão. Mas no momento que eu tive, foi tão forte na minha vida esse filho, foi tão importante para mim!”

A mesma ideia da importância irrefutável da mulher na criação dos filhos está presente nas afirmações da Entrevistada 3, contudo, diferentemente da Entrevistada 13, ela questionou se essa perspectiva não pode estar alicerçada em valores culturais, mencionando inclusive a questão da cobrança que as mulheres sofrem quando se tornam mães. Nas palavras da Entrevistada 3:

O ponto de inflexão na carreira é a chegada do filho. O primeiro ano da criança precisa de muitos cuidados, é muita dependência da mulher, para dar de mamar, para cuidar e tem muita cobrança para isso. Quando a mulher pode fraquejar, pode pensar até agora era tudo igual, mas agora eu sou mãe. Até que ponto isso também não é cultural? Essa visão da mãe. Do que é ser mãe.

É possível afirmar, portanto, que a crença sobre o papel reprodutivo feminino reforça a ideia de que, acima de tudo, cabe à mulher a função de cuidar dos filhos e que é “natural” não ter uma divisão equilibrada do trabalho reprodutivo dentro da família, contribuiu fortemente para que as entrevistadas abrissem mão se sua carreira em um momento em que as demandas familiares se impuseram. Como defende Fonseca (2000, p.49):

As próprias mulheres, que se tornaram efeitos dos processos educativos, regulam-se internamente de acordo com seu “destino de gênero” e o fazem com tal empenho e devoção, que se torna difícil não conceber seus modos de ser e sua própria *hexis* corporal como não pertencendo à “natureza de sua pessoa”.

Historicamente, as formas de dominação patriarcais foram tão internalizadas de forma real e simbólicas pelas mulheres, lhe “determinando” ou estabelecendo papéis sociais vinculados à reprodução, que, emocional e psiquicamente, ainda não conseguiram se valorizar, no sentido de se sentirem pertencentes integralmente aos espaços públicos com plena autonomia. Se sentem, todavia, mais “adequadas” e “naturalmente” pertencentes aos espaços domésticos e ao trabalho reprodutivo.

Desta forma, pode-se pensar que é essa internalização da dominação faça com que, no momento da negociação entre os cônjuges para determinar quem se dedicaria, por exemplo, aos cuidados com o bebê, quem mudaria de cidade, qual carreira seria priorizada

ou quem serviria de “suporte” ao outro, as mulheres entrevistadas tenham exclusivamente cedido em benefício do homem.

### **CAPÍTULO 3 - Quais as consequências do *Opt-out* para essas mulheres?**

Este capítulo é dedicado a analisar os impactos causados pela decisão de deixar a carreira profissional nos mais diversos aspectos de vida das entrevistadas: relacionamentos, vida financeira, criação dos filhos, identidade pessoal etc. No decorrer das entrevistas, todas as mulheres participantes foram convidadas a refletir sobre as consequências da decisão que haviam tomado. Foram questionadas diretamente sobre o tema e, para muitas, foi um momento de fazer um delicado balanço pessoal.

O processo decisório de cada profissional se deu de uma maneira particular. Algumas afirmaram que levaram muito tempo ponderando e chegaram até mesmo a procurar ajuda profissional de psicólogo. Outras tomaram a decisão sem muitos questionamentos, com a fluidez de quem tinha a certeza de estar fazendo a coisa certa. Em certos casos, não houve muito tempo para refletir porque a circunstâncias demandavam ações rápidas. Contudo, independentemente dos esforços empenhados, todas elas, impreterivelmente, foram surpreendidas por alguns efeitos não esperados. Como narrou a Entrevistada 13:

A gente faz planos, mas são só planos. As coisas não acontecem bem como a gente quer. A gente toma decisões e se engana sabendo como vai ser.

Para Entrevistada 8, em especial, fazer esse balanço de prós e contras despertou grande emoção, a ponto de não conter o choro. Relatou que, ao ter a oportunidade de falar sobre o assunto, se deu conta de que havia um “buraco” em sua vida, que sentia um vazio que nada além da profissão poderia preencher.

Eu nunca havia chorado por isso, era algo que estava em mim, mas eu nunca falei. Eu nem sabia. Nossa! Eu chorei! Tá sendo ótimo, como ir a um psicólogo.

Para essa análise, todas as consequências relatadas foram consideradas e, com intuito de facilitar sua interpretação, foram divididas entre positivas e negativas de acordo com o juízo de valor apregoado pelas próprias entrevistadas. Houve grande consonância em alguns pontos: a situação de dependência financeira, por exemplo, foi uma unanimidade. Todas as entrevistadas, com maior ou menor ênfase, abordaram essa questão e a consideraram um efeito negativo. Já entre os efeitos positivos, a possibilidade de

dedicar-se plenamente à maternidade vivenciando cada momento do crescimento de filhos foi citada por absolutamente todas as mulheres que são mães.

Destaca-se o fato de que os impactos sobre o relacionamento com o marido apareceram de maneira contraditória: foram citados tanto como consequência positiva, quanto como negativa. Algumas mulheres consideraram que estar fora do mercado de trabalho trouxe ganhos nesse sentido por terem mais tempo e poderem se dedicar mais ao parceiro. Por outro lado, algumas avaliaram que o casamento foi abalado por novos conflitos. O quadro nº 5 reúne todas as consequências expostas durante as entrevistas:

### Quadro nº 5

#### Consequências da escolha de deixar o mercado de trabalho: positivas e negativas

Negativas	Positivas
Perda da autonomia financeira	Melhora na relação com marido/ mais tempo para dedicar-se ao casamento
Concentração do trabalho doméstico	Dedicação exclusiva à maternidade/ oportunidade de acompanhar de perto a criação dos filhos
Insegurança quanto ao futuro	
Isolamento social	Oportunidade de realizar novas atividades, explorar novos lugares e se autoconhecer
Rupturas na identidade, adoecimento e outros impactos emocionais	
Problemas na relação com o marido	

Fonte: pesquisa empírica. Elaboração própria, Brasília, 2018.

### **3.1- Consequências negativas**

Como se pode observar, foram citadas mais consequências negativas que positivas, indicado que, de modo geral, na avaliação das entrevistadas, a decisão de abandonar a carreira, tende a trazer mais perdas que ganhos. Todavia, a maioria delas mostrou resignação e afirmou não estar arrependida porque, no momento em que deliberaram, não viam outras soluções como alternativas. As que se sentem mais insatisfeitas são também as que estão mais empenhadas em retomar a carreira.

#### **3.1.1 – Perda da autonomia financeira**

As consequências relacionadas à perda da renda oriunda do próprio trabalho foram citadas pela grande maioria das entrevistadas. Aquelas que tinham salários mais altos tiveram de lidar com uma diminuição significativa na renda familiar total, obrigando-as a fazer alterações no estilo de vida, por exemplo. Todavia, até mesmo aquelas cujos salários eram parcela pouco expressiva da renda familiar ou que afirmaram sempre terem tido os maridos como provedores únicos da casa, relataram ressentimento pela perda da independência que o ganho financeiro pessoal lhes trazia. Como discute Sullerot, a privação da liberdade econômica pode ser uma forma de exercício de controle:

É bem difícil afirmar qual dos dois perigos parece mais importante: a emancipação econômica da mulher, que conduz a independência, ou a sua liberdade sexual. Quase sempre as duas proposições são confundidas. Em todo caso,(...) a liberdade econômica, conquistada através do trabalho, lhe foi continuamente condicionada e, na maior parte das vezes recusada. (SULLEROT, 1970 p.33)

Para Entrevistada 1, por exemplo, a questão financeira foi a mais difícil de contornar logo após a saída do seu trabalho e trouxe consequências inclusive para vida conjugal:

A consequência imediata foi financeira. Cheguei a ficar com dívida sem perceber, demora a equalizar, muda o conceito. Quando me dei conta, devia muito no cheque especial. Foi um desastre. Desde os meus 15 anos, tenho meu dinheiro. Eu inclusive ajudava meus pais financeiramente. E aí de repente me vi tendo que pedir dinheiro, com dívidas. Foi horrível. Me abalou muito psicologicamente. Para minha geração, para mim, que fui criada com “eu meu viro, eu me banco”, é muito difícil. Levei quase dois anos para conseguir relaxar com a situação de não ter meu dinheiro próprio. Psicologicamente foi impactante. Ter que pedir para comprar, para ir a algum lugar, isso me abala.

A situação de humilhação e o sentimento de culpa advindos do fato de não terem seu próprio dinheiro foram citados por muitas das mulheres. Relataram principalmente a

dificuldade de comprar ou investir em algo para si. Como descreveu a Entrevistada 13, houve mudanças inclusive na sua postura diante do marido; ela se tornou menos ativa em algumas circunstâncias:

A dependência financeira é horrível. Isso afeta demais a gente. Na minha família isso sempre foi muito forte, meus irmãos e meus pais são bem sucedidos. Minha irmã gêmea teve filhos e nunca parou de trabalhar. Tive dificuldades de comprar coisas só para mim nesses cinco anos porque o dinheiro não estava saindo da minha fonte de renda. Eu amo sapatos, nunca mais comprei sapatos. Que coisa horrorosa, que coisa triste! Hoje estou um pouco melhor, mas parece que o dinheiro não é meu também, é só dele. Para eu comprar uma coisa para mim eu dou mil explicações, não porque ele pede, mas porque eu me sinto na obrigação. Sempre gostei muito de viajar e antes as viagens partiam de mim. Agora eu nem cogito mais. Eu não me sinto muito no direito. É horrível! Eu só viajo quando parte dele. Eu não proponho, eu espero.

A mudança no padrão de vida da família e a perda de conquistas pessoais foi o que mais pesou para Entrevistada 4:

Financeiramente tive de abrir de muitas coisas. Podia programar férias. Viajava todo ano. Agora faz quatro anos que não saio do País. Só um trabalhando em casa mudou nossas condições. Foi muito simbólico um episódio. Eu tinha conquistado uma conta de banco “*premium*”, com privilégios, e de repente a conta estava lá parada, sem dinheiro entrando. Tive de fechar. Foi triste abrir mão de uma coisa que eu tinha conquistado com meu trabalho. Eu não tenho mais conta em banco minha, só conta conjunta e o responsável é meu marido. Toda aquela minha independência. Antes, se eu quisesse trocar de carro, ia lá, sabia quanto podia gastar, e trocava. Eu tive de abrir mão de muitas coisas.

O tema das finanças pareceu ser algo bastante delicado de ser tratado na dinâmica conjugal das entrevistadas. Ao mesmo tempo em que vivem um modelo de vida a dois ou familiar convencional, dividindo a casa e se incluindo como parte do projeto de vida do marido, elas demonstraram preocupação em assegurar algo que seja somente delas, no sentido monetário. A Entrevistada 8 ponderou sobre isso antes de decidir casar-se, deixar o trabalho e mudar para um país onde não poderia exercer sua profissão:

Antes de casar, eu perguntava ao meu namorado: “como vou fazer? Vou te pedir dinheiro pra comprar *shampoo*? Como? Seu dinheiro não é meu dinheiro, eu não batalhei por ele”. Embora meu marido seja super liberal, a questão de depender me incomoda. Desde que formei, eu nunca pedi dinheiro para ninguém. Eu morava sozinha, tinha meu apartamento.

Nos casos em que o marido recebeu uma proposta melhor de trabalho, que implicava em mudança de cidade ou país, o fato dele passar a ganhar mais pesava na negociação. Parte do argumento de negociação era que o dinheiro recebido pelo homem

seria dos dois e, como o aumento bastaria para cobrir todo orçamento familiar, as mulheres poderiam deixar o trabalho para acompanhá-lo sem se preocupar com a questão financeira.

Até mesmo para aquelas mulheres que já não contribuíam diretamente nas despesas da casa, houve consequências. Elas afirmaram que a renda oriunda do próprio trabalho era destinada para gastos de ordem pessoal, que não precisavam ser comunicadas ao marido. Portanto, ao deixarem de ter seu salário, não impactaram o estilo de vida dos demais membros da família, mas tiveram de rever os hábitos individuais de consumo e criar uma dinâmica de negociar/dar satisfação ao marido para cada compra.

A maioria contou que fez as contas, juntamente com os companheiros, para determinar como seriam cobertos todos os custos tendo uma única fonte de renda familiar. Contudo, os relatos demonstram que, apesar de terem conversado sobre o tema antes de decidir, elas não puderam prever exatamente como lidariam com a nova realidade. Foi apenas depois de já terem deixado o trabalho, com a implantação da nova rotina de vida, que todos os efeitos foram sentidos. O ato de pedir dinheiro ao marido foi citado como algo que incomoda muito, como esse gesto simbolizasse mais que a falta de autonomia financeira, representasse a perda da independência, conforme narraram as entrevistadas 9 e 12, respectivamente:

Eu não tive problema de falta de dinheiro porque meu marido trabalha. A parte mais complicada no meu ponto de vista é depender de alguém. A questão de não ser mais independente é que é difícil. Precisar pedir o dinheiro... Quando você trabalha, tem sua conta e não precisa dar satisfação do que está gastando. No meu caso, eu tinha o meu dinheiro para mim, eu não precisava pagar as contas da casa, o meu marido sempre sustentou a casa. Eu podia fazer o que queria com meu dinheiro. Agora faço compras com cartão dele, tenho de dar satisfação do que foi comprado, isso é chato. Ele nunca questionou ou impediu alguma coisa, mas mesmo assim, tendo dinheiro com facilidade, é chata essa sensação de pedir. Não tenho mais autonomia. Mas me adaptei. No começo achei estranho, me senti um pouco inferior por estar tendo que pedir a ele alguma coisa.

Virei dona de casa, coisa que nunca imaginei na vida. Sempre fui muito independente, sempre quis trabalhar. Quando ganhei meu primeiro salário, liguei para meu pai e disse: não precisa mais mandar dinheiro. Ele disse que ia pagar o meu aluguel, eu insisti “não precisa”. Ele falou que era pouco, mas eu achava que eu tinha que aprender a viver com que eu recebia. Era importante ter as minhas coisas e não ter de ficar pedindo. Isso pesa bastante ainda.

As palavras dependência/independência foram citadas inúmeras vezes enquanto as entrevistadas relatavam os impactos na vida financeira. Ter o próprio dinheiro trazia a elas

mais que poder de compra, trazia liberdade de escolhas e o direito de tomar certas decisões sem a necessidade do consentimento do marido. Dentro do sistema econômico capitalista, a posse do capital, é uma fonte de poder. As narrativas demonstram que ao perder sua fonte de renda, algumas dessas mulheres se sentiram perdendo uma fonte de poder que lhes dava certa independência.

Dados produzidos pelo *survey* conduzido por Clara Araújo e Celi Scalon (2006), mencionado anteriormente, trazem uma informação alinhada com a visão das entrevistadas que relacionam trabalho produtivo e independência. A tabela nº 2 indica que 82% das mulheres ouvidas pela pesquisa concordam com a afirmação B (Trabalhar fora é o melhor jeito de a mulher se tornar independente). Apenas 3% das entrevistadas discordam totalmente. Essa foi a resposta que exprimiu mais concordância de opinião entre as mulheres.

**Tabela nº 2**  
**Trabalho, maternidade e vida familiar: opinião de homens e mulheres brasileiros**

<b>Sexo</b>	<b>Resposta</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>
<b>Masculino</b>	Concorda totalmente	55,7	71,2	53,7	58,2	57,2	77,7	47,1
	Concorda em parte	18,5	13,5	12,8	13,2	14,5	10,8	14,2
	Não concorda nem discorda	4,3	3,4	8,1	6,3	5,4	1,7	3,6
	Discorda em parte	6,2	4,0	8,4	8,0	7,2	2,9	10,9
	Discorda totalmente	15,4	7,9	17,0	14,2	15,7	6,9	24,2
	Total	100	100	100	100	100	100	100
	N	957	949	900	934	949	956	955
<b>Feminino</b>	Concorda totalmente	59,6	82,0	46,9	52,0	58,7	79,8	49,1
	Concorda em parte	20,1	10,4	13,9	15,0	15,7	10,1	15,2
	Não concorda nem discorda	2,6	1,8	6,4	6,1	4,0	1,3	3,2
	Discorda em parte	6,7	2,8	10,0	8,5	7,7	2,2	9,3
	Discorda totalmente	11,0	3,0	22,8	18,4	14,0	6,6	23,1
	Total	100	100	100	100	100	100	100
	N	995	995	993	996	987	995	997
<b>Total Geral</b>		<b>1952</b>	<b>1944</b>	<b>1893</b>	<b>1930</b>	<b>1936</b>	<b>1951</b>	<b>1953</b>
<b>Questões</b>								

- A – Mulher casada que trabalha fora melhora o nível de vida da família?
- B – Trabalhar fora é o melhor jeito de a mulher se tornar independente?
- C – Ser dona de casa é tão gratificante quanto trabalhar fora?
- D – Trabalhar é bom, mas o que a maioria das mulheres quer mesmo é ter lar e filhos?
- E – No final, a vida familiar fica prejudicada se a mulher trabalha em tempo integral?
- F – As crianças sofrem mais se a mãe trabalha fora?
- G – Uma mãe que trabalha fora pode estabelecer uma relação tão carinhosa com seus filhos quanto uma mãe que não trabalha?

**Fonte:** Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 21, n. 62, p 59. São Paulo, 2006.

A relação entre trabalho produtivo e independência, portanto, foi claramente apontada pelos resultados do *survey* corroborando a sensação de perda de autonomia que as entrevistadas relataram sentir após deixarem suas carreiras. Ao mesmo tempo, os dados expressos nessa tabela indicam os conflitos que permeiam as crenças das entrevistadas, conforme analisado no capítulo anterior. Destacam-se as respostas femininas para as questões E e F, relacionadas à conciliação da maternidade com o trabalho produtivo. A maioria acredita que “trabalhar fora” traz prejuízo para vida familiar. A partir das concepções retratadas nessa tabela, é possível afirmar que há o estabelecimento de um paradigma ser boa mãe *versus* ter independência.

Concluindo, 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, item tratado com mais detalhamento na próxima seção.

### **3.1.2 – Concentração do trabalho doméstico**

Como já foi exposto, dentre as crenças sobre o papel das mulheres sugeridas pelas entrevistadas, reside a ideia de que a responsabilidade com os cuidados da casa é primordialmente tarefa feminina. Yannoulas (2013, p.140) problematiza a questão, relacionando-a com a inserção das mulheres no mercado de trabalho:

A pressuposição de que as tarefas no ambiente doméstico são de exclusiva responsabilidade feminina reflexiona sobre a inserção produtiva das mulheres, de tal forma que colabora para a construção da feminilidade e masculinidade no mundo do trabalho. A força de trabalho feminina é vista como resiliente, dócil, submissa e delicada; qualidades tidas como naturais. Enquanto isso à força de trabalho masculino é atribuída a qualificação.

O conceito de que existem trabalhos femininos e masculinos permeia toda estruturação do mundo laboral, não só definindo áreas de maior dificuldade de inserção feminina, mas também desvalorizando aquelas em que a presença de mulheres é predominante. Como defende Biroli (2018, p.35), a divisão sexual do trabalho é base para opressão das mulheres: “o gênero é, assim, produzido na forma da exploração do trabalho das mulheres e da vulnerabilidade relativa que incide sobre elas”.

Para as entrevistadas, a situação se revela ainda mais delicada já que estão sem atividade de trabalho produtivo. Em seus arranjos conjugais, o homem se tornou único provedor e, de acordo com seus relatos, tal condição faz com que elas sejam impelidas - pela necessidade ou pela culpa - a assumir uma carga ainda maior do trabalho doméstico. Conforme relatam a entrevistadas 2 e 3, respectivamente:

Eu conto com o pai nas horas em que ele está em casa, mas é o trabalho dele que sustenta a casa. Nem que eu me desdobre trabalhando 24 horas vou ganhar o que ele ganha. Então acho que não faz sentido ele ter que assumir essa função (cuidar dos filhos). Eu não vou nunca conseguir dividir as contas da casa meio a meio. A minha intenção é ajudar um pouco. Se eu ganhasse como ele, seria mais fácil negociar a participação dele.

Como estou em casa tenho que limpar mais, passar mais roupa, as obrigações da casa ficam mais para mim. Quando você tem que optar, quem vai ficar em casa? É fácil, né? Quem ganha menos.

Dados do mesmo *survey* já mencionado anteriormente, expressos na Tabela nº 3, dão a dimensão das opiniões sobre o tema. Nota-se que há mais mulheres (21,8% a mais) concordando com a afirmação A (Homens e mulheres devem contribuir para renda familiar) que com a afirmação E (Homens e mulheres deveriam dividir igualmente as tarefas domésticas). Ou seja, as mulheres aceitaram a ideia de que devem ter um trabalho produtivo, assumindo parte do compromisso de prover, mas ainda não incorporaram que os homens também podem contribuir com o trabalho produtivo, assumindo parte das tarefas domésticas.

### **Tabela nº 3**

#### **Opinião sobre a participação masculina na provisão e na divisão de tarefas domésticas**

<b>Sexo</b>	<b>Resposta</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>Masculino</b>	Concorda totalmente	84,9	40,5	49,7	62,6	50,6
	Concorda em parte	7,6	11,8	17,3	19,0	19,6
	Não concorda nem discorda	1,8	7,1	6,1	3,9	5,4
	Discorda em parte	1,3	8,5	6,8	4,1	6,2
	Discorda totalmente	4,4	32,0	20,1	10,3	18,2
	Total	100	100	100	100	100
N	977	972	968	968	965	
<b>Feminino</b>	Concorda totalmente	85,6	35,0	65,1	72,5	63,8
	Concorda em parte	8,0	10,1	14,6	14,2	17,7
	Não concorda nem discorda	1,2	5,3	3,4	2,6	2,4
	Discorda em parte	1,2	10,5	5,4	3,7	5,7
	Discorda totalmente	4,0	39,2	11,5	6,9	10,3
	Total	100	100	100	100	100
N	1000	001	990	998	992	
<b>Total Geral</b>		<b>1977</b>	<b>1973</b>	<b>1958</b>	<b>1966</b>	<b>1957</b>
<b>Questões:</b>						
A – Homens e mulheres devem contribuir para renda familiar?						
B – O homem deve ganhar dinheiro e a mulher deve cuidar da casa?						
C – Homens devem assumir mais trabalhos domésticos?						
D – Homens devem cuidar mais das crianças?						
E – Homens e mulheres deveriam dividir igualmente as tarefas domésticas?						

**Fonte:** Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 21, n. 62, p 62. São Paulo, 2006.

Assim, fica evidente como se constrói a conjuntura da dupla jornada de trabalho para as mulheres que permanecem no mercado produtivo. Estabelece-se uma negociação baseada na

ideia de que a divisão de trabalho doméstico não remunerado, por ser uma atividade indesejada, é vista como resultado de negociações entre os membros do domicílio (maridos e mulheres) que, a partir de insumos e produtos que trazem ao casamento, procuram encontrar o melhor acordo baseado em interesses estritamente individuais (FONTOURA e ARAÚJO, 2016, p.74).

Portanto, o membro com mais recursos vale-se dessa vantagem para evitar realizar tarefas domésticas e delegá-las ao outro. Sendo assim, as entrevistadas, sem renda própria alguma,

ficam também sem poder de barganha nessa negociação. “O tempo em trabalho doméstico reflete, nesta perspectiva, relações de poder que se estabelecem entre homens e mulheres” (FONTOURA e ARAÚJO, 2016, p.75).

A posição cultural acerca dessa divisão de tarefas extrapola o ambiente doméstico e se transpõe para o mundo corporativo. De acordo com Bertolin, “os poucos homens que lançam mão de políticas de conciliação entre vida profissional e familiar não são bem vistos, chegando mesmo a serem discriminados” (BERTOLIN, 2017, p.184). Tal discriminação seria, de forma indireta, uma discriminação também contra as mulheres, pois, ao desencorajar os homens a compartilharem as responsabilidades domésticas, levam suas esposas, caso também desempenhem trabalho produtivo, a arcarem sozinhas com custo profissional da conciliação.

Além da questão da sobrecarga, as mulheres entrevistadas reclamaram da desvalorização do trabalho reprodutivo. Como explicaram as entrevistadas 4, 13 e 9, respectivamente:

Na vida doméstica você faz coisa o dia todo e ninguém reconhece. Às vezes meu marido chega em casa e diz: “mas você só ficou em casa hoje?”. A casa tá limpa, a roupa lavada, a comida pronta, a filha cuidada, então eu fiz muita coisa!

Quando você tem que falar qual sua profissão e você não está trabalhando, está exercendo outra atividade que é a de dona de casa, a maternidade, porque eu estou administrando minha casa, mas a gente tende a achar que não tem uma profissão.

Mas no meu círculo de convívio, as pessoas sempre dizem que mulher que fica em casa cuidando de criança faz mais que mulher que trabalha fora. É o que escuto muito. Quando eu só tinha uma filha, as pessoas as vezes olhavam torto e diziam: “você não faz nada?” Mas comecei a ter jogo de cintura e dizer que quero participar da formação das minhas filhas.

Tronto, ao analisar as questões relacionadas aos cuidados, ressalta a ideia de atividade desvalorizada: “cuidar é normalmente visto como um trabalho sem qualificação, seu valor é baixo e os que necessitam do serviço são capazes de comandar os que o fornecem de forma altamente assimétrica (TRONTO, 2007, p. 292). Portanto, está em consonância com a queixa das entrevistas. Para algumas delas, seria possível arriscar dizer, o incômodo causado pela desvalorização do trabalho de cuidar é ainda maior, afinal, no passado, ocuparam posições de prestígio e receberam reconhecimento pelas atividades executadas. Além disso, a princípio, não haviam escolhido essa ocupação para suas vidas;

muitas ainda têm a identidade atrelada à profissão que exerciam. Como revela a fala da Entrevistada 8:

Eu sou uma boa esposa, eu sei ser uma boa dona de casa, mas eu sou uma melhor fisioterapeuta.

Enfim, a questão da sobrecarga de trabalho doméstico relatada pelas entrevistadas reforça a ideia de que, ao abandonarem suas carreiras profissionais, ficaram em situação de menor paridade diante dos cônjuges, perdendo capacidade de negociação e tornando-se mais suscetíveis às regras impostas por eles na dinâmica da relação.

### **3.1.3 – Insegurança quanto ao futuro**

Para algumas mulheres, a situação vivida no presente não era o maior incômodo, mas revelaram que se sentiam inseguras em relação ao futuro. Especialmente no que diz respeito à segurança financeira uma vez que, ao abrir mão da carreira, passaram a depender exclusivamente dos ganhos do marido, ou seja, tem sua subsistência atrelada ao matrimônio. E, dado que o conceito atual de casamento não presume sua manutenção por toda vida, mas permite que sua perpetuação esteja sujeita à escolha individual de cada cônjuge, a preocupação delas é perfeitamente lógica. Em caso de divórcio, estariam em uma situação mais vulnerável.

Para as entrevistadas que relataram essa hesitação, ficou claro que têm em mente o fato de que a negociação feita com o cônjuge no momento de deixar o trabalho pode ser revista ou desfeita a qualquer momento. Como esclarecem autores dedicados ao tema,

na medida em que as convenções morais de outrora foram cedendo a valores modernos, centrados na autorrealização e satisfação emocional, as relações conjugais tornaram-se abertas à negociação. Se a afeição é vista como elemento constituinte da relação de casal, a separação conjugal aparece não como uma ruptura problemática, mas como um acontecimento lógico naqueles casos onde o amor romântico definiu. Sob esse ponto de vista, a família é vista como funcional na medida em que proporciona a cada um dos seus membros as condições para seu desenvolvimento pessoal (SEGALEN, 1995; SINGLY, 2000 *apud* FONSECA, 2002, p.7)

A entrevistada 7, por exemplo, foi uma das que melhor avaliou a sua escolha de deixar o trabalho, chegando a afirmar que foi a decisão mais certa que fez na vida. Ela já permanece fora do mercado há cinco anos e adaptou-se bem a nova situação. Contudo, ao longo da sua narrativa, momentos de dúvidas surgiram. Ao ser questionada sobre seus planos para o futuro, ela se perguntou:

Hoje dependo 100% do dinheiro dele. Não me sinto culpada, mas preocupada. Eu penso: estou casada e o meu marido está bancando tudo, mas e se o casamento não der certo? Vou ter que voltar e começar do zero?

Do mesmo modo, a Entrevistada 6, enquanto, por um lado, afirmava categoricamente estar muito satisfeita com a escolha que fez no presente, por outro, expressou ter uma sensação de insegurança quanto o futuro. Ela teve uma longa carreira profissional, mas está sem atuar profissionalmente há cinco anos. Sua fala indica a consciência de que a dedicação exclusiva ao trabalho doméstico não remunerado não lhe assegura os mesmos direitos que tinha quando estava empregada e, tampouco, garante condições de subsistência posteriores:

Algo que me preocupa e motiva a voltar ao trabalho é pensar na minha aposentadoria. Tenho quinze anos de trabalho e agora não estou contribuindo (para previdência). É um risco enorme não pensar mais na frente.

Em especial para aquelas que deixaram a carreira para dedicar-se à maternidade em tempo integral, notar que, com o crescimento, os filhos demandam menos atenção, leva a constatação de que em algum tempo, já não serão mais tão necessárias nessa função e ficarão sem ocupação. A Entrevistada 11, já começou a sentir os efeitos desse processo:

Hoje meus filhos já tem uma agenda de atividades fora de casa, saem para brincar sozinhos. Eu tenho ficado cada vez mais sozinha.

E a Entrevistada 9, que também acredita ter feito uma escolha acertada e está confortável com a situação atual, ressaltou que não pode prever os impactos a longo prazo e só saberá se valeu a pena dedicar-se exclusivamente à maternidade no futuro. Ela disse:

Estou feliz porque estou com minhas filhas. Hoje está tudo bem, mas não sei se daqui a dez anos vai estar, se vai impactar, se vai ter valido a pena ou não.

Ao serem perguntadas sobre seus planos para os próximos anos, as entrevistadas invariavelmente mencionaram intenção de voltar ao mercado de trabalho. Algumas, mais decididamente, já tinham projetos definidos, estavam investindo em cursos ou dando os primeiros passos nesse sentido. Outras, disseram ter vontade de voltar à atividade profissional, mas ainda estavam imersas em um processo de busca pela melhor forma de fazê-lo.

Para algumas era preciso mudar de área para adaptar-se às possibilidades de mercado de uma nova cidade; para outras pesava a questão de terem se tornado mães e

desejarem encontrar uma ocupação que permitisse conciliar bem os trabalhos reprodutivo e produtivo e, por fim, para um terceiro grupo, havia questões mais existencialistas a serem resolvidas. Essas últimas, afirmaram que já não se imaginam trabalhando nas mesmas funções que desempenharam no passado, haviam mudado as prioridades, revisto seus conceitos e queriam voltar para atividades que correspondessem às essas novas aspirações. O quadro nº 6 expõe a resposta de cada uma delas sobre seus planos de futuro:

### Quadro nº 6

#### Fala de cada uma das treze entrevistadas sobre os planos para o futuro na vida profissional

	Tempo de experiência profissional	Tempo fora do mercado	Planos para o futuro profissional
1	15 anos	2 anos	“Pretendo voltar ao trabalho, já tive oportunidade, mas optei esperar porque quero ter o segundo filho. Quero voltar para uma coisa diferente do que eu fazia.”
2	11 anos	2 anos	“Desde o dia em que decidi fechar as portas, tenho a ideia de que é temporário. Aproveite o tempo para fazer cursos e me especializar. Penso em voltar com a empresa, mudando um pouco o foco. Estou tentando reinventar o negócio para que possa atender às demandas dos filhos. Vai sempre os filhos em primeiro plano. Já pensei em fazer um cantinho de criança para eles ficarem nas férias.”
3	12 anos	3 anos	“Pretendo voltar ao trabalho. Estou me qualificando, comecei meu mestrado, mas já tenho muito claro que têm algumas coisas da minha vida profissional que não vou alcançar mais. Não tenho mais tempo. Já abdiquei de uma posição de destaque, uma vida acadêmica produtiva lá atrás, quando fui optando para ficar em uma situação de trabalho confortável para conciliar com os filhos.”
4	10 anos	6 anos	“Pretendo voltar ao mercado, mas não tenho mais intenção de uma carreira executiva como tinha quando solteira, não tenho mais essa ambição de crescer, de ter uma posição que exige muita dedicação. Quero algo que permita conciliar minha filha e ter uma remuneração. Também pelo fato de me sentir útil”
5	12 anos	6 anos	“Pretendo preencher essa lacuna. Vai vir de outra maneira, mas significativa, com um propósito de vida. Vai ser muito diferente do que eu fazia. Com certeza eu tenho de ter na minha vida um espaço dedicado ao meu trabalho.”
6	15 anos	5 anos	“Eu até quero voltar a trabalhar, mas no momento não me vejo trabalhando porque tenho muitas obrigações com meus filhos. Talvez daqui a uns dois ou três anos. Vou acabar ficando muito só quando meus filhos não precisarem mais de mim. Algo que também me motiva é pensar na aposentadoria.”
7	6 anos	5 anos	“Há dois anos, antes de ser mãe, cogitei voltar ao trabalho. Só que como planejávamos a gravidez, pensei” por que começar um trabalho que posso gostar tanto a ponto de abrir mão da maternidade? Então decidi não começar. Para ter filho e deixar com uma pessoa estranha

			cuidar, para que ter filho? Agora não tenho um plano concreto, mas para frente quando ela estiver na escola. É mais para ter contato com gente. Não é mais para criar uma carreira e nem é pelo dinheiro. Ganhar dinheiro com meu trabalho não é mais um orgulho”.
<b>8</b>	6 anos	2 anos	“Tenho o plano de voltar até mesmo para eu me encontrar de novo. Por estar em outro país, preciso aprimorar o idioma e terminar os estudos necessários para obter a licença de trabalho na área que atuava no Brasil. Voltar ao mercado de trabalho é minha meta de 2018”
<b>9</b>	6 anos	6 anos	“Tenho intenção de voltar mais para frente. Já pensei em procurar algo por agora, mas num caso de doença das minhas filhas, não tenho com quem contar. Se eu estiver em um emprego, teria que sair para cuidar.”
<b>10</b>	13 anos	1 ano	“Estou sempre atenta às possibilidades de trabalho, mas o mercado de Brasília é muito difícil para mim. Venho da área empresarial, as coisas grandes estão no Rio e em São Paulo. Teria que me adaptar, mudar de área. Eu tenho vontade de voltar ao trabalho e estou aproveitando esse momento da maternidade para pensar como. Talvez montar um negócio. O lado corporativo ainda mexe comigo. Se tivesse oportunidade de voltar a isso em Brasília, cairia de cabeça, adoraria.”
<b>11</b>	18 anos	2 anos	“Eu abri mão do que fazia e quando voltar não estarei no mesmo patamar dos que eram meus pares. Não é confortável, mas estou preparando minha cabeça para quando chegar esse momento eu saber lidar”.
<b>12</b>	12 anos	3,5 anos	“Agora que o contrato do meu marido aqui (Tailândia) está acabando, começo a pensar mais. Se voltarmos para o Brasil, terei mais possibilidades. Penso em fazer alguma coisa que possa conciliar com a casa e se eu tiver outro filho poder fazer as duas coisas. Mas não tenho muito ânimo de voltar. Você começa a ver de fora e não sei se me adaptaria de novo.”
<b>13</b>	16 anos	5 anos	“Eu pensei que precisava ter alguma coisa para prestar serviço a distância daqui para São Paulo que é onde tem mais campo para meu preparo. Estou abrindo uma pequena empresa, algo muito incipiente ainda, mas para mim representa uma volta, uma luz, alguma coisa no sentido profissional.”

**Fonte:** pesquisa empírica. Elaboração própria, Brasília, 2018.

Todas elas também afirmaram ter consciência que a saída do mercado de trabalho foi uma inflexão nos planos de carreira que tinham inicialmente, aqueles que as motivaram a se qualificar fazendo pós-graduações, por exemplo, e que podem encontrar dificuldades de se reinserir quando enfim quiserem ou puderem. A Entrevistada 11 compartilhou suas ponderações quando o marido recebeu a proposta de trabalho nos Estados Unidos:

Eu pensei: e como eu fico? Quando voltarmos (para o Brasil), ele estará empregado e eu não. Eu abri mão da minha chance de crescer naquele momento. Não vai ser fácil.

Aquelas que manifestaram grande inquietação quanto às chances de se reinserção, foram informadas sobre os resultados da pesquisa de Pamela Stone, citada na introdução

desse trabalho, indicativos de que após dez anos da decisão de deixar o trabalho, apenas um terço das mulheres ainda estava fora do mercado de trabalho. As entrevistadas relataram alívio e receberam o dado como uma excelente notícia.

### 3.1.4 - Isolamento social

O fato de perderem a rede de contatos social após a saída do mercado de trabalho foi relatada por muitas entrevistadas como um desgosto. Fonseca argumenta que “no cenário atual, mulheres que trabalham fora não têm mais tempo para cultivar amizades e acabam, portanto, se apoiando em parentes e eventualmente colegas de trabalho para garantir uma vida social” (FONSECA, 2002, p. 9).

Com as jornadas de trabalho ocupando parte significativa dos dias das profissionais, é possível esperar que elas estabeleçam relações significativas no ambiente laboral ou, no mínimo, o considerem como lugar favorável para criar oportunidades de convivência. Viagens a trabalho, reuniões, jantares de negócios, participação em congressos: de certa maneira, essas atividades contem um aspecto de sociabilização importante que acaba sendo perdido pelas mulheres que fazem *Opt-out*. Como afirma Guiraldelli (2016, p.33),

é preciso analisar o trabalho como elemento fundante da sociabilidade humana e fundamental para compreensão das relações sociais e histórias da humanidade a partir de uma perspectiva ontológica.

Conforme narraram as entrevistadas 2 e 9, a vida delas acabou ficando circunscrita ao ambiente doméstico. Ao deixar de frequentar um local de trabalho, deixaram de conviver com outros grupos sociais:

Deixar a carreira impactou muito a rede social. O que mais sinto falta. Parece que nem tenho assunto. A vida profissional faz muita falta, é uma parte de quem a gente é. É na profissão que a gente consegue se relacionar com outras pessoas, foge um pouco dessa vida marido, filho, casa e empregada doméstica. A vida fica muito vazia, falta assunto, o mundo fica muito pequenininho. A sensação que tenho é que estou ficando para trás. Que as amigas que trabalham estão mais conectadas com o mundo que eu estou.

Às vezes sinto falta de ter minha carreira, meu ambiente de trabalho. Chega um ponto que você não tem muito o quê falar, conversar, contribuir, uma conversa externa. Fica muito restrita ao dia-a-dia de casa. Você fala sobre criança, escola, alguma coisa que deu errado em casa. Às vezes pesa um pouco. Fica meio vazio.

A entrevistada 4 ressaltou, ainda, que a questão financeira acentuou esse isolamento. Os ajustes no orçamento para manter a família exclusivamente com a renda do

marido, lhe deixaram em situação de disparidade econômica em relação aos amigos com os quais convivia:

Fiquei mais distante dos amigos porque não tenho acompanhar financeiramente, e também tenho uma rotina diferente. Impactou, não perdi a amizade, mas fiquei distante.

E o foco dos cônjuges na carreira profissional acaba sendo mais um fator que aumenta a sensação de solidão. Eles mantêm uma agenda ativa de compromissos de trabalho que, por vezes, compreende viagens e longas jornadas diárias fora de casa. Como explicaram as Entrevistadas 7, 13 e 3, respectivamente:

O meu marido trabalha demais, viaja demais, sempre tem um evento, um jantar, um cliente para visitar, eu fico em casa e ele indo a esses lugares todos. Ele lá e eu paradinha no meu apartamento. Eu ficava meio com invejinha dele estar lá aproveitando tudo e eu não.

Eu só converso com a empregada doméstica. Atualmente ela é minha melhor amiga. Quando eu larguei o trabalho, eu tinha dois mil amigos no *Facebook*, hoje está desativado, nem uso. Você fica vendo as pessoas passando enquanto está quietinha no mesmo lugar. Você chega a se sentir inferior.

É possível que esse isolamento social e a sensação de solidão em casa possam ter contribuído para origem de alguns dos impactos emocionais narrados pelas entrevistadas e analisados no item subsequente.

### **3.1.5 – Rupturas na identidade, adoecimento e outros impactos emocionais**

Deixar a profissão de lado não significa apenas deixar de ter autonomia financeira pela perda do salário. Para muitos profissionais, o trabalho é o lugar de realização pessoal e um fundamento crucial para construção da sua identidade, de “seu lugar no mundo”. “A noção de profissão comporta sentidos diferentes segundo autores e seus pontos de vista sobre o trabalho, que podem se formularem termos de identidade, posição, especialização ou classificação profissional” (Dubar e Triper, 1998 *apud* HIRATA, LABORIE, DOARÉ, SENOTIER, 2009, p. 162). Como disse a Entrevistada 5:

Eu me perdi. Eu não me reconhecia onde eu estava, na vida que eu tinha escolhido, eu não tinha um trabalho, eu não tinha contato social com as pessoas como antes. Sentia falta daquele mundo. Porque quando trabalhava na construtora eu tinha acesso a muitos mundos. Cada cliente era uma história. Aquilo me dava uma abertura. Eu sentia muita falta. Senti que perdi de mim mesma em algum lugar. O trabalho é visto de duas maneiras. Uma é o retorno financeiro e ou outro é visto como lugar de realização. Eu tô falando desse lugar de realização. O retorno financeiro é muito bom, mas cheguei num ponto que

posso me adequar com menos e seguir em frente. Mas a realização é muito importante. De ter um lugar no mundo, se sentir pertencente e ter uma função. Essa função não é de filha, de mãe, nem de esposa.

Acerca das conexões entre identidade e trabalho, acredita-se que:

o reconhecimento de que o atual arranjo societário, em suas ações produtivas, resulte em desdobramentos de tal ordem nos processos identificatórios dos trabalhadores por meio de sua atividade profissional traz subjacente a compreensão de que o trabalho, enquanto fenômeno ao qual os atores sociais são convidados a vincular-se em algum momento de seu ciclo vital, é elemento constituinte da subjetividade humana e, portanto, de sua identidade (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007, p.34).

A partir deste ponto de vista, fica mais fácil compreender porque muitas das entrevistadas confessaram enfrentar dificuldades de se encontrar nesse novo lugar que ocupavam. Algumas, apesar de estarem dedicando-se integralmente aos cuidados com os filhos, não se identificavam como donas de casa. Outras, mesmo não desempenhando nenhuma função profissional remunerada há anos, mantinham suas identidades atreladas ao último cargo que desempenharam. Os relatos das entrevistadas 8, 13 e 9, respectivamente, foram muito significativos para ilustrar esse conflito:

O fato de não estar trabalhando, é como se eu tivesse perdido minha identidade. Essa sensação que eu tenho. Eu pretendo voltar a trabalhar porque só vou conseguir ser inteira quando eu resgatar minha identidade, quando fizer o que eu gosto. Eu me sinto como se estivesse um pouco alienada, improdutiva perante a sociedade. Vou ter que reaprender a me conhecer. Já disse que só terei filhos quando estiver inserida no mercado de trabalho porque eu não quero mais uma vez ter de abrir mão da minha identidade em prol do outro. Não vou estar completa.

Quando você tem que falar qual sua profissão e não está trabalhando, mas está exercendo outra atividade que é a de dona de casa e a maternidade, a gente tende a achar que não tem uma profissão. Em uma viagem, no hotel, na hora de preencher ficha, eu me expressei sobre isso com meu marido. Eu disse: vou colocar dona de casa? Conversei com minha irmã também. Ela disse que devo colocar advogada porque sou advogada. Isso bate muito forte.

Quando conheço alguém novo, de fora da rotina e perguntam o que eu faço, às vezes me sinto um pouco mal de dizer que não faço nada, fico só em casa.

Por vezes essa alienação da própria identidade causou danos mais profundos, levando as mulheres à situações de adoecimento, como no caso da Entrevistada 5:

Cai num vazio profundo. Tive um ano e meio, dois anos, bem deprimida, completamente sem sentido de vida. Os impactos emocionais vieram pouco a pouco. No começo ainda mantive contato com minha área de trabalho porque estava construindo uma casa. Quando acabou, veio um vazio muito grande, entrei numa depressão enorme. Eu me vi numa vida que não fazia sentido para mim. Foi um período bem duro. Tentei me reencontrar recomeçando em outro ramo, mas foi ficando difícil. Eu tinha acostumado meu marido numa dinâmica de dar muita

atenção a ele e sentia culpa, ficava dividida. Esse período sem trabalho tem sido um momento para “resetar” tudo, chegar no fundo do poço, ver o que realmente me importa e poder me reerguer impondo limites às imposições.

A Entrevistada 8, por sua vez, não tinha plena consciência do dor emocional que estava experimentando. Ao verbalizar durante a entrevista, tudo veio à tona:

Com a entrevista de hoje vejo que ainda é algo bem difícil para mim. Foi bom ter essa experiência de falar porque eu não sabia que isso estava em mim e que me machucava. Eu sabia que queria voltar a trabalhar, mas não sabia até que ponto isso me machucava.

Já para a Entrevistada 13, a profissional com mais qualificação dentre todas as mulheres participantes desta pesquisa e que tinha uma vida profissional extremamente ativa, conciliando três empregos, o sofrimento reside na inadequação ao ambiente doméstico:

Nunca tinha me imaginado como dona de casa. Eu sempre me imaginei mãe, isso sim, mas só na vida doméstica não. É uma coisa que me incomoda, eu falo para meu marido que essa vida ainda vai acabar comigo, no sentido de ficar doente.

Seu relato corrobora com o que Haicault afirma sobre as consequências emocionais e psíquicas do trabalho doméstico que, de acordo com seus estudos, podem ocasionar transtornos mentais, devido ao seu nível de exigência e dedicação. (HAICAULT, 1984 *apud* FONTOURA e ARAÚJO, 2016). Além disso, “a autora denominou de carga mental esse custo que reflete as dimensões materiais e as necessidades emocionais demandadas às mulheres em relação às atividades domésticas”. (HAICAULT, 1984 *apud* FONTOURA e ARAÚJO, 2016, p.49)

Por fim, o caso da Entrevista 4, que não chega a configurar um adoecimento, mas ilustra como uma profissional, que teve de readequar suas expectativas e abriu mão de atingir metas traçadas, pode se sentir. Ela declarou:

Hoje eu faço terapia porque acabei ficando um pouco frustrada. Tem épocas que fico angustiada e me pergunto o que foi que eu fiz.

### **3.1.6 - Problemas na relação com o marido**

A frustração, a perda da identidade e o isolamento enfrentados por algumas dessas mulheres acabam refletindo na relação com o próprio cônjuge. O peso da decisão tomada em conjunto, em prol do plano conjugal, mas que impactou mais intensamente a vida da

mulher, foi sentido por várias entrevistadas. As entrevistadas 1, 4 e 8, respectivamente, declararam:

Abalou o relacionamento. Fiquei mais nervosa, tivemos mais brigas. Brigas que nunca tivemos.

Acabei me afastando um pouco do meu marido. Quando você fica só dentro de casa se sente sem assunto, sem diálogo, mudou a convivência, temos mais tempo, mas nossa relação mudou porque me sinto frustrada.

Se eu tivesse trabalhando, seria melhor para meu relacionamento. Eu me sentiria melhor como mulher. Eu me sentiria mulher nos mínimos detalhes. Consequentemente para a relação seria melhor

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. Sem dúvidas, a perda de autonomia e o isolamento social, conforme mencionados anteriormente, estão diretamente relacionados a essa consequência para o casamento. A dependência financeira do parceiro por si só já pode ser um fator de conflito uma vez que estabelece a necessidade de negociação constante de como e quando o dinheiro pode ser gasto.

Porém, além dessa dependência mais evidente, institui-se também uma maior dependência afetiva à figura do marido. Ao verem seu ciclo social reduzir-se, muitas mulheres encontram no parceiro a única ou a principal oportunidade de socialização. Enquanto eles continuam interagindo com núcleos sociais diversificados e seguem tendo demandas de atenção tanto da vida profissional quanto da vida pessoal, suas esposas ficam concentradas nas relações familiares - filhos, se os tiverem, e o marido - exigindo mais dedicação nessas interações.

Ainda que de maneira inconsciente, também é possível que a fonte de conflitos seja um processo de culpabilização do cônjuge. Aquelas mulheres que estão insatisfeitas com a situação de vida em que se encontram - onze dentre as treze entrevistadas relataram expressamente descontentamento - podem ressentir-se das concessões que tiveram de fazer para permitir a continuidade do projeto conjugal. Como relatou a Entrevistada 4:

Na realidade eu acho que não pensei muito na época porque queria viver aquela história, aquele amor. Eu quis viver aquilo, quis casar, e isso significaria mudar totalmente de vida. Naquele momento eu não tinha maturidade ou não quis enxergar todas as implicações que teria para mim.

A autora Carneiro (1998, p. 5), explica que

no casamento contemporâneo, os ideais do amor romântico tendem a se fragmentar, sobretudo pela pressão da emancipação da mulher e da autonomia feminina. (...) O laço conjugal só se mantém se for capaz de proporcionar satisfações a ambos os parceiros.

À luz dessa visão, parece consequente que a insatisfação das mulheres com uma decisão tomada prioritariamente em prol da vida conjugal leve a impactos negativos e a insatisfação com o próprio relacionamento.

### **3.2 – Consequências positivas**

Dentre as consequências positivas apontadas pelas entrevistadas estão: i) melhora na relação com o marido, conforme já apontado, em contradição ao afirmado por outra parte do grupo; ii) possibilidade de exercer a maternidade em tempo integral, citada unanimemente por aquelas que já são mães; iii) e oportunidade de realizar novas atividades como trabalhos voluntários, explorar novos lugares e se autoconhecer, item prioritariamente mencionado pelas entrevistadas que mudaram de país após deixar o trabalho.

#### **3.2.1 – Mais tempo para dedicação ao casamento e melhora na relação com o marido**

Apenas duas das treze entrevistadas relataram melhora no relacionamento com o marido como resultado da nova rotina de vida afastada das atividades profissionais. Nenhuma das duas tomou a decisão motivada pela maternidade. Ambas estavam questionando a carreira que tinham e afirmaram que, se voltarem ao mercado de trabalho, será em outro campo de atuação ou outro modelo de atividade.

A Entrevistada 6 já tinha filhos em idade escolar e passou a dedicar-se exclusivamente às atividades domésticas assim que o marido recebeu uma proposta melhor de trabalho, com rendimentos que permitiam bancar todas as despesas da casa sozinho. Ela afirmou:

Com meu marido afetou positivamente, eu passei a ter mais tempo para conversar, para me dedicar, antes chegava em casa cansada e não queria nem conversar.

Além disso, a Entrevistada 6 relatou que estava esgotada pela carga horária elevada de trabalho depois de quase duas décadas dedicadas à área de educação. No momento em

que deixou a carreira profissional, mantinha dois empregos, sendo um deles na rede pública de educação do estado do Rio de Janeiro que, de acordo com ela, estava sendo precarizada por conta da grave crise política e econômica instaurada nos últimos anos. Provavelmente, deixar de lado o desgaste com o trabalho produtivo contribuiu para seu bem-estar e, por consequência, para relação com o marido. Além disso, a Entrevistada 6 relatou gostar de atividades domésticas como cozinhar, portanto, tem prazer em estar em casa dedicando-se aos cuidados com filhos e com o lar.

Já Entrevistada 5, que não tem filhos, relatou como o marido se sentia incomodado com a dedicação dela ao trabalho, cobrando mais tempo e presença em casa. Dessa maneira, quando ela decidiu deixar a carreira de lado, pode satisfazer algumas das expectativas dele mais a contento e harmonizar a relação:

A minha saída do trabalho coincidiu com o momento da vida do meu marido em que ele estava se aposentando. A gente descobriu um mundo novo, Viajou muito. Cada hora numa cidade, num país... Foi uma fase boa da minha vida, de poder amar com tranquilidade, ser acolhida e ter um descanso que eu nunca tinha tido antes. Só que quando isso deixou de ser um atrativo, teve um peso muito grande.

Vale ressaltar que esse casal em uma diferença de idade de 24 anos, ela tem 38 anos e ele 62. Profissionalmente estavam em fases bem distintas quando se casaram. Outro fator mencionado pela entrevistada é o fato dele ser de origem chinesa, uma cultura diferente e, segundo ela, machista.

Quando eu me casei, ele me perguntou o quê mais eu podia querer na vida. Não entendia que eu não estava completamente feliz só com isso. Claro que eu estava feliz, mas isso não é tudo. Eu sou um tipo de mulher que precisa de uma gama muito maior de coisas além do casamento.

Nesse caso, portanto, a saída dela do mercado de trabalho atendeu aos anseios do marido e, provavelmente reduziu conflitos decorrentes da ausência dela em casa. Ainda que praticada de maneira sutil, a insistência dele em mantê-la restrita ao ambiente doméstico pode ser vista como uma estratégia para aumentar o controle exercido sobre a esposa, muito mais jovem e no auge da dedicação à carreira, igualando-a ao momento de vida em que ele estava: aposentando-se e diminuindo o foco no trabalho.

Nota-se que no que diz respeito à relação com o companheiro, os achados da pesquisa foram contraditórios: parte das mulheres relatando como consequência negativa da decisão e, duas delas, como positiva. Não há uma explicação objetiva para isso para

além de considerar que cada mulher, como indivíduo, vai significar e dar sentidos próprios, de acordo com sua subjetividade, para cada evento vivido. Ademais, considerar as inclinações pessoais e o nível de satisfação que tinham com a carreira podem ajudar a entender o juízo de valor que fizeram das consequências de suas decisões.

### **3.2.2 – Dedicção exclusiva à maternidade e a oportunidade de acompanhar de perto a criação dos filhos**

Indubitavelmente, essa foi a consequência positiva citada com mais ênfase pelas entrevistadas, em especial por aquelas que decidiram deixar a carreira por conta da maternidade. Ainda assim, até mesmo as que deixaram a carreira por motivos relacionados à conjugalidade e que tinham, durante os anos anteriores à decisão, criados os filhos ao mesmo tempo em que sua desempenhavam atividade profissional, também relataram ter desfrutado desse resultado e o consideraram positivo. Os relatos das Entrevistadas 1, 4, 7 e 9, respectivamente, elucidam a percepção delas diante dessa oportunidade:

A decisão foi válida para a relação com meu filho. Na minha concepção, uma criança de quatro meses numa creche não rola. Ele só foi entrar na escola com um ano e dois meses. Num momento que eu precisava de um tempo para respirar, para fazer as coisas de casa e que já não conseguia conciliar as atividades com os cuidados com ele em tempo integral.

Com minha filha foi positivo, posso cuidar dela, da saúde, da alimentação, sei as preferências dela. Com certeza foi muito bom não ter que ir para empresa e bater meta depois de uma noite sem dormir. Tem épocas que fico angustiada, frustrada e me pergunto o que foi que eu fiz. Mas em alguns momentos acho que foi a melhor decisão, quando posso acompanhar as conquistas dela. Eu me realizo por ela.

Agora acho que meu tempo mais bem gasto é vendo minha filha crescer, tendo essa oportunidade. Para ter filho e deixar uma pessoa estranha cuidar, para quê ter filho?

Hoje eu me sinto uma mulher privilegiada por poder participar da criação e da formação das filhas. Tenho muitas amigas que trabalham e me dizem que o sonho delas é estar no meu lugar. Porque a criança cresceu e viram que está mais parecida com a empregada ou a babá que com a própria mãe.

Ao analisar a mudança de paradigmas em relação à maternidade, passando de uma fase histórica em que os cuidados com as crianças, inclusive a amamentação eram “terceirizados” sempre que possível, para a centralidade da função na figura da mãe, Elisabeth Badinter (1980, p. 222) diz:

Não foi certamente por acaso que as primeiras mulheres a escutar os discursos masculinos sobre a maternidade foram burguesas. Nem pobre, nem

particularmente rica ou brilhante, a mulher das classes médias viu nessa nova função a oportunidade de uma promoção e de uma emancipação que a aristocrata não buscava. Ao aceitar incumbir-se da educação dos filhos, a burguesa melhorava sua posição pessoal, e isso de duas maneiras. Ao poder das chaves, que detinha há muito tempo (poder sobre os bens materiais da família), acrescentava o poder sobre os seres humanos que são os filhos. Tornava-se, em consequência, o eixo da família. Responsável pela casa, por seus bens e suas almas, a mãe é sagrada a "rainha do lar".

De certa forma, ainda que haja diferenças evidentes no contexto histórico-social contemporâneo em relação ao citado pela autora, a fala das entrevistadas permite dizer que, ao focarem sua existência na maternidade, também experimentam essa sensação de ocuparem um posto privilegiado na família, de “rainha do lar”.

São elas que dão o tom da criação dos filhos, que os conhecem mais de perto, que estabelecem o vínculo mais íntimo, portanto, são as protagonistas dessa missão, socialmente reconhecida como nobre, de gerar, educar e conduzir uma criança até à vida adulta. Esse protagonismo na função reprodutiva parece compensar a perda do *status* que tinham quando desempenhavam suas atividades profissionais. A maternidade se torna, assim, o novo cargo ocupado por elas. E, da maneira como o significam, o mais importante que poderiam exercer em suas vidas.

Ainda de acordo com as ideias de Banditer (1980, p.212):

é a mãe que se incumbe pessoalmente dessa tarefa. Esse trabalho de tempo integral a monopoliza totalmente. Cuidar dos filhos, vigiá-los e educá-los exige sua presença efetiva no lar. Totalmente entregue às suas novas obrigações, não tem mais tempo nem desejo de frequentar os salões e fazer vida mundana. Seus filhos são suas únicas ambições e ela sonha para eles um futuro mais brilhante e mais seguro ainda do que o seu. A nova mãe é essa mulher que conhecemos bem, que investe todos os seus desejos de poder na pessoa de seus filhos.

Conforme visto na seção que debateu as crenças das entrevistadas em relação ao papel da mulher, há ainda o reforço cultural que enfatiza a sacralidade da maternidade, fazendo com essa troca de funções – profissional para mãe em tempo integral – seja muito bem aceita e valorizada socialmente. De tal maneira que, a própria mulher “justifica” para si mesma a validade de sua decisão e a julga como “acertada” já que permitiu a ela redirecionar o uso do seu tempo, da sua energia e de seus talentos para uma atividade mais “nobre” e recompensadora.

Parte da avaliação positiva parece advir da sensação de adequação ao papel considerado “natural” para mulher. Ela já não precisa mais enfrentar os obstáculos do

ambiente de trabalho predominantemente masculino, tampouco sentir-se inadequada ao ocupar cargos que “não são para uma mulher”. No exercício das funções da maternidade, é possível viver sem nenhuma necessidade de masculinizar-se para sobreviver.

### **3.2.3 – Oportunidade de realizar novas atividades, explorar novos lugares e se autoconhecer**

Ao contrário do que se poderia esperar, poucas das entrevistadas, apenas duas, relataram ter aproveitado a oportunidade de estarem livres da obrigação do trabalho produtivo para se dedicarem a atividades de interesse pessoal. O tempo antes dedicado ao trabalho, majoritariamente, não ficou disponível para ser empenhado em benefício próprio. A maioria absoluta delas está imersa nos afazeres domésticos e na criação dos filhos. A exceção principal é a Entrevistada 7, que é bem jovem, tem 31 anos, já está há cinco anos fora do mercado e morou em dois países diferentes durante esse período. Ela disse:

Acho que foi a decisão mais certa que fiz na vida porque eu cresci demais em outros aspectos. Dei a chance para eu me conhecer em outros aspectos. Não teria crescido tanto pessoalmente se tivesse sido diferente. Isso mudou muito a minha vida, mudou minha visão de mundo, a forma como eu me vejo, como vejo os relacionamentos. No trabalho a gente se afunda, fica muito focada e não tem tempo de ver a vida. Acho que dinheiro nenhum que ganhasse com o trabalho teria me dado à oportunidade de viver a cultura dos países em que eu vivi.

A Entrevistada 5, também tem aproveitado a oportunidade para se autoconhecer e viajar. Ela não tem filhos, o marido está aposentado e não enfrentou nenhuma dificuldade financeira por abrir mão da renda pessoal. As atividades domésticas seguem sendo prioritariamente sendo realizadas por meio da contratação de empregadas.

Conforme seu relato, já não estava encontrando sentido no trabalho que fazia, portanto, quando optou por deixá-lo, decidiu usar esse tempo para fazer um mergulho interior e dedicar-se a busca de novas atividades que possam ter mais significado para si. Ela tem se permitido experimentar coisas novas e levar um ritmo de vida muito mais ameno do que o que tinha.

Eu fiz trabalho voluntário nesse tempo. Viajei, fiz muitos cursos. Foi uma oportunidade de explorar novas coisas. Com certeza tenho que ter na minha vida um espaço dedicado ao meu trabalho, mas agora vou construir isso de maneira mais significativa.

Já no caso das entrevistadas 3, 4 e 8, a saída do mercado sempre foi encarada como algo temporário e, portanto, tentam, na medida do possível, conciliar as obrigações

domésticas com atividades que as preparem para voltar ao trabalho produtivo. Elas estão, respectivamente, cursando um mestrado, fazendo cursos de capacitação para reabrir uma empresa própria e estudando para obter a licença que permite trabalhar como fisioterapeuta nos Estados Unidos.

As demais mulheres, oito do total de treze, abriram mão do trabalho produtivo sem terem essa contrapartida de criar espaço para algo novo em suas vidas. O trabalho reprodutivo, em especial, as tomou plenamente, impedindo-as de procurar novas possibilidades de ocupação ou dedicarem algum tempo para algo que fosse apenas para si mesmas.

Desta maneira, pode-se concluir que, tendo em vista as consequências positivas apontadas, a grande maioria das entrevistadas foi absorvida pelas demandas do marido e dos filhos, dedicando-se muito pouco para um projeto próprio. Ainda que sejam mulheres de classe média/alta, com poder aquisitivo para contratar empregadas domésticas, o tempo antes dedicado ao trabalho produtivo pareceu diluir-se entre as atividades do trabalho reprodutivo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de socialmente termos vivido mudanças que abriram as portas do mercado produtivo para as mulheres no último século, culturalmente, parece que essa mudança ainda não está tão solidificada. As mulheres ouvidas para essa pesquisa deram indícios de crer que seu papel primordial é manter a estrutura familiar convencional intacta, casar-se, ter filhos e dedicar-se a esse projeto. Em seu processo de formação, foram incentivadas a estudar, a se qualificar, a construir uma identidade profissional e a ocupar cargos no mercado de trabalho, mas, ao mesmo tempo, foram levadas a pensar que isso não bastaria para sua realização, que sua condição de mulher as conduz à maternidade e à construção de uma família e que lhes cabe fazer os sacrifícios necessários para viabilizar esse intento.

Instituíram identidades ambíguas; por um lado, alinhadas com as mudanças sociais contemporâneas, por outro, arraigadas aos conceitos culturais mais tradicionais. Assim, quando se viram diante de uma encruzilhada entre casamento e profissão, se sentiram impelidas a deixar a carreira em prol do seu “destino natural”. Conforme afirmam Araújo e Scalon (2005, P.19):

o acesso das mulheres ao trabalho pago permanece condicionado pela domesticidade de suas relações, como se fosse uma dimensão exterior às suas vidas. Já o acesso dos homens continua naturalizado, considerado um imperativo e percebido a partir de suas trajetórias, possibilidades de ganhos e de realização pessoal dentro do mundo do trabalho.

Diferentemente do que concluíram as pesquisas feitas no exterior (JONES, 2012; MAINIERO e SULLIVAN, 2006; MOE e SHANDY, 2010; STONE, 2007), as motivações expressas pelas profissionais brasileiras para deixar a carreira poderiam até ser minimizadas em alguns casos, mas não seriam de fato alteradas caso houvesse mudanças no modelo de gestão das corporações, implantação de mais leis específicas contra a discriminação entre homens e mulheres ou adoção de políticas públicas para favorecer a conciliação entre trabalho produtivo e reprodutivo.

Para uma mulher que acredita que a maternidade é sua função existencial e sua presença em tempo integral junto aos filhos é melhor maneira de assegurar uma criação adequada, nenhum dispositivo, público ou privado, como creches ou serviços profissionais de cuidado poderia substituí-la. Possivelmente, somente uma participação mais ativa dos

pais nas tarefas de cuidados poderia minimizar o *trade-off* profissão x maternidade que parte das entrevistadas vivenciaram.

Em todos os casos relatados, entretanto, não houve disposição satisfatória por parte dos companheiros no propósito de criar arranjos que também levassem em conta os anseios profissionais das mulheres. Na acomodação das individualidades de cada cônjuge em favor da construção da vida a dois, a predominou à vontade masculina sobre a feminina, sem alcançar soluções moderadas que dividissem de forma mais igualitária os ônus e os bônus inerentes da conjugalidade.

As carreiras dos maridos foram “eleitas” como prioridade do projeto de vida do casal, reafirmando entre eles um acordo de divisão sexual de trabalho em moldes tradicionais: homens com o trabalho produtivo, mais reconhecido; e mulheres com trabalho reprodutivo, desvalorizado. Características do mercado de trabalho, que também valoriza os profissionais do sexo masculino em detrimento das profissionais do sexo feminino, contribuem significativamente para a manutenção desse modelo de casamento. Há uma espécie de processo de retroalimentação entre ambiente doméstico e laboral: mulheres menos valorizadas no mercado de trabalho; esposas com carreiras em segundo plano no arranjo matrimonial.

Analisar o fenômeno *Opt-out* traz à tona a consciência de que o mundo, em especial no âmbito do trabalho, não é constituído somente de indivíduos autônomos que perseguem fins racionais e projetos de vida. É composto também de pessoas que, emaranhadas em redes de interesse, estão comprometidas com o atendimento das necessidades de outras pessoas ao seu redor. (TRONTO, 2007). Sem essas pessoas, muitas das conquistas creditadas a apenas um indivíduo, no caso das entrevistadas, aos seus respectivos maridos, não seriam alcançadas. Da mesma maneira, a proposta racional de ter uma carreira, mencionada por todas as mulheres ao explicarem porque investiram tanto em qualificação profissional, pode não manter-se tão íntegra a partir do momento em que novas redes sociais se estabelecem.

De forma geral, delineou-se uma espécie de roteiro de vida bastante similar entre todas as entrevistadas. Incentivo à educação por parte da família, empenho de esforços para uma formação profissional, inserção no mercado de trabalho, dedicação à carreira

com objetivo de crescimento até a chegada do casamento. A partir desse ponto, começaram a acontecer as inflexões no plano inicialmente traçado que culminaram no abandono, ainda que temporário, do projeto de carreira.

No aspecto das crenças, destacaram-se os conceitos acerca do casamento como componente fundamental para uma vida plena; da maternidade como destino maior da mulher; e do papel “natural” da mulher nos cuidados relativos à casa e à família. Seria preciso uma investigação mais ampla embasada em estudos de cultura para discorrer de forma fundamentada sobre as origens e a construção dessas opiniões. Para os objetivos propostos nesta dissertação, cabe apenas detectá-los.

De maneira resumida, pode-se afirmar que há, em alguma medida, existe uma “herança” simbólica que atua no imaginário feminino, geracionalmente, conservando o “estereótipo” de que mulheres devem abdicar da profissão para serem boas esposas e mães. Isso ocorre de forma até bastante racional, pois muitas das entrevistadas chegaram a fazer o cálculo de quanto lhes custaria bancar uma babá ou uma creche, por exemplo. Contudo, ao final, prevalece à ideia da “mãe dedicada”, que não desperdiça a oportunidade de permanecer ao lado do filho, oferecendo o que acredita ser o melhor cuidado possível.

Tal situação implica em um sentido mais estrutural, na medida em que a inserção e a exploração da mulher no mercado de trabalho acabam sendo subordinadas e controladas por homens para os quais o trabalho feminino parece ter menor valor. Como este “estereótipo ocupacional”, vigoram os trabalhos masculinos que alcançam maior visibilidade social e reconhecimento normativo.

O fato de terem sido apontadas consequências positivas da prática de *Opt-out* colabora para que a avaliação sobre a ocorrência do fenômeno entre profissionais brasileiras não seja absolutamente pessimista. Ainda que duas dessas consequências sejam voltadas para os cuidados (com marido e filhos) e a única que tem a própria mulher como figura central e principal beneficiária (oportunidade de realizar novas atividades, explorar novos lugares e se autoconhecer) tenha sido citada por apenas cinco das entrevistadas.

Dá mesma forma que inúmeros trabalhos acadêmicos sobre a situação da mulher no mundo do trabalho concluem (ARAÚJO e SCALON, 2005; BRUSCHINI, 1994; FONTOURA e ARAÚJO, 2016; HIRATA et al, 2016), achados da investigação sobre

ocorrência do fenômeno *Opt-out* entre as profissionais brasileiras também apontam que há um longo caminho a ser percorrido para se mitigar os efeitos da disparidade entre os sexos.

Sobre esse tema, nada de novo pôde ser identificado. Não se constatou nada além do que as teóricas consagradas no campo já não tenham versado sobre. As profissionais ouvidas nas entrevistas sofreram assédios e discriminação, tiveram menos oportunidade de ascensão e se sobrecarregaram em jornadas duplas de trabalho. Talvez, o que as diferencia das demais trabalhadoras que persistem, apesar das consequências graves, e de outras que acabam sendo afastadas por adoecimento vítimas das más condições de trabalho, é o fato de que essas profissionais puderam tomar a decisão de se afastar voluntariamente.

Essa atitude, contudo, para além de indicar os desafios com os quais lidavam no exercício de suas profissões, trouxe conteúdos mais relevantes sobre a maneira como casais contemporâneos têm se acomodado diante das disputas de poder inerentes às suas relações. Entendendo que a dinâmica do casamento heterossexual é, antes de qualquer coisa, um espaço em que também acontecem relações de subordinação entre homens e mulheres, a análise da ocorrência do fenômeno *Opt-out* entre as profissionais brasileiras indicou 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.

Para muitos dos casos analisados, não caberia dizer que as profissionais foram expulsas por um mercado de trabalho hostil, mas tampouco é correto afirmar que coube plenamente a elas a decisão de deixar a carreira. Talvez o mais adequado seja dizer que tenham sido sutilmente conduzidas à saída por seus parceiros. Porém, tomou-se o cuidado de não vitimizá-las ou colocá-las em uma condição de relativamente incapazes de agir por suas próprias deliberações, como era feito pelos códigos de leis antigos.<sup>18</sup>

Em última instância, ação de deixar o trabalho foi realizada pelas entrevistadas, mulheres de nível de escolaridade alto, plena de recursos e de capacidade para tomar decisões racionais. Contudo, o que esse esforço de análise pretendeu demonstrar foram os vetores menos explícitos, mas nem por isso menos fortes, que cada uma delas, de maneira mais ou menos consciente, levou em conta na hora de decidir.

---

<sup>18</sup> Referência ao Código Civil brasileiro de 1916.

Por fim, sintetizando a essência dos achados dessa pesquisa, chega-se conclusão de que as “mulheres serão capazes de competir com homens no trabalho quando suas vidas fora dele forem como as vidas dos homens” (APTER, 1993 p.6)<sup>19</sup>. Mudanças de ordem cultural que reflitam em dinâmicas de relacionamento conjugal mais equânimes e justas entre os sexos, podem ser um caminho para refrear a saída das profissionais do mercado e, conseqüentemente, a perda do alto investimento em qualificação e das contribuições que elas poderiam agregar às instituições.

---

<sup>19</sup> Traduzido do original, em inglês: “Women will be able to compete with men at work when women’s lives outside work are like men’s.” (APTER, 1993 p.6)

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APTER, Terri. **Working women don't have wives: professional success in the 1990's**. New York: St. Martin's Griffin, 1993.

ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi (orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro, Editora FGV, 2005.

BANDITER, Elisabeth. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. 1980. Disponível em :<http://biblioteca-feminista.blogspot.com/2017/05/elisabeth-badinter-um-amor-conquistado.html>. Acesso em: 20 ago 2018.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BELKIN, Lisa. The Opt-out Revolution. **The New York Times Magazine**. New York: 26 out. 2003. Disponível em: <<http://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/26WOMEN.html?smid=pl-share>>. Acesso em: 12 jan. 2015.

BIERNACKI, P. & WALDORF, D. Snowball Sampling: Problems and techniques of Chain Referral Sampling. **Sociological Methods & Research**, vol. nº 2, Nov. 1981. Disponível em: < [journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/004912418101000205](http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/004912418101000205)>. Acesso em 30 out. 2017.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRUSCHINI, Cristina. O Trabalho da Mulher Brasileira nas Décadas Recentes. **Estudos Feministas**. Florianópolis, 1994. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16102>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

\_\_\_\_\_, Cristina; COSTA, Albertina de Oliveira; HIRATA, Helena e SORJ, Bila (orgs.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

\_\_\_\_\_, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo , n. 110, p. 67-104, 2000 . Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742000000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742000000200003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 10 dez 2017.

\_\_\_\_\_, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, Campinas , n. 17-18, p. 157-196, 2002 . Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-83332002000100007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332002000100007&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 10 fev. 2018

CARNEIRO, Terezinha F.. Casamento contemporâneo: o difícil convívio da individualidade com a conjugalidade. **Revista Psicologia: Reflexão e Crítica**, vol. 11, no. 2, 1998. Editorial Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18811214>> ISSN 0102-7972. Acesso em: 4 abr. 2018.

COUTINHO, Maria C.; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce H. P.. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Revista Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, p. 29-37, 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000400006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 22 fev. 2018.

DELGADO G., Didice ; CAPPELIN, Paola; e SOARES, Vera (orgs.). **Mulher e trabalho: Experiências de ação afirmativa**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

FONSECA, Claudia. **Olhares antropológicos sobre a família contemporânea**. 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000104&pid=S1413-7372200500020001900012&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000104&pid=S1413-7372200500020001900012&lng=pt)>. Acesso em: 22 fev. 2018.

FONSECA, Tania M.G. **Gênero, Subjetividade e Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2000.

FONTOURA, Natália; ARAÚJO, Clara (orgs.). **Uso do tempo e gênero**. Rio de Janeiro: UERJ, 2016.

GUIRALDELLI, Reginaldo. **Desigualdade de gênero no mundo do trabalho: as trabalhadoras da confecção**. Jundiaí: Paco Editorial, 2016.

HIRATA, Helena; ABREU, Alice R. e LOMBARDI, Maria Rosa (orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: editora Boitempo, 2016.

HIRATA, Helena; DEBERT, Guita Grin. Dossiê Cuidado. **Cadernos Pagu**. Campinas , n. 46. Abr.2016. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-83332016000100007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332016000100007&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 14 mar. 2018.

\_\_\_\_\_, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>>. Acesso em: 01 mai. 2015.

\_\_\_\_\_, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Helene e SENOTIER, Daniele (org). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

\_\_\_\_\_, Helena e SEGNINI, Liliana (orgs). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac, 2007.

JACOBS, Deborah L. Why Opt-out Moms Can't Catch Up. **Forbes**. Disponível em: <<http://www.forbes.com/sites/deborahljacobs/2013/08/12/why-opt-out-moms-cant-catch-up>>. Acesso em: 03 mar. 2015.

JONES, Bernie (org.). **Woman Who Opt Out. The Debate over Working Mothers and Work-family Balance**. New York: New York University Press, 2012.

LUNA, Braulio. F. Sequência Básica na Elaboração de Protocolos de Pesquisa. **Revista Arq. Bras. Cardiol.**, v. 71, n. 6, 1998.

MACHADO, Lia Zanotta. Famílias e individualismo: tendências contemporâneas no Brasil. **Interface**. Botucatu , v. 5, n. 8, p. 11-26, Feb. 2001 . Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-32832001000100002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832001000100002&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 22 mar 2018.

MAINIERO, Lisa e SULLIVAN, Sherry. **The Opt-out revolt: why people are leaving companies to create kaleidoscope careers**. Mountain View: Davies Back, 2006.

MARTINS, Gilberto A.. Estudo de caso: uma reflexão sobre a aplicabilidade em pesquisas no Brasil. **Revista de Contabilidade e Organizações FEARP/USP**, v. 2, n. 2, Jan./Abr., 2008.

MINAYO, M. Cecília (org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

MOE, Karina e SHANDY, Dianna. **Glass Ceiling &100-hour couples: what the Opt-out phenomenon can teach us about work and family**. Athens: University of Georgia Press, 2010.

MORGADO, Ana P. D. Vittelli. **A mulher invisível: Sentidos atribuídos à mulher e ao trabalho na gerência intermediária**. 2012. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo.

MOTA, Carolina; TANURE, Betania; C. NETO, Antonio. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, [S.l.], v. 16, n. 3, maio 2015. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/13791/17185>>. Acesso em: 21 set. 2017.

ROCHA, M. Isabel B. (org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Editora 34, 2000.

SAFFIOTI, Heleieth. **Do artesanal ao industrial: a exploração da mulher**. São Paulo, Editora Hucitec, 1980.

SARTI, Cynthia Andersen. A família como ordem simbólica. **Psicol. USP**, São Paulo, v.15, n.3, p.11-28, 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010365642004000200002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010365642004000200002&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 12 Mar. 2018.

SCALABRIN, Ana Carla. **Carreiras sem fronteiras e trajetórias descontínuas: um estudo descritivo sobre decisões de Opt-out**. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-03092008-110945/pt-br.php>>. Acesso em: 22 ago 2016.

SILVA, Rosangela V. A. **Trajetoórias de profissionais executivas aos postos de alto escalão**. 2012. Tese (Doutorado em Administração). Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

SORJ, Bila. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. **Rev. bras. Ci. Soc.**, São Paulo, v.15, n.43, p.25-34, Jun. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>

/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0102-69092000000200002&lng=en&nrm=iso>.  
Acesso em 12 Jul. 2016.

STONE, Pamela. **Opting Out? Why women really quit careers and head home.** Oakland: University of California Press, 2007.

SUÁREZ, Mireya e BANDEIRA, Lourdes. **Violência, gênero e crime no Distrito Federal.** Brasília: Editora UnB, 1999.

SULLERTOT, Evelyne. **História e Sociologia da mulher no trabalho.** Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1970.

TRONTO, Joan. Assistência democrática e democracias assistenciais. **Sociedade e Estado.** Brasília, v. 22, n. 2, p. 285-308, Ago. 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922007000200004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922007000200004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 14 jun. 2018.

TRÓPIA, Patrícia (org) *et al.*. **Mulheres Trabalhadoras: (in) visíveis?.** Belo Horizonte, Editora Fino Traço, 2016.

WARNER , Judith. The Opt-out Generation Wants Back In. **The New York Times Magazine.** New York: 7 ago. 2013. Disponível em: <<http://www.nytimes.com/2013/08/11/magazine/the-Opt-out-generation-wants-back-in.html>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

YANNOULAS, Silvia C.(org). **Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações.** Brasília: Abaré, 2013.

YIN, Robert K.. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

## APÊNDICES

### Apêndice A – Perfil socioeconômico das entrevistadas

#### CONTEXTUALIZAÇÃO SOCIOIDENTITÁRIA

GRAU DE ESCOLARIDADE:

pós-graduação Lato Sensu	mestrado	doutorado	pós-doc
-----------------------------	----------	-----------	---------

ÁREA DE FORMAÇÃO: \_\_\_\_\_

DATA DE NASCIMENTO: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

ESTADO CIVIL:

solteira	casada	viúva	divorciada	união estável	outros
----------	--------	-------	------------	---------------	--------

FILHOS(AS):

0	1	2	3	4	5 ou +
---	---	---	---	---	--------

IDADE DOS FILHOS (AS):

0 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 14 anos	15 a 18 anos	19 a 24 anos	+ de 25
------------	-------------	--------------	--------------	--------------	---------

COR/RAÇA AUTODENOMINADA:

branca	parda	preta	amarela	indígena	outras
--------	-------	-------	---------	----------	--------

LOCAL DE MORADIA ATUAL (cidade e bairro): \_\_\_\_\_

REMUNERAÇÃO (valor do último salário recebido):

Até 1 S.M.	Mais de 1 a 2 S.M.	Mais de 2 a 3 S.M.	Mais de 3 a 5 S.M.	Mais de 5 a 10 S.M.	Mais de 10 a 20 S.M.	Mais de 20 S.M.
------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------------	----------------------------	-----------------------

Considere valor do Salário Mínimo (S.M.) em 2017 = R\$ 937,00

RENDA FAMILIAR TOTAL POR MÊS (atual):

Até 1 S.M.	Mais de 1 a 2 S.M.	Mais de 2 a 3 S.M.	Mais de 3 a 5 S.M.	Mais de 5 a 10 S.M.	Mais de 10 a 20 S.M.	Mais de 20 S.M.
------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------------	----------------------------	-----------------------

Considere valor do Salário Mínimo (S.M.) em 2017 = R\$ 937,00

RAMO DE ATIVIDADE (última ocupação): \_\_\_\_\_

## Apêndice B – Termo de Consentimento

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, \_\_\_\_\_ concordo em participar, como voluntária, da pesquisa realizada por Simone Almeida Franco, aluna do Instituto de Ciências Sociais (ICS) da Universidade de Brasília (UnB), no curso de mestrado do Programa de Pós-graduação em Sociologia, portadora do documento de identidade nº 11390-981 SSP/MG e inscrita nesta Universidade sob a matrícula nº 16/0090652.

Minha participação consistirá em conceder uma entrevista que será gravada e transcrita. Entendo que esse estudo possui finalidade de pesquisa acadêmica e que os dados obtidos por meio da minha entrevista serão analisados e utilizados para elaboração de uma dissertação. Após ser avaliada e aprovada por uma banca examinadora, a dissertação será arquivada no acervo da Universidade de Brasília e seu conteúdo poderá ser publicado.

Para assegurar minha privacidade, os dados obtidos por meio da entrevista por mim concedida serão utilizados preservando o meu anonimato, ou seja, meu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, me identificar, serão mantidos em sigilo.

Declaro que li e entendi todas as informações presentes neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e compreendi a natureza e o objetivo da já referida pesquisa. Todas as minhas perguntas foram respondidas e eu estou satisfeito com as respostas. Entendo que receberei uma via assinada e datada deste documento e que outra via assinada e datada será arquivada pela pesquisadora responsável.

Assim, manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação.

\_\_\_\_\_  
assinatura

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

## Apêndice C – Roteiro de Entrevista

<p style="text-align: center;">1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onde você estudou até o Ensino Médio? Que tipo de curso fez?</li> <li>• Como era sua estrutura familiar? Qual é a profissão/ocupação dos seus pais? Qual a escolaridade dos seus pais?</li> <li>• Você era incentivada pela família a seguir os estudos? Era incentivada a ter uma carreira profissional?</li> <li>• Por que optou pela formação universitária em_____?</li> <li>• Durante seu curso universitário, como se imaginava profissionalmente no futuro? Havia um projeto de carreira?</li> <li>• Suas aspirações estavam em conexão com as das suas amigas/colegas?</li> <li>• O que te levou a investir em um curso de pós-graduação?</li> </ul>
<p style="text-align: center;">2 TRAJETÓRIA PROFISSIONAL: EXPERIÊNCIAS NA ESFERA DO TRABALHO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como você entrou no mercado de trabalho?</li> <li>• Qual foi sua primeira atividade profissional remunerada?</li> <li>• Como foi sua trajetória profissional? Conte um pouco sobre suas experiências profissionais desde seu primeiro emprego (organizações onde trabalhou, cargos que ocupou e como se deram as mudanças de emprego).</li> <li>• Quais as maiores dificuldades encontradas durante sua trajetória? O que você apontaria como sendo as maiores barreiras? Como você as enfrentou?</li> <li>• As empresas por onde você passou tiveram que influência na sua trajetória? Quais foram os maiores incentivos encontrados? Quais foram os fatores limitadores? Quais eram suas expectativas?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Em sua opinião, quais os fatores/pessoas que a ajudaram nesse trajeto? O que você apontaria como fatores-chave?</li> </ul>
<p>3</p> <p>O MOMENTO DA DECISÃO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quando pediu demissão do seu último trabalho?</li> <li>• Por que decidiu sair?</li> <li>• Como foi o processo de decisão? Alguém mais participou desse processo decisório? Pediu orientação ou conselhos para alguém?</li> <li>• Quais fatores tiveram mais peso na sua decisão?</li> <li>• O que mais te incomodava no ambiente do trabalho?</li> <li>• Você já tinha se demitido antes? Já tinha optado por estar fora do mercado de trabalho em alguma outra ocasião?</li> </ul>
<p>4</p> <p>ESTAR FORA: O PRIMEIRO IMPACTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como a decisão de deixar seu trabalho impactou a sua rotina e a da sua família?</li> <li>• Como foi a adaptação ao novo estilo de vida?</li> </ul>
<p>5</p> <p>AVALIAÇÃO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como estar sem trabalho remunerado impactou sua vida no aspecto financeiro?</li> <li>• Como estar sem trabalho remunerado impactou seu relacionamento com <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ o (a) companheiro(a)?</li> <li>✓ os (as) filhos(as)?</li> <li>✓ os familiares?</li> <li>✓ os (as) amigos(as) ?</li> <li>✓ ex- colegas de trabalho?</li> <li>✓ sua rede de contatos profissionais?</li> </ul> </li> <li>• Como você avalia sua vida hoje? Está melhor ou pior do que quando exercia uma atividade de trabalho remunerada? Em quais aspectos está melhor e em quais está pior?</li> <li>• Você sente que houve impactos emocionais?</li> <li>• Neste momento, como você se identifica ao se apresentar ou preencher um cadastro, por exemplo?</li> </ul>

<p style="text-align: center;">6 PLANOS PARA O FUTURO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Você pretende voltar ao mercado de trabalho no futuro? Por quê? O que te motiva a isso?</li> <li>• Se sim, de que maneira pretende fazê-lo?</li> <li>• Você acha que enfrentará dificuldades para se reinserir?</li> <li>• Acredita que encontrará os mesmos desafios que já teve no passado? Como pretende lidar com eles dessa vez?</li> </ul>
<p style="text-align: center;">7 CONDIÇÃO DE MULHER NA ESFERA DO TRABALHO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Você considera que a condição de ser mulher teve algum tipo de peso ou influência na sua decisão de deixar o mercado de trabalho?</li> <li>• Você já sofreu algum tipo de discriminação, assédio ou já se sentiu vítima de preconceito por ser mulher no ambiente de trabalho?</li> <li>• Em sua opinião, o que os empregadores poderiam fazer para aumentar a participação das mulheres em seus quadros?</li> <li>• Você poderia apontar alguma medida que, do seu ponto de vista, tornaria o ambiente do trabalho mais receptivo para as mulheres?</li> <li>• Como você avalia as perspectivas futuras para as mulheres no mercado de trabalho em questões relacionadas à: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ paridade salarial?</li> <li>✓ ascensão aos postos de liderança?</li> <li>✓ Conquista de espaço em áreas predominantemente masculinas?</li> </ul> </li> </ul>