Universidade de São Paulo
Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”

Adaptabilidade de carreira na perspectiva de quem vive a *dual career*

Gislaine Moraes Dias

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestra
em Ciências. Área de concentração: Administração

Piracicaba
2019

Gislaine Moraes Dias
Bacharel em Administração de Empresas

Adaptabilidade de carreira na perspectiva de quem vive a *dual career*

versão revisada de acordo com a resolução CoPGr 6018 de 2011

Orientadora:
Prof^ª. Dr^ª. **HELIANI BERLATO DOS SANTOS**

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestra
em Ciências. Área de concentração: Administração

Piracicaba
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

DIVISÃO DE BIBLIOTECA – DIBD/ESALQ/USP

Dias, Gislaine Moraes

Adaptabilidade de Carreira na perspectiva dos que vivem a *dual career*
/ Gislaine Moraes Dias - - versão revisada de acordo com a resolução CoPGr
6018 de 2011. - - Piracicaba, 2019.

138 p.

Dissertação (Mestrado) - - USP / Escola Superior de Agricultura “Luiz de
Queiroz”.

1. *Dual career* 2. Adaptabilidade de carreira 3. Relação trabalho e família
I. Título

A minha família, pela segurança e
apoio em todos os momentos.

Aos meus amigos, por todo o suporte
e incentivo na caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, inicialmente ao meus pais Célia e José, pelo apoio e compreensão pela minha ausência durante a realização deste trabalho. A eles devo toda a minha felicidade na conquista de mais um sonho!

À minha irmã Luciane, que sempre foi uma referência de determinação na busca pelos objetivos, mostrando-se forte e decidida em todos os momentos.

Agradeço à minha orientadora, Profa. Dra. Heliani Berlato dos Santos, que me conduziu pacientemente pelos caminhos profundos do conhecimento, me mostrando que o “mergulho raso” não confere respeito e admiração acadêmica. Sua energia e coragem, me incentivaram a trilhar caminhos ousados na busca pelo reconhecimento, além de me mostrar como se desenvolve um trabalho dedicado e minucioso!

Às professoras Andrea Poletto Oltramari, Dalila Alves Côrrea e Valéria Ruenda Elias Spers, pelas relevantes contribuições na qualificação deste trabalho.

À profa. Dra. Daielly Melina Nassif Mantovani, por ser luz nos momentos obscuros da análise dos meus dados.

À grande amiga Profa. Dra. Carolina José Maria, minha primeira grande incentivadora, guru e inspiração em todos os assuntos acadêmicos. Sua disciplina e comprometimento sempre foram referências importantes para a minha formação.

À Sara Zimmermann, amiga que o Mestrado me deu, devo a minha gratidão, pois se não fosse o seu incentivo um dia antes da inscrição ao programa, não estaríamos comemorando juntas a conquista dessa etapa!

À Isabella Ballesterio, pelos inúmeros estudos e cafés em sua casa, momentos tensos e deliciosos que ficarão eternamente gravados como lembranças felizes deste período!

À amiga da vida, Ana Claudia de Oliveira Ré, pelo suporte emocional e ‘psicanalítico’ durante esse período, indispensável para me manter com os pés no chão e lucidez durante o período.

Àqueles que participaram da coleta da amostra para o meu trabalho: Danilo, Letícia, Luanda, Lucas Jorge e Thaís, meu muito obrigada! Sem vocês certamente a realização deste objetivo seria muito difícil de ser alcançado! O empenho, cuidado e comprometimento de vocês me deram tranquilidade nessa ação!

À Thais Fernandes, por ser meus olhos “profissionais” no cuidado com os dados da minha pesquisa.

E finalmente, agradeço aos colegas de mestrado, pelo convívio e momentos de descontração durante todo o período.

SUMÁRIO

RESUMO	8
ABSTRACT.....	9
LISTA DE QUADROS	10
LISTA DE TABELAS	11
LISTA DE ILUSTRAÇÕES	12
LISTA DE GRÁFICOS	13
1. INTRODUÇÃO.....	15
1.2. QUESTÃO DE PESQUISA E OBJETIVO.....	22
1.2. JUSTIFICATIVA DO ESTUDO.....	22
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	25
2.1. EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE FAMÍLIA	26
2.1.1. A família e suas configurações	30
2.1.1.1. O papel da mulher nas mudanças das configurações familiares.....	38
2.1.2. A Teoria Expansionista como pressuposto para os ajustes das configurações familiares.....	42
2.2. CARREIRA	45
2.2.1. Conceitos e abordagens sobre carreira.....	45
2.2.1.1. A reconfiguração da <i>dual-career</i>	47
2.2.1.1. Perspectivas sobre a construção de carreira	49
2.2.2. Adaptabilidade de carreira	52
2.3. A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA	59
2.3.1. A relação trabalho e família na sociedade contemporânea	64
3. METODOLOGIA DA PESQUISA	71
3.1. TIPOS DE PESQUISA	71
3.2. POPULAÇÃO E AMOSTRA	71
3.3. INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	73
3.4. PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS	78
3.5. PRÉ-TESTE DO QUESTIONÁRIO	79
3.6. TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS.....	80
4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	83
4.1. CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DA AMOSTRA COM FILHOS E SEM FILHOS	83

4.1.1. Perfil das pessoas casadas com filhos.....	85
4.1.2. Perfil das pessoas casadas sem filhos	88
4.2. ANÁLISE DOS RESULTADOS CONFORME GRUPOS INVESTIGADOS (COM FILHOS E SEM FILHOS).....	90
4.2.1. Análise fatorial (COM FILHOS).....	90
4.2.3. Análise Fatorial (SEM FILHOS).....	95
4.3. AGRUPAMENTO DE ANÁLISE	99
4.3.1. Agrupamento do perfil das pessoas casadas com filhos.....	99
4.3.2. Agrupamento do perfil das pessoas casadas sem filhos	104
4.4. DISCUSSÃO GERAL DOS RESULTADOS	108
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	113
5.2. LIMITAÇÕES DE PESQUISA E SUGESTÃO PARA ESTUDOS FUTUROS	114
5.3. RECOMENDAÇÕES PARA INDIVÍDUOS	115
REFERÊNCIAS	117
APÊNDICES	127

RESUMO

Adaptabilidade de carreira na perspectiva de quem vive a *dual career*

Duas dimensões afetam fortemente a vida das pessoas, o trabalho e a família. A *dual career*, favorece a relação trabalho-família, pois o envolvimento dos cônjuges no atendimento das demandas das duas esferas possibilita o avanço da carreira ao mesmo tempo que se ajustam na vida familiar. Estar seguro nessa relação endossa a prontidão para lidar com as mudanças de carreiras. A adaptabilidade de carreira envolve a capacidade de um indivíduo de usar vários recursos para lidar com mudanças na carreira. Dessa forma, a fim de conhecer os recursos que as pessoas casadas utilizam para se ajustar ao mundo dinâmico atual, este trabalho propôs-se a compreender como se dão as configurações familiares de pessoas casadas na relação *dual career*, sob o enfoque da adaptabilidade de carreira? Com base no objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa descritiva e quantitativa, com 634 participantes, dos quais 331 pessoas eram casadas e com filhos e 303 pessoas eram casadas e sem filhos. Os resultados foram obtidos pela análise descritiva de dados, utilizando-se a Análise Fatorial Exploratória e análise de conglomerados (*cluster*). Os resultados a partir dos grupos com filhos e sem filhos revelaram os seguintes agrupamentos: casados com filhos; resolvidos, balanceados, desamparados e desapaixonados. Para o grupo de pessoas casadas e sem filhos outros quatro agrupamentos se destacam, sendo: os indiferentes, desapegados, influenciados e apegados. Os resultados obtidos permitiram caracterizar o perfil de pessoas casadas com filhos e sem filhos, verificando quais deles demonstraram domínios de adaptabilidade de carreira quando relacionadas a perspectiva da *dual career*. Para aqueles que sentem o apoio (do cônjuge ou organizacional), a adaptabilidade de carreira é percebida, demonstrando que a cooperação e o suporte social estimulam o acesso aos recursos de enfrentamento interno e reforçam as respostas apropriadas as decisões de carreira.

Palavras-chave: *Dual career*; Adaptabilidade de carreira; Relação trabalho-família

ABSTRACT

Career adaptability from the dual career perspective

Two dimensions strongly affect the lives of people, work and family. The dual career favors the work-family relationship, since the involvement of the spouses in meeting the demands of the two spheres makes it possible to advance the career while adjusting for family life. Being secure in this relationship endorses readiness to cope with career changes. Career adaptability refers to the ability of an individual to use various resources to deal with career changes. Thus, in order to know the resources which married people use to adjust to the current dynamic world, this study aims to verify how the family configurations of married people work in the dual career relationship, under the approach of career adaptability. Based on the objective, a descriptive and quantitative survey was conducted with 634 participants, of whom 331 were married with children and 303 people were married without children. The results were obtained through descriptive data analysis, using exploratory factorial analysis and cluster analysis. The results from the groups with children and without children revealed the following groupings: married with children; resolved, balanced, helpless and dispassionate. For the group of married without children, four other groups stand out: the indifferent, detached, influenced and attached. The results obtained allowed to characterize the profile of married people with children and without children, verifying which of them demonstrated domains of career adaptability when related to the perspective of the dual career. For those who feel the support (of the spouse or organizational), career adaptability is perceived, demonstrating that cooperation and social support stimulate access to internal coping resources and reinforce appropriate responses to career decisions.

Keywords: *Dual career*; Career adaptability; Work-family relationship

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução da família	28
Quadro 2 – Abordagens históricas relativas às famílias no Brasil e no mundo	35
Quadro 3 – Sistemas ecológicos do desenvolvimento humano.....	51
Quadro 4 – Itens relacionados às configurações familiares, trabalho, família, carreira e adaptabilidade de carreira (sem filhos)	74
Quadro 5- Itens relacionados às configurações familiares, trabalho, família, carreira e adaptabilidade de carreira (com filhos)	76

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Teste de Barlett e Estatística KMO (com filhos)	90
Tabela 2 - Valores de carga fatorial e alfa de Cronbach para as variáveis (com filhos)	90
Tabela 3 - Teste de Barlett e Estatística KMO (sem filhos)	94
Tabela 4 - Valores de carga fatorial e alfa de Cronbach para as variáveis (sem filhos)	95
Tabela 5 - Cruzamento da variável gênero com os tipos de agrupamento de pessoas casadas com filhos	99
Tabela 6 - Cruzamento da variável gênero com os tipos de agrupamento de pessoas casadas sem filhos	104

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – Assuntos explorados no referencial teórico e suas subdivisões	25
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Taxa de participação por gênero no mercado de trabalho no Brasil	17
Gráfico 2 – Taxa de fecundidade total (TFT) no Brasil – 1960-2010	40
Gráfico 3 – Distribuição percentual dos arranjos familiares residentes em domicílios particulares, segundo o tipo de arranjo familiar – Brasil 1996-2006.....	41
Gráfico 4 – Idade dos respondentes (amostra total)	82
Gráfico 5 – Renda familiar (amostra total)	83
Gráfico 6 – Escolaridade (amostra total)	83
Gráfico 7 – Idade dos respondentes (com filhos)	84
Gráfico 8 – Tempo de relacionamento (com filhos)	85
Gráfico 9 – Idade dos filhos	85
Gráfico 10 – Escolaridade dos respondentes (com filhos)	86
Gráfico 11 – Renda familiar (com filhos)	86
Gráfico 12 – Idade dos respondentes (sem filhos)	87
Gráfico 13 – Tempo de relacionamento (sem filhos)	88
Gráfico 14 – Escolaridade dos respondentes (sem filhos)	88
Gráfico 15 – Renda familiar (sem filhos)	89

1. INTRODUÇÃO

As preocupações com a carreira e o desafio de gerenciá-las junto às responsabilidades da vida familiar alcançaram um alto grau de interesse da literatura acadêmica na última década (BLANCH; ALUJA, 2012; HALL, 2018; PETRIGLIERI; OBODARU, 2018; RAMOS; LOPEZ, 2018).

Desde a década de 60, diversas mudanças de ordem econômicas, sociais, demográficas e tecnológicas ocorridas no mundo afetaram diretamente a relação trabalho-família, refletindo em uma variedade de experiências, restrições, apoios, benefícios e oportunidades aos indivíduos, sob a influência do contexto em que estes se veem envolvidos, contribuindo para a composição de seus papéis no trabalho e também para a sua atuação na esfera específica na vida pessoal (KORABIK; LERO; WHITEHEAD, 2011).

A relação trabalho e família assume diferentes significados em países, áreas geográficas, tempo histórico, agrupamentos sociais e, principalmente contextos, refletindo em uma forte influência nas decisões individuais, influenciando as configurações familiares e as escolhas da trajetória de carreira dos sujeitos, tanto na perspectiva individual (gênero, idade e personalidade), quanto nos aspectos contextuais (classe, filhos, entre outros) (PERRY-JENKINS; WADSWORTH, 2017).

Os estudos iniciais de Rapoport e Rapoport (1965) buscavam conhecer as regularidades culturais e sociais que estruturavam a inter-relação entre os jovens casais recém graduados e como estas afetavam as esferas do trabalho e família. A partir dessa referência, a literatura apresenta inúmeros estudos, elaborados sob diversas perspectivas, na tentativa de compreender como a vida profissional e conjugal podem ser afetadas e influenciadas pelas decisões das pessoas, sob o contexto que estão inseridos (BRONFENBRENNER; CROUTER, 1982; COOKE; ROUSSEAU, 1984; GREENHAUS; BEUTELL, 1985; BARNETT; HYDE, 2001; ALLEN, 2001; BOYAR et al, 2003; BERLATO, 2015; BUCHANAN; DAS; MCFARLANE, 2017; PETRIGLIERI; OBODARU, 2018).

Ao referenciar o contexto como um agente motivador dos processos de desenvolvimento das pessoas, Bronfenbrenner (2011) propôs que os fenômenos são influenciados por múltiplas camadas de circunstâncias que interferem nas relações humanas. O desenvolvimento dos indivíduos é um processo sistêmico, dinâmico e passível de múltiplas trajetórias, pois contextos diversos produzem formas diferenciadas de desenvolvimento. Desta forma, as influências do movimento das mulheres para o mercado de trabalho, as conquistas da

igualdade de gênero na parentalidade¹ dos filhos, a divisão de papéis de homens e mulheres na vida familiar, as exigências do trabalho frente à dinâmica do mercado, entre outros eventos, afetam e contribuem para uma ampliação do repertório das características emocionais, cognitivas e comportamentais dos indivíduos, permitindo um maior e melhor posicionamento do casal diante das responsabilidades individuais. Sendo assim, o reconhecimento do fenômeno trabalho-família só é possível a partir da compreensão do contexto individual, familiar, organizacional e social de cada pessoa.

Desde Rapoport e Rapoport (1965), ao considerar a interação das dimensões do trabalho e família, há uma tendência universal de separar as esferas, cabendo aos indivíduos se comportar de forma diferente conforme o contexto. Até o início da década de 60, os papéis de homens e mulheres eram bem definidos, atribuídos aos homens as atividades “instrumentais” e as mulheres as atividades “afetivas”². Com as mudanças percebidas nos últimos 50 anos nos diversos contextos – social, econômico, demográfico e tecnológico – surge a tendência a complementariedade heteromórfica dos papéis, onde os padrões sociais normativos defendidos por Parsons e Bales (1955) se modificam, e a diferenciação de papéis e sua multiplicidade passam a ser vistos como a evolução da sociedade contemporânea.

As mudanças nos papéis e nas funções dos indivíduos, na relação do trabalho e da família, fomentaram o interesse da academia em estudar um movimento diferente dos casais tradicionais. A massiva entrada das mulheres no mercado de trabalho, provocou inúmeras discussões quanto a sua dupla responsabilidade e ativa atuação nas duas dimensões. Além disso, interessa saber o quanto continuariam suportando o maior peso das responsabilidades pelas atividades familiares, o quanto isso se tornaria o pressuposto para a geração de conflito e estresse nas relações conjugais e profissionais, devido a incompatibilidade das demandas de papéis (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

A desconstrução de papéis patriarcais e responsabilidades do casal (homens provedores e mulheres cuidadoras), conduziram os pesquisadores a elaboração de termos

¹ Segundo Gorin et al (2015) o conceito de parentalidade ganha notoriedade nos estudos contemporâneos de família, se referindo “ao campo dos cuidados parentais e às interações entre pais e filhos”. Com as transformações nas configurações familiares e mudanças dos papéis nas relações conjugais atuais, o termo estende a responsabilidade dos cuidados dos filhos aos pais – condição não vista nas configurações familiares do passado, que era exclusivamente direcionado à mãe.

² Entende-se como padrões sociais normativos, as atividades instrumentais como o papel dominante do marido, de articular a família ao mundo exterior do trabalho, e atividades afetivas, como o papel da esposa, de gerenciar o comportamento dentro da família (PARSONS; BALES, 1955).

destinados aos casais que trabalham, revelando-se terminologias comumente percebidas na literatura, como a *dual-career couple* (casais de dupla carreira) (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976), *dual-earner couple* (casais de duplo salário) (DUXBURY et al, 2007), *dual-income couple* (casal de dupla renda) (HUGHES, 2013) e *dual-work couple* (casais de duplo trabalho) (HILLER; DYEHOUSES; 2007). Para este estudo será considerado o conceito de casal que vive a *dual career*. No contexto nacional, os poucos estudos sobre o fenômeno *dual career* remetem a uma mesma pesquisadora (BERLATO, 2015; BERLATO, 2017) que procura reconhecer essa temática em pessoas casadas brasileiras. A escolha pelo desenvolvimento contínuo da carreira de ambos os cônjuges e a preocupação pelo investimento no grau de ensino, diferem os casais *dual career* de outros casais.

No Brasil, com o aumento da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho, chegando a um índice próximo à dos homens, a partir da década de 90 (Gráfico 1), entende-se que os papéis e as funções dos casais sofrem mudanças, Homens e mulheres ganham novas atribuições, e estas acabam influenciando as configurações familiares. A divisão do trabalho exige uma maior participação dos homens nas atividades domésticas, e as mulheres, por sua vez, preocupadas com suas atividades profissionais, reduzem seu tempo dedicado às responsabilidades familiares e passam a investir no aumento de sua escolaridade. Por essa razão, o controle da fecundidade faz com que o número de filhos do casal seja reduzido, favorecendo o planejamento de carreira tanto do homem quanto da mulher (FRENCH; JOHNSON, 2016).

Gráfico 1 – Taxa de participação por gênero no mercado de trabalho no Brasil (1960-2009)

Fonte: Viecei (2011), com base nos dados do IBGE, Censo Demográfico (1960 a 1980) e PNAD (1992 a 2009).

Ao comparar as estruturas familiares anteriores à década de 70 das estruturas mais atuais, percebe-se mudanças demográficas, como a baixa fertilidade, que podem ser justificadas pelo interesse das mulheres em dar ênfase para as suas carreiras, favorecendo uma tendência a igualdade de gênero na divisão do trabalho e atividades domésticas. Considerando este fato, pesquisas como o de Buchanan, Das e McFarlane (2017) apontam que há uma tendência à ampliação das responsabilidades pelo atendimento familiar, e, além dos filhos, o casal passa a considerar também o cuidado aos seus pais idosos. Esse fato, desperta a atenção das organizações, identificando uma necessidade de flexibilização de suas políticas, com oferta de benefícios e apoios que contribuam com os indivíduos produzindo resultados satisfatórios para ambos (FRENCH; JOHNSON, 2016).

Os primeiros estudos que abordavam as mudanças de papéis do casal, priorizava o levantamento de aspectos negativos relacionados à interface trabalho e família, frisando principalmente o conflito na conciliação das responsabilidades que as esferas do trabalho e da família trariam como consequência nesta relação. A partir dos anos 2000, novos estudos passaram a tratar essa interface de forma positiva, compreendendo-se que a multiplicidade dos papéis desempenhados pelo casal, ou seja, podem trazer resultados positivos e enriquecedores para os indivíduos nas interações trabalho e família, favorecendo o desempenho dos cônjuges em ambas dimensões. Essa visão favorável dos múltiplos papéis, apresentada como Teoria Expansionista, é proposta por Barnett e Hyde (2001), precursoras dos estudos que defenderam as interações trabalho-família como o agente que beneficia os casais. Veríssimo et al (2015) corroboram essa questão, defendendo que há uma melhora nas pessoas com a multiplicidade de papéis, pois na condição de pais e mães, os indivíduos se tornam melhor preparados para as adversidades cotidianas, favorecendo nas decisões pessoais e profissionais.

Reforçando a teoria proposta por Barnett e Hyde (2001), Gerson (2015) usa o termo “flexibilidade de gênero” para argumentar que quando os compromissos familiares são voltados para regimes flexíveis, em que o cenário é de mães empregadas e pais mais envolvidos com os compromissos familiares, há uma percepção de ganho pelos membros da família, nas ações frente aos desafios e mudanças de trabalho, nos compromissos conjugais ou no aspecto financeiro.

Nas últimas décadas, a relação trabalho-família vem ganhando projeção e interesse da academia e, também, das mídias populares não acadêmicas. Essa interface tem se tornado cada vez mais complexa, pelas mudanças contínuas que ocorrem em função das tecnologias em evolução, pela natureza variável do trabalho, ou mesmo, pelas mudanças demográficas observadas no contexto ao longo do tempo. Como essas duas esferas são considerados eixos

organizadores da vida do ser humano, há um significativo interesse na contribuição de conceitos que melhorem o bem-estar dos indivíduos tanto no ambiente organizacional, com respostas positivas ao seu desempenho profissional, quanto na qualidade da vida pessoal no ambiente familiar (MATTHEUWS; WAYNE; MCKERSIE, 2016).

Super e Savickas (1980; 2012) dedicaram-se ao desenvolvimento de teorias que salientassem as relações entre carreira e demais aspectos da vida das pessoas, com seus papéis familiares ou outras atividades pessoais, buscando compreender como os indivíduos se desenvolvem e constroem suas carreiras a partir das condições pela qual estão inseridas.

Os primeiros conceitos propostos por Hughes (1937), que se mantiveram relevantes até as décadas de 70 e 80, considerava carreira como progressão de cargos em uma organização, que ocorria de forma linear, onde o contexto era previsível e estável, fomentando uma certa uniformidade no desenvolvimento de carreira dos indivíduos. Com a evolução dos ambientes de trabalho, as relações de mercado se tornaram mais dinâmicas e turbulentas, criando uma incerteza econômica, rapidamente refletidas nos funcionários, por meio das demissões, reestruturações e terceirização de empregos, forçando os indivíduos a responder a uma ampla gama de influências externas que acabam impulsionando o desenvolvimento de sua carreira para direções diversas. Esse cenário motivou o surgimento de novos conceitos e novos modelos de carreira, conduzidas no objetivo de verificar quais eram as perspectivas das pessoas para o direcionamento de suas vidas profissionais (LYNESS; ERKOVAN, 2016).

Diferente da perspectiva de carreira objetiva e subjetiva proposta por Hughes (1937), Super (1980, 1990), sugere teorias que consideram a perspectiva contextual como forma de lidar com papéis sociais, ou seja, com as responsabilidades as quais o indivíduo assume nas diversas áreas da vida, concentrando-se a atenção no papel do trabalho sob a perspectiva de carreira. Visto que há interferência entre os papéis, onde um pode influenciar o outro em um determinado cenário, considera-se que as carreiras precisam ser consideradas no contexto de vida dos indivíduos, e este contexto se torna pano de fundo para as configurações familiares contemporâneas.

Em reconhecimento aos desafios que os indivíduos enfrentavam na tentativa de manter e estruturar sua vida profissional em um ambiente turbulento, Super e Knasel (1981) apontam a adaptabilidade de carreira como uma construção de natureza dinâmica das tarefas de carreira, ou seja, que relaciona a capacidade variável dos indivíduos a favor de suas transições de carreira. Para os autores, a adaptabilidade era um comportamento que estava relacionada a maturidade ou crescimento do indivíduo, apresentando um comportamento proativo na interação e nas pressões do ambiente.

O modelo de adaptabilidade de carreira, elaborado inicialmente por Super, Thompson e Lindeman (1988) era composto por cinco dimensões principais, divididos por duas dimensões afetivas ou atitudinais, ou seja, sentimentos que alimentam e direcionam o comportamento (como a atitude de *planejamento* para a realização dos planos e *exploração* de suas atitudes e recursos pessoais para a adaptação) e três cognitivas com enfoque mais comportamental, que denotam os recursos utilizados para elaborar e implementar escolhas de carreira (como a *informação* e competências necessárias para a adaptação, *tomada de decisão* com o uso do conhecimento para a ação e *orientação* considerando o autoconhecimento, as experiências e o seu reconhecimento para a adaptação). Ao acessar essas cinco dimensões de forma consciente das perspectivas que elas abordam, os indivíduos se tornam aptos a projetar e construir suas próprias vidas, incluindo seus percursos profissionais. Trata-se, portanto, de uma construção psicossocial, à medida que demonstram os domínios que o indivíduo utiliza a fim de promulgar e articular uma história de carreira que suporte respostas adaptativas à tarefa de desenvolvimento e transições de carreira. Quanto mais elevada a adaptabilidade, maior será a possibilidade de alcançar satisfação profissional.

Posteriormente, o modelo de adaptabilidade de carreira foi reestruturado por Savickas (2005, 2009, 2012), considerando os cinco domínios que envolvem habilidades de adaptação que regulará o comportamento vocacional dos indivíduos e que poderão influenciar as decisões individuais: a *preocupação* com o desenvolvimento da carreira futura, o *controle* que o indivíduo possui de si mesmo, seja no ato de se autodisciplinar, com esforço e persistência; a *curiosidade*, que parte do entendimento sobre si próprio quanto às suas habilidades para explorar cenários futuros, a *confiança*, que implica nas crenças individuais e disposição que leva a pessoa a seguir seus propósitos e resolver problemas; e a *cooperação*, que considera principalmente a dimensão interpessoal, como a capacidade de interagir e trabalhar com os outros, em relações externas fora do eu.

Savickas (2012) apresenta um modelo de construção de carreira, com foco principal no desenvolvimento humano no trabalho, incentivado pela adaptação a um ambiente social principalmente na fase adulta, que é o período que o indivíduo é exposto a uma heterogeneidade de situações individuais que os impulsionará para as decisões de carreira. A tecnologia da informação que contribui para as modificações do trabalho e fomenta a gestão do conhecimento, associada às mudanças da sociedade, levam as pessoas a relacionar fortemente as contingências contextuais aos papéis específicos, ou seja, o indivíduo assimila alguns aspectos de seu ambiente atual e se modifica a fim de se acomodar às novas exigências deste ambiente. Desta

forma, criam condições em torno da adaptabilidade de carreira, por meio de formulações de estratégias que direcionem seu comportamento de forma adaptativa. Portanto, a adaptabilidade de carreira verifica a prontidão das pessoas em responder às demandas previsíveis para se preparar para o papel do trabalho dentro de um contexto imprevisível que ocorre no mundo e afetam as condições de trabalho.

Essa discussão é pressuposta frente ao objetivo de estudo, pois o processo de flexibilidade e/ou mudança propostas por esse conceito, perpassa tais domínios ao ponto de torná-los precursores das escolhas individuais, visto que cabe ao indivíduo reconhecer que a adaptabilidade só ocorre quando há desconforto nesses domínios ou um grande apoio (do cônjuge ou organizacional) que permita ao indivíduo desenvolver competências de enfrentamento para mudanças e tomada de decisões de carreira.

A escolha pelo estudo de pessoas casadas se deu, pois as pesquisas que envolvem a *dual career* (BLANCH; ALUJA, 2012; BERLATO, 2015; PETRIGLIERI; OBODARU, 2018) demonstram uma ausência de taxonomia quanto aos padrões da amostra, ora focando em pessoas casadas, ora em casais. Desta forma, como esta pesquisa tem caráter exploratório, focou-se em pessoas casadas. Além disso, a adaptabilidade de carreira considera as escolhas individuais no ajustamento de carreira, tendo como objetivo aqui, observar como essas decisões pessoais e individuais de carreira são refletidas nas relações conjugais e como interferem nas configurações familiares.

Baseado nos estudos de Berlato (2015) que discute tipologias dos casais *dual career*, entende-se configurações familiares como modelos, arquétipos e situações de ajuste das pessoas casadas frente as suas expectativas profissionais e familiares.

Embora os temas trabalho e família sejam amplamente discutidos na atualidade, a revisão de literatura mostra que são poucas pesquisas que relacionam essa temática à Adaptabilidade de Carreira, principalmente no âmbito nacional, sendo, portanto, o foco desta dissertação. A seguir serão apresentadas a questão de pesquisa e o objetivo deste trabalho, bem como a justificativa. O capítulo 2 traz a fundamentação teórica sobre os assuntos que nortearão toda a pesquisa. Os capítulos 3 e 4 apresentarão os procedimentos metodológicos e as análises dos resultados. Por fim, são apresentadas as referências utilizadas neste estudo.

1.2. Questão de pesquisa e objetivo

Este estudo propõe-se a responder a seguinte questão: *a adaptabilidade de carreira das pessoas casadas que vivem dual career influencia sua configuração familiar?*

Como objetivo central deste trabalho, pretende-se compreender como se dão as configurações familiares de pessoas casadas na relação *dual career* sob o enfoque da adaptabilidade de carreira.

A partir do objetivo geral, o objetivo específico da pesquisa:

- 1) Identificar se há domínios de adaptabilidade de carreira nas configurações familiares nos casais *dual career*;
- 2) Caracterizar o perfil de pessoas casadas frente a *dual career*.

1.2. Justificativa do estudo

Como os temas *família e carreira* estão relacionados às decisões pessoais, que envolvem a orientação da trajetória profissional e delineiam as configurações familiares dos indivíduos, estudos voltados para essa temática instigam os pesquisadores a buscar novos elementos que possam contribuir para a construção de teorias que impulsionam os indivíduos em suas decisões, e as organizações nas políticas que apoiem as pessoas casadas a ter um melhor aproveitamento de suas capacidades laborais.

Como as esferas profissionais e familiares são os principais eixos norteadores da vida das pessoas, pretende-se compreender como pessoas casadas com suas responsabilidades e práticas cotidianas se comportam na contemporaneidade, preenchendo lacunas do estudo, a partir de uma visão mais ampla sobre os aspectos que impulsionam estas pessoas a decidirem suas carreiras motivadas ou não pelas condições familiares ao qual se encontram (SAVICKAS, 2012).

Embora o tema seja amplamente estudado, não foram encontrados na literatura estudos que abordem a relação trabalho e família associados a adaptabilidade de carreira. Isto posto, pretende-se ampliar a compreensão sobre a adaptabilidade de carreira de pessoas casadas que vivem a *dual career*, verificando seus reflexos na relação trabalho e família, a partir da dos perfis observados na amostra pesquisada.

No âmbito organizacional, almeja-se que os resultados deste estudo possam promover a compreensão da relação trabalho-família, sensibilizando a área de Gestão de Pessoas quanto a importância das ações de apoio à essa relação, estimulando-os a desenvolver políticas de carreira organizacional, que estejam alinhadas às estratégias da empresa e que favoreçam o desenvolvimento dos trabalhadores (BERLATO, 2017). Espera-se que esse estudo subsidie a organização na compreensão de que os investimentos feitos na capacitação da equipe de gestão para o apoio familiar poderão contribuir para melhores resultados individuais e organizacionais.

O avanço nas pesquisas que tratam a relação trabalho-família podem ainda sensibilizar e motivar as organizações nas intervenções que possam modificar as condições e políticas no local de trabalho com o objetivo de aumentar o bem-estar dos trabalhadores, bem como melhorar os esforços de recrutamento e retenção, orientação para o desenvolvimento pessoal, perspectiva de carreira e formas de relacionamento entre empresa e funcionário, apresentando diferenciais que legitimem a imagem na empresa e seus resultados (BERLATO, 2017).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A revisão da literatura busca contextualizar os diversos temas que serão tratados neste estudo. A pesquisa bibliográfica tem por objetivo “informar o leitor a respeito das fontes que serviram de sua referência para a realização de pesquisa que resultou no trabalho escrito” (SEVERINO, 2007, p. 181).

Gil (2014) afirma:

a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente... a pesquisa bibliográfica também é indispensável nos estudos históricos (*ibid.*, p. 50)

Nas seções posteriores, apresenta-se um levantamento de principais trabalhos relacionados ao tema, que contribuirão para fornecer dados relevantes em atendimento aos objetivos deste estudo. Segundo Marconi e Lakatos (2007), a pesquisa bibliográfica fará um apanhado geral dos trabalhos referentes ao tema, sendo uma indispensável fonte de informações, uma vez que permitirão uma maior clareza do assunto, evitando certos erros ou duplicidades de conceitos, podendo até orientar as indagações.

Em atendimento ao objetivo proposto neste estudo, a pesquisa será norteada na relação trabalho-família, abordando os subitens separadamente – a família, a carreira e a relação trabalho-família propriamente dita - desde a constituição histórica até a configuração atual. Pretende-se compreender como o contexto e os papéis desempenhados pelos indivíduos nas duas esferas afetam e promovem desdobramentos como conflitos, benefícios, desempenho, apoio nas decisões pessoais.

Ilustração 1 – Assuntos explorados no referencial teórico e suas subdivisões

2.1. Evolução do conceito de Família

O tema família se situa nessa discussão por trazer consigo a ideia de grupo social, que atua como núcleo articulador de práticas que orientam um processo de reprodução social. Esse processo é entendido como a socialização básica dos indivíduos que apreendem um conjunto de valores e papéis da sociedade em que vivem e a estabilização da personalidade, pela assistência emocional aos adultos membros dessa família (REIS, 1989).

Assim, a família deve ser entendida como um processo que envolve as trajetórias individuais de cada um de seus integrantes, em um movimento dinâmico, de mudança e transformação com agregação de novos membros e saída de outros, para novas constituições familiares, em um sistema visto como aberto e também social, onde as relações entre eles permitem uma continuidade (DIAS, 2011). Importa discutir nessa seção alguns conceitos adotados sobre família, a fim de elucidar perspectivas que influenciarão as configurações familiares tratadas como objetivo desta dissertação.

Para Lakatos (1999, p. 171), a “família originariamente cumpria-se com um papel biológico de conservação e produção, sendo posteriormente se transformando em um fenômeno social”. As diversas sociedades apresentam maneiras diferenciadas de organizar e estruturar suas famílias, considerando regulamentações específicas quanto às questões conjugais conforme aspectos jurídicos, condicionados às leis, aspectos religiosos e questões morais. Desta forma, utilizando a narrativa e a linguagem como agente de tradições, Grandesso (2006) argumenta que as conversações em família inventam a vida privada, sendo um meio de transmitir “tradições, valores, experiências acumuladas, padrões, mitos e rituais próprios da cultura familiar”, criando uma identidade em movimento que culminará na estruturação de seus arranjos e papéis.

Sob uma perspectiva sociológica, Prado (1981), alega que a família pode ser considerada como uma instituição social mutável, que sofre variações ao longo do tempo, podendo até mesmo dentro de uma mesma época e lugar, apresentar formas e finalidades diversas quando se observa um grupo social específico. É a partir da configuração familiar que se forma a estrutura social dos indivíduos, originando as relações primárias de parentesco, se desdobrando em modelos diferentes em diferentes culturas (LAKATOS, 1999).

Giddens (2005, p.175), define a família como “um grupo de pessoas unidas diretamente por laços de parentesco, no qual os adultos assumem a responsabilidade de cuidar

das crianças”. É na família que as crianças são socializadas e conduzidas às normas sociais, de forma que seus comportamentos são delineados pelos adultos que os influenciam.

Poster (1979) afirma que é na família que a estrutura psíquica dos indivíduos é formada, por meio dos padrões emocionais, cumprindo-se com o equilíbrio dos valores sociais. Para o autor, ela não é a instituição investida da função de socialização propriamente dita, embora fique clara e implícita essa função. A família é o espaço social onde apresenta a relação de poder – entre o homem e a mulher – onde os sexos se definem e as gerações de defrontam.

Diferenciada de uma abordagem estruturada sugerida por Giddens (2005), porém ainda considerando a perspectiva sociológica, Bourdieu (1996), defende a família como a mais natural das categorias sociais, ou seja, um princípio de construção coletiva. Por meio do matrimônio, condição inerente da formação da família, é possibilitada a implementação do *habitus*³ primário, considerado como princípio da construção do mundo social, assumindo um papel determinante na manutenção da ordem social, acumulando capital e transmitindo às diferentes gerações. Portanto, a família é a principal mediadora entre os indivíduos e a sociedade, e essa relação permite ao ser humano, a capacidade de se compreender e perceber o mundo ao seu redor (CHAVES et al, 2002).

Poster (1979) esforça-se em buscar elementos adequados que justifiquem a construção da Teoria da Família, apontando as fraquezas das teorias existentes nos campos da História, Psicologia e Sociologia, quando tratadas individualmente. O autor dedica-se em apresentar uma definição classificada como crítica - em oposição a ideológica – pois desta forma, seria “normativa”⁴, a fim de fornecer uma base para a reforma da estrutura em questão.

Seguindo a lógica da ausência de exatidão na definição e classificação da família, Giddens (2005) sugere usar o termo “famílias”, no plural, dando uma liberdade à condição que é, afirmando que não existe um modelo universal e estático. Ao contrário, a predominância de um modelo nuclear tradicional - compreendido pelo autor como aquele constituído basicamente

³ Bourdieu (1996), apresenta o *habitus* como um saber social ou práticas cotidianas incorporadas pelo indivíduo em sociedade. Ou seja, é por meio do *habitus* que há a ligação entre os indivíduos e a sociedade. Essa ligação é estruturada primariamente por meio de instituições de socialização dos agentes (como escola e família), que tem caráter mais duradouro.

⁴ Em “Teoria crítica da família”, Poster (1979, p. 168) não mede esforços em apresentar a família como uma teoria “inteligível” como campo de pesquisa, “permitindo aos investigadores compararem várias famílias históricas [...] e descobrirem, para fins de pesquisa, as estruturas por meio das quais a idade e o sexo são internalizados por membros da família”.

pela figura do pai, da mãe e do filho - vem sofrendo alterações ao longo do tempo, alterando suas características.

O quadro 1 apresenta a evolução da família, proposta por Roudinesco (2003), referenciando um modelo de família ocidental, até a fase contemporânea, com suas características particulares que determinam comportamentos e estruturas marcadas por uma época, complementada com características apresentadas na atualidade.

Fase	Período	Características
Tradicional	Até o séc. XVIII	<ul style="list-style-type: none"> - Submetida a uma autoridade patriarcal⁵; - Casamentos arranjados; - Transmissão de patrimônio.
Moderna	Entre o séc. XVIII e meados do XIX	<ul style="list-style-type: none"> - Reciprocidade nos sentimentos⁶; - O posicionamento da mulher na sociedade; - Valorização da divisão do trabalho entre o casal; - O filho passa a ser visto como sujeito e sua educação é assegurada pela nação;
Contemporânea	Entre o século XX, até meados da década de 60	<ul style="list-style-type: none"> - A família como fruto da busca por satisfação sexual; - Comprometimento da transmissão da autoridade (aumento de divórcios, separações, rearranjos familiares)
Atualidade	Século XXI	<ul style="list-style-type: none"> - Movimento a favor da igualdade de gênero nas relações profissionais e familiares, por conta do aumento das mulheres no mercado de trabalho; - Configuração familiar mais enxuta (redução do número de filhos);

Quadro 1 – Evolução da família

Fonte: Adaptado de Roudinesco (2003) e Santos e Hilal (2018)

⁵ O termo “patriarcal” tradicional envolve as proposições que tomam o poder do pai na família como origem e modelo de todas as relações de poder e autoridade, o que parece ter vigido nas épocas da Idade Média e da modernidade até o século XVII (NARVAZ; KOLLER, 2006).

⁶ Nessa fase, entende-se que o casamento esteja associado ao sentimento amoroso que incide sobre o casal, considerando essa condição para a formação de família.

Ao analisar a família ocidental, Roudinesco (2003) destaca os principais períodos caracterizados por diferentes formas de organização familiar, mostrando que a organização familiar sofre influências em diferentes contextos, e se configura conforme as relações dos indivíduos com os diferentes agentes sociais. Como resultado dessas alterações, a autoridade patriarcal, por exemplo, comumente percebida nas famílias tradicionais, vêm perdendo sua força no decorrer do tempo, sob a influência da liberdade feminina. Desde as mudanças percebidas na fase moderna com o posicionamento da mulher na sociedade, e a suas conquistas profissionais, a era contemporânea é marcada por uma busca pela igualdade de gênero, onde os papéis de homens e mulheres nas configurações familiares são repletos de conflitos, restrições, experiências, mas também ganhos, benefícios e enriquecimento. Na atualidade, verifica-se uma intensificação no movimento de igualdade de gênero, onde os papéis fortemente definidos ao gênero masculino e feminino se afrouxam e se expandem, buscando uma maior participação de ambos os sujeitos – mulheres e homens – na divisão dos compromissos e atividades, tanto profissionais quanto domésticas.

Para Cherlin (2004), a instituição casamento passou por um processo de enfraquecimento das normas sociais nas últimas décadas. Para o autor, o contexto social provocou a desinstitucionalização do casamento, não sendo mais tão dominante como era no passado. Embora permaneça importante em um nível simbólico, vê-se uma migração de uma instituição familiar e comunitária para um modelo individualizado baseado em escolhas. As pessoas escolhem com quem se relacionar e o casamento é a promoção de um estilo de vida prestigioso, confortável e estável, que proporciona realização pessoal aos indivíduos.

Em estudos recentes, Carter (2017) aponta que o casamento no contexto ocidental, é ainda desejado, pois é assumido de uma forma tradicional, natural e normal. Já o não casar, é indesejável e anormal. Essa tradição é usada como uma ideologia legitimadora para a prática continuada do casamento, influenciando no comportamento das pessoas. Mesmo que os contextos atuais favoreçam a oportunidade de experimentar um relacionamento diferente da família convencional, as decisões de relacionamento estão muitas vezes limitadas por fatores como tradição, família, obrigação e convenções. Posteriormente, Carter (2018) apresenta um novo estudo com uma amostra de mulheres, apontando que a família oferece estruturas à vida das pessoas, criando significado e considerado como um recurso útil para entender as estruturas sociais em mudança. O casamento se torna um espaço seguro, pois é legitimado pela condição que a instituição “família” sugere.

A relevância do estudo da família nesta seção está pautada no interesse pela compreensão da configuração familiar, estruturada pelas circunstâncias que incidem essa instituição, na busca da compreensão do que rege as relações que envolvem seus integrantes, e as influências que estas relações recebem nas principais áreas da vida – profissional e familiar - sob as mais fortes pressões e interferências contextuais.

2.1.1. A família e suas configurações

As famílias são constituídas por propósitos e princípios distintos, não sendo apropriado conceber um único modelo de família (GIDDENS, 2005), uma vez que elas se configuram a partir de um arranjo particular, determinado de acordo com o processo de socialização e da construção de identidades sociais que os indivíduos assumem a partir de suas relações.

A família é uma instituição que evolui conforme as conjunturas socioculturais. Desta forma, a sua história revela o poder de adaptação e resistência frente a mudanças de um período (SETTON, 2002). O conceito de configuração familiar aqui utilizado, tem a intenção de analisar a relação dinâmica criada pelos membros integrantes da família, seus recursos e trajetórias particulares, para se compreender as experiências específicas de socialização. A convivência familiar indica uma configuração entre seus membros, como arranjos de moradia, número de pessoas que compõem a família, grau de parentalidade dos filhos, situação conjugal dos pais, número de filhos do casal, responsabilidade de chefia familiar, entre outros.

Para Poster (1979), a história da família é descontínua, complexa e apresenta estruturas distintas, podendo ser analisada sob diversos contextos, como a abordagem capitalista, psicológica ou sociológica. Giddens (2005) afirma que a família deve ser tratada de uma maneira diversa, não podendo defini-la como universal sob um único modelo, sugerindo que seja utilizado o termo no plural, uma vez que há uma variedade de modelos apresentados nas sociedades.

Historicamente, sob uma perspectiva weberiana, a estrutura familiar tradicional se dá pela ruptura com o racionalismo capitalista, promovido pela divisão do trabalho e família. A atividade racionalizada do trabalho promove mudanças familiares internas, formatando um novo indivíduo capaz de se adaptar às novas exigências racionais modernas (STRAUBER, 2005). É a partir da atividade racionalizada do trabalho que as atividades familiares se diferenciam do trabalho, pela especialização dos papéis interiorizados pelas normas da sociedade contemporânea (RAPOPORT; RAPOPORT, 1965).

Outro momento histórico para a evolução da família, é a Segunda Guerra Mundial, período em que a força de trabalho passa a ser dividida entre homens e mulheres, e estas, assumem um número crescente de postos de trabalho, promovendo as mudanças de papéis de gêneros, tanto nos compromissos e atividades familiares como também nas atividades produtivas remuneradas (BUCHANA; DAS; MCFARLANE, 2017).

Com intuito de construir uma linha do tempo, a partir de uma perspectiva mais contemporânea, será considerado como ponto de partida os anos 60 para as discussões sobre configurações familiares e sua relação com o trabalho.

A partir da década de 60, surge na literatura as primeiras pesquisas com foco na relação trabalho e família. Um dos primeiros estudos, apresentado por Rapoport e Rapoport (1965) demonstra o interesse em compreender o processo pelo qual se estrutura a inter-relação entre as dimensões da vida pessoal e profissional de jovens graduados casados. Os autores buscam compreender quais os aspectos culturais, sociais e estruturais que interagem entre si e afetam a relação entre o trabalho e a família. Neste estudo, duas “revoluções” são apontadas como precursoras das principais mudanças nos arranjos conjugais. A primeira, salienta as mulheres com maior formação assumindo diversas ocupações no mercado de trabalho, concorrendo as mesmas oportunidades que os homens e tornando-se independentes economicamente. Esse fenômeno é consequência de uma limitação ao modelo nuclear familiar⁷, reduzindo as relações sociais e valorizando a relação conjugal. A segunda revolução, realoca os papéis da relação trabalho-família, com base nas habilidades e interesses e não mais nas normas convencionais tradicionais, usando as questões de gênero quando necessário, mas já aventando a igualdade de gênero.

Até a década de 60, os estudos voltados para o tema trabalho eram desvinculados daqueles relacionados a família, pois o foco era míope para o emprego das mulheres e o impacto que esse movimento causaria nas relações familiares e profissionais. Portanto, a partir desse período, surge um interesse acadêmico na abordagem das relações entre trabalho e família, justificado por alguns eventos que passam a modificar as estruturas familiares.

⁷ As configurações familiares tradicionais eram numerosas e os relacionamentos eram isentos de privacidade. As famílias mantinham um alto grau de sociabilidade na comunidade (aristocrática ou camponesa) em que as decisões eram tomadas conjuntamente, ou por meio das normas estabelecidas nessas comunidades. Com o advento da família burguesa, pós Revolução Industrial, a estrutura familiar se restringe ao número de pessoas que convivem no ambiente familiar – pai, mãe e filhos – motivados pela força de trabalho dos grupos primários no contexto urbano. O convívio social se torna limitado, valorizando a relação conjugal (Poster, 1979).

Com a ampliação do setor de serviços, e a tensão econômica do período, cabe às mulheres assumir os ganhos e a contribuir para as receitas familiares. Esse novo contexto, desperta o interesse de pesquisadores, surgindo novos estudos na literatura, direcionados a examinar como os filhos de mães empregadas e não empregadas reagem as ausências maternas nos cuidados parentais (BRONFENBRENNER; CROUTER, 1982).

No Brasil, a política econômica do regime militar nos anos 60, provocava uma desigualdade na distribuição de renda, restringindo a maioria das famílias do acesso a recursos e status. Motivados pela exclusão da modernização, as famílias ampliam o número de membros no mercado de trabalho, conduzindo as mulheres para a composição de renda familiar, dando início às mudanças do papel feminino no trabalho e nas famílias (ROMANELLI, 1991 *apud* CHAVES, 2006).

Na década de 70, Rapoport, Rapoport e Thiessen (1974) discutem a relação da assimetria familiar britânica com a satisfação nas atividades cotidianas, defendendo que os casais mais assimétricos (a mulher trabalha mais fora de casa e o homem se envolve mais nas atividades domésticas) apresentam um maior nível de prazer na consecução das atividades cotidianas. Na mesma década, o Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, patrocinou uma pesquisa conduzida pelo Instituto de Pesquisa Social da Universidade de Michigan para verificar a qualidade do emprego, identificando que um terço dos trabalhadores enfrentam conflitos entre o trabalho e família (PRUITT; RAPOPORT, 2003).

Ademais, Pleck (1977) faz uma análise do sistema de função trabalho-família, sugerindo que com a ruptura das normas tradicionais de segregação por gênero, os papéis de ambos se cruzam, provocando tensões nos homens pela expansão do escopo de atividades familiares, se assemelhando as tensões vividas pelas mulheres ao entrarem no mercado de trabalho.

Na década de 80, toma forma a abordagem da teoria ecológica de Bronfenbrenner e Crouter (1982), que merece destaque aqui, por procurar compreender como os diversos contextos podem produzir formas diferenciadas de desenvolvimento dos indivíduos e o quanto isso refletirá nas configurações familiares, justificando o interesse em considerar os contextos sociais, como classe e gênero nas interfaces do trabalho e da família. Surgem, desta forma, o modelo de família dual (como a *dual earner* e a *dual career*), que são classificadas como as famílias formadas por casais em que ambos se dedicam nas atividades remuneradas fora de casa.

Esse fato motivou os estudos da época, com interesse em investigar o estresse na relação trabalho e família. Como apresentou a pesquisa de Cooke e Rousseau (1984), os papéis familiares podem induzir ou reduzir os sintomas físicos da tensão. No geral, os autores apontam que o estresse e as tensões da família *versus* o trabalho podem ser mais sérios para as mulheres do que para os homens, embora esses níveis negativos podem ser diminuídos à medida que os homens estão cada vez mais envolvidos com as atividades parentais sem deixar de se preocupar com suas carreiras.

Na década de 90, com um alto percentual de mulheres no mercado, as pesquisas se voltam para a igualdade dos papéis e responsabilidade de homens e mulheres. Estudos de Perry-Jenkins e Crouter (1990) consideram que o número de horas do casal dedicados às atividades não remuneradas se apresentam com igualdade, porém isso não significa um aumento das tarefas dos homens, mas sim, na redução das funções desempenhadas pelas mulheres. Mesmo com as mudanças nas configurações familiares, com a participação da mulher e do homem no mercado de trabalho, recai sobre a mulher a maior cota de responsabilidade pelas atividades domésticas e familiares.

Na década de 2000, saturada pelas pesquisas voltadas aos aspectos negativos da relação trabalho e família, com conflitos e estresse, estudos como os de Barnett e Hyde (2001), propõe um olhar mais positivo para essa temática, que serão melhor detalhados na próxima seção, revelando que o trabalho e as relações familiares podem trazer benefícios e ganhos para todos os membros que compõem a família. Esse estudo foi o precursor na abordagem positiva, seguido por outros, tratando do enriquecimento do trabalho-família (GREENHAUS; POWELL, 2006), da facilitação (WAYNE et al, 2007) entre outros. Neste mesmo período, Ashforth, Kreiner & Fugate (2000), apresentam a teoria da fronteira, propondo que o trabalho e os papéis familiares sejam separados por limites. Percebe-se nesse período, uma grande quantidade de pesquisas, cada uma voltada para um enfoque diferente, mas todos com a intenção de se verificar como essa interface se comporta frente a determinadas influências, contextos e enfoques.

Embora sejam encontrados na literatura estudos que discutam a temática trabalho e família com casais *dual career* homoafetivos, considerando papéis dos gêneros, suas prioridades e dificuldades relativas a estrutura familiar (O’Ryan; McFarland, 2010), essa pesquisa ainda se concentrou em casais heterossexuais, dado a baixa representatividade de pessoas casadas homoafetivas participantes desta pesquisa.

O quadro 2 apresenta um resumo dos principais eventos que subsidiam as estruturas familiares, a partir das influências que estas exerciam na interface trabalho e família.

Décadas	No mundo	No Brasil
Anterior a 1960	<ul style="list-style-type: none"> – Na Grã-Bretanha o direito da mulher ao voto se dá desde 1918 (BARHAM; VANALLI, 2012); 	<ul style="list-style-type: none"> – Direito ao voto se dá em 1932 (BARHAM; VANALLI, 2012);
1960	<ul style="list-style-type: none"> – Contraceptivos orais tornam-se disponíveis pela primeira vez (PERRY-JENKINS; WADSWORTH, 2017); – As mulheres ocupam 31% da força de trabalho nos EUA; – 39% das mulheres com crianças 6-17 anos nos EUA (PRUITT; RAPOPORT, 2003); – 19% das mulheres com crianças menores de 6 anos; – Taxa de divórcio é de 9,2 por 1.000 mulheres com mais de 15 anos (PRUITT; RAPOPORT, 2003); 	<ul style="list-style-type: none"> – As mulheres ocupam 16,6% da força de trabalho; – 37% das mulheres economicamente ativa tinham filhos; – Média de 3,4 filhos por mulher economicamente ativa; – Taxa de divórcio é de 32,3 por 1.000 mulheres com mais de 15 anos; – Taxa de fecundidade – 6,3 filhos por mulher – Nível de escolaridade: superior completo: homens – 1,98% e mulheres – 0,33% (IBGE, 1960); – 1962 - Reforma do Código Civil Brasileiro modificou o estatuto jurídico da mulher casada (eliminando a incapacidade civil no casamento), mas ainda sem lhe conceder o mesmo tratamento e direitos do marido (BARHAM; VANALLI, 2012);
1970	<ul style="list-style-type: none"> – As mulheres ocupam 41% da força de trabalho nos EUA; – 49% das mulheres com crianças 6-17 anos nos EUA (PRUITT; RAPOPORT, 2003); – 30% das mulheres com crianças 6 anos; – Taxa de divórcio é de 14,9 por 1.000 mulheres com mais de 15 anos; – Surge a lei da licença médica (oferecida somente em 1984); – Em 1972 uma Emenda de Direitos Iguais passa pelo Senado dos EUA (passou a Casa em 1970) e se move para os estados para ratificação; – Em 1973 um Estatuto Federal proíbe a discriminação sexual em instituições educacionais financiadas pelo governo federal americano (PRUITT; RAPOPORT, 2003); 	<ul style="list-style-type: none"> – As mulheres ocupam 18,5% da força de trabalho; – 13,74% das mulheres economicamente ativa com filhos; – Média de 3,42 filhos por mulher economicamente ativa (IBGE, 1970); – Taxa de fecundidade – 5,8 filhos por mulher (IBGE, 1970); – Em 1977 surge a Lei do Divórcio (BIROLI, 2014); – Percentual de famílias chefiadas por mulheres – 13,3% (Oliveira, 1996);
1980	<ul style="list-style-type: none"> – As mulheres ocupam 52% da força de trabalho nos EUA; – 68% das mulheres com crianças 6-17 anos nos EUA (PRUITT; RAPOPORT, 2003); – 50% das mulheres com crianças menores de 6 anos; 	<ul style="list-style-type: none"> – As mulheres ocupam 26,7% da força de trabalho; – Taxa de fecundidade – 4,4 filhos por mulher (IBGE, 1980); – Percentual de famílias chefiadas por mulheres – 15,6% (Oliveira, 1996);

	<ul style="list-style-type: none"> – Taxa de divórcio é de 22,6 por 1.000 mulheres com mais de 15 anos; – A emenda dos Direitos Iguais expira sem ratificação nos EUA; – Relatório sobre um Estudo Nacional da licença parental indica que 76% das maiores empresas dos EUA oferecem licença maternidade com garantia igual ou comparável trabalho no retorno; 	
1990	<ul style="list-style-type: none"> – As mulheres ocupam 57% da força de trabalho nos EUA; – 74% das mulheres com crianças 6-17 anos nos EUA; – 57% das mulheres com crianças até 6 anos; – Taxa de divórcio é de 20,9 por 1.000 mulheres com mais de 15 anos; 	<ul style="list-style-type: none"> – As mulheres ocupam 47,2% da força de trabalho formal (IBGE, 1992); – Taxa de fecundidade – 2,9 filhos por mulher (IBGE, 1991); – Predominância das famílias nucleares com poucos integrantes - 75,93% (IBGE, 1997); – Percentual de famílias chefiadas por mulheres – 20,3% (Oliveira, 1996)
2000	<ul style="list-style-type: none"> – 70,1% das mulheres com crianças menores de 18 anos nos EUA (Mosisa & Hippie, 2006); 	<ul style="list-style-type: none"> – As mulheres ocupam 49% da força de trabalho formal (IBGE, 1999); – Taxa de fecundidade – 2,35 filhos por mulher (IBGE, 2000); – Entre 2003 e 2011, mais da metade dos casais que se divorciaram tinham filhos menores de idade (BIROLI, 2014); – Em 2011, 87,6% de solicitação de divórcios e guarda dos filhos foi concedida às mulheres (IBGE, 2011); – Percentual de famílias chefiadas por mulheres – 24,9% (IBGE, 2000);
2010	<ul style="list-style-type: none"> – As mulheres constituíram 47,4% da força de trabalho civil em 2014 (U.S. Census, 2016); 	<ul style="list-style-type: none"> – As mulheres ocupam 52,7% da força de trabalho formal (IBGE, 2009); – Taxa de fecundidade – 1,86 filhos por mulher (IBGE, 2010); – Em 2010, 38,7% das famílias eram chefiadas por mulheres (IBGE, 2010);
Até 2019	<ul style="list-style-type: none"> – O tempo de participação dos homens aos cuidados domésticos é 40% menor do que das mulheres (KÄNSÄLÄ; OINAS, 2016); – Cada filho adicional na casa reduz 1h30 do tempo livre da mãe e 40 minutos do pai (OFFER, 2015); 	<ul style="list-style-type: none"> – As mulheres dedicam mais tempo aos cuidados domésticos (18,1 horas) em relação aos homens (10,5 horas) (IBGE, 2018); – A remuneração auferida ao trabalho das mulheres é 29,7% menor que para os homens (IBGE, 2018);

-
– As mulheres constituíram 58,2% da força de trabalho em 2018 (U.S. Census, 2018)	– Em 2015, 40,5% das famílias eram chefiadas por mulheres (IPEA, 2017);– As mulheres na faixa etária de 25 a 44 anos apresentam um maior percentual (21,5%) na formação superior completo em relação aos homens (15,6%) (IBGE, 2018);– A taxa de participação das mulheres na força de trabalho formal é de 52,7% (enquanto os homens 72,5%) (IBGE, 2018);
-

Quadro 2 – Abordagens históricas relativas à família no Brasil e no mundo

Fonte: elaborado pela autora

Entre 1960 e 2010, percebe-se um movimento ascendente da mulher, no que tange ao seu posicionamento e decisões tanto de ordem conjugal quanto profissional. Na questão familiar, as mulheres conquistaram sua independência na decisão pela maternidade, com o uso de contraceptivos, reduzindo ou optando por adiar a maternidade. A taxa de divórcio aumenta significativamente ao longo das décadas, bem como o número de famílias reconstituídas pelo recasamento. No âmbito profissional, as mulheres vêm se preparando melhor para o mercado de trabalho, investindo consideravelmente no aumento de sua escolaridade, buscando oportunidades de trabalho em igualdade aos homens.

Os eventos ocorridos tanto no cenário mundial quanto os específicos brasileiros, apontam determinantes nas mudanças das estruturas dos arranjos familiares. Indubitavelmente, a entrada da mulher no mercado de trabalho, provocou alterações nas funções parentais transformando os papéis e, conseqüentemente, influenciando as configurações familiares, que serão apresentados na próxima seção.

2.1.1.1. O papel da mulher nas mudanças das configurações familiares

Com as mudanças ocorridas na sociedade, considerando tanto os aspectos capitalistas, com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, quanto os sociais, com as conquistas dos direitos civis femininos, o movimento para a igualdade de tratamento perante a lei e o mercado de trabalho provocaram instabilidade nas estruturas familiares (DE MACEDO; KUBLIKOWSKI, 2006).

Entre as décadas de 50 e 60, com o advento da pílula anticoncepcional e o aumento dos divórcios sem culpa, a taxa de fertilidade sofre declínio, e um número cada vez maior de mulheres são vistas assumindo cargos e posições profissionais no mercado de trabalho (PERRY-JENKINS; WADSWORTH, 2017). Para Canoy (1999):

as mulheres rejeitaram a identidade doméstica que lhes foi atribuída pela sociedade industrial. Massas de mulheres casadas entraram no mercado de trabalho... Muitas delas acabaram por encabeçar as famílias sem homens. Tudo isso aconteceu antes e de forma independente da globalização e da chegada de novas tecnologias da informação. Assim, quando a reestruturação no local de trabalho ocorreu apenas uma pequena década depois, os empregadores foram inevitavelmente influenciados pela nova vontade da mulher de trabalhar e os contrataram em grande número como uma nova fonte de escolaridade relativamente educada (*Ibid.*, p. 412).

Embora as mulheres passassem a ser consideradas ativas nas atividades profissionais, a ideologia de gênero não era uma discussão apresentada nos estudos dos anos 60. Nessa década,

apenas a teoria dos recursos era considerada (BLOOD; WOLFE, 1960), reverenciando que a ampliação das atividades dos homens nas responsabilidades dos trabalhos domésticos, seria um pressuposto para a remuneração da mulher, e a teoria do intercâmbio (SCANZONI, 1970), considerando que a contribuição (renda com o trabalho) de um garante a obrigação (trabalho familiar) do outro como os precursores da teoria dos papéis e igualdade de gênero. Surge em 1964, uma lei civil americana que proíbe a discriminação nas empresas com base no sexo (PRUITT; RAPOPORT, 2003).

Na década de 70, com o aumento das mães no mercado de trabalho, a taxa de fertilidade permanecia em declínio, e um movimento a favor dos direitos civis das mulheres é visto em pleno andamento. Desafios na conciliação de compromissos profissionais e familiares e parentalidade dos filhos, as mulheres passaram a despertar a atenção dos empregadores com o compromisso de supri-las. Uma lei civil americana entra em vigor, classificando a gravidez como deficiência, e a relacionando em igualdade com as demais deficiências (PRUITT; RAPOPORT, 2003).

Sieber (1974), aponta que o acúmulo de papéis pode oferecer mais princípios gratificantes do que estressantes. No que diz respeito às mães que trabalham, a busca por um repertório mais amplo de atividades pode trazer uma autovalorização, com aumento de recursos, privilégios e senso de valor pessoal. Ao mesmo tempo que havia a valorização da multiplicidade de papéis, Marks (1977) alertava sobre a escassez do tempo das mulheres, pelas altas demandas de energia exigidas dos indivíduos que desempenham os diversos papéis nas esferas do trabalho e da vida pessoal.

No Brasil, com o movimento feminista observado na década de 70, surge o interesse por assuntos relacionados à mulher, e preocupações do tipo aparência física, corpo, vida sexual e equilíbrio se tornam assuntos que subsidiam publicações em revistas específicas, voltadas para o público feminino, valorizando a beleza, denunciando a violência familiar e críticas à desigualdade de educação do sexo feminino (CHAVES, 2006).

Na década de 80, as mulheres representavam 52% da força de trabalho americana, atuando em atividades voltadas para a área de serviços (em plena expansão no momento), que ofereciam baixos salários e muitas vezes não em tempo integral. A taxa de divórcio apresentava seu maior índice (22,6 por 1000 mulheres com mais de 15 anos) (PRUITT; RAPOPORT, 2003). Com o alto número de mulheres em atividade produtiva, dividindo com seus parceiros as obrigações financeiras familiares, verifica-se que a configuração familiar sofre influências. A mulher assume um novo papel dentro desse contexto, e movimentos como a *dual-earner*, *dual*

career entre outros, ganham notoriedade, além de se tornar mais evidente o interesse por situações que verifiquem os conflitos entre o trabalho e família (GRENHAUS; BEUTELL, 1985; MORTIMER; LONDON, 1984) e o quanto os efeitos do trabalho de um indivíduo podem afetar o cônjuge (PRUITT; RAPOPORT, 2003).

Com a prosperidade econômica da década de 90, o período é marcado por uma concorrência por ocupação de postos de trabalho, com um cenário de desigualdade de renda, justificado pelo alto número de mulheres com escolaridade baixa ao mercado. O percentual de mulheres no mercado de trabalho é maior do que apresentado na década anterior (57% no mercado americano), sendo que 74% das mulheres empregadas eram mães de filhos de 6 a 17 anos. Percebe-se nesse período um leve declínio nas taxas de divórcio no período (PRUITT; RAPOPORT, 2003). No Brasil, o percentual de mulheres que ocupam a força de trabalho é de 47,2%. A taxa de fecundidade cai para 2,9 filhos por mulher e 20% dos domicílios são chefiados por elas.

Quanto as taxas de fecundidade no Brasil desde os anos 60, conforme apresentado no gráfico 2, vêm caindo consideravelmente, justificadas pelo casamento tardio, pelo aumento das mulheres no mercado de trabalho, aumento do divórcio e pela autonomia na decisão por ter filhos – pelo uso do anticoncepcional. Com este cenário, de baixa fecundidade e aumento da expectativa de vida dos indivíduos, o contingente de idosos brasileiros aumenta, refletindo muitas vezes nos arranjos familiares, incluindo o cuidado ao idoso, como foco das responsabilidades familiares (BIROLI, 2014).

Gráfico 2 - Taxa de fecundidade total (TFT) no Brasil – 1960-2010

Fonte: Dados Demográficos IBGE 1960-2010.

Dados do IBGE, analisados por uma década, entre os anos de 1996 e 2006, mostram no gráfico 3, as alterações nos arranjos familiares, principalmente na configuração de família com filhos. Casais com filhos apresentam declínio, contrapondo a um leve aumento de mulheres com filhos, assumindo a responsabilidade da família sem o apoio de um cônjuge.

Gráfico 3 – Distribuição percentual dos arranjos familiares residentes em domicílios particulares, segundo o tipo de arranjo familiar – Brasil 1996-2006

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 1996/ 2006.

(1) Exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Estudos da década de 2000, como o de Lachance-Grzela e Bouchard (2010) confirmam que o trabalho familiar continua dividido nas linhas tradicionais de gênero, ou seja, a responsabilidade das atividades domésticas continua centralizada nas mulheres. Esse cenário só se altera, em contextos onde se apresentam evidências de políticas sociais que favoreçam a equidade ao nível individual em seu contexto nacional particular.

A medida que as mães dedicam mais tempo aos cuidados com os filhos, o tempo disponível para o relacionamento conjugal diminui, sendo considerado como ameaça à família, uma vez que possa gerar conflitos conjugais. Os pais contemporâneos, por sua vez, sentem pressão pela dedicação de tempo a parentalidade dos filhos, embora, ao dedicar-se nas atividades doméstica, sua satisfação familiar não é impactada positivamente ao desempenhar tal atividade (BUCHANAN; DAS; MACFARLANE, 2017).

Contudo, estudos recentes realizados no Brasil por Santos e Hilal (2018), afirmam que do ponto de vista individual, e reforçada pela sociedade brasileira, as mulheres continuam cumprindo os papéis tradicionais destinados a elas (ao se tratar do casamento e maternidade).

As mulheres são consideradas agentes que defendem e não desafiam essa condição tradicional, mesmo que simultaneamente apresentem discursos de igualdade. Isso demonstra, que os movimentos de igualdade de gênero (e, portanto, da modalidade *dual career* de fato), ainda estão em desenvolvimento no país, com tímidos avanços com relação as discussões internacionais.

Desta forma, embora haja uma trajetória de mudanças percebidas nas últimas décadas, as questões da igualdade de gênero e configurações familiares são agendas de pesquisa que motivam e direcionam os pesquisadores a investigar os elementos fundamentais que fomentam as mudanças na conjugalidade e, conseqüentemente, nas relações de carreira.

2.1.2. A Teoria Expansionista como pressuposto para os ajustes das configurações familiares

As alterações sociais, demográficas e econômicas têm provocado uma transformação nos papéis de homens e mulheres ao longo do tempo, afetando as esferas familiares e profissionais, trazendo conseqüências associadas a multiplicidade de papéis.

As mudanças ocorridas nas questões envolvendo os papéis de homens e mulheres nas últimas décadas, abalaram as teorias clássicas da especialização de gênero, e motivaram diversas pesquisas críticas feministas, com o intuito de levantar principalmente as desvantagens das mudanças de papéis do casal, seus impactos e conseqüências (GERSON, 2015). Teorias tradicionais concentram nas mulheres a parentalidade dos filhos, juntamente com as responsabilidades de manutenção e cuidados domésticos, sem grande foco para o avanço de sua escolaridade. Aos homens, cabe a responsabilidade de manter a família com o esforço do trabalho, preocupando-se com sua carreira, alcançando mais alto grau de escolaridade para subsidiá-la nas atividades profissionais. Indubitavelmente, o contexto social e político evidenciado no século XXI, onde homens e mulheres disputam ocupações no mercado de trabalho, reduzem as discussões e argumentos tradicionais. A busca pelo equilíbrio na relação das esferas do trabalho e da família, motivam diversos estudos empíricos na busca das conseqüências provocadas pela decisão de casais em desempenhar de maneira satisfatória os seus diversos papéis (HYDE, 2016).

Em contraste com as teorias clássicas, Barnett e Hyde (2001) propõem uma teoria que se define pela expansão dos papéis dos indivíduos. A Teoria Expansionista traz benefícios para

os indivíduos, pois a realização de múltiplos papéis desenvolve habilidades que podem trazer consequências positivas em qualquer uma das esferas que se estejam atuando.

Corroborando os conceitos iniciais da teoria, Veríssimo et al (2015) afirmam que a diversidade de papéis contribui para o desenvolvimento de habilidades, por meio da aquisição de competências que aumentam a sua percepção de auto eficácia na execução de suas atividades, que podem transitar inclusive na esfera familiar, tornando-se melhores pais e mães. Porém, a multiplicidade de papéis pode também trazer frustrações, portanto, é importante que os indivíduos se preparem para as adversidades cotidianas, tanto nas dimensões pessoais ou profissionais.

A teoria expansionista está pautada em quatro princípios básicos. Em primeiro lugar, a multiplicidade de papéis desempenhados pelo casal traz benefícios que são refletidos na saúde mental, física e no relacionamento conjugal. Estudos recentes de Wayne et al (2017), confirmam que quando as pessoas estão satisfeitas com as expectativas em torno do trabalho, elas experimentam mais satisfação familiar e seus cônjuges relatam um melhor desempenho na família.

Em segundo lugar, diversos processos contribuem para o efeito benéfico na diversidade de papéis, como a renda adicional que o trabalho proporciona ao casal, o suporte social que ambos recebem nas duas esferas (tanto de um colega de trabalho ou gestor no ambiente profissional, como do cônjuge ou algum outro parentesco, no ambiente familiar), uma visão expandida do ambiente, como uma visão semelhante das experiências do casal, aumentando a comunicação entre eles e a ideologia do papel de gênero, com uma visão mais flexível dos papéis e responsabilidades a partir das necessidades reais a serem desempenhadas longe dos protocolos tradicionais definidos nas teorias clássicas (BARNETT; HYDE, 2001). Reforçando a questão da renda, com a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho e sua contribuição na composição da renda familiar, estudos de Corra et al (2009), apontam que houve um aumento da felicidade conjugal. Este fenômeno pode ser atribuído a um maior poder, status e importância no casamento, resultantes da participação de ambos do mercado de trabalho.

Um terceiro princípio trata das condições em que os benefícios poderão ser garantidos, ou seja, as condições que serão considerados os fatores moderadores dos benefícios dos múltiplos papéis. Importa-se a qualidade do tempo gasto com as diversas atividades e não da quantidade de esforço despendido para elas. A ocupação de múltiplos papéis pode apresentar um indicador de bem-estar, e, portanto, é necessário que sejam verificadas as condições que

cada indivíduo assume seu papel e o quanto isso interfere em sua saúde (BARNETT; HYDE, 2001).

O quarto e último princípio, trata-se das diferenças de gênero. Segundo Barnett e Hyde (2001), os estudos mostram que há menos diferenças nas características de personalidade e do trabalho entre homens e mulheres do que se imagina. Quanto aos comportamentos familiares, homens mais envolvidos nas atividades familiares mostravam um bem-estar maior quando destacavam centralidade no papel paterno.

Os estudos conduzidos por Gerson (2015) argumentaram que quando a mudança da natureza de trabalho e dos compromissos familiares são voltados para regimes flexíveis, homens, mulheres e crianças recebem grande benefícios, inclusive quanto a resistência a desafios e mudanças imprevisíveis nas perspectivas de trabalho dos pais, nos compromissos conjugais ou no aspecto financeiro. Culturas que favorecem estereótipos igualitários de função de gênero apresentam menores índices de conflitos na relação trabalho-família (AYCAN, 2011).

Ao buscar analisar a Teoria Expansionista sob uma perspectiva mais atual, Hyde (2016) apresenta alguns desafios promovidos pela economia vigente no século XXI. Novas características chamam a atenção para uma dificuldade maior em buscar o equilíbrio dos indivíduos no trabalho e família, como jornada de trabalho flexível para atendimento dos clientes em horários diferentes aos fixados no contrato de trabalho, alta tecnologia que coloca o indivíduo disponível para o trabalho 24 horas por dia, instabilidade quanto ao emprego (fusões, rearranjos e crises econômicas), além de novas composições salariais (reduções e adequações) que os funcionários enfrentam atualmente. Essa realidade, observada nos estudos de Oltramari e Grisci (2014), reforçam que muitas vezes o trabalho acaba invadindo o espaço da casa, capturando e muitas vezes sobressaindo a da sua vida pessoal. Cabe aos estudos futuros, verificar o quanto os benefícios serão percebidos por essa nova realidade, inclusive no âmbito familiar.

Diante do exposto, a Teoria Expansionista se torna uma reflexão interessante para justificar as mudanças nas configurações familiares ao longo do tempo, retratada pelas expansões de papéis realizados pelo casal, como a entrada da mulher no mercado de trabalho, seu investimento em escolaridade, a disputa pela ocupação de cargos vistos como exclusivos masculino, a contribuição dos homens nas atividades domésticas, a divisão da parentalidade dos filhos entre outras alterações percebidas no cenário das últimas décadas.

2.2. Carreira

Nesta seção, pretende-se apresentar estudos sobre carreira, discutidos por diversos autores da área, buscando uma melhor compreensão desses conceitos e as interferências desse tema nas decisões e relações entre trabalho e família.

2.2.1. Conceitos e abordagens sobre carreira

A definição de carreira é uma tarefa difícil, uma vez que há vários estudos que apresentam o termo sob diversas perspectivas. Como definição, London e Stumpf (1982), afirmam que carreira “é uma sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa”. Super (1980) apresenta carreira como “combinação e sequência de papéis desempenhados por uma pessoa ao longo da vida”. Sendo assim, ela apresenta vários estágios, influenciados pelas demandas, necessidades e expectativas apresentadas pelo meio em que o indivíduo está posicionado, considerando-se tanto a organização quanto o indivíduo.

Tradicionalmente, Hughes (1937) já afirmava que todos possuem uma carreira, e essa vai sendo construída e formatada pelas atividades profissionais exercidas na empresa. Dessa forma, as organizações empregadoras têm um papel transformador dos sujeitos que empregam.

Em uma sociedade estruturada e rígida, a perspectiva de carreira objetiva, se apresenta com repertórios definidos, onde a organização estabelecerá limites sobre a orientação da vida dos indivíduos. As responsabilidades do ofício são bem definidas e claras, trazendo uma sensação de segurança ou ansiedade ao indivíduo. Por outro lado, sob a perspectiva da carreira subjetiva, existe uma dimensão de ênfase na visão externa, com a construção de significados a cargo dos atributos, experiências e ações ocorridas na vida dos indivíduos. Nessa perspectiva, o sujeito não é fixado ou imposto em determinações rígidas pela empresa, mas assume uma autonomia na determinação das escolhas e passos que deverão ser seguidos (HUGHES, 1937).

Essa perspectiva também pode ser percebida nos estudos de Savickas (2002), complementando que a carreira subjetiva é um processo reflexivo e interno dos indivíduos, atribuindo sentido e coerência à trajetória de continuidade e mudanças vividas ao longo do tempo. O contexto assume uma posição importante nessa reflexão.

A concepção de Hughes (1937) é importante para justificar que a trajetória de carreira das pessoas não fica restrita exclusivamente a progressão de cargos em uma organização, focada apenas em ganhos financeiros. Outros tipos de carreiras, como as não organizacionais

(religiosas, cívicas e até filantrópicas) também podem garantir um maior prestígio aos indivíduos, desvinculando a necessidade de cargos e recompensas financeiras.

As mudanças ocorridas no mercado ao longo do tempo, como a terceirização, o desenvolvimento tecnológico, a redução de pessoal e mesmo o cenário econômico instável, abalou as formas tradicionais de carreira. Para Inkson (2002), os desligamentos abruptos provocaram os encerramentos inesperados das trajetórias de carreiras dos indivíduos, impossibilitando-os de planejar e prever suas carreiras antecipadamente, exigindo uma flexibilidade de adaptação às condições oferecidas. Por esse motivo, surgem então os modelos de carreira “criados” pelos indivíduos, já que as instituições educacionais e organizações passam a não mais promover as carreiras para os sujeitos.

Corroborando essa ideia, Chanlat (1995) salienta que a carreira está enraizada socialmente em uma cultura, na história e nas estruturas sociais de cada sociedade. Para o autor, existem dois modelos distintos de carreira: o tradicional e o moderno. No modelo tradicional, a carreira considera basicamente o homem, grupo socialmente dominante, com estabilidade e progressão linear vertical. A partir da década de 70, com as mudanças sociais ocorridas nas sociedades, como o posicionamento da mulher do mercado de trabalho, equilíbrio dos direitos civis dos indivíduos, flexibilização do trabalho, elevação dos graus de instruções de homens e mulheres, entre outros, surge o modelo denominado moderno. Nesse modelo moderno, as características tradicionais associadas a gênero dão lugar ao fator humano, que ganha relevância para os discursos gerenciais, priorizando o talento dos indivíduos.

Em estudo posteriores, Inkson (2004) argumenta que a carreira pode ser melhor compreendida quando for considerada a interdisciplinaridade das áreas como a sociologia, a psicologia, os estudos organizacionais, os profissionais das organizações, cada uma considerando a carreira como “metáforas”. Complementa esse conceito, apresentando ecleticamente nove metáforas de carreira, consideradas como estruturas para muitas teorias, avançando nessa temática. São elas: metáfora do legado (carreira como herança), metáfora do ofício (carreira como construção), metáfora das estações (carreira como ciclo), metáfora correspondente (carreira como em forma), metáfora do caminho (carreira como jornada), metáfora de rede (carreira como encontros e relacionamentos), metáfora do teatro (carreira como papel), metáfora econômica (carreira como recurso) e metáfora narrativa (carreira como história).

Apropriando-se dessa ideia, Ferreira e Dutra (2013) utilizam o aspecto contextual em sua pesquisa, compreendido pela inter-relação, interdependência e o entrelaçamento de várias

partes, considerando circunstâncias e fatos, permitindo uma maior visão do todo, e, consequentemente, do meio social em que vive o indivíduo. Desta forma, as pessoas interagem na dinâmica de carreira da sociedade ou do mercado ao qual está inserido. Sendo assim, a carreira deve ser observada a partir de múltiplas interações, conexões e relacionamentos, não sendo possível analisar de forma isolada como nos modelos tradicionais.

Conforme exposto na introdução, o foco deste trabalho é verificar como a adaptabilidade de carreira influenciam nas configurações familiares, sob a perspectiva da *dual career*. Para este estudo, embora possa se reforçar um caráter binário, carreira aqui será tratada sob uma perspectiva focada nos anseios das pessoas frente às suas expectativas profissionais, passando de modelos estáticos para modelos mais dinâmicos, que possam acomodar a noção de carreira a partir do significado que esse tema assume na vida das pessoas (LAWRENCE; HALL; ARTHUR, 2015). Desta forma, a construção de carreira, segundo Savickas (1997), considera a construção psicossocial, envolvendo os recursos dos indivíduos para gerenciar o trabalho atual e futuro que afetam a sua integração com o ambiente social em que estão inseridos, sendo reguláveis as situações e ambientes ao qual será integrado.

2.2.1.1. A reconfiguração da *dual-career*

Os primeiros estudos abordando a *dual-career* surgiram por Rapoport e Rapoport (1969), iniciando as discussões sobre a divisão do trabalho de gênero e as mudanças de papéis desenvolvidos pelo casal. Para os progenitores desse construto, cinco características definiam e diferenciavam os casais *dual-career*: ambos os parceiros possuíam alto grau de escolaridade (minimamente o nível superior), investiam tempo e esforços na carreira, demonstravam um alto grau de compromisso com o trabalho, valorização de suas ocupações com expectativas de avanço de carreira e, por fim, comprometimento e envolvimento mútuo nos domínios da carreira associados às preocupações familiares.

Dando continuidade aos estudos nessa temática, Rapoport e Rapoport (1978), se depararam com a dificuldade na classificação dos casais *dual-career*, uma vez que há uma certa imprecisão sobre os termos trabalho e carreira, tornando-se difícil identificar uma regularidade no comportamento dos indivíduos que pudessem subsidiar as ciências sociais nas tendências que determinassem essa terminologia.

Dito isso, se torna coerente utilizar o termo *dual-earner couple* (casal de dupla renda), até que se compreenda qual é o perfil do casal e suas expectativas profissionais. Para Hiller e

Dyehouse (1987), os conceitos envolvendo o casal de dupla carreira apresentam incongruências, pois não indicam uma definição específica de carreira, uma vez que os estudos operacionalizam o conceito embasados em índices objetivos e estruturais, atitudes subjetivas e individuais ou ainda, a combinação de ambos. As autoras reforçam que, a combinação involuntária de níveis sociológicos e psicológicos criou uma confusão que dificulta a comparação dos achados. Tal confusão se instala na ausência de uma taxonomia de trabalho e padrões de vida familiar, que forneçam definições claras das variáveis que definam uma categoria que possam distinguir de outra.

Para Duxbury et al (2007), existe uma distinção entre casais *dual-career* de casais *dual-earner* (de dupla renda), pois nem sempre os casais expressam preocupação com o desenvolvimento de suas carreiras, podendo apenas se limitar ao interesse pela recompensa financeira de suas atividades profissionais. Os autores defendem que o casal *dual-career*, são aqueles cujos parceiros são indivíduos que ocupam postos de carreira, apresentam alto nível de educação formal, renda e apresentam uma estrutura familiar de alto nível socioeconômico. Ambos os cônjuges são igualmente exigentes com suas carreiras, apresentam rendimentos semelhantes e dividem as preocupações nas questões envolvendo o equilíbrio do trabalho e da família. Esse casal adota uma visão mais igualitária de seu relacionamento, coordenando, integrando e equilibrando seus papéis da carreira e da família, individualmente ou associados, demonstrando uma “simetria” no tempo dedicado às duas esferas.

Mais recentemente, o termo *dual-income couple* (casal de dupla renda) é sugerido por Hughes (2013), por considerar um termo mais inclusivo para pesquisas que tratam da temática trabalho-família, uma vez que considera o casal cujos parceiros são empregados, não sendo necessário classificar suas carreiras ou empregos. Ao determinar apenas uma terminologia, corre-se o risco de dividir amostras pelas suas ocupações, definindo-o como um grupo de elite, sendo que os participantes da pesquisa podem acreditar que suas ocupações podem ou não ter um certo prestígio.

Independente da classificação que o pesquisador utilize para o seu estudo, torna-se fundamental empenhar-se no detalhamento da descrição de suas amostras, de modo que possa haver uma fácil compreensão da perspectiva dos pesquisadores e de seus participantes, fornecendo subsídios que permitam uma comparação de achados em diferentes estudos (HUGHES, 2013).

Além disso, há uma necessidade de se observar as possíveis influências do contexto cultural onde vivem os casais. Considerando o contexto brasileiro, Berlato (2017) pontua que

não há uma expressão para nomenclatura *dual-career*, que possa retratar a carreira do casal, de maneira única e exclusiva. Ao traduzir o termo como “dupla carreira” no Brasil, pode-se entender como uma única pessoa com duas carreiras, o que é comum no país.

Ainda sobre a dificuldade na compreensão da *dual-career*, o trabalho ou a carreira é um importante elemento nas construções identitárias do indivíduo. A centralidade do trabalho na vida humana é que determinará as construções identitárias e os sentidos que o trabalho e, conseqüentemente, a carreira, assumirão na vida das pessoas. Ribeiro (2014) formula que a identidade de carreira estaria relacionada à trajetória de trabalho que cada indivíduo desenvolve ao longo da vida. Desta forma, o desafio ao tratar de *dual-career*, refere-se ao entendimento de como o sujeito percebe sua identidade de carreira individual e como essa centralidade é trabalhada e desenvolvida em um contexto socializado com “o outro” (seu cônjuge).

Diante de todo o exposto, é importante considerar que as relações de gênero predominantes na sociedade brasileira, ainda são patriarcais, sendo refletidas nos aspectos culturais e sociais dos indivíduos – e, portanto, das famílias – resultando em uma percepção diferenciada da *dual-career*. Por um longo tempo, a sociedade considerava o homem em uma condição favorável à mulher, sendo esse fato percebido nas relações sociais e de trabalho (BERLATO, 2017). Com o progresso da posição das mulheres na sociedade, e as mudanças nas atividades e responsabilidades desenvolvidas por ambos, cabe neste trabalho, um entendimento sobre a percepção de carreira de homens e mulheres casados, a partir de suas expectativas profissionais, e como essas refletem em suas configurações familiares.

As trajetórias profissionais e as expectativas de carreira posicionam os indivíduos e os orientam nas tomadas de decisão, buscando estratégias adaptativas (SAVICKAS, 2005) que conduzam suas carreiras, de modo que, atendam tanto às suas expectativas pessoais, quanto as expectativas das estruturas familiares aos quais estejam inseridos.

2.2.1.1. Perspectivas sobre a construção de carreira

Os indivíduos constroem suas carreiras em uma determinada ecologia social particular. Cada pessoa constitui-se de um repertório biológico, cognitivo, emocional e comportamental, estruturados por variáveis físicas, culturais, grupos raciais e étnicos, familiares, sociais e educacionais (escola). O momento histórico que os indivíduos se encontram determinam a dimensão de carreira que ele irá construir. O trabalho é uma conexão social que permite não só

cooperar e contribuir com a comunidade, como também ser afetado pelo ambiente que norteará suas decisões profissionais (SAVICKAS, 2002, p. 157).

A construção de carreira é feita pela maneira como os indivíduos escolhem e decidem o seu trabalho, representando o seu comportamento vocacional em todo o ciclo de vida. A compreensão do que o próprio indivíduo faz sobre suas múltiplas realidades subjetivas é o que vai determinar as mudanças necessárias para o direcionamento de sua carreira. A construção de carreira é o que importa na história e o que está em jogo na vida da pessoa (SAVICKAS, 2005).

Os conceitos da ecologia do desenvolvimento humano do psicólogo Bronfenbrenner, publicados inicialmente na década de 70, foram reformulados pelo próprio autor na década de 80. Novas contribuições foram feitas, ao considerar que a dinâmica das relações de desenvolvimento humano é ativa e envolta por um ambiente complexo, integrado e mutável, observando uma bidirecionalidade em relação a pessoa e o ambiente. Daí a atualização do termo, passando para bioecológico. Essa interação não é somente dos indivíduos em desenvolvimento com outras pessoas, mas considera-se também a relação com os símbolos e a linguagem. Desta forma, o processo de desenvolvimento se dá pela síntese e integração do indivíduo com o seu contexto, ambos dinâmicos e em atividade (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998)

Bronfenbrenner (1994; 2011) considera o ambiente ecológico composto por quatro arranjos entrelaçados de estruturas, que interferem nas relações das pessoas e seu desenvolvimento:

A forma, a força, o conteúdo e a direção dos processos proximais influenciam o desenvolvimento, variando sistematicamente como uma função articulada das características da pessoa em desenvolvimento; o contexto – tanto imediato como o mais remoto – no qual o processo está fazendo parte; a natureza dos resultados do desenvolvimento considerados; e as continuidades sociais e de mudanças que ocorrem ao longo do tempo durante o ciclo de vida e o período histórico no qual a pessoa tem vivido (BRONFENBRENNER, 1998, p. 996)

O quadro 3 apresenta as quatro dimensões do sistema ecológico e a atuação de cada uma nas decisões individuais das pessoas.

Microsistema	Ambiente dentro do qual o indivíduo está em atividade em um determinado momento da vida, considerando padrões de atividades, papéis e relações interpessoais experienciados pela pessoa em desenvolvimento em contato com características físicas, sociais e simbólicas específicas que convidam, permitam ou inibam seu engajamento dentro de um contexto imediato;
Mesosistema	Conjunto de microsistemas, inter-relação de vários ambientes nos quais a pessoa está inserida;
Exossistema	Extensão do mesossistema, são os ambientes nos quais os indivíduos não estão inseridos diretamente, como por exemplo, meios de comunicação, mundo do trabalho, agências do Governo, etc
Macrossistema	Engloba todos os outros níveis de sistemas, como a cultura, políticas públicas e Governo Federal. Este nível influencia a natureza das interações de todos os níveis da ecologia do desenvolvimento humano.

Quadro 3 – Sistemas ecológicos do desenvolvimento humano

Fonte: elaborado pela autora, baseado em Bronfenbrenner (1994; 2011)

Sob a perspectiva do modelo bioecológico, a força que move os indivíduos para o desenvolvimento constitui-se das regulações adaptativas das relações pessoa-contexto e de seu esforço em melhorar o curso de vida humanos nos níveis individuais e sociais (BRONFENBRENNER, 2011). Esse processo, chamado pelo autor como processos proximais⁸, consideram quatro aspectos multidirecionais inter-relacionados, denominado de modelo processo-pessoa-contexto-tempo (PPCT), conforme descrevem Martins e Szymanski (2004):

- Pessoa: refere-se ao fenômeno de constância e mudanças, constituído de repertório individual de características biológicas, cognitivas, emocionais e comportamentais;
- Processo: são as ligações entre os diferentes níveis do sistema, considerando as atividades dos indivíduos em desenvolvimento;

⁸ Os processos proximais são considerados pelo autor como “formas particulares de interação entre organismos e ambiente, que operam ao longo do tempo e compreendem os primeiros mecanismos que produzem desenvolvimento humano (BRONFENBRENNER, 2001).

- Contexto: refere-se aos níveis ou sistemas entrelaçados da ecologia do desenvolvimento humano, meio ambiente global do qual os indivíduos estão inseridos. Os ambientes referidos são o micro, meso, exo e macrosistemas já mencionados;
- Tempo: trata-se das dimensões múltiplas da temporalidade, ou seja, a passagem do tempo em termos históricos.

Considerando os conceitos apresentados, a perspectiva ecológica sustenta os processos existentes na relação trabalho e da família, uma vez que consideram separadamente cada um dos aspectos dos processos proximais e verificam as diferenças de função de cada uma delas, como a pessoa (gênero, idade, características), contexto (localização geográfica, classe trabalhadora e social, conjugalidade) e tempo (individual, social e histórico) no processo de desenvolvimento dos indivíduos. Partindo da abordagem ecológica, é possível compreender como o trabalho e a família desenvolvem, mudam e adequam as configurações familiares, trazendo à luz aspectos importantes quanto a cultura e comportamento dos indivíduos ao longo do tempo (PERRY-JENKINS; WADSWORTH, 2017).

2.2.2. Adaptabilidade de carreira

O desenvolvimento de carreira é estudado desde a década de 50, iniciado pela abordagem da teoria vocacional de Super (1957), apresentando os pressupostos da teoria do desenvolvimento de carreira. A escolha da profissão não é uma decisão estática que possa se resumir a um único momento da vida, mas sim, desenvolvida por um processo contínuo ao longo de toda a vida da pessoa. Para Super (1957), o desenvolvimento de carreira é formado por cinco estágios, cada uma delas com tarefas bem definidas, sendo nomeados pela tarefa principal como: crescimento (da infância à adolescência), exploração (dos 15 aos 24 anos), estabelecimento (dos 24 aos 44 anos), manutenção (dos 44 aos 64 anos) e desengajamento (após os 64 anos).

Posteriormente, buscando ampliar os conhecimentos e fatores atenuantes ao desenvolvimento de carreira, Super (1980) apresenta dois modelos de representação gráfica do desenvolvimento de carreira. Um deles faz uso da figura de um Arco-Íris de Carreira, representando a maneira como as pessoas mudam e fazem transições na medida em que se sentem preparadas para isso. Sugere-se nesse modelo, nove papéis e quatro cenários que podem ser desempenhados durante a vida. São eles: *criança*, incluindo filho ou filha; *estudante*; homem ou mulher no tempo livre ou lazer; *cidadão*; *trabalhador*, incluindo desempregado e

não trabalhador como formas de desempenhar o papel; *homem* ou *mulher* nas atividades dedicadas a casa e/ou família; *cônjuge*; *progenitor* (pai ou mãe); e *aposentado*. Os cenários são: o *lar*; a *comunidade*; a *escola* (incluindo universidade) e o *local de trabalho*. Para Super (1980), a interação entre os papéis e suas variações constituem a carreira, e quando desempenhados pelos indivíduos em determinados cenários, podem provocar a colisão de papéis ou o seu transbordamento, podendo este ser positivo ou negativo, no contexto trabalho-família, ou até mesmo apresentar experiência de enriquecimento destas no cenário em que atuam (OLIVEIRA; MELO-SILVA; COLETA, 2012).

O segundo modelo de desenvolvimento de carreira, proposto posteriormente por Super (1990), é chamado de Modelo de Arco Normando, e refere-se ao conceito de carreira como uma construção ordenada por autoconceitos⁹, influenciada por determinantes biológicos, psicológicos e socioeconômicos, considerados nos diferentes papéis e fases da vida. Esse modelo é sustentado por dois pilares: uma base biológica e uma base socioeconômica. Na base biológica, considera-se as dimensões pessoais e biográficas, onde as necessidades, valores e interesses estão associados a características de personalidade nas escolhas profissionais/carreiras. Na base socioeconômica, considera-se os recursos econômicos, mercado de trabalho e família, que representam a influência das condições socioeconômicas e políticas sociais que estabelecem um tipo de trabalho/emprego. Para Super (1990), os dois pilares interagem entre si, como por exemplo, a família influencia no desenvolvimento de habilidades, que por consequência interfere na tomada de decisões. Também nesse modelo, os diferentes papéis da vida (filho, estudante, trabalhador) promoverá o desenvolvimento de autoconceitos referentes a cada um deles, exigindo dos indivíduos o enfrentamento de certas tarefas de seu desenvolvimento de carreira, de acordo com a idade e expectativas sociais.

Os estudos iniciais sobre o desenvolvimento de carreira realizados por Super (1957), deram grande ênfase para o estágio da exploração, alegando que essa fase era a maior responsável pela “maturidade de carreira”, pela capacidade de prontidão dos estudantes de diferentes idades e níveis de instrução para a tomada de decisões. Acreditava-se que os indivíduos se moviam em uma sequência ordenada e normativa para manter um estado final de maturidade desejável. A maturidade vocacional podia ser definida operacionalmente,

⁹ Para Super (1963, p. 18), autoconceitos podem ser considerados como “o retrato do indivíduo sobre si mesmo, o *self* percebido com significados recorrentes. Uma vez que a pessoa não pode atribuir significado a si mesma no vácuo, o conceito do *self* é, geralmente, um retrato de si em algum papel, alguma situação, em alguma posição, exercendo uma série de funções ou em alguma teia de relações”.

comparando as tarefas esperadas às realmente evidenciadas pelos indivíduos em um determinado estágio. Esse conceito era compreensível em uma sociedade estável e com ambientes controlados e uniformes (SAVICKAS, 2005).

Super e Knasel (1981), defenderam que a maturidade é o foco central do desenvolvimento de carreira, sendo considerado como um processo que aumenta com a idade, e não um evento. Os indivíduos nunca cessam de explorar o desenvolvimento, enquanto outras são desestabilizadas por fatos externos que os façam mudar os focos e decisões (como doença, guerra, recessão, entre outros fatores). Portanto, na fase adulta há uma heterogeneidade de situações individuais que impulsionarão para as decisões de carreira, dando ênfase às habilidades e competências do indivíduo, frente aos novos problemas não maturacionais que atualmente confrontam muitas pessoas.

Corroborando esse conceito, Collin (1997) considerou a ideia de que a carreira do indivíduo é impactada pela resposta das pessoas ao ambiente em que estão inseridas, e não apenas pelos estágios de vida ou maturidade. As mudanças na sociedade, que enfatiza a tecnologia da informação e fomenta a gestão do conhecimento, é incapaz de estimular o desenvolvimento ordenado, forçando os indivíduos a responder uma gama de influências externas que o impulsionam para diversas direções, exortando a formulação de uma nova construção de carreira – a *adaptabilidade de carreira*.

Motivados por esse conceito, Super et al (1988), substituem o termo maturidade por *adaptabilidade*, conciliando a ideia de que o desenvolvimento “depende primordialmente da personalidade e das experiências cotidianas, tanto que o indivíduo se torna mais adaptável quando maduro” (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011, p. 150). A alteração do termo carrega uma mudança no foco, onde o indivíduo procura equilibrar o mundo do trabalho com a esfera pessoal (familiar e social), norteando-os para as decisões de carreira voluntárias e forçadas (SUPER et al, 1988).

O principal pressuposto para o desenvolvimento de carreira do indivíduo, é a relevância do papel do trabalhador em sua vida. Quando o papel do trabalhador não é relevante, não há motivação suficiente para enfrentar as tarefas evolutivas que se lhes apresentam. Portanto, a adaptabilidade de carreira só pode ser considerada, a partir do momento que se identifica uma identidade de trabalhador bem desenvolvida e relevante nos indivíduos (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011).

O conceito de adaptabilidade de carreira centra-se nas atitudes e competências das pessoas perante elas mesmas e ao contexto em que estão inseridas, ou seja, são as atitudes e informações necessárias das pessoas para lidar prontamente com as mudanças verificadas no trabalho e nas condições oferecidas nesse ambiente (SUPER et al, 1988).

Para Savickas (1997):

Adaptabilidade significa a qualidade de estar apto à mudança, sem grandes dificuldades, de acomodar-se a circunstâncias novas ou mutáveis... a prontidão para confrontar-se com tarefas previsíveis de preparar-se para ou desempenhar o papel de trabalhador bem como com os ajustamentos imprevisíveis das mudanças no trabalho e nas condições de trabalho (SAVICKAS, 1997, p. 254)

O modelo de adaptabilidade de carreira, desenvolvido inicialmente por Super et al (1988) apresenta cinco dimensões principais: disposição para planejar, exploração, informação, tomada de decisão e orientação para a realidade. Desta cinco:

- duas afetivas ou atitudinais (disposição para planejar e exploração), que são relativas aos sentimentos que alimentam e direcionam o comportamento, considerando crenças ou inclinações necessárias à adaptação;
- três cognitivas (informação, tomada de decisão e orientação para a realidade), que são relativas aos recursos - conhecimentos, experiências e reconhecimento – para elaborar e implementar as escolhas de carreira.

As demandas de carreira da atualidade, com ambientes e características dinâmicos e impessoais, direcionam os indivíduos para comportamentos e perfis peculiares a essa nova condição. As pessoas que apresentam características de adaptabilidade de carreira se preocupam com o futuro e o seu papel de trabalhador, acreditando que é possível utilizar-se de estratégias adaptativas às exigências dos diferentes contextos. São otimistas e confiam na sua capacidade de atingir seus objetivos ao encarar o emprego como um projeto de vida (OLIVEIRA; MELO-SILVA; COLETA, 2012). Para Savickas (2002), a compreensão da carreira, considerando-a como uma trajetória, é de como os indivíduos adequam o trabalho em suas vidas e não como eles se ajustam às ocupações meramente.

Mediante a isso, é proposto por Savickas (2005) a teoria da construção de carreira, em que o desenvolvimento humano é impulsionado pela adaptação a um ambiente social com o objetivo de integração pessoa-ambiente. Essa adaptação da vida social implica todos os papéis centrais e periféricos (e não somente a dimensão do trabalho), ao projetar-se na adaptação às expectativas de que trabalham, jogam e desenvolvem relacionamentos. Nessa teoria, os

indivíduos tornam-se preocupados com seu futuro como trabalhador; aumentam seu controle pessoal sobre seu futuro vocacional; mostram curiosidade explorando possíveis *selves*¹⁰ e cenários futuros e fortalecem confiança para perseguir suas aspirações.

Esses conceitos são considerados como recursos de adaptabilidade de carreira ou capacidades de autorregulação, que podem se modificar ao longo do tempo, ou a partir de situações específicas, sendo ativadas por fatores internos dos indivíduos, pelo meio ambiente e sua interação. Os recursos de adaptabilidade não estão intrinsecamente enraizados nos indivíduos, mas residem como uma intersecção da pessoa ao ambiente, portanto, trata-se de construções psicossociais.

O modelo de adaptabilidade de carreira, foi reestruturado por Savickas et al (2009), considerando uma construção hierárquica composta por quatro domínios, que combinadas, refletem e moldam o comportamento adaptativo dos indivíduos (SAVICKAS, 2005):

- **Preocupação**: significa essencialmente uma orientação futura, uma sensação que é importante preparar-se para o amanhã. Atitudes de planejamento e otimismo fomentam um sentido de preocupação a serem enfrentadas e das escolhas a serem feitas no futuro. Atitudes planejadas e a crença na continuidade inclinam os indivíduos a se envolverem em atividades e experiências que promovam as competências do planejamento. A falta de preocupação com a carreira é chamada de indiferença na carreira, e reflete o pessimismo em relação ao futuro;

- **Controle**: significa o que os indivíduos sentem e acreditam que são responsáveis pela construção de suas carreiras. Caracteriza-se pela vasta pesquisa sobre temas como a tomada de decisão, assertividade, autonomia, autodeterminação, atribuições de esforços e agência. a medida em que os indivíduos assumem a responsabilidade pessoal em relação a influenciar seu desenvolvimento, mostrando autodisciplina, esforço e persistência. A falta de controle de carreira é chamada de indecisão de carreira;

- **Curiosidade**: significa a curiosidade e exploração do ajuste entre o eu e o trabalho. Produz um fundo de conhecimento com o qual fazer escolhas que se encaixam na situação. A crença no valor de estar aberto a novas experiências e experimentar com possíveis *eus* leva o indivíduo a tentar coisas novas e ter aventuras. Indivíduos que exploram o mundo além dos seus próprios *eus* tem mais conhecimento sobre suas habilidades, interesses e valores, bem como os

¹⁰ O *self* “representa a visão que a pessoa tem de si e do ambiente; o modo de organizar e integrar as informações sobre si mesmo e sobre o meio no qual está inserida” (OLIVEIRA; MELO-SILVA; COLETA, 2012).

repertórios e suas recompensas. A falta de curiosidade de carreira pode levar a ingenuidade sobre o mundo do trabalho e imagens imprecisas do eu;

- **Confiança**: a autoconfiança denota a antecipação do sucesso em encontrar desafios e superar obstáculos. Reflete-se na extensa pesquisa sobre autoestima, auto eficácia e encorajamento nas pessoas. A confiança na carreira surge na solução de problemas encontrados em atividades diárias, como tarefas domésticas, trabalhos escolares e hobbies. Experiências exploratórias mais amplas reforçam a confiança para tentar mais coisas. A falta de confiança de carreira pode resultar em inibição de carreira que impede a realização de papéis e metas de desempenho.

A fim de testar e validar um constructo que medisse a adaptabilidade de carreira dos indivíduos, Savickas e Porfeli (2012) desenvolvem a Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS), aplicando-se a 13 países, sendo um deles o Brasil. Segundo Nye et al (2017), a Escala de Adaptabilidade de Carreira foi originalmente concebida como um constructo de cinco fatores, considerando também o domínio **cooperação**. Este fator, distinguia-se conceitualmente das demais dimensões, uma vez que, preocupava-se principalmente com as relações externas ao eu, como a capacidade de interagir e trabalhar com os outros com sucesso. Esse fator, porém, foi desconsiderado na escala final, por não se ajustar aos 13 países em que foi aplicada. A cooperação, ou as medidas de suporte, como definem Rottinghaus, Buelow, Matyja e Schneider (2012), podem facilitar a exploração dos papéis e relacionamentos familiares, otimizando o suporte e aprimorando as percepções sobre as decisões autônomas.

Ademais, Nye et al (2017) sustentam que a inclusão de um constructo interpessoal equilibra o foco individualista que a escala de adaptabilidade de carreira carrega na sua estrutura original. Essa tese fundamenta o intento desse trabalho, uma vez que, as pessoas planejam e ajustam seus planos de carreira dentro de um panorama de mudança, e na família, esses movimentos comumente estão atrelados aos impactos que essa decisão pode causar na configuração familiar e suas responsabilidades.

As interações entre os diversos domínios da vida tornaram-se uma preocupação central para muitos trabalhadores cujo emprego é aleatório, independente, temporário, externo, a tempo parcial ou ocasional. Ao vislumbrar as trajetórias de vida, os indivíduos projetam e constroem suas próprias vidas, incluindo seus percursos profissionais. A dúvida, promovida pela insegurança do futuro profissional, desperta nos indivíduos o questionamento sobre o que fazer no futuro. Esse questionamento não é pertinente apenas na fase inicial de construção da carreira, mas a todos que são confrontados com dinamismo e transições nas suas vidas, ocasionadas por

mudanças que venham a afetar o seu cotidiano: saúde, emprego e relações pessoais mais íntimas (DUARTE et al, 2010).

Os estudos de adaptabilidade de carreira apresentados na literatura, comumente são focados no âmbito individual dos sujeitos, abordando as questões dos domínios ou competências de enfrentando e prontidão para se ajustar as condições de trabalho do indivíduo. Como a escala de Adaptabilidade de Carreira examina principalmente a particularidade dos sujeitos, poucos estudos relacionam o construto às questões sociais e interacionais dos indivíduos. Estudos específicos relacionados a relação trabalho e família não foram encontrados. Como já mencionado, estudos de Nye et al (2017), ao tratar a adaptabilidade de carreira como um construto psicossocial, defenderam que os indivíduos desenvolvem recursos de enfrentamento de mudanças na carreira, por meio de uma interação com seu ambiente, de forma que as relações sociais influenciam no desenvolvimento das competências adaptativas. Usando-se dessa prerrogativa, este estudo objetiva verificar se o ajuste dos domínios de adaptabilidade de carreira reflete as relações conjugais das pessoas casadas em suas decisões profissionais.

Se aproximaram das intenções dessa pesquisa, os estudos de Ramos e Lopes (2018), utilizam-se da teoria do apego, a fim de analisarem a relação do apego adulto, ou seja, vínculos emocionais ou ligações com outros íntimos ao desenvolvimento de aspectos da vida. Seus estudos demonstram que estar seguramente ligado a alguém íntimo, como o cônjuge, pode aumentar a confiança do indivíduo e dando condições para acessar recursos de enfrentamento internos que possam responder apropriadamente a períodos de desequilíbrio de carreira, ou ainda, influenciar positivamente seu bem-estar durante importantes transições de carreira. Desta forma, os autores reforçam que as pessoas orientadas para o apego adulto, apresentam alta relação com a adaptabilidade de carreira, pois a segurança do apego, aumenta o acesso a recursos internos de enfrentamento para responder apropriadamente a períodos de desequilíbrio de carreira.

Analisando a adaptabilidade de carreira no Brasil, Fiorini, Bardagi e Silva (2016), apontam que poucos estudos voltados para esse tema são desenvolvidos. Entre os anos de 2010 e 2015, apenas cinco artigos científicos foram publicados comparados aos 167 artigos internacionais publicados na mesma época. Além de pouca publicação, sugere-se que novos estudos possam contribuir para uma melhor comprovação dos resultados.

Um dos estudos desenvolvidos por Teixeira et al (2012) aplicaram a versão brasileira da escala, identificando pontuações mais altas nos cinco domínios (preocupação, controle,

curiosidade, confiança e comprometimento) que os resultados internacionais. Essas pontuações podem refletir alguma especificidade cultural da adaptabilidade no país. Como a amostra apresentava estudantes universitários ou bacharéis formados, e este nível de escolaridade aumentam as chances de conseguir um emprego ou aumentar a renda, foi possível identificar que esses indivíduos possuíam mais recursos para enfrentar desafios e transições de carreira do que os que possuíam nível de escolaridade mais baixos.

De modo geral, os estudos realizados no Brasil foram desenvolvidos com foco nos processos de aconselhamento de carreira e validação da Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) na versão nacional. Para esses estudos, não houve a intenção de relacionar a adaptabilidade de carreira ao contexto da relação trabalho e família, gerando um interesse nesse estudo, em levantar informações que propiciem o entendimento das escolhas de carreira de pessoas casadas brasileiras com filhos e sem filhos, e verificar se os recursos individuais dos cônjuges justificam as decisões pessoais que possam vir a refletir nas alterações das configurações familiares.

2.3. A relação trabalho-família

A relação que envolve duas dimensões de grande relevância na vida dos indivíduos motiva inúmeras pesquisas, desde a década de 60, perpassando por inúmeras disciplinas como a Sociologia, Psicologia, Economia, Ciências Sociais, Ciências Políticas, estudos feministas entre outros (RAPOPORT; RAPOPORT, 1965; GREENHAUS; BEUTELL, 1985; OFFER, 2016, BUCHANAN; DAS; MCFARLANE, 2017, PERRY-JANKINS; WADSWORTH, 2017).

Além do aumento da participação das mulheres na força de trabalho, várias mudanças no contexto demográficos, econômicos e culturais têm dado condição para que as relações entre o trabalho e família despertasse o interesse de pesquisadores. Justificadas pelo movimento das mulheres para o mercado de trabalho, pesquisas relacionadas aos benefícios e prejuízos percebidos em crianças de mães empregadas e não empregadas surgem a partir dessa década, com o intuito de verificar os impactos das ausências de cuidados na priorização de atenção no cumprimento dos novos papéis (BRONFENBRENNER; ALVAREZ; HENDERSON JR, 1984).

Desta forma, os conflitos observados na relação trabalho-família provam que não é possível atuar nas duas esferas, sem que uma se reflita em outra. As incompatibilidades revelam

o conflito causado por essas interferências, causando estresses quando se observa as variáveis tempo, tensão e comportamento (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). A interface do trabalho-família, observada sob o viés do conflito, continua motivando estudos atuais em diversos países, buscando conhecer os fatores que promovem ou amenizam os conflitos dos casais no contexto atual.

Observando a perspectiva da igualdade de gênero, na década de 70, a dualidade de papéis desempenhados pela mulher (no trabalho e em casa) passa a ser reconhecido pelos homens, sendo desafiados a quebrar com o mito do mundo separado dos homens e mulheres. Mais um motivo para o foco nos conflitos, agora sob a perspectiva dos papéis enfrentados pelos casais nas esferas profissionais e familiares (LEWIS e COOPER, 1999).

Edward e Rothbard (2000) afirmaram que os reflexos ocorridos em qualquer uma das esferas provocará desdobramentos em uma ou nas duas dimensões, e as demandas dos papéis exercidos por essas dimensões trazem recompensas positivas ou negativas. Desta forma, há uma necessidade em romper com a lógica de separação das dimensões, pois ambas existem por meio de um processo social, não sendo possível administrar de maneira autônoma, sem inter-relação entre uma ou outra esfera. A partir da compreensão dos papéis e responsabilidades sociais entre as dimensões do trabalho e da família, compreende-se que há interferências, conflitos e benefícios, que são gerados nas rotinas diárias, na tentativa de um equilíbrio entre as duas esferas. As recompensas positivas podem ser consideradas a satisfação, o orgulho e a alegria. Para as negativas, desapontamentos, tristezas e insatisfação.

Mesmo com a larga participação das mulheres no mercado de trabalho e a rápida mudança na estrutura familiar, os estudos de Lewis (2001) apontaram que os ‘novos papéis’ não foram inferidos rapidamente. As famílias não se tornaram totalmente individualizadas com modelo de sustento feminino atuando plenamente e independente. O comportamento das mulheres mudou significativamente, porém ainda cabe a ela, a maior parte dos trabalhos domésticos. Desta forma, a urgência pela redefinição de papéis e a luta pelos direitos civis da mulher, provocou uma instabilidade conjugal, pelo choque do avanço da mulher na esfera pública em contraste ao comportamento e normas sociais tradicionais (PESSIN, 2018).

Defendendo os conceitos positivos, os estudos de Allen (2001) apontaram a percepção de um ambiente de trabalho familiar, acreditando que os benefícios da relação trabalho-família podem ser apresentados como vantagem competitiva, aumentando a moral da empresa e potencializando a atração e retenção de talentos. Mas somente a oferta de políticas favoráveis não irão favorecer os programas familiares. A cultura organizacional de apoio familiar é

imprescindível para o sucesso das políticas implantadas, pois, se não houver reconhecimento da receptividade da empresa à essa filosofia, muitos empregados acabarão não usufruindo desses benefícios, por medo de retaliações e julgamentos negativos de seus pares e superiores.

Complementando esse conceito, embora haja inter-relação entre os papéis, Boyar et al (2003) alegaram que os papéis desempenhados na esfera do trabalho se diferenciam daqueles assumidos na esfera familiar. Horários fixos de trabalho, esforço físico, metas, resultados e relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho e gestores não devem interferir no cotidiano dos indivíduos, como as atividades familiares, como o suporte, cuidados e manutenções domésticas, além do relacionamento conjugal. Portanto, para Allen (2001), a relação entre trabalho e família não respeita os padrões limitantes em cada esfera, observando uma interferência e envolvimento dos domínios, cabendo a organização apresentar um modelo que auxilie os empregados na busca de uma condição favorável a ambas as partes.

Estudos de Wayne, Randel e Steves (2006) apontaram que, quanto mais importante for o papel da identidade no trabalho de um indivíduo, maior será o reflexo de seus ganhos em outra esfera. Portanto, o apoio emocional no trabalho fazia com que a organização percebesse um maior comprometimento do empregado em suas atividades profissionais, menor intenção de se desligar da empresa e um compromisso mais efetivo com a empresa.

Em outro estudo, Wayne et al (2007) afirmam que homens e mulheres experimentam e utilizam os recursos de maneira diferente, como os homens veem o trabalho como sucesso e valorizam o dinheiro, status e poder, enquanto as mulheres valorizam as relações sociais no trabalho e se beneficiam dessas relações para melhoria de suas famílias. A facilitação proporcionada pela relação-trabalho família, pode ser promovida por aquisição de recursos individuais e ambientais. No campo pessoal, características como afetividade positiva, auto eficácia e identidade do trabalho são promovidas e no campo ambiental, as características do trabalho, oportunidades de desenvolvimento e o apoio social de gestores e colegas promovem uma cultura de favorecimento e, portanto, ganhos percebidos tanto pela organização como pelos indivíduos no ambiente familiar.

Ainda sobre os aspectos positivos da interface trabalho-família que afetam a vida do casal, Powell e Greenhaus (2006) defendem que as experiências geradas por uma dimensão podem atenuar ou potencializar alguns recursos em outra esfera. Casais com filhos, por exemplo, podem desenvolver habilidades de comunicação que melhoram a eficácia no trabalho. Ou ainda, as pressões do trabalho podem desenvolver habilidades que promovam um melhor desempenho na família.

Para Nomaguchi (2009), uma visão contemporânea quanto a ideia de gênero, a partir da independência feminina, fez com que despertasse o interesse em buscar uma igualdade no desempenho de papéis. A parentalidade dos filhos, confiados à mulher em uma visão patriarcal, começa a ser criticado, uma vez que a mulher assume com igualdade o papel da força de trabalho, desenvolvendo atividades laborais fora do ambiente familiar. As obrigações das atividades domésticas e cuidados dos filhos começam a ser visto como um ponto de conflito conjugal (seja pelo acúmulo de funções da mulher e/ou cobrança pela participação dos homens nessa jornada familiar).

Sob a perspectiva profissional, abordando o apoio organizacional focados no comportamento da gestão, Baral e Bhargava (2009) identificam que o apoio do supervisor reflete a percepção do empregado quanto a atenção e sensibilidade de seu gestor nas tratativas familiares no ambiente organizacional. Essa atenção pode ser percebida, por exemplo, na flexibilidade do gestor em oferecer políticas e acordos de trabalho de forma a ajudá-los a gerenciar as demandas de trabalho e vida dos funcionários, refletindo em níveis mais altos de comprometimento afetivo ao trabalho, principalmente para os homens. Outros estudos, como de Blanch e Aluja (2012) apontam que um ambiente organizacional que apoie a família contribui para a redução de sentimentos relacionadas à interferência na relação trabalho e família. Para as mulheres, o apoio organizacional vindo de um gestor, pode contribuir na facilitação das interferências e desgaste na relação trabalho e família, enquanto que os homens os benefícios são sentidos mais positivamente pelo apoio familiar.

Com a valorização da participação das mulheres no mercado e sua contribuição nas receitas familiares, estas têm-se preparado cada vez mais para o mercado, buscando alcançar um alto nível de escolaridade, a fim de uma maior qualificação profissional que a coloque em pé de igualdade com os homens, a fim de concorrer pelas oportunidades disponíveis no mercado (POWELL e GREENHAUS, 2010).

Os autores Jaga e Bragaim (2011) admitiram que, curiosamente, o enriquecimento da família para o trabalho foi maior do que do enriquecimento do trabalho para a família. Isto significa que, os papéis experimentados na família, representaram um estado emocional positivo, melhorando consequentemente a qualidade dos papéis no trabalho. Já para os entrevistados que apontaram um maior nível de enriquecimento do trabalho para família, experimentaram uma maior satisfação na carreira. Concluem que políticas e práticas favoráveis a família, podem melhorar a atração e retenção da equipe, bem como contribuir para uma

melhor reputação corporativa da organização, criando uma cultura corporativa que encoraja o fenômeno familiar, chamado de *Family-friendly*.

Estudos posteriores de McNall, Masuda, Shanock e Nicklin (2011), reforçaram os primeiros conceitos apontados por Allen (2001), alegando que indivíduos que percebem o apoio organizacional são mais propensos a transferir recursos positivos em uma relação à outra. Essa transferência positiva se dá pelos recursos psicológicos individuais, que podem ser potencializados pelo apoio organizacional. Resultados interessantes são observados como satisfação no trabalho, bom humor, compromisso afetivo e maior desempenho e baixo nível de intenção de se desligar da empresa.

Corroborando essa afirmativa, Keeney et al (2013) defenderam que os papéis desempenhados no trabalho interferem na vida dos indivíduos, não apenas no limite da esfera familiar, mas também a social e as relações de amizade e com a comunidade, ampliando para oito diferentes dimensões de influências, que incluem a saúde, a família, a gestão da casa, as amizades, a educação, o relacionamento romântico, o envolvimento com a comunidade e o lazer.

Heikkinen, Lämsä e Hiillos (2014), propõe uma discussão sobre a quebra do padrão de ordem de gênero. Em análise às narrativas das mulheres com cargos de gestão, os autores observaram que, onde os cônjuges constroem um padrão igualitário e dinâmico, com mulheres experimentando o apoio do cônjuge na perspectiva de suas carreiras, percebeu-se uma maior flexibilidade e fluidez nas relações de gênero, sendo tratado de forma benéfica e satisfatória. Contrariamente, narrativas de mulheres gestoras que apresentaram uma ordem de gênero tradicional e intacta, o sucesso de sua carreira foi conquistado por conta própria, dando conotações a ela de “supermulher heróica”, demonstrando uma mulher forte, capaz e duradora na relação trabalho e família. Desta forma, quando a importância da carreira e da família são tratados igualmente entre maridos e esposas, e o cônjuge está disposto a romper com a tradicional ordem de gênero e fornecer várias formas de apoio, percebe-se uma influência positiva na carreira da mulher gestora.

Uma vez que os diferentes papéis interferem nas esferas em que o indivíduo atua, os fatores de apoio que as pessoas recebem podem estar relacionados a fatores positivos de satisfação no trabalho, já que esses recursos podem ser uma fonte de desenvolvimento, afetividade e ganhos de capital. Estudos de Clark et al (2015) apontaram que, mesmo em organizações com políticas e cultura de apoio familiar seja efetivo, percebe-se uma hesitação na utilização dessas políticas formais. O temor pela estigmatização social (para homens) e falta

de comprometimento com o trabalho (mulheres mães) podem inibir o envolvimento dos funcionários nessas políticas.

2.3.1. A relação trabalho e família na sociedade contemporânea

Os estudos sobre o trabalho e família apresentam um grande número de publicações acadêmicas, uma vez que as mudanças ocorridas no cenário mundial, refletem e impactam nas relações e configurações familiares, alterando os comportamentos dos casais frente às mudanças dos aspectos econômicos, sociais e de contexto que os indivíduos estão sujeitos.

Em estudos recentes, Rastogi, Rangnekar e Rastogi (2017) apontam que os domínios do trabalho e da família desempenham papéis importantes em todas as culturas, mas seu grau de importância pode variar. Analisam a aplicabilidade do enriquecimento na relação trabalho-família da cultura indiana, motivados pelo interesse de atender a pesquisa acadêmica como também as organizações. Para as empresas que se preocupam com o bem-estar e a retenção de funcionários, observar como as relações no trabalho e família interferem em seu desempenho nas duas esferas, é importante para fortalecer políticas que os favoreçam, como horários flexíveis, teletrabalho entre outros. Essas ações garantem a confiança dos funcionários e resultam em melhores resultados.

Quanto aos ganhos na igualdade de gênero bastante discutidos atualmente, Buchanan, Das e McFarlane (2017) apresentam aspectos positivos na parentalidade masculina às crianças, como um aumento do desenvolvimento cognitivo, redução de obesidade, melhores resultados escolares e estabilidade conjugal. Em contrapartida, os pais sentem uma maior pressão pela dedicação aos filhos, exigência dos novos tempos. Comparados com a pressão sofrida pelas mulheres no advento de sua entrada no mercado de trabalho, os homens experimentam o conflito por ter que se dedicar a parentalidade dos filhos.

Tratando dos aspectos relacionais que afetam os indivíduos, Offer (2016) busca conhecer o quanto o lazer familiar pode ser considerado como fonte de prazer e relaxamento. Seu estudo alega que a qualidade do tempo livre é percebida de maneira diferente para homens e mulheres. Em análise a base de dados da *500 Family Study*¹¹, a autora expõe que o tempo

¹¹ Foi um estudo realizado pelo *The Sloan Center on Parents, Children and Work*, com 500 famílias, sendo 300 delas com filhos adolescentes e 200 com filhos menores (com idade pré-escolar), com o objetivo de obter informações detalhadas sobre *dual career* de classe média das famílias especificamente concentradas nos Estados Unidos, entre os anos de 1999 e 2000 (SCHNEIDER e WAITE, 2008)

livre com crianças, pode tanto ser benéfico e proveitoso, como também estressante, exaustivo e frustrante. De forma geral, homens e mulheres enfrentam normas e expectativas sociais diferentes na sociedade, refletindo também nas atividades de tempo livre. As mulheres carregam uma responsabilidade maior no cuidado com os filhos, apresentam desvantagens - e menores oportunidades - para desfrutar de tempo livre, uma vez que os compromissos do papel de mãe sacrificam seu tempo para atender as demandas familiares. Diferente dos homens, as mulheres quando têm oportunidade, se beneficiam mais das atividades de tempo livre sem a presença dos filhos, porém se sentem culpadas por isso. Já os homens, relatam maior incidência positiva durante o lazer na companhia dos filhos.

Desde a literatura de Greenhaus e Beutell (1985), que focavam nos conflitos percebidos na relação trabalho e família, a desigualdade de tempo dedicado às atividades laborais e familiares ainda é um mote que justifica os conflitos nas relações. Käsälä e Oinas (2016) corroborando estudos anteriores, apontam que o tempo dedicado aos cuidados domésticos ainda são inferiores no gênero masculino em relação às mulheres. Para os casais que possuem filho menores, a participação dos homens reduz 40% do que das mulheres. As mulheres que vivem a casais *dual career* passam mais horas no trabalho, portanto, percebe-se uma tendência a equalização da divisão dos trabalhos domésticos ou a terceirização desse trabalho. Nota-se ainda que, não há proporcionalidade na dedicação, ou seja, o aumento da dedicação do homem não é percebido com a redução do tempo da mulher, e isso pode ser justificado por fatores culturais, como os homens se dedicam às atividades mais remuneradas, ao passo que mulheres são vistas naturalmente como mais competentes nos afazeres domésticos. O trabalho doméstico masculino é visto como voluntário ou como ‘ajuda’ às responsabilidades das mulheres.

Abma e Martinez (2006) levantam uma discussão sobre o aumento de mulheres sem filho. Para as autoras, a ausência voluntária de filhos (compreendido pelo adiamento ou a ausência da maternidade) estão fortemente associados a fatores como a incompatibilidade dos papéis das mulheres como trabalhadoras e mães, pelo alto grau de importância que elas davam ao trabalho e liberdade de escolha por um estilo de vida familiar não tradicional. Apontam ainda, que a opção pela ausência de filhos é cada vez mais aceitável, sendo observada pela satisfação de sua escolha em vez de se sentirem sacrificadas pela limitação de sua carreira.

Os conflitos entre casais na relação trabalho-família, podem ainda, ser motivados pela disparidade de renda. Hoon, Keizer e Dykstra (2015) ressaltam que a renda da mulher é muito diferente comparada aos dos homens na Holanda, e esta renda ainda será reduzida em 24% com a maternidade do primeiro filho, 5% com a chegada do segundo filho e 2% nos demais filhos

que optarem por ter mais filhos. Outros fatores, como a crise econômica, também contribuíram para a redução da renda das mulheres.

Analisando as interferências da relação familiar e a carreira, os estudos Beigi, Wang e Arthur (2017) mostram que as pessoas que amam o seu trabalho, conseguem moderar o nível de estresse e as cargas excessivas de trabalho, por meio de uma “absorção positiva”. Além disso, a identidade de trabalho positiva faz com que indivíduo experimente ganhos no desempenho outros papéis, relatando que a paixão pelo trabalho trouxe não só a satisfação pessoal como também melhorias no relacionamento familiar. Em contrapartida, efeitos negativos também eram percebidos, como a ausência do cônjuge durante os períodos de maior tensão ou viagens profissionais afetavam os membros da família.

No contexto brasileiro, poucos estudos apresentam essa temática de maneira aprofundada. Estudos recentes de Berlato (2015), abordando a relação trabalho e família sob uma perspectiva de carreira, apresenta o fenômeno *dual-career*, definido quando o casal (marido e mulher) assumem trabalho formal, ambos com foco no desenvolvimento de suas carreiras. Esse fenômeno relaciona-se com o tema trabalho-família, pois as decisões profissionais não interferem somente nas questões de trabalho, mas também nas relações familiares e estende nas questões de gênero. Este estudo procura caracterizar o perfil de casais no cenário brasileiro, identificando cinco tipos de dual career: *familista coordenado* (a mulher que não vê problemas em assumir as responsabilidades domésticas, porém busca desenvolver uma carreira), *familista convencional* (o homem que assume uma postura de detentor e provedor da mulher/casa), *carreirista coordenada* (o homem desenvolve sua carreira, mas está disposto a trocar papéis se necessário), *carreirista convencional* (a mulher que aceita possui uma visão mais tradicionalista a respeito da divisão dos papéis segundo o gênero) e *acrobata* (os casais têm seu relacionamento pautado no consenso do equilíbrio entre os domínios da carreira e da família).

Das tipologias apresentadas, o modelo *acrobata* de *dual-career* é o que se mostra com maior predominância entre os casais brasileiros, por ser qualificado pelo desejo do equilíbrio entre as demandas da carreira e da família, dando igual importância as duas esferas. Esse resultado parece demonstrar uma tendência de casais brasileiros a buscar um equilíbrio nas responsabilidades da família e do trabalho, procurando dividir coerentemente as funções, demonstrando esforços para amenizar o nível de conflito entre casal nessa modalidade de atuação.

Ainda no contexto brasileiro, estudos anteriores de Strobino e Teixeira (2014), analisaram o conflito trabalho-família sob a ótica de empreendedoras do setor de comércio. Utilizando as três dimensões sugeridas por Greenhaus e Beutell (1985), do tempo, tensão e comportamento, as empreendedoras pesquisadas apontaram dificuldades na dimensão tempo, alegando que houve um desapontamento com relação a flexibilidade de horário – supostamente uma vantagem a ser verificada na condição de empreendedora e autônoma de suas atividades e agenda de trabalho – pois a carga de trabalho do empreendedor e seu alto grau de envolvimento com a empresa, exige uma dedicação profissional maior do que a de um empregado com jornada fixa de trabalho. Na dimensão tensão, o estresse causado por brigas familiares, cobrança de honorários dos clientes e problemas financeiros, são observados na amostra. Finalmente, na dimensão comportamento, verificou-se a falta de motivação pela rotina estressante e mau humor no trato com a família causados pelos fatores apontados nas dimensões anteriores.

Aspectos atuais, como a crise econômica, que assola os indivíduos de forma direta, afeta e provoca alterações também nos arranjos familiares. A igualdade de distribuição de emprego entre os gêneros fica comprometida com a crise, a medida que crescem as famílias sem renda ou reduz o emprego feminino (DOTTI SANI, 2017). A crise econômica afetou a *dual-earner* em todos os níveis sociais, mesmo para as mulheres que apresentaram níveis elevados de escolaridade. A dificuldade em se manter no mercado de trabalho, dificulta a relação do casal, refletindo em conflitos e percebendo o retorno dos papéis tradicionais do homem provedor da casa, uma vez que a crise afetará inicialmente as mulheres. A crise econômica de 2008 e 2009 afetou diretamente o número de empregos, impactando tanto mulheres quanto homens, afetando os arranjos familiares e a evolução do trabalho na Europa (MINGUEZ; CRESPI, 2017).

Quanto as práticas de apoio para a relação trabalho-família, Li, Butler e Bagger (2017) analisaram o quanto a política de suporte familiar oferecida pelas organizações estava mais relacionada a aspectos negativos (como conflitos) ou positivos (enriquecimento). Inicialmente, o estudo confirma que o suporte organizacional à família é compreendido como uma redução do conflito, porém em segundo plano, compreende-se que o uso de políticas de apoio pode gerar uma espiral de ganho de recursos posteriores. Desta forma, concluem que há um ganho direcionado ao enriquecimento relacionado a satisfação dos funcionários no trabalho e maior eficácia familiar ao longo do tempo, além de conferirem vantagens às empresas, corroborando as ideias de Allen (2001) de que pode ser uma valiosa ferramenta para recrutamento e retenção de talentos. Este estudo valoriza os gestores, identificando-os como um dos principais agentes promotores das práticas de apoio familiar, sugerindo a promoção de uma cultura familiar que

defenda a integração do trabalho e da vida familiar, estimulando os funcionários que expressem sua identidade familiar ao invés de suprimi-la.

Estudos relacionados ao apoio organizacional investigaram a relação da percepção do suporte familiar organizacional (FSOP) com a saúde os empregados, tanto em aspectos físicos (tempo para atividade física, escolhas alimentares entre outros) como os psicológicos (estresse, angustia e ansiedade). Para Jennings, Sinclair e Mohr (2016), as percepções gerais de suporte familiar organizacional funcionam como “amortecedores” dos efeitos negativos que a relação trabalho-família pode ocasionar. As políticas de apoio familiar contribuem positivamente nas atitudes de trabalho, percebendo a redução de conflitos entre trabalho-família, porém as práticas informais estão mais relacionadas a saúde, bem-estar e satisfação de vida dos funcionários, embora essa conclusão não impacte de forma generalizada a todos. Funcionários sem filhos não tiveram percepções tão positivas quanto as práticas de apoio familiar como casais com filhos. Os turnos de trabalho não padronizados, por conta da falta de uma rotina fixa de trabalho, pode interferir positivamente na rotina familiar, respondendo mais satisfatoriamente ao apoio familiar organizacional do que os de jornada fixa.

Buscando compreender a relação dos conflitos envolvendo as familiares e profissionais aos arranjos flexíveis de trabalho, Beigi, Shirmohammadi e Stewart (2018), apontam que nos estágios iniciais da vida, as pessoas tendem a se empenhar e sacrificar suas vidas a favor do avanço de carreira. A medida que envelhecem e ganham maturidade, vão mudando o foco, e o equilíbrio entre as atividades profissionais e familiares passa a ser consideradas com prioridade, reavaliando suas carreiras. Nos estágios iniciais de carreira, demandas como casamento e nascimento dos filhos potencializam as experiências de conflito e estresse, e os arranjos flexíveis de trabalho podem ser recursos que auxiliam de forma positiva o gerenciamento da vida pessoal e profissional, como horários flexíveis de trabalho.

Os fatores negativos que interferem na relação trabalho e família também podem ser amenizados por meio de decisões familiares de carreira conjunta, onde os cônjuges podem negociar meios que tragam resultados satisfatórios para o casal. Wong (2017), em seus estudos, apresenta três trajetórias de negociação, chamadas de desejo de manutenção, mudança e adiamento. Para a autora, as negociações de mudança e adiamento demandam para as mulheres a responsabilidade pelo equilíbrio entre o trabalho e família, fazendo com que elas acomodem suas carreiras a favor do parceiro. Os homens assumem uma isenção nas decisões, depositando nas mulheres o trabalho emocional e prático de tomada de decisões, que normalmente é o de anular os seus desejos para tornar ajustada a vida conjugal. Já a negociação denominada

manutenção dos desejos, percebe-se a distribuição da responsabilidade de decisão para o casal, onde ambos podem conciliar desejos de avanço na carreira por meio de ajustes compartilhados.

Somando-se a isso, Hall (2018) aponta que há uma sincronicidade das ações envolvidas na relação trabalho e família. Os movimentos para o avanço de carreira do cônjuge, como ampliação dos estudos, realocação geográfica e aumento das demandas de tempo para o trabalho, naturalmente impactam o desenvolvimento de carreira do parceiro. Portanto, olhar para a relação e as demandas que ambos é necessária para a preservação da integridade dos casais.

Casais que reconhecem e assumem postura de comprometimento com qualidade de conexão entre si, buscando de forma integrada resistir e superar os conflitos advindos dessa relação, experimentam uma base segura de desenvolvimento de identidade, capaz de fornecer estabilidade e benefícios individuais e conjugal. Em abordagem qualitativa com 50 casais, Petriglieri e Obodaru (2018) apontam que os parceiros que trabalham de forma integrada, fornecem um forte suporte emocional para o outro, discutindo abertamente seu arranjo atual e experimentando maneiras de deixar cada parceiro próprios e praticar a parte da relação que poderia ter delegado para o outro.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo, diante do objetivo da pesquisa. São apresentados o tipo de pesquisa, população-alvo, coleta de dados e os procedimentos de análise.

3.1. Tipos de pesquisa

Cada pesquisa tem um foco e um objetivo, que por sua vez, exige procedimentos específicos para se alcançar resultados. Gil (2014, p. 26) afirma que “o objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para os problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”.

Segundo Malhotra (2012), as pesquisas exploratórias buscam ajudar a compreender um problema enfrentado pelo pesquisador, por meio de um problema bem definido identificando cursos relevantes de ação, além de possibilitar o isolamento de variáveis e relações-chave do problema. Vergara (2000), por sua vez, defende que pela sua natureza de sondagem, tal estudo não comporta hipóteses, uma vez que elas poderão surgir durante ou ao final da pesquisa.

A pesquisa descritiva, tem por finalidade expor características de determinada população ou de determinado fenômeno, sem o compromisso de explicá-los, mas sim buscar definir sua natureza, embora possa servir de base para tal explicação (VERGARA, 2000).

No intuito de alcançar o objetivo deste estudo, utilizou-se da pesquisa quantitativa e descritiva, como forma de conhecer diante as configurações familiares de pessoas casadas (*dual career*) sob o enfoque da adaptabilidade de carreira.

O método de pesquisa quantitativo procura quantificar dados utilizando-se de uma análise estatística, a fim de atender os estudos descritivos e causais. Essa abordagem requer uma coleta de dados estruturada, permitindo uma a coleta e análise de um grande número de dados (MALHOTRA, 2012, p.111). A abordagem quantitativa foi escolhida, a fim de possibilitar a caracterização de pessoas casadas sob o enfoque da adaptabilidade de carreira.

3.2. População e amostra

As pesquisas sociais, de forma geral, abrangem um grande universo de elementos, que se torna impossível abrangê-lo integralmente em sua totalidade. Para Gil (2014), cabe ao

pesquisador selecionar parte de uma população, esperando que ela seja representativa ao que se pretende estudar. Segundo o mesmo autor, população é “um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características.” (*Ibid*, 2014, p. 89).

Como amostra, se entende um “subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo” (GIL, 2014, p. 90).

O perfil da amostra foi composto por pessoas casadas (ou em situação de união estável), com filhos ou sem filhos. Vale ressaltar, que como a coleta foi realizada em um evento de defesa de monografia do programa de pós-graduação à distância, nas dependências da Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz” – USP. Desta forma, a amostra é composta majoritariamente por alunos deste programa, acompanhados por um menor número de familiares e/ou amigos, com escolaridade inferior a graduação.

Embora casais *dual career* sejam reconhecidos como aqueles cujos parceiros têm preocupação com a carreira, investem na educação formal e apresentam uma estrutura familiar de alto nível socioeconômico, este estudo que assume um caráter exploratório, foi oportuno considerar na amostra, uma minoria de pessoas com escolaridade inferior a graduação, uma vez que busca-se focar nos anseios das pessoas frente às suas expectativas profissionais.

Ao escolher viver a *dual career*, os casais rompem com o padrão tradicional de vida familiar, pautado nas divisões das atividades de homens e das mulheres, cabendo igualmente a responsabilidade pelos cuidados domésticos (e, portanto, dos filhos), bem como as atividades relacionadas a sua carreira (GILBERT, 2014). Ademais, como o fator maternidade/paternidade tem grande influência nas rotinas e decisões de carreira de casais *dual carrer*, optou-se neste trabalho, pela segregação da amostra entre pessoas casadas com e sem filhos, a fim de verificar as diferentes percepções, visto que a maternidade/ paternidade se torna um ‘divisor de águas’ na vida das pessoas, ao entender que os filhos podem impactar significativamente na relação entre o trabalho e a família. Inclusive, a medida que mulheres e homens estão participando igualmente da força de trabalho, e a carreira é um dos eixos norteadores da vida, o planejamento da fertilidade passa a ser relevante, inclusive com a possibilidade de renúncia aos filhos (ABMA; MARTINEZ, 2006).

3.3. Instrumento de pesquisa

Diante da abordagem quantitativa de pesquisa, entende-se que o questionário seria o instrumento mais adequado para a coleta de dados. Dada a necessidade de investigar pessoas casadas que tenham filhos e aqueles que não têm, julgou-se oportuno elaborar dois questionários, um dirigido a cada perfil.

Foram elaborados dois questionários distintos (APÊNDICES B e C) elaborados para esta pesquisa, a fim de atender a duas amostras: pessoas casadas com filhos e pessoas casadas sem filhos. O questionário foi composto por duas partes: a primeira por dados sociodemográficos (gênero, idade, renda, escolaridade, número e idade dos filhos), totalizando 10 questões, e a segunda parte, por questões relacionadas a decisões de carreira, pessoais-familiares, totalizando 46 afirmativas. Em nenhum momento houve a identificação do participante no formulário, garantindo a confidencialidade dos dados.

Utilizou-se de uma escala tipo *likert* de 7 pontos, determinando o grau de concordância ou discordância com relação a cada afirmativa. A escolha de 7 pontos, segundo Dalmoro e Vieira (2014), apresentam vantagens quanto ao ganho de consistência e confiabilidade, boa discriminação da covariância e se ajusta bem as estatísticas multivariadas. O participante expressa sua opinião por meio de um dos pontos da escala, ao qual é atribuído um valor numérico, sendo (1) considerado discordo totalmente e (7) concordo totalmente.

Do total de 46 afirmativas, 7 avaliaram as configurações familiares, 4 verificaram os benefícios da relação trabalho e família (BARNETT; HYDE, 2001), 11 trataram da temática trabalho e família e 24 abordaram a teoria da Adaptabilidade de carreira.

Seguem os itens que tratam das temáticas e seus respectivos autores (QUADRO 6 e 7).

Item	Nº item no questionário	Baseado em:
O modelo ideal de família é o tradicional (pai, mãe e filho)	1	Poster (1979); Roudinesco (2003)
Fico dias fora da minha residência por compromissos profissionais	2	Abma e Martinez (2006)
Meu cônjuge fica dias fora da residência por compromissos profissionais	3	Abma e Martinez (2006)
Eu acredito que deve haver um modelo ideal de família	4	Poster (1979); Roudinesco (2003)
Eu acredito que a maternidade/paternidade alteraria minhas decisões profissionais	5	Rios e Gomes (2009)
O meu trabalho adia minha decisão pela maternidade/paternidade	6	Rios e Gomes (2009)
Acredito que os arranjos familiares se modificaram nas últimas décadas	7	Poster (1979); Roudinesco (2003)
Mulheres e homens possuem papéis diferentes nas responsabilidades familiares	8	Barnett; Hyde (2001)
Não vejo dificuldade em conciliar minhas atividades profissionais e meu casamento	9	Barnett; Hyde (2001)
Priorizo igualmente as atividades profissionais e as responsabilidades familiares	10	Barnett; Hyde (2001)
Me sinto uma pessoa melhor por conciliar meu trabalho e meu casamento	11	Barnett; Hyde (2001)
A presença da mulher no mercado de trabalho traz somente benefícios à família	12	Barnett; Hyde (2001)
O casamento é mais importante que o trabalho	13	Carter (2017)
Eu acredito que filhos interferem na organização das rotinas profissionais e familiares	14	Abma e Martinez (2006)
Eu e meu cônjuge dividimos igualmente as responsabilidades domésticas	15	Petriglieri e Obodaru (2018)
A presença da mulher no mercado de trabalho aumenta os conflitos familiares	16	Greenhaus e Beutell (1985)
Eu acredito que filho é mais importante que o trabalho	17	Offer (2016)
Meu trabalho dificulta minha participação nas responsabilidades domésticas	18	Greenhaus e Beutell (1985)
Meu cônjuge é mais importante que meu trabalho	19	Carter (2017)
Acredito que minhas responsabilidades familiares interferem nas minhas atividades profissionais	20	Greenhaus e Beutell (1985)
Recebo apoio da empresa sobre as questões familiares	21	Wayne, Randel e Steves (2006)
Acredito que minhas responsabilidades profissionais interferem nas minhas atividades pessoais	22	Greenhaus e Beutell (1985)
O investimento em estudos é a única forma de avançar na carreira	23	Savickas e Porfelli (2012)
Sou o único responsável pelas minhas decisões profissionais	24	Savickas e Porfelli (2012)
Me planejo para conquistar uma promoção no meu trabalho	25	Savickas e Porfelli (2012)
Levo em consideração minha família nas escolhas profissionais	26	Savickas e Porfelli (2012)

Tenho autonomia para defender minhas convicções na empresa	27	Savickas e Porfelli (2012)
Somente a minha determinação me conduzirá aos meus objetivos de carreira	28	Savickas e Porfelli (2012)
Busco alternativas profissionais que favoreçam meus compromissos familiares	29	Savickas e Porfelli (2012)
Analiso diferentes alternativas antes de tomar uma decisão na minha carreira	30	Savickas e Porfelli (2012)
Me considero curioso na busca de novas oportunidades de trabalho	31	Savickas e Porfelli (2012)
Procuro oportunidades no trabalho que ajudem a me desenvolver como pessoa	32	Savickas e Porfelli (2012)
Me sinto satisfeito com as minhas decisões profissionais	33	Savickas e Porfelli (2012)
Estou preparado para mudanças no meu ambiente profissional	34	Savickas e Porfelli (2012)
Me sinto seguro com as minhas decisões profissionais	35	Savickas e Porfelli (2012)
O apoio do meu cônjuge me dá segurança nas minhas decisões profissionais	36	Savickas e Porfelli (2012)
Me sinto preparado para desenvolver novas habilidades que contribuam com meu trabalho	37	Savickas e Porfelli (2012)
Limito minhas possibilidades de carreira pelo bem da minha família	38	Nye et al (2017)
Minha condição social favorece o caminho para as minhas escolhas profissionais	39	Autin, Douglass, Duffy, England e Allan (2017)
Abro mão da minha profissão para acompanhar a carreira do meu cônjuge	40	Nye et al (2017)
Meu cônjuge me apoia em todas as minhas decisões profissionais	41	Nye et al (2017)
Meu cônjuge busca se adequar às minhas necessidades profissionais	42	Nye et al (2017)
Meu trabalho limita o avanço de carreira do meu cônjuge	43	Nye et al (2017)
O trabalho do meu cônjuge limita o desenvolvimento da minha carreira	44	Nye et al (2017)
Escondo meus verdadeiros sentimentos pelo bem da minha família	45	Nye et al (2017)
Penso em mudar de trabalho	46	Haibo, Xiaoyu, Xiaoming e Zhijin (2018)

Quadro 4 – Itens relacionados às configurações familiares, trabalho, família, carreira e adaptabilidade de carreira (SEM FILHOS)

Item	Nº item no questionário	Baseado em:
O modelo ideal de família é o tradicional (pai, mãe e filho)	1	Poster (1979); Roudinesco (2003)
Fico dias fora da minha residência por compromissos profissionais	2	Abma e Martinez (2006)
Meu cônjuge fica dias fora da residência por compromissos profissionais	3	Abma e Martinez (2006)
Eu acredito que deve haver um modelo ideal de família	4	Poster (1979); Roudinesco (2003)
A maternidade/paternidade alterou minhas decisões profissionais	5	Rios e Gomes (2009)
O meu trabalho adiou minha decisão pela maternidade/paternidade	6	Rios e Gomes (2009)
Acredito que os arranjos familiares se modificaram nas últimas décadas	7	Poster (1979); Roudinesco (2003)
Mulheres e homens possuem papéis diferentes nas responsabilidades familiares	8	Barnett; Hyde (2001)
Não vejo dificuldade em conciliar minhas atividades profissionais e meu casamento	9	Barnett; Hyde (2001)
Priorizo igualmente as atividades profissionais e as responsabilidades familiares	10	Barnett; Hyde (2001)
Me sinto uma pessoa melhor por conciliar meu trabalho e meu casamento	11	Barnett; Hyde (2001)
A presença da mulher no mercado de trabalho traz somente benefícios à família	12	Barnett; Hyde (2001)
A família é mais importante que o trabalho	13	Carter (2017)
Eu acredito que filhos interferem na organização das rotinas profissionais e familiares	14	Abma e Martinez (2006)
Eu e meu cônjuge dividimos igualmente as responsabilidades domésticas	15	Petriglieri e Obodaru (2018)
A presença da mulher no mercado de trabalho aumenta os conflitos familiares	16	Greenhaus e Beutell (1985)
Eu acredito que filho é mais importante que o trabalho	17	Offer (2016)
Meu trabalho dificulta minha participação nas responsabilidades domésticas	18	Greenhaus e Beutell (1985)
Meu cônjuge é mais importante que meu trabalho	19	Carter (2017)
Acredito que minhas responsabilidades familiares interferem nas minhas atividades profissionais	20	Greenhaus e Beutell (1985)
Recebo apoio da empresa sobre as questões familiares	21	Wayne, Randel e Steves (2006)
Acredito que minhas responsabilidades profissionais interferem nas minhas atividades pessoais	22	Greenhaus e Beutell (1985)
O investimento em estudos é a única forma de avançar na carreira	23	Savickas e Porfelli (2012)
Sou o único responsável pelas minhas decisões profissionais	24	Savickas e Porfelli (2012)
Me planejo para conquistar uma promoção no meu trabalho	25	Savickas e Porfelli (2012)
Levo em consideração minha família nas escolhas profissionais	26	Savickas e Porfelli (2012)

Tenho autonomia para defender minhas convicções na empresa	27	Savickas e Porfelli (2012)
Somente a minha determinação me conduzirá aos meus objetivos de carreira	28	Savickas e Porfelli (2012)
Busco alternativas profissionais que favoreçam meus compromissos familiares	29	Savickas e Porfelli (2012)
Analiso diferentes alternativas antes de tomar uma decisão na minha carreira	30	Savickas e Porfelli (2012)
Me considero curioso na busca de novas oportunidades de trabalho	31	Savickas e Porfelli (2012)
Procuro oportunidades no trabalho que ajudem a me desenvolver como pessoa	32	Savickas e Porfelli (2012)
Me sinto satisfeito com as minhas decisões profissionais	33	Savickas e Porfelli (2012)
Estou preparado para mudanças no meu ambiente profissional	34	Savickas e Porfelli (2012)
Me sinto seguro com as minhas decisões profissionais	35	Savickas e Porfelli (2012)
O apoio do meu cônjuge me dá segurança nas minhas decisões profissionais	36	Savickas e Porfelli (2012)
Me sinto preparado para desenvolver novas habilidades que contribuam com meu trabalho	37	Savickas e Porfelli (2012)
Limito minhas possibilidades de carreira pelo bem da minha família	38	Nye et al (2017)
Minha condição social favorece o caminho para as minhas escolhas profissionais	39	Autin, Douglass, Duffy, England e Allan (2017)
Abro mão da minha profissão para acompanhar a carreira do meu cônjuge	40	Nye et al (2017)
Meu cônjuge me apoia em todas as minhas decisões profissionais	41	Nye et al (2017)
Meu cônjuge busca se adequar às minhas necessidades profissionais	42	Nye et al (2017)
Meu trabalho limita o avanço de carreira do meu cônjuge	43	Nye et al (2017)
O trabalho do meu cônjuge limita o desenvolvimento da minha carreira	44	Nye et al (2017)
Escondo meus verdadeiros sentimentos pelo bem da minha família	45	Nye et al (2017)
Penso em mudar de trabalho	46	Haibo, Xiaoyu, Xiaoming e Zhijin (2018)

Quadro 5 – Itens relacionados às configurações familiares, trabalho, família, carreira e adaptabilidade de carreira (COM FILHOS)

3.4. Procedimentos para coleta de dados

A coleta de dados é a etapa que requer um cuidado na aplicação dos instrumentos para o levantamento de dados, para que obtenha o maior número de informações e com melhor qualidade, em um tempo correto que reduza o desperdício de tempo (MARCONI; LAKATOS, 2007).

Como este estudo assume a natureza quantitativa, a técnica utilizada para a coleta de dados foi a de levantamento de campo (*survey*). Para Gil (2014), esse tipo se caracteriza pela interrogação direta das pessoas, onde “procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados coletados” (*Ibid*, 2014, p. 55).

A técnica de levantamento tipo *survey*, utiliza-se de questionários formais com uma sequência de questões, organizadas de forma a facilitar uma estruturação de dados que possam ser extraídas informações específicas dos respondentes. Ademais, o questionário assume três objetivos específicos: traduzem a informação desejada em um conjunto de questões específicas que os respondentes tenham condição de responder, motivam e incentivam os participantes, envolvendo-os com o assunto e colaborando com as respostas e, minimizam o erro das respostas quando não compreendem e/ou fornecem respostas imprecisas (MALHOTRA, 2012).

Gil (2014) chama a atenção para as vantagens dos levantamentos, como o *conhecimento direto da realidade*, reduzindo as interpretações subjetivas do pesquisador, economia e rapidez, possibilitando a obtenção de um maior número de dados em um curto espaço de tempo e custos relativamente baixos e *quantificação*, os dados obtidos permitem um agrupamento em tabelas, facilitando uma análise estatística. Entretanto, o autor também aponta algumas limitações com o uso do questionário, como *ênfase nos aspectos perspectivas*, ou seja, a percepção subjetiva dos respondentes pode resultar em dados distorcidos, *pouca profundidade no estudo da estrutura e dos processos sociais*, a grande quantidade de dados não permite adentrar nos fatores interpessoais e institucional dos participantes e, *limitada apreensão do processo de mudança*, limitando-se a uma visão estática sem o acesso às suas tendências, variações e mudanças estruturais.

O procedimento de coleta de dados, segundo Marconi e Lakatos (2007), é uma etapa que inicia a aplicação dos instrumentos de coleta de dados, e quanto mais cuidadoso e detalhado for o planejamento, menor o desperdício de tempo no trabalho de campo e maior a qualidade das informações obtidas. Reforçam ainda que, um rigoroso controle na aplicação do

instrumento de coleta é fundamental para evitar erros e defeitos no processo, garantindo sempre a qualidade das informações obtidas.

No total foram respondidos 687 questionários, sendo que 634 foram considerados válidos (92% do total).

A aplicação de questionário foi o método utilizado, favorecendo a explicação e discussão dos objetivos da pesquisa, além de garantir uma redução da possibilidade de os respondentes deixarem algumas perguntas em branco ou terem dúvidas na resposta (RICHARDSON, 2014).

Na abordagem inicial aos participantes da pesquisa, foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e oferecida a possibilidade de receber a cópia deste documento e dos resultados da pesquisa via e-mail. Para garantir o anonimato das respostas, o arquivo deste documento foi feito em envelope diferente dos formulários respondidos.

3.5. Pré-teste do questionário

O pré-teste é uma importante etapa no processo de construção do instrumento de coleta, pois ele tem por objetivo evidenciar possíveis falhas, no que tange a redação, quanto ao entendimento, complexidade, imprecisão do texto, constrangimento ao informante entre outras questões (GIL, 2014).

Como o instrumento de coleta foi elaborado exclusivamente para esta pesquisa, houve a necessidade de validação, realizou-se o pré-teste com vinte e sete pessoas (sendo dezessete respondentes com filhos e dez sem filhos), sendo considerada uma amostra intencional, que segundo Gil (2014), é formada por elementos percebidos por terem alto potencial de contribuição ao objetivo da pesquisa. Buscou-se, nesta amostra, indivíduos com características equivalentes ao público-alvo preestabelecido.

Em média, os participantes levaram 10 minutos para responder ao questionário.

Algumas alterações foram feitas com base nas sugestões feitas pelos participantes:

- readequação da redação da questão da primeira parte, socioeconômico, de “Há quanto tempo vocês estão juntos?” para “Há quanto tempo vocês estão casados?”, evitando que as pessoas considerassem o tempo de namoro na contagem do período juntos;

- readequação da afirmativa “Busco meios de melhorar a execução do meu trabalho” que gerou dúvidas sobre quais meios poderiam ser considerados nessa questão, para “Procuro oportunidades de trabalho que ajudem a me desenvolver como pessoa”;

3.6. Técnica de análise de dados

A etapa de análise dos dados é configurada por dois processos, chamados análise e interpretação. A análise consiste em organizar e sintetizar os dados de forma que possibilite as respostas ao objetivo propostos no estudo. A interpretação, procura ampliar o sentido nas respostas por meio da conexão dos conhecimentos e referenciais obtidos durante a pesquisa (GIL, 2014, p. 156).

Para se obter os resultados desejados, utilizou-se da Análise Fatorial Exploratória, para o refinamento do total de variáveis em fatores que possam revelar padrões e combinações subjetivas de variáveis originais. Posteriormente, foi realizada a análise de agrupamento ou *cluster*, a fim de reconhecer padrões e realizar agrupamentos de variáveis.

Para a análise dos dados utilizou-se do software SPSS, para a aplicação das técnicas:

Análise fatorial exploratória (AFE)

A análise fatorial é uma técnica de redução e resumo dos dados (MALHOTRA, 2012). Ela é uma técnica de análise multivariada que identifica um número relativamente pequeno de fatores que podem ser usados para representar relações entre um conjunto de variáveis que estão inter-relacionadas, e conjuntos novos e menores de variáveis não correlacionadas, para análises multivariadas futuras (HAIR *et al*, 2009; MALHOTRA, 2012). Essa metodologia fornece as ferramentas para analisar a estrutura das inter-relações (correlações) em um grande número de variáveis, definindo conjuntos que são fortemente inter-relacionadas, conhecidos como fatores (HAIR *et al*, 2009, p. 102).

Hair *et al* (2009, p. 108) sugere que o tamanho da amostra para a análise fatorial seja de pelo menos cinco vezes mais observações do que o número de variáveis a serem analisadas, a fim de minimizar as chances de superajustar os dados, ou seja, de determinar fatores específicos da amostra, com pouca generalidade.

Análise de agrupamento ou *cluster*

Segundo Hair et al (2009, p. 430), a análise de cluster “é um grupo de técnicas multivariadas, cuja finalidade principal é agregar objetos com base nas características que eles possuem”. Esta técnica classifica objetos segundo aquilo que cada elemento tem de similar em relação a outros pertencentes a determinado grupo, considerando, é claro, um critério de seleção predeterminado (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2012, p.325).

A análise de *cluster* consiste em uma técnica de análise multivariada que permite segmentar elementos em grupos homogêneos internamente, heterogêneos entre si e mutuamente excludentes, segundo algum critério. Tem-se que ela pode ser aplicada quando a amostra apresenta casos com similaridades de tal maneira que estes ficariam em um mesmo grupo e, em contrapartida, com dissimilaridades em relação a outros casos, que ficariam em grupos diferentes, grupos estes denominados conglomerados ou *clusters* (HAIR *et al*, 2005; MALHOTRA, 2012).

4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo se propõe a fazer a descrição e análise dos resultados alcançados. Inicia-se com a descrição da amostra.

Destaca-se aqui o fato de que os filhos são fator importante na configuração familiar e nos ajustamentos entre as esferas familiar e de carreira. Diante disso, as análises serão apresentadas considerando dois perfis de investigados: pessoas casadas com filho e pessoas casadas sem filho.

4.1. Caracterização do perfil da amostra com filhos e sem filhos

Os resultados apresentados se constituem das informações obtidas sobre os dados socioeconômicos de toda a amostra.

Foram respondidos 687 questionários, dos quais 634 foram considerados válidos para a pesquisa. Deste total, 331 respondidos por pessoas casadas com filhos e 303 por pessoas casadas sem filhos.

Em relação ao perfil da amostra total (com filhos e sem filhos), obteve-se a idade média de 38 anos, e uma maior frequência observada na faixa etária de 31 a 40 anos (46%), seguido por pessoas na faixa dos 22 a 30 anos (22%), 41 a 50 anos (19%), 51 a 60 anos (10%) e 3% na faixa dos 61 a 70 anos (Gráfico 4). O desvio padrão da idade foi de 9,34 anos.

Gráfico 4 – Idade dos respondentes (amostra total)

Sobre a renda familiar, foi possível observar que 45% da amostra total, se concentrou acima de 11 salários mínimos (ou R\$ 10.494,00), seguida de 20% para a faixa de 6 a 9 salários, 16% (3 a 6 salários), 16% (9 a 11 salários) e 3% (1 a 3 salários) (Gráfico 5).

Gráfico 5 – Renda familiar (amostra total)

O fator escolaridade é um variável relevante para os casais *dual career*, pois é um elemento que caracteriza casais que vivem a relação de dupla carreira (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969; DUXBURY et al, 2007). Assim, da amostra total de pessoas casadas, obteve-se 42% com pós-graduados lato sensu, seguido por 35% com curso superior, 15% com pós-graduação stricto sensu, 4% sem curso superior e 3% com doutorado (Gráfico 6).

Gráfico 6 – Escolaridade (amostra total)

4.1.1. Perfil das pessoas casadas com filhos

A amostra coletada totalizou 331 casos, sendo que 165 são do gênero feminino e 166 do gênero masculino, observando-se um equilíbrio na participação dos gêneros nesta amostra. A idade média entre os respondentes foi de 42,3 anos com um desvio padrão de 9,53 anos. O Gráfico 7 apresenta a frequência das idades agrupadas por faixas, sendo que a maior frequência observada está na faixa etária dos 31 a 40 anos (43%), seguida da faixa de 41 a 50 anos (30%), 51 a 60 anos (17%), 26 a 30 anos (7%) e 61 a 70 anos (4%).

Gráfico 7 – Idade dos respondentes (com filhos)

No que tange ao tipo de relacionamento, há uma predominância de casais casados legalmente (89%), seguidos por um menor percentual de pessoas que vivem em uma união estável (9%) e apenas 2% que vivem uma relação sem formalização (amasiados).

Em relação ao tempo de relacionamento, há uma predominância no tempo de relacionamento entre 11 a 20 anos (32%), seguidos de 6 a 10 anos (23%), até 5 anos de relacionamento (18%), de 21 a 30 anos de relacionamento (17%), 31 a 40 anos (10%) e 41 a 50 anos (1%) (Gráfico 8).

Gráfico 8 – Tempo de relacionamento (com filhos)

Quanto a idade dos filhos, observa-se uma maior frequência para respondentes com filhos com até 6 anos (34%), seguidos daqueles com filhos maiores de 18 anos (21%), com filhos entre 7 e 14 anos (17%), de 0 a 14 anos (14%) e dos respondentes que possuem filhos (Gráfico 9). A idade dos filhos é considerada relevante, uma vez que a exigência de cuidados nos primeiros anos de vida e até na fase pré-escolar (até 6 anos) demanda dos pais uma maior atenção, sendo considerado como agentes de conflito entre os casais *dual career* (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Gráfico 9 – Idade dos filhos

Sobre os Estados em que residem, observa-se uma maior concentração de respondentes no estado de São Paulo (76%), seguido do estado de Minas Gerais (6%), Rio de Janeiro (2%), Mato Grosso (2%), Paraná (2%), Santa Catarina (2%) e os demais respondentes residem nos demais estados do país (10%).

Com relação a escolaridade, é possível observar que há uma maior frequência observada para pessoas com formação de pós-graduação lato sensu (42%), seguida de 34% com formação superior, 12% com pós-graduação stricto sensu, 5% com doutorado (18%) e 1% com pós-doutorado (Gráfico 10).

Gráfico 10 – Escolaridade dos respondentes (com filhos)

Sobre a renda familiar verifica-se uma maior frequência para renda familiar a acima de 11 salários (ou R\$ 10.494,00) (46%), seguidos da faixa de 6 a 9 salários (20%), de 3 a 6 salários (16%), de 9 a 11 salários (15%) e de 1 a 3 salários (3%) (Gráfico 11).

Gráfico 11 – Renda familiar (com filhos)

Diante dos dados observados, é possível identificar que a amostra de pessoas casadas com filhos apresentam características de casais que vivem a *dual career*, como a preocupação com a ampliação de sua escolaridade, demonstrada pelo alto percentual de pessoas com pós-graduação (*lato e stricto sensu*) e o seu reflexo percebido pelo aumento da renda familiar, que para este grupo, se mostra acima de 11 salários mínimos.

A descrição sintética do perfil sociodemográfico da amostra das pessoas casadas com filhos é apresentada no Apêndice D.

4.1.2. Perfil das pessoas casadas sem filhos

A amostra de pessoas casadas em filhos, é composta por 303 respondentes, sendo que 160 são do gênero feminino (53%) e 143 do gênero masculino (47%). A idade média entre os respondentes foi de 33 anos e um desvio padrão de 6,2 anos. A maior concentração de pessoas se encontram na faixa etária de de 31 a 40 anos (50%), seguidos de 22 a 30 anos (40%), dos 41 a 50 anos (8%), dos 51 a 60 anos (2%) e de 61 a 70 anos (1%) (Gráfico 12).

Gráfico 12 – Idade dos respondentes (sem filhos)

Com relação ao tempo de relacionamento, nota-se há uma maior frequência para relacionamentos entre 1 e 5 anos (60%), seguidos pelas relações de 6 a 10 anos (22%), relações de até 1 ano (9%), de 16 a 20 anos (7%) e as relações de 26 a 30 anos (2%) (Gráfico 13).

Diferente da amostra anterior (com filhos), o perfil da amostra sem filhos apresenta-se mais jovem, com relacionamentos mais recentes, mostrando uma tendência no adiamento da

maternidade/paternidade, com o objetivo de focar no desenvolvimento de suas carreiras, mesmo que essa decisão possa causar arrependimentos futuros por não ter iniciado mais cedo (ABMA; MARTINEZ, 2006).

Gráfico 13 – Tempo de relacionamento (sem filhos)

Neste grupo, percebe-se também uma concentração de participantes no estado de São Paulo (78%), seguidos igualmente pelos estados de Minas Gerais (4%), Distrito Federal (3%), Paraná (3%), Rio de Janeiro (3%), Santa Catarina (3%), seguidos dos demais estados (6%).

Com relação a escolaridade, é possível observar uma maior frequência para a formação de pós-graduação lato sensu (43%), com formação superior (35%) e pós-graduação stricto sensu (17%) e doutorado (1%) (Gráfico 14).

Gráfico 14 – Escolaridade dos respondentes (sem filhos)

O gráfico 15 traz a distribuição de frequências da renda familiar bruta dos respondentes. Para este grupo, 43% das pessoas casadas têm um renda familiar acima de 11 salários mínimos (R\$ 10.464,00), 20% (entre 6 e 9 salários), 17% (de 9 a 11 salários), 17% (3 a 6 salários) e uma minoria (3%) para a renda entre 1 e 3 salários.

Gráfico 15 – Renda familiar (sem filhos)

A descrição sintética do perfil sociodemográfico da amostra das pessoas casadas sem filhos é apresentada no Apêndice E.

4.2. Análise dos resultados conforme grupos investigados (COM FILHOS e SEM FILHOS)

4.2.1. Análise fatorial (COM FILHOS)

Para que se obtivesse os modelos ajustados, o refinamento da escala levou à exclusão de vinte variáveis da amostra com filhos, por apresentarem baixas comunicações, ou seja, pouca variância para cada variável. Essa análise possibilitou a extração de nove fatores, a partir do agrupamento das variáveis com altos escores de carga fatorial.

A Tabela 1 apresenta os resultados da estatística KMO e do teste de esfericidade de Barlett para a análise fatorial proposta da base de dados com filhos. O teste de esfericidade de Barlett é utilizado para determinar a adequação da análise fatorial, por meio de um teste estatístico para verificação da presença de correlações entre as variáveis dentro da matriz. Já o

índice Keiser-Meyer-Olkin (KMO), compara as correlações simples com as correlações parciais observadas entre as variáveis. O modelo apresentou um índice de KMO satisfatório (0,725 – acima de 0,5) e o teste de Barlett rejeitou a hipótese nula, tornando adequada a aplicação do teste fatorial (HAIR et al, 2009).

Tabela 1 – Teste de Barlett e Estatística KMO (com filhos)

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,725
Qui-quadrado aprox.		2157,833
Teste de esfericidade de Bartlett	Df	325
	Sig.	,000

O modelo final para a amostra de pessoas casadas com filhos obteve nove dimensões (Tabela 2), que explicam 64,31% da variância dos dados, índice considerado satisfatório. Houveram comunalidades inferiores a 0,5, porém como se trata de um questionário em construção optou-se por manter as variáveis inferiores a esse valor (HAIR et al, 2009).

Tais fatores apresentam as cargas fatoriais das variáveis, mostrando a sua correlação. Segundo Hair et al (2009), a variável terá correlação com todos os fatores, porém quando a carga fatorial for maior para a variável, significa que esta está fortemente correlacionada com o fator e se torna a chave para o entendimento da natureza de um fator em particular.

Tabela 2 – Valores de carga fatorial e alfa de Cronbach para as variáveis (com filhos)

Fatores	Variáveis	Carga fatorial	Alfa de Cronbach
Fator 1 - Autoconfiança com a carreira	Estou preparado para mudanças no meu ambiente profissional	,859	0,765
	Me sinto seguro com as minhas decisões profissionais	,788	
	Me sinto preparado para desenvolver novas habilidades que contribuam com meu trabalho	,720	
Fator 2 - Cooperação do cônjuge	Meu cônjuge me apoia em todas as minhas decisões profissionais	,862	0,720
	Meu cônjuge busca se adequar às minhas necessidades profissionais	,744	
	O apoio do meu cônjuge me dá segurança nas minhas decisões profissionais	,698	
Fator 3 – Família tradicional como modelo ideal	Eu acredito que deve haver um modelo ideal de família	,857	0,698
	O modelo ideal de família é o tradicional (pai, mãe e filho)	,841	
	Mulheres e homens possuem papéis diferentes nas responsabilidades familiares	,576	

Fator 4 - Invasão entre os domínios trabalho e família	Acredito que minhas responsabilidades familiares interferem nas minhas atividades profissionais	,807	0,694
	Acredito que minhas responsabilidades profissionais interferem nas minhas atividades pessoais	,799	
	Os filhos interferem na organização das rotinas profissionais e familiares	,687	
Fator 5 - A família é prioridade	Meu filho é mais importante que o meu trabalho	,793	0,649
	A família é mais importante que o trabalho	,741	
	Meu cônjuge é mais importante que meu trabalho	,671	
Fator 6 - A influência dos filhos nas decisões de carreira	Busco alternativas profissionais que favoreçam meus compromissos familiares	,837	0,572
	Analiso diferentes alternativas antes de tomar uma decisão na minha carreira	,682	
	Limito minhas possibilidades de carreira pelo bem da minha família	,535	
Fator 7 - Equilíbrio na relação trabalho e família	Priorizo igualmente as atividades profissionais e as responsabilidades familiares	,789	0,628
	Me sinto uma pessoa melhor por conciliar meu trabalho e meu casamento	,719	
	Não vejo dificuldade em conciliar minhas atividades profissionais e meu casamento	,649	
Fator 8 - Desenvolvimento de carreira individual descolada da família	O investimento em estudos é a única forma de avançar na carreira	,742	0,588
	Sou o único responsável pelas minhas decisões profissionais	,696	
	Somente minha determinação me conduzirá aos meus objetivos de carreira	,693	
Fator 9 - Apoio organizacional	Não penso em mudar de trabalho	,803	0,449
	Recebo apoio da empresa sobre as questões familiares	,669	

Fonte: elaborado pela autora com base dos dados de pesquisa

Foi possível identificar **nove fatores**, ou dimensões, para a amostra **com filhos**:

Fator 1 - Autoconfiança com carreira

Fator 2 – Cooperação do cônjuge

Fator 3 – Família tradicional como modelo ideal

Fator 4 – Invasão entre os domínios trabalho e família

Fator 5 – A família é prioridade

Fator 6 – A influência dos filhos nas decisões de carreira

Fator 7 – Equilíbrio na relação trabalho e família

Fator 8 – Desenvolvimento de carreira individual descolada da família

Fator 9 – Apoio organizacional

O **Fator 1**, caracterizado como “Autoconfiança com a carreira”, agrupou os itens relacionados a segurança e como se sentem preparados para mudanças no trabalho e no desenvolvimento de suas habilidades. Esse fator representa a confiança com a carreira, demonstrando um encorajamento pessoal para as questões relacionadas à sua carreira, pois refletem a autoestima. Para Savickas (2005), a solução de atividades e tarefas domésticas diárias dão confiança ao indivíduo, tornando-os aptos a evoluir para experiências desafiadoras maiores, garantindo aos indivíduos segurança para construir um futuro preterido frente aos obstáculos enfrentados.

No **Fator 2**, a “Cooperação do cônjuge”, demonstra o quanto o apoio do cônjuge estimula e dá segurança às decisões pessoais de carreira. Entende-se que o apoio e a adequação dos cônjuges às necessidades pessoais do seu parceiro, favorecerão o desenvolvimento de sua carreira. Para Ramos e Lopes (2018), estar seguramente ligado a alguém, pode aumentar o acesso aos recursos pessoais de enfrentamento interno, provocando uma resposta positiva aos período de dúvida ou desequilíbrios de carreira. Além disso, o apoio do cônjuge pode melhorar a retenção profissional do seu parceiro, mantendo-o produtivo na organização, respaldado pela harmonia e segurança familiar (HUFFMAN; CASPER; PAYNE, 2013).

No **Fator 3**, denominado “Família tradicional como modelo ideal”, aponta como as pessoas investigadas percebem o modelo familiar. Ou seja, esse fator demonstra o quanto se valoriza um modelo padrão nuclear composto pelo pai, mãe e filho. Carter (2017) destaca que a família tradicional é interessante, pois reflete atitudes, preferências, normas e costumes diários, gerando confiança ao indivíduo para ancorar e legitimar noções de tradição e amor.

O **Fator 4** chamado de “Invasão entre os domínios trabalho e família”, explicita a percepção das pessoas casadas quanto as interferências que há entre essas esferas, principalmente quando este casal possui filhos, cuja a dinâmica doméstica pode ser ainda mais extensiva. Greenhaus e Powell (2016, p. 12) destacam que além das difíceis escolhas profissionais, as famílias enfrentam a necessidade lidar com as tensões dos malabarismos entre os vários papéis, tendo que definir quem ficará com determinadas responsabilidades dentro e fora de casa, gerando um alto nível de estresse.

O **Fator 5**, que tem “A família como prioridade”, evidencia o grau de importância que essa esfera dá nos processos de tomada de decisões de carreira. O casamento oferece segurança para homens e mulheres, sugerido pela estabilidade emocional e pela função de apoio que o cônjuge carrega ao decidir formar uma família (CARTER, 2017). Desta forma, a priorização

da família estaria associada ao fato de garantir o apoio do outro (cônjuge) nas decisões pessoais que serão tomadas nos diversos papéis da vida.

O **Fator 6** denominado “A influência dos filhos nas decisões de carreira”, Rios e Gomes (2009) discutem sobre o quanto o “poder escolher” ter filhos reflete na satisfação conjugal e pessoal, mesmo que exista o preconceito e a estigmatização social impactando essas decisões. Sob outro aspecto, esse fator demonstra a preocupação em buscar oportunidades que priorizem o acompanhamento e participação dos compromissos familiares. Isso sinaliza um perfil que se atenta a parentalidade dos filhos, como sugere Offer (2016), surgindo uma nova tendência de pais intensivos buscando acompanhar a maternidade, a fim de adaptar às pressões de trabalho que deixam pouco tempo para os filhos.

O **Fator 7** que tem como nome o “Equilíbrio na relação trabalho e família”, agrupou os itens relacionados as tentativas de conciliar as atividades profissionais das familiares. Nesse fator, considera-se o equilíbrio como senso de efetividade e satisfação na qual a efetividade, está em atingir conjuntamente metas nos domínios de trabalho e da família, o que consequentemente traria satisfação para ambas as esferas (GREENHAUS; ALLEN, 2011). Para Hirschi et al (2018), os objetivos alcançados estão intimamente ligados ao bem-estar dos indivíduos, principalmente se estes estão alinhados e consistentes com os valores pessoais.

O **Fator 8**, intitulado “Desenvolvimento de carreira individual descolada da família”, reflete um perfil autorregulatório, acreditando que as decisões de carreira dependem exclusivamente de suas determinações, como a autodisciplina, esforços e persistência (SAVICKAS, 2005), assumindo em si a responsabilidade pessoal de influenciar seu próprio desenvolvimento. O controle individual da carreira é um dos quatro domínios da adaptabilidade de carreira, que confere ao indivíduo a crença de que podem transformar suas metas de carreira em realidade, resolver problemas com sucesso e superar obstáculos (SAVICKAS; PORFELI, 2012). Para Hirschi et al (2018), o indivíduo assume o protagonismo de sua carreira, de forma ativa, buscando meios para se moldar ao ambiente, definindo, perseguindo e se adaptando a diferentes estratégias de ação para o atingimento de seus objetivos.

Por fim, o **Fator 9**, identificado como “Apoio organizacional”, demonstra a percepção das pessoas entrevistadas sobre a empresa em que atuam. Odle-Dusseau et al (2016), sugerem que as iniciativas de apoio organizacional refletem positivamente, tanto na perspectiva do empregado, pela promoção de seu bem-estar, como o da empresa, por meio das entregas satisfatórias de resultados. O apoio da gestão pode ser refletido por níveis mais altos de comprometimento dos funcionários, através de acordos de trabalho e políticas organizacionais

mais flexíveis que deem condições aos funcionários no gerenciamento de suas responsabilidades pessoais e profissionais (BARAL; BHARGAVA, 2009). Além disso, o ambiente profissional que apoia a família, favorece uma redução de sentimentos negativos voltados ao trabalho, reduzindo os agentes causadores de estresse e conflitos familiares (BLANCH; ALUJA, 2012). Para Jennings, Sinclair e Mohr (2016), o suporte organizacional para as questões familiares, por meio políticas de apoio, como a flexibilização do horário de trabalho ou o teletrabalho, refletem positivamente nos casais com filhos, sendo pouco percebidas para casais sem filhos. Isso demonstra que a flexibilização pode impactar na mobilidade dos pais nas atividades domésticas, permitindo uma maior disponibilidade para o cuidado dos filhos.

4.2.3. Análise Fatorial (SEM FILHOS)

Tendo em vista a aplicação da análise fatorial para a amostra de pessoas casadas sem filhos, com o objetivo de se obter um modelo ajustado, foi feita a exclusão de quinze variáveis para o refinamento da escala, por apresentarem pouca variância para cada variável. Essa análise possibilitou a extração de nove fatores, a partir do agrupamento das variáveis com alto escore de carga fatorial.

A Tabela 3 apresenta os resultados da estatística KMO e do teste de esfericidade de Barlett para a análise fatorial proposta da base de dados com filhos. O modelo apresentou um índice de KMO satisfatório (0,701 – acima de 0,5) e o teste de Barlett rejeitou a hipótese nula, tornando adequada a aplicação do teste fatorial.

Tabela 3 – Teste de Barlett e Estatística KMO (sem filhos)

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,701
Qui-quadrado aprox.		2390,762
Teste de esfericidade de Bartlett	Df	465
	Sig.	,000

O modelo final para a amostra sem filhos obteve nove dimensões que explicam 62,52% da variância. Houveram comunalidades inferiores a 0,5, porém assim como a amostra com filhos, por se tratar de um questionário em construção optou-se por manter as variáveis inferiores a esse valor.

Também foram encontrados nove fatores (Tabela 4). Para a amostra sem filhos, todos os fatores apresentaram valores aceitáveis.

Tabela 4 – Valores de carga fatorial e alfa de Cronbach para as variáveis (sem filhos)

Fatores	Variáveis	Carga Fatorial	Alfa de Cronbach
Fator 1 - Escolha de carreira acertada	Me sinto satisfeito com as minhas decisões profissionais	,827	0,729
	Não penso em mudar de trabalho	,754	
	Me sinto seguro com as minhas decisões profissionais	,723	
	Tenho autonomia para defender minhas convicções na empresa	,657	
Fator 2 - Desenvolvimento de carreira subjetiva	Procuro oportunidades de trabalho que ajudem a me desenvolver como pessoa	,755	0,674
	Me considero curioso na busca de novas oportunidades de trabalho	,752	
	Me planejo para conquistar uma promoção no meu trabalho	,637	
	Me sinto preparado para desenvolver novas habilidades que contribuam com meu trabalho	,578	
Fator 3 - Família tradicional como modelo ideal	Eu acredito que deve haver um modelo ideal de família	,866	0,780
	O modelo ideal de família é o tradicional (pai, mãe e filho)	,866	
	Mulheres e homens possuem papéis diferentes nas responsabilidades familiares	,659	
Fator 4 - O casamento é prioridade	Meu cônjuge é mais importante que meu trabalho	,804	0,738
	O casamento é mais importante que o trabalho	,794	
	Eu acredito que filho é mais importante que o meu trabalho	,717	
Fator 5 - Cooperação do cônjuge	Meu cônjuge me apoia em todas as minhas decisões profissionais	,825	0,624
	Meu cônjuge busca se adequar às minhas necessidades profissionais	,707	
	O apoio do meu cônjuge me dá segurança nas minhas decisões profissionais	,678	
Fator 6 - Desenvolvimento de carreira individual descolada da família	Somente a minha determinação me conduzirá aos meus objetivos de carreira	,762	0,613
	Sou o único responsável pelas minhas decisões profissionais	,735	
	O investimento em estudos é a única forma de avançar na carreira	,709	
Fator 7 - Cônjuge como obstáculo do desenvolvimento de carreira	Meu trabalho limita o avanço de carreira do meu cônjuge	,864	0,713
	O trabalho do meu cônjuge limita o desenvolvimento da minha carreira	,808	
Fator 8 - Filho vai gerar obstáculo de carreira	Acredito que minhas responsabilidades profissionais interferem nas minhas atividades pessoais	,747	0,480
	Eu acredito que filhos interferem na organização das rotinas profissionais e familiares	,673	
	O meu trabalho adia minha decisão pela maternidade/paternidade	,644	
	Fico dias fora da minha residência por compromissos profissionais	,356	

Fator 9 - Equilíbrio na relação trabalho e família	Me sinto uma pessoa melhor por conciliar meu trabalho e meu casamento	,764	0,516
	Priorizo igualmente as atividades profissionais e as responsabilidades familiares	,736	

Fonte: elaborado pela autora com base dos dados de pesquisa

Dessa forma, os **nove fatores** se apresentam da seguinte forma para as pessoas casadas e que não possuem filhos:

Fator 1 – Escolha de carreira acertada

Fator 2 – Desenvolvimento de carreira subjetiva

Fator 3 – Família tradicional como modelo ideal

Fator 4 – O casamento é prioridade

Fator 5 – Cooperação do cônjuge

Fator 6 – Desenvolvimento de carreira individual descolada da família

Fator 7 – Cônjuge como obstáculo do desenvolvimento de carreira

Fator 8 – Filho como obstáculo de carreira

Fator 9 – Equilíbrio na relação trabalho e família

O **Fator 1**, “Escolha de carreira acertada”, agrupou os itens relacionados a satisfação e confiança que os indivíduos têm sobre suas decisões de carreira, justificado pelo alto escore na variável onde se afirma que não há intenção em mudar de trabalho. Segundo Haibo et al (2017), quanto maior a identidade de carreira, maior será sua satisfação profissional e, portanto, menor será sua intenção de buscar outras oportunidades de trabalho.

O **Fator 2**, classificado como “Desenvolvimento de carreira subjetiva”, é caracterizada pela busca por oportunidades e aperfeiçoamento das habilidades pessoais a fim de alavancar promoções e crescimento intrínseco. Segundo Greenhaus e Kossek (2014), o modelo tradicional de carreira, conduzida basicamente pela mobilidade ascendente dentro de uma organização, perde sua força ao olhar para o estudo de carreiras contemporâneas. O ambiente atual de negócios apresenta-se turbulento e competitivo, motivando os indivíduos a buscarem novas formas de se adequar, gerando uma forte curiosidade sobre seu futuro. São pontuados como tendências contemporâneas, a redução de carga de trabalho, o teletrabalho, o ajuste de tempo de aposentadoria e decisões que acomodem as questões familiares. Desta forma, a

adaptabilidade de carreira fornece recursos de autorregulação aos indivíduos, promovendo o sucesso da carreira subjetiva individual (HAIBO et al, 2017).

O **Fator 3**, definido como “Família tradicional como modelo ideal”, se assemelha ao fator encontrado na amostra com filhos, em que destaca o modo como as pessoas veem e priorizam a família. Mesmo sem filhos, estes indivíduos valorizam um modelo padrão nuclear composto pelo pai, mãe e filho. Embora as estatísticas atuais demonstrem uma alteração nas estruturas familiares (GREENHAUS; POWELL, 2016, p. 19), observa-se que pessoas casadas sem filhos demonstram uma tendência aos valores e a estabilidade que a família tradicional pode garantir aos indivíduos (CARTER, 2017).

O **Fator 4**, denominado como “O casamento é prioridade”, o cônjuge assume o protagonismo, sendo o casamento detentor de maior peso nas decisões de carreira. A segurança e a estabilidade proporcionada pelo casamento (CARTER, 2017) fazem com que os indivíduos desenvolvam recursos internos de enfrentamento, como os domínios da adaptabilidade de carreira, que influenciará positivamente seu bem-estar durante um processo de transição de carreira (RAMOS; LOPEZ, 2018).

O **Fator 5** chamado de “Cooperação do cônjuge”, assemelha-se ao grupo de pessoas casadas com filhos, em que o apoio do cônjuge estimula e dá segurança às decisões pessoais de carreira. O apoio do cônjuge pode ser percebido pelos homens como redutor de estresse e conflitos e pelas mulheres como um incentivo ao retorno e permanência no mercado de trabalho (WAYNE et al, 2017).

O **Fator 6** identificado como “Desenvolvimento de carreira individual descolada da família”, reflete um perfil de ajustamento individual, permitindo que estes modifiquem seus comportamentos e atitudes para se alinharem aos objetivos pretendidos (SAVICKAS, 2005). Desta forma, a adaptabilidade de carreira tem a função de dar respostas a esses desafios, uma vez que as circunstâncias desencadeiam mecanismos adaptativos de enfrentamento (por meio dos quatro domínios: preocupação, controle, curiosidade e controle) que farão com que os indivíduos desenvolvam suas carreiras (SAVICKAS; PORFELI, 2012).

O **Fator 7** caracterizado “Cônjuge como obstáculo do desenvolvimento de carreira”, agrupa itens que demonstram que a carreira do cônjuge pode limitar ou prejudicar a carreira do seu parceiro. Estudos de Hall (2018) apontam a *sincronicidade* como um fator resistente aos benefícios do estilo de vida *dual career*. Segundo o autor, a resposta de um indivíduo às demandas vocacionais podem ter impactos no desenvolvimento de carreira de seu parceiro.

Portanto, se não houver uma coordenação intencional da trajetória de carreira de ambos os parceiros, a preservação da integridade do casal pode ser comprometida e impedir a evolução “do outro”.

O **Fator 8** classificado “Filho como obstáculo de carreira”, revela que há uma preocupação dos repondentes quanto as interferências que um filho pode gerar nas questões profissionais. Segundo Hermann (2016), reforça que a chance de uma mulher deixar sua carreira é muito maior se ela tiver filhos, do que se não tivesse engravidado, além da necessidade um maior tempo dedicado à assistência infantil, que nos Estados Unidos fica por volta de 5,4 horas por dia a mais se as crianças forem menores de 6 anos de idade.

O **Fator 9** definido como “Equilíbrio da relação trabalho e família”, observa que as pessoas casadas sem filhos não veem dificuldade em conciliar as esferas domésticas e profissionais. Como a maternidade/paternidade não tem peso nesse fator, o equilíbrio se dá unicamente pela relação dos cônjuges. A compreensão dos papéis e responsabilidades diárias nas rotinas dos parceiros, dão condições para uma tentativa de equilíbrio entre as esferas pessoais e profissionais de ambos (EDWARD; ROTHBARD, 2000).

4.3. Agrupamento de análise

Partindo do pressuposto que as variáveis foram elaboradas sob o enfoque da adaptabilidade de carreira, pretende-se nessa análise apresentar o conjunto de tipos identificados para cada uma das amostras (com e sem filhos). Para essa análise, foi utilizado o software SPSS, no método hierárquico, distância euclidiana quadrática, padronizada no Z-Escores.

A apresentação dos agrupamento serão analisadas sob duas perspectivas, acompanhando a mesma estratégia da análise fatorial. Vale lembrar que a amostra compreende **331** pessoas casadas com filhos e **303** pessoas casadas sem filhos.

4.3.1. Agrupamento do perfil das pessoas casadas com filhos

A amostra contou com 331 casos válidos, sendo que a análise revelou a formação de quatro grupos, dos quais se convencionou classificar como: resolvidos, balanceados, desamparados e desapaixonados.

Os **Resolvidos** (Grupo I), são reconhecidos como aqueles que percebem apoio do cônjuge e da organização, sustentando a autoconfiança na carreira; os **Balanceados** (Grupo II), se configuram por apresentar um equilíbrio na relação trabalho e família, além de não perceberem invasão entre esses domínios; os **Desamparados** (Grupo III), foi o grupo que não identifica apoio organizacional e ainda se destaca por considerar que há uma incursão das esferas trabalho e família, e, por fim, os **Desapaixonados** (Grupo IV), definidos assim por não sentirem apoio do cônjuge e apresentar uma dificuldade em caracterizar a família como prioridade dentro do seu contexto.

O percentual para os grupos se distribuíram da seguinte forma:

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
Resolvidos	Balanceados	Desamparados	Desapaixonados
33,24%	32,03%	26,58%	8,15%

Ao realizar o cruzamento da variável gênero com os quatro grupos (Tabela 5), observa-se que a distribuição entre homens e mulheres é parcialmente equilibrada para todos os grupos, sendo utilizado o mesmo peso nas análises para ambos os gêneros.

Tabela 5 – Cruzamento da variável gênero com os tipos de agrupamento de pessoas casadas com filhos

Tipos de pessoas casadas com filhos	Gênero	
	Feminino	Masculino
Resolvidos	45%	55%
Balanceados	47%	53%
Desamparados	58%	42%
Desapaixonados	56%	44%

O grupo I (**Resolvidos**), apresentou o maior número de casos, 110 que corresponde a 33,23%.

Este grupo apresentou uma isenção quanto ao entendimento de que a família tradicional (composta por pai, mãe e filho) seja tida como modelo ideal. Os números revelam que 92%

desse grupo são pessoas casadas legalmente, com tempo de relacionamento entre 11 e 20 anos (34%), seguidos de 25% (6 a 10 anos), 24% (até 5 anos), 15% (21 a 30 anos) e 4% (31 a 40 anos) possuem um filho (47%), dois filhos (44%), três filhos (8%). Domina esse grupo pessoas casadas do gênero masculino (55%).

Há um forte entendimento sobre a cooperação do cônjuge e o apoio organizacional, aspectos fundamentais para o uso da classificação Resolvidos, que se caracteriza por ser o único grupo a apresentar alto escore no apoio organizacional. Assim, se entende que para essas pessoas, a organização ter um olhar às suas demandas pessoais contribui nos processos de adaptabilidade. Este resultado mostra que a visão de apoio do cônjuge tida como algo importante para o desenvolvimento de carreira, contribui na redução da rotatividade dos funcionários, alegando que ao apoiar a carreira do parceiro, este reduzirá seus conflitos profissionais promovendo ganhos secundários (HUFFMAN, CASPER e PAYNE, 2013). Além disso, sentem que as práticas organizacionais, políticas e acordos de trabalho flexíveis podem contribuir para que eles possam fazer um melhor gerenciamento das demandas de trabalho e vida familiar, reduz o estresse, resultando em benefícios para si próprios e entregas de trabalho positivas para as organizações (BARAL; BHARGAVA, 2009; BLANCH; ALUJA, 2012). A idade dos respondentes desse grupo se concentra entre 31 a 40 anos (52%), 29% (41 a 50 anos), 10% (26 a 30 anos), 7% (51 a 60 anos) e 2% (61 a 70 anos). Quanto a idade dos filhos, 47% estão na idade pré-escolar, com idade até 6 anos.

Como já destacado, filhos na idade pré-escolar apresentam maiores conflitos ao casal, pois vão exigir demandas na quantidade de tempo para os cuidados (BEIGI; SHIRMOHAMMADI; STEWART, 2018). Porém, como a responsabilidade no cuidado dos filhos ainda recai mais sobre as mulheres, este grupo, formado por um maior percentual de homens parece legitimar a classificação de resolvidos.

Os Resolvidos são compreendidos como aqueles com alta confiança na carreira, percebem apoio tanto do cônjuge quanto da empresa, e mesmo tendo filhos com idade pré-escolar, se mostram disponíveis em equilibrar sua relação. Assim, diante da adaptabilidade de carreira o domínio de destaque que orienta os ajustes nas decisões de carreira é a **cooperação**. Esse domínio da adaptabilidade de carreira, considerada como interpessoal, assegura aos indivíduos a capacidade de interagir e trabalhar com os outros, fazendo-os se sentirem capazes de superar possíveis barreiras (SAVICKAS, 1997). Desta forma, isso dá aos resolvidos condições de enfrentamento para manter a confiança em sua carreira, ao mesmo tempo que priorizam as demandas familiares.

O grupo II (**Balanceados**), é composto por 106 casos (32,02%). São reconhecidos dessa forma por demonstrarem estabilidade entre os domínios (trabalho e família), e por acreditarem que gerenciam de forma equilibrada tal relação, a ponto desses domínios não transbordarem sua rotina e seu desenvolvimento de carreira. Há uma predominância do gênero masculino para este grupo (53%).

Sobre o tempo de relacionamento, a maior incidência para esse grupo está no período de 11 a 20 anos (32%), 22% (21 a 30 anos), 17% (6 a 10 anos), 15% (31 a 40 anos), 11% (até 5 anos) e 3% (41 a 50 anos). Atrelado a isso, a idade dos filhos pode ser um pressuposto básico na busca pelo balanceamento da relação trabalho e família, uma vez que filhos maiores de 18 anos se apresentam em maior incidência (35%), e naturalmente demandam menos cuidados que possam interferir na relação trabalho e família dos cônjuges. Somado a esse fato, a idade predominante dos respondentes é de 31 a 40 anos (34%), 41 a 50 anos (28%), 51 a 60 anos (25%), 61 a 70 anos (9%) e 26 a 30 anos (3%). Esses dados demonstram que o longo relacionamento, a maioridade dos filhos e o avanço de sua idade dão condições para os indivíduos lidarem melhor com as demandas pessoais e profissionais.

Os Balanceados têm autoconfiança na carreira, reconhecem que há um esforço individual para o desenvolvimento profissional, mas isso só possível, pois o domínio **cooperação** é forte para este grupo, criando condição favorável que possibilita o parceiro a ter acesso aos recursos de enfrentamento individuais de carreira, estando dispostos a adaptar-se às mudanças que as decisões profissionais exigem (RAMOS; LOPEZ, 2018).

O grupo III (**Desamparados**), é composto por 88 casos (26,58%). São classificados desta forma, pois são pessoas que não percebem o apoio organizacional, e, portanto, sentem a invasão entre os domínios trabalho e família, neutralizando sua crença no equilíbrio desta relação. Este grupo demonstra não acreditar que o modelo tradicional de família seja o ideal, ou seja, não consideram as figuras do pai e mãe vivendo juntos com seus filhos (GIDDENS, 2005) como a configuração ideal familiar. Esse fato sinaliza um comportamento que rompe a normatividade tradicional, sugerindo talvez, que novas configurações familiares possam ser consideradas (GREENHAUS; POWELL, 2016).

Este grupo é formado por um maior número de mulheres (58%), na faixa etária dos 31 a 40 anos (45%), 28% (41 a 50 anos), 18% (51 a 60 anos), 7% (26 a 30 anos) e 1% (61 a 70

anos). Quanto a idade dos filhos, verifica-se que a maioria tem até 6 anos (39%). Esses dados revelam que a relação trabalho e família é um fator limitante fundamental da progressão da carreira de mulheres (SANTOS; HILAL, 2018), e mesmo que haja cooperação do cônjuge na execução de suas atividades diárias, as mulheres ainda são vistas como mais familiares, cabendo à elas a responsabilidade maior pelos cuidados dos filhos e das tarefas domésticas. Além disso, não sentem o apoio da empresa para as questões familiares e sofrem ao serem estigmatizadas ao utilizar das poucas políticas de apoio que lhes são garantidas, como licença maternidade (KOSSEK; SU; WU, 2017).

Embora percebam o apoio do cônjuge e tenham autoconfiança em relação o desenvolvimento de sua carreira, o grupo dos desamparados apresentam baixo escore para o desenvolvimento de carreira individual descolada da família, demonstram que não tem condições favoráveis para acessar recursos de adaptabilidade de carreira, pois os dados sugerem estas pessoas estejam mais envolvidas nas questões familiares. A falta dos domínios de adaptabilidade podem influenciar alguns comportamentos de apatia, indecisão, imprecisão e inibição profissional que refletirá na falta de recursos de enfrentamento para a construção de carreira (SAVICKAS, 2005).

O grupo IV, identificado como **Desapaixonados** é formado por apenas 27 casos (8,15%), e acaba sendo peculiar diante dos outros grupos. Esse grupo, reconhecido por não perceber a cooperação entre seus cônjuges, e, tampouco, interferência de fronteiras nas esferas pessoais e de trabalho, chama a atenção, mesmo sendo pouco expressivo. Isto porque podem apresentar uma tendência no tocante ao relacionamento, dado que revela pessoas casadas, mas que não veem o casamento como algo nutritivo. São pessoas que demonstram pouco interesse e centralidade na família, descaracterizam o modelo tradicional familiar, não opinam sobre possibilidade de equilíbrio entre os domínios (trabalho e família), bem como sobre políticas organizacionais. Se voltam à carreira individual sem considerar a família e tem autoconfiança no desenvolvimento de sua trajetória profissional.

São formados predominantemente pelo gênero feminino (56%) com maior incidência para a faixa etária de 41 a 50 anos (41%), 30% (de 31 a 40 anos), 19% (51 a 60 anos), 7% (26 a 30 anos), 4% (61 a 70 anos). Sobre os filhos, verifica-se que este grupo possui um filho (48%) ou dois (44%), sendo a maior incidência para os acima de 18 anos (33%). Esses dados mostram que o avanço da idade e a redução dos cuidados com os filhos fazem com que as pessoas tenham

menos vínculos familiares, apresentando menos disposição para o envolvimento em parcerias conjugais.

A cooperação do cônjuge não é percebida pelos Desapaixonados. Esse fato parece estar alinhado com os estudos de Huffman, Casper e Payne (2013) que afirmam que a resistência dos cônjuges ao apoio de seus parceiros podem ocasionar turbulências conjugais, resultando em “erupções” que podem refletir quebra da instituição casamento, nas questões profissionais ou no seu desligamento da empresa na tentativa de restaurar a harmonia familiar. Dessa forma, a ausência de parceria do cônjuge demonstra apenas recursos de adaptabilidade de carreira individuais, desfavorecendo a adaptabilidade de carreira na *dual career* deste grupo.

4.3.2. Agrupamento do perfil das pessoas casadas sem filhos

Para a amostra de 303 pessoas casadas sem filhos, foram identificados quatro grupos, sendo que convencionou-se classificar como indiferentes, desapegados, influenciados e apegados.

Foram classificados como **Indiferentes** (Grupo I), aqueles que se mostraram indiferentes ao casamento e aos impactos que um filho pode gerar em sua carreira, e mais atentos ao desenvolvimento da carreira apartado da família; os **Desapegados** (Grupo II), por sua vez, priorizam o casamento, porém não tem uma opinião formada em relação aos obstáculos que o filho e o cônjuge podem gerar nessa relação, também há uma preocupação em desenvolver a carreira de modo individual sem atrelar a família; os **Influenciados** (Grupo III), são aqueles que acreditam que o casamento pode influenciar decisões profissionais, sendo que dúvidas estão no entorno de suas escolhas de carreira; e por fim, os **Apegados** (Grupo IV), caracterizados por pessoas que se apoiam em seus cônjuges e vêem no casamento um porto seguro para o desenvolvimento de suas carreiras.

A porcentagem dos grupos revela a seguinte configuração:

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
Indiferentes	Desapegados	Influenciados	Apegados
41,25%	9,57%	39,61%	9,57%

Ao realizar o cruzamento da variável gênero (Tabela 6), verifica-se que há equilíbrio entre os gêneros nos grupos dos Influenciados (53% mulheres e 47% homens) e Apegados (55% mulheres e 45% homens). Já o demais grupos, apresentam uma maior frequência desequilibrada entre os gêneros, como o grupo dos Indiferentes, com 58% de mulheres e 42% homens, e o grupo dos Desapegados, com 72% de homens e 28% de mulheres.

Tabela 6 – Cruzamento da variável gênero com os tipos de agrupamento de pessoas casadas sem filhos

Tipos de pessoas casadas com filhos	Gênero	
	Feminino	Masculino
Indiferentes	58%	42%
Desapegados	28%	72%
Influenciados	53%	47%
Apegados	55%	45%

O grupo I, classificado como **Indiferentes**, representa o maior grupo com 125 casos (41,25%). Ele é composto por pessoas casadas sem filhos que apresentam a renda familiar mais alta (acima de 11 salários) (47%), com uma incidência maior do gênero feminino (58%) e com escolaridade no nível de pós-graduação lato sensu (54%), 27% com nível superior e 22% com pós-graduação stricto sensu.

Este grupo é formado por pessoas casadas legalmente (74%), em uma relação heterossexual (97%), com maior incidência para o relacionamento com duração de 1 a 5 anos (58%) e com a pretensão de ter filhos futuramente (79%). Embora os dados revelem uma estrutura tradicional, este grupo discorda que a família tradicional seja um modelo ideal.

Confirma-se aqui os achados da literatura, de que as mulheres aspirem por cargos de liderança tanto quanto os homens, e se preparam para isso, investindo em educação e aumentando seu nível de escolaridade (KOSSEK; SU; WU, 2016). Essa prerrogativa pode ser percebida neste grupo, uma vez que as mulheres parecem se posicionar de forma igualitária ao seu cônjuge, buscando investir em sua escolaridade, indo além da graduação. Quanto a idade dos respondentes, verifica-se que a maioria está na faixa dos 31 a 40 anos (50%). Este dado

parece mostrar que a decisão pelo adiamento ou negação a maternidade se dá pelos compromissos com o trabalho, mesmo que essa decisão cause arrependimento por não ter iniciado mais cedo. Desta forma, essa decisão refletirá na mudança da configuração familiar, apresentando uma estrutura mais enxuta (ABMA; MARTINEZ, 2006).

O casamento não é visto como prioridade, e esse aspecto se torna fundamental para classificar este grupo como Indiferente. A cooperação do cônjuge é percebida e o parceiro não é visto como um obstáculo para o desenvolvimento de carreira, porém isso demonstra que, só enquanto houver benefícios garantidos nessa relação conjugal, há o interesse pelo casamento. Casais que mantêm o desejo pelo desenvolvimento de suas carreiras, sustentam uma relação conjugal, desde que haja demonstração de apoio às ambições do outro, por meio do compartilhamento das responsabilidades (WONG, 2017), a partir do momento que os benefícios não sejam mais percebidos, há uma ruptura nessa relação.

Considerando que os Indiferentes são compreendidos por pessoas que não priorizam o casamento e focam em suas carreiras individuais descoladas da família, não se percebe os recursos de adaptabilidade de carreira a partir do relacionamento, pois demonstram independência na busca de resultados pessoais quando se trata do desenvolvimento de carreira.

O grupo II, caracterizado como **Desapegados**, é formado por 29 casos (9,57%).

Este grupo é composto predominantemente pelo gênero masculino (72%), na faixa etária de 31 a 40 anos (50%), 37% (22 a 30 anos), 10% (41 a 50 anos), 3% (51 a 60 anos) em relação heterossexual (100%) e com tempo de relacionamento de 1 a 5 anos (66%), 17% (6 a 10 anos), 7% (menos de 1 ano), 7% (21 a 30 anos) e 3% (11 a 20 anos)

O grupo dos Desapegados apontam o casamento como prioridade e entendam que há um equilíbrio na relação trabalho e família, porém estas pessoas têm dúvidas se o cônjuge ou filhos poderiam interferir nas suas escolhas de carreira, ainda que a maioria demonstre intenção em ter filhos no futuro (69%). A partir desses dados pode-se afirmar que a ausência de filhos permite que as atividades domésticas e de trabalho possam ser mais integradas, com afrouxamento das fronteiras entre as duas esferas, sendo permeáveis as demandas de carreira (ABMA; MARTINEZ, 2006).

O apoio do cônjuge é um fator relevante para este grupo, demonstrando que a partir do comprometimento do parceiro na divisão de responsabilidades, estes podem dar ênfase no desenvolvimento profissional, aumentando sua confiança nas escolhas acertadas de carreira.

Composto predominantemente pelo gênero masculino, este grupo valoriza o profissional, e confirmam o comportamento apresentado na literatura de que os homens dão mais importância às suas carreiras do que aos compromissos familiares (KOSSEK; SU; WU, 2017).

Como os Desapegados tem a atenção focada na carreira individual e subjetiva, não demonstram buscar resultados em parceria com seu cônjuge para se adaptar as mudanças de carreira. Portanto, ao considerar a adaptabilidade de carreira, nenhum domínio é destacado para este grupo.

O grupo III, denominado **Influenciados**, apresenta 120 casos (39,61%). São classificados desta forma, pois o casamento influencia o desenvolvimento de carreira desses indivíduos, deixando-os inseguros quanto a escolha acertada de carreira.

Este grupo é composto por pessoas do gênero feminino (53%), na faixa etária de 31 a 40 anos (48%), 46% (22 a 30 anos), 6% (41 a 50 anos) e 1% (61 a 70 anos). Os Influenciados têm relação legalizada (73%), com tempo de relacionamento entre 1 e 5 anos (61%), 20% (6 a 10 anos), 12% (menos de 1 ano), 7% (11 a 20 anos) e 1% (21 a 30 anos) em uma relação heterossexual (95%). Essas características revelam a tendência das mulheres brasileiras de seguir os papéis de gênero tradicionais, com demandas maiores para a vida doméstica, fragilizando o avanço de carreira (SANTOS; HILAL, 2018).

É o único dos grupos apresentados que vive o relacionamento homoafetivo (5%). Para essas pessoas, as estratégias de enfrentamento para o desenvolvimento de carreira são maiores, a fim de evitar que o preconceito afete as tomadas de decisões profissionais. Por esse motivo, tendem a focar a atenção no relacionamento do que em suas carreiras (O'RYAN; MCFARLAND, 2010).

O grupo dos Influenciados vê o casamento com prioridade, tem dúvidas quanto ao equilíbrio da relação trabalho e família e apresentam insegurança quanto as suas escolhas de carreira. Pelo fato da maioria estar em um relacionamento recente (de 1 a 5 anos), é demonstrada uma dificuldade em ajustar as demandas profissionais e do casamento. O apoio do cônjuge é relevante para este grupo, já que dá segurança ao parceiro, permitindo o acesso a recursos de enfrentamento para o desenvolvimento de carreira, que se traduz em respostas rápidas às mudanças e desequilíbrios profissionais (RAMOS; LOPEZ, 2018). Desta forma, entende-se que o domínio **cooperação** seja considerado o mais relevante para esse grupo.

O grupo IV, classificado como **Apegados**, é formado por 29 casos (9,57%). Recebem essa nomenclatura, pois estas pessoas veem o casamento como uma segurança, se apegando aos cônjuges como apoio.

É formado por uma maioria na faixa etária de 31 a 40 anos (66%), 24% (22 a 30 anos), 7% (41 a 50 anos) e 3% (51 a 60 anos), do gênero feminino (55%), com relacionamento legal (93%) e com tempo de relacionamento de 1 a 5 anos (66%), 28% (6 a 10 anos), 3% (mais de 1 ano) e 3% (21 a 30 anos).

Este grupo vê o casamento como prioridade, apresenta forte desejo pela maternidade/paternidade futura (79%), embora acredite que os filhos possam gerar obstáculos de carreira. Os Apegados veem o cônjuge como apoio e não acreditam que ele possa ser um obstáculo no desenvolvimento de carreira. Essas pessoas garantem uma base segura ao parceiro, ao inspirar e promover o desenvolvimento da identidade do outro. Esse apoio estimula e reforça as competências individuais de enfrentamento e domínios de adaptabilidade de carreira, destacando-se pela habilidade de tomar decisões e agir a favor de suas carreiras (PETRIGLIERI; OBODARU, 2018).

Como os Apegados apresentam confiança no desenvolvimento de sua carreira, acreditando que fizeram boas escolhas profissionais e não demonstram interesse em desenvolver carreira individual, os resultados apresentados confirmam a tendência de que a estabilidade, o bem-estar e a satisfação conjugal favorecidos pela segurança do apego do cônjuge, permitem aos parceiros o aumento do acesso a recursos de enfrentamento que se traduz em respostas rápidas às mudanças e desequilíbrios na carreira (RAMOS; LOPEZ, 2018).

Desta forma, este grupo apresenta o domínio **cooperação** de adaptabilidade de carreira, evidenciando estar aberto às capacidades de mudança e adaptação para conquista da carreira planejada

4.4. Discussão geral dos resultados

Considerando as limitações desse estudo quanto ao caráter binário de se estudar pessoas casadas com filhos e sem filhos que vivem a *dual career*, este estudo exploratório buscou compreender como se dão as configurações familiares sob o enfoque da adaptabilidade de carreira. Para isso, a partir da análise das variáveis foi possível identificar quatro grupos distintos para as pessoas casadas com filhos e outros quatro grupos para os sem filhos.

Para as pessoas casadas com filhos, os Resolvidos e Balanceados se apresentam com maior agrupamento e são formados por um maior percentual de homens que consideram a família como prioridade, embora ambos não afirmem que o modelo ideal de família seja a tradicional (pai, mãe e filhos). Estes grupos demonstram uma maior disponibilidade e confiança na carreira, apontando que a **cooperação** é um dos fatores que favorecem suas escolhas e decisões, estando preparados para a adaptabilidade de carreira.

As dificuldades na conciliação das questões familiares aos assuntos e decisões de carreira não são percebidas, mesmo apresentando filhos em sua configuração familiar, demonstrando que o apoio no cônjuge, inclusive nos cuidados domésticos, pode aliviar suas demandas pessoais, potencializando seu foco na carreira.

Quando o apoio é percebido, cria-se uma atmosfera de segurança e confiança, que neutralizam os impactos negativos como conflitos e desequilíbrios que ambas as esferas possam transbordar (HUFFMAN, CASPER e PAYNE, 2013; BARAL; BHARGAVA, 2009; BLANCH; ALUJA, 2012). Desta forma, o domínio cooperação recebe destaque para os Resolvidos e Balanceados, pois ameniza os conflitos e a invasão dos domínios pessoais e profissionais, além de conferir a autoconfiança na carreira. Para ambos, a adaptabilidade de carreira não será um problema, visto que se apresentam confortáveis com relação as demandas do trabalho e da família.

Já os Desamparados e Desapaixonados, em menor agrupamento, formado por um maior percentual de mulheres que não consideram a família tradicional como modelo ideal. Para ambos os grupos, não há um entendimento de equilíbrio na relação trabalho e família, demonstrando que o transbordamento de um papel pode refletir em outras esferas.

Os Desamparados, percebem a cooperação do cônjuge, mas apresentam neutralidade quanto ao desenvolvimento da carreira individual descolada da família. Com um alto percentual do gênero feminino e filhos pequenos, pode-se confirmar os achados da literatura, que mostram que a relação trabalho e família é fator limitante da progressão de carreira das mulheres (SANTOS; HILAL, 2018), principalmente por que cabe à elas a maior responsabilidade pelas rotinas domésticas (KOSSEK; SU; WU, 2017). Embora este grupo revele ter autoconfiança com a carreira, apresentam desinteresse pelo desenvolvimento de carreira individual, e, portanto, não apresentam recursos de adaptabilidade de carreira que possam ser destacados.

Já os Desapaixonados apresentam neutralidade ao considerar a família como prioridade e não percebem a cooperação do cônjuge em suas decisões profissionais. Para estas pessoas, a falta de parceria dos cônjuges, impactam no avanço para uma relação *dual career*, uma vez que

elas próprias não desafiam e nem se sentem seguras nos discursos de igualdade na relação (SANTOS; HILAL, 2018). Revelam autoconfiança com a carreira, apresentando um comportamento orientado para carreira individual. Conforme a literatura, a resistência pelo apoio dos parceiros pode causar rupturas no relacionamento podendo refletir na quebra da instituição casamento (HUFFMAN, CASPER E PAYNE, 2013).

Para os Desemparelhados e Desapaixonados, a adaptabilidade de carreira frente a *dual career* pode estar comprometida, uma vez que o foco individual na carreira e a falta de apoio do cônjuge pode fragilizar os domínios de enfrentamento frente as relações trabalho e família.

Para as pessoas casadas sem filhos, o grupo dos Indiferentes, apresenta maior preocupação com a carreira e se são classificados desta forma, pois se mostram indiferentes para o casamento e questões familiares. Um fator relevante para os Indiferentes é a importância do apoio do cônjuge nas decisões profissionais, não sendo considerado como obstáculo no desenvolvimento de sua carreira. Mesmo tendo dúvida quanto a instituição casamento, a relação conjugal se mantém por conta do apoio aos compromissos e decisões de carreira do parceiro, proporcionando benefícios à relação (WONG, 2017). Como as pessoas deste grupo não priorizam o casamento e dão ênfase à carreira individual, é possível verificar que não há influência dos recursos de adaptabilidade de carreira ao considerar a *dual career* como ponto de análise.

O grupo dos Desapegados, formado predominantemente pelo gênero masculino, apresentam maior preocupação com o desenvolvimento de carreira individual, confirmando o comportamento apresentado pela literatura, de que os homens dão mais importância às suas carreiras (KOSSEK; SU; WU, 2017). A individualização no planejamento de carreira associada a paixão pelo trabalho, fazem com que os indivíduos busquem atender as expectativas de carreira, desenvolvendo as capacidades de autorregulação que possibilitem melhores oportunidades profissionais (BEIGI; WANG; ARTHUR, 2017). Com foco na carreira individual e subjetiva, não demonstram buscar resultados em parceria com seu cônjuge para se adaptar as mudanças de carreira, não sendo identificada a adaptabilidade de carreira sob o enfoque do casal para este grupo.

O grupo dos Influenciados, se apresenta focado no desenvolvimento da carreira subjetiva e individual, porém com dúvida quanto a melhor decisão profissional. O grupo dos Influenciados vê o casamento com prioridade, tem dúvidas quanto ao equilíbrio da relação

trabalho e família e apresentam insegurança quanto as suas escolhas de carreira. Como são muito influenciados pelo apoio do cônjuge e tem atenção voltada para o relacionamento, o domínio **cooperação** se destaca como um recurso de enfrentamento em busca de equilíbrio e ajuste de carreira em consonância com a *dual career*.

O grupo dos Apegados, apresenta segurança no relacionamento e nas escolhas de carreira, a partir do apoio recebido pelo cônjuge, conferindo estabilidade, bem-estar e satisfação conjugal. Estando o casal seguro e estável, os indivíduos se sentem fortalecidos, permitindo ao parceiro o acesso aos recursos de enfrentamento e prontidão às mudanças (RAMOS; LOPEZ, 2018). Desta forma, é possível identificar domínios da adaptabilidade de carreira, com maior destaque para a **cooperação**, que busca priorizar a relação *dual career* frente as demandas trabalho e família.

Estes achados evidenciam particularidades nas configurações de suas relações *dual career* de pessoas casadas e apresentam como eles se ajustam com os recursos de adaptabilidade de carreira frente as demandas que envolvem a carreira e a família.

De maneira geral, é possível afirmar que embora a sociedade brasileira tenha se aberto para as discussões da igualdade de gênero nas relações, verifica-se ainda relações de gênero patriarcais, em que ao homem cabe o perfil carreirista, cuja dedicação é focada no desenvolvimento da carreira. Ao se observar os grupos com predominância do gênero feminino, maiores cargas de dificuldades são percebidas, principalmente para as que possuem filhos, demonstrando um perfil familista, que se caracterizam por pessoas que mesmo que tenham carreira, se colocam totalmente voltadas para as atividades domésticas, focando sua atenção às atividades familiares (BERLATO, 2015; 2017).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou caracterizar a adaptabilidade de carreira na perspectiva de pessoas casadas que vivem a *dual career*. Visto que a adaptabilidade de carreira é um construto psicossocial, que denota a disponibilidade de recursos para o enfrentamento de tarefas de desenvolvimento profissional, ativadas por fatores internos (SAVICKAS, 2005), este trabalho teve a intenção de observar estes recursos sob a ótica de pessoas casadas, uma vez que a família assume um papel importante nas decisões das pessoas.

Por meio da análise de resultados, apresentados no capítulo anterior, foi possível identificar características específicas de pessoas casadas com filhos e sem filhos no contexto brasileiro. Algumas variáveis sociodemográficas, como gênero e filhos, foram significativas quando associadas as temáticas discutidas nesta pesquisa.

O fenômeno da *dual career* vem avançando no contexto brasileiro, porém a curtos passos. Este trabalho, ao analisar o comportamento de pessoas casada com e sem filhos frente as decisões de profissionais e familiares, revela que a busca das mulheres por posicionamento no mercado e igualdade nas relações é um fato relevante a ser considerado, porém os movimentos para o avanço de carreira são tímidos para elas ao se comparar ao gênero masculino. Desta forma, a adaptabilidade de carreira pode ser percebida potencialmente como recurso de enfrentamento de carreira nos grupos onde a cooperação do cônjuge ou organizacional é percebido.

As pessoas casadas que percebem suporte, tanto do cônjuge quanto da empresa, demonstram o domínio cooperação, compreendido como um aspecto interpessoal que confere aos indivíduos a capacidade de superar possíveis barreiras relacionadas a carreira. Esse achado mostra que estar ligado ao outro aumenta a segurança e bem-estar dos indivíduos, aumento a capacidade de acesso aos recursos de enfrentamento interno para responder apropriadamente aos períodos de desequilíbrio ou transições de carreira.

Para as pessoas casadas com filhos, os grupos Resolvidos e Balanceados, formados essencialmente por homens, apresentam disponibilidade para a adaptabilidade de carreira, uma vez que sua característica carreirista, somada a cooperação do cônjuge, permitem que decidam e se dediquem às suas carreiras de forma mais comprometida. Aos grupos Desamparados e Desapaixonados, cabe o perfil tipo familista coordenada, em que a mulher busca desenvolver sua carreira, porém sua prioridade é o cuidado com a família e tudo o que o envolva.

Já as pessoas casadas sem filhos, revelam os grupos dos Influenciados e Apegados, formados essencialmente por mulheres sem as altas demandas da maternidade, demonstram adaptabilidade de carreira ao sentir segurança pela cooperação do parceiro, em apoiar suas decisões de carreira.

Isto posto, é possível apontar que mesmo com tantos avanços na busca e conquista pelas relações igualitárias de gêneros na famílias, o que se percebe neste estudo, é que o modelo familiar brasileiro ainda tradicional patriarcal, favorece ao homem os movimentos para desenvolvimento de carreira, e às mulheres, uma visão mais pessimista e um tímido avanço para o desenvolvimento profissional, necessitando de um forte apoio social para que possam ajustar as responsabilidades da vida pessoal e familiar.

Os desafios nos avanços da *dual career* no contexto brasileiro requer futuros estudos com um olhar voltado para as intersecções nas discussões sobre carreira, considerando outros perfis que possam ampliar os conhecimentos e identificar comportamentos mais voltados para uma reconfiguração da estrutura familiar que atendam igualmente as perspectivas e anseios de carreira e pessoais do casal.

5.2. Limitações de pesquisa e sugestão para estudos futuros

Este estudo apresentou limitações. Uma primeira limitação se refere a abrangência da amostra. Para estudos futuros, sugere a ampliação da amostra, a fim de permitir uma análise mais abrangente das temáticas propostas neste trabalho.

Outra sugestão seria desenvolver a pesquisa com amostras que possuam perfil distinto da presente população, como pessoas casadas em relacionamentos homoafetivos, escolaridade e renda familiar mais baixa. Desta forma, seria possível identificar comportamentos diferenciados em diversos níveis sociais e econômicos, onde a adaptabilidade de carreira poderia também ser percebida.

Por fim, este estudo teve um olhar individual, fornecido apenas por um dos cônjuges, não considerando a percepção do parceiro nesta relação. Para estudos futuros, cabe conhecer também as percepções do parceiro, a fim de investigar se há decisões diferentes em uma mesma relação conjugal.

5.3. Recomendações para indivíduos

A partir dos resultados obtidos com este estudo, algumas recomendações podem ser feitas tanto para indivíduos quanto para organizações.

Para os indivíduos casados, que vivem o momento dinâmico e turbulento de mudanças atuais do mercado, sugere-se uma reflexão e melhor planejamento de suas vidas, a fim de que as decisões nos âmbitos pessoais, profissionais e familiares tragam maior satisfação pessoal e bem-estar, por meio da expansão dos diversos papéis.

O apoio social e a cooperação do parceiro nas decisões individuais podem ser extremamente importantes aos indivíduos, pois conferem segurança e estabilidade ao casal, proporcionando-lhes benefícios e ganhos conjuntos nas diversas esferas da vida.

REFERÊNCIAS

- ABMA, Joyce C.; MARTINEZ, Gladys M. *Childlessness among older women in the United States: Trends and profiles*. **Journal of Marriage and Family**, v. 68, n. 4, p. 1045-1056, 2006.
- ALLEN, Tammy D. *Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions*. **Journal of vocational behavior**, v. 58, n. 3, p. 414-435, 2001.
- AYCAN, Zeynep. *Cross-Cultural Approaches to Work—Family*. **Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices**, p. 353, 2011.
- ASHFORTH, B. E., KREINER, G. E., FUGATE, M. *All in a day's work: Boundaries and micro role transitions*. **Academy of Management Review**, 25, 472–491, 2000.
- BARAL, Rupashree; BHARGAVA, Shivganesh. *Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes*. **Journal of Managerial Psychology**, v. 25, n. 3, p. 274-300, 2010.
- BARNETT, Rosalind Chait; HYDE, Janet Shibley. *Women, men, work, and family: An expansionist theory*. **American psychologist**, v. 56, n. 10, p. 781, 2001.
- BEIGI, Mina; WANG, Jia; ARTHUR, Michael B. *Work–family interface in the context of career success: A qualitative inquiry*. **Human Relations**, v. 70, n. 9, p. 1091-1114, 2017.
- BEIGI, Mina; SHIRMOHAMMADI, Melika; STEWART, Jim. *Flexible Work Arrangements and Work–Family Conflict: A Metasynthesis of Qualitative Studies Among Academics*. **Human Resource Development Review**, v. 17, n. 3, p. 314-336, 2018.
- BERLATO, Heliani. *The dual career process in the Brazilian perspective: Unraveling typologies*. **Revista de Administração (São Paulo)**, v. 50, n. 4, p. 507-522, 2015.
- BERLATO, Heliani. **O processo de (re)conhecimento das empresas sobre as práticas de gestão de pessoas voltadas às iniciativas que tratam a relação de trabalho e família: um olhar sob a perspectiva da dual career**. 2017, 249 p. Tese (Livre Docência) – Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo. 2017.
- BLANCH, Angel; ALUJA, Anton. *Social support (family and supervisor), work–family conflict, and burnout: Sex differences*. **Human Relations**, v. 65, n. 7, p. 811-833, 2012.
- BLOOD, R. R.; WOLFE, D. M. **Husbands and wives: The dynamics of family living**. Oxford, England: Free Press Glencoe, 1960.
- BOURDIEU, Pierre. **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. Papirus Editora, 1996.
- BOYAR, Scott L. et al. *Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions*. **Journal of managerial Issues**, p. 175-190, 2003.
- BRASIL. Portal Brasil. Cidadania e Justiça. Mulheres comandam 40% dos lares brasileiros. Brasília: 2015. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/05/mulheres-comandam-40-dos-lares-brasileiros>. Acesso em: 22/01/18.

BRONFENBRENNER, U., & CROUTER, A. C. *Work and family through time and space*. In S. B. Kamerman & C. D. Hayes (Eds.), ***Families that work: Children in a changing world***. p. 39–83. Washington, DC: National Academy Press, 1982.

BRONFENBRENNER, U.; ALVAREZ, William F.; HENDERSON JR, Charles R. *Working and watching: Maternal employment status and parents' perceptions of their three-year-old children*. ***Child development***, p. 1362-1378, 1984.

BRONFENBRENNER, U.; *Ecological models of human development*. In T. Husen & T. N. Postlethwaite (Eds), ***International encyclopedia of education***. 2nd ed., vol. 3. pp. 1643-1647, Oxford/ UK: Pergamon/ Elsevier Science, 1994.

BRONFENBRENNER, U.; MORRIS, Pamela. *The ecology of developmental processes*. In: ***Theoretical models of human development***. Wiley, 1998.

BRONFENBRENNER, U.; *The bioecological theory of human development*. In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Eds), ***International encyclopedia of the social and behavioral sciences***. v. 10. pp. 6963-6970, New York: Elsevier, 2001.

BRONFENBRENNER, U. **Bioecologia do desenvolvimento humano: tornando os seres humanos mais humanos**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2011.

BUCHANAN, Tom; DAS, Anupam; MCFARLANE, Adian. *Gender differences in within-couple influences on work–family balance satisfaction: when benefits become threats*. ***Journal of Family Studies***, p. 1-21, 2017.

BARNETT, Rosalind Chait; HYDE, Janet Shibley. *Women, men, work, and family: An expansionist theory*. ***American psychologist***, v. 56, n. 10, p. 781, 2001.

CARTER, Julia. *Why marry? The role of tradition in women's marital aspirations*. ***Sociological Research Online***, v. 22, n. 1, p. 1-14, 2017.

CARTER, Julia. *Women (Not) Troubling “the Family”: Exploring Women’s Narratives of Gendered Family Practices*. ***Journal of Family Issues***, p. 0192513X18809752, 2018.

CHANLAT, Jean-François. *Quais carreiras e para qual sociedade?* ***Revista de Administração de Empresas***, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.

CHAVES, A. M. et al. *Representação social de mães acerca da família*. ***Journal of Human Growth and Development***, v. 12, n. 1, 2002.

CHAVES, U. H. *Família e parentalidade*. Em: **Família e... narrativas, gênero, parentalidade, irmãos, filhos nos divórcios, genealogia, história, estrutura, violência, intervenção sistêmica, rede social**, v. 2, p. 47-62, 2006.

CHERLIN, Andrew J. *The deinstitutionalization of American marriage*. ***Journal of marriage and family***, v. 66, n. 4, p. 848-861, 2004.

CLARK, Malissa A. et al. *Organizational Support Factors and Work–Family Outcomes: Exploring Gender Differences*. ***Journal of Family Issues***, v. 1, p. 26, 2015.

COLLIN, Audrey. Career in context. **British Journal of Guidance and Counselling**, v. 25, n. 4, p. 435-446, 1997.

CORRA, M. et al. *Trends in marital happiness by gender and race, 1973 to 2006*. **Journal of Family Issues**, v. 30, n. 10, p. 1379-1404, 2009.

CORRAR, Luiz J.; PAULO, Edilson; DIAS FILHO, José M. **Análise multivariada: para cursos de administração, ciências contábeis, atuariais e financeiras**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

COOKE, Robert A.; ROUSSEAU, Denise M. *Stress and strain from family roles and work-role expectations*. **Journal of applied psychology**, v. 69, n. 2, p. 252, 1984.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 10ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.

DALMORO, Marlon; VIEIRA, Kelmara Mendes. Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista gestão organizacional**, v. 6, n. 3, 2014.

DE MACEDO, R. M. S.; KUBLIKOWSKI, I. **Família e gênero**. Em: CHAVES, U. H. **Família e parentalidade**. Em: **Família e... narrativas, gênero, parentalidade, irmãos, filhos nos divórcios, genealogia, história, estrutura, violência, intervenção sistêmica, rede social**, v. 2, p. 47-62, 2006.

DIAS, Maria Olívia. Um olhar sobre a família na perspectiva sistêmica – o processo de comunicação no sistema familiar. **Gestão e desenvolvimento**, v. 19, p. 139-156, 2011.

DOTTI SANI, G. M. *The economic crisis and changes in work-family arrangements in six European countries*. **Journal of European Social Policy**, v. 00(0), 2017.

DUARTE, M. E. et al. A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. **Interamerican Journal of Psychology**, v. 44, n. 2, 2010.

DUXBURY, Linda; LYONS, Sean; HIGGINS, Christopher. *Dual-income families in the new millennium: Reconceptualizing family type*. **Advances in Developing Human Resources**, v. 9, n. 4, p. 472-486, 2007.

EDWARDS, Jeffrey R.; ROTHBARD, Nancy P. *Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs*. **Academy of management review**, v. 25, n. 1, p. 178-199, 2000.

FERREIRA, Marcos Aurélio de Araújo; DUTRA, Joel Souza. Trajetória de carreira: a pessoa e a carreira em uma visão contextualista. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, São Paulo, v. 3, n. 01, 2013.

FRENCH, Kimberly A.; JOHNSON, Ryan C. *A Retrospective Timeline of the Evolution of Work-Family Research*. **The Oxford handbook of work and family**, p. 9, Oxford University Press, 2016.

GERSON, Kathleen. *Expansionist Theory Expanded: Integrating Sociological and Psychological Perspectives on Gender, Work, and Family Change*. In: ***Gender and Couple Relationships***. Springer International Publishing, 2016. p. 111-119.

GIDDENS, A. **Sociologia**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GILBERT, Lucia Albino. ***Men in dual-career families: Current realities and future prospects***. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1985.

GORIN, Michelle Christof et al. O estatuto contemporâneo da parentalidade. **Revista da SPAGESP**, v. 16, n. 2, 2015.

GRANDESSO, M. A. Família e narrativas: histórias, histórias e mais histórias. Em: CERVENY, Ceneide Maria de Oliveira. **Família e... narrativas, gênero, parentalidade, irmãos, filhos nos divórcios, genealogia, história, estrutura, violência, intervenção sistêmica, rede social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

GREENHAUS, Jeffrey. H.; BEUTELL, N. J. *Sources of conflict between work and family roles*. **Academy of Management Review**, 10, 76-88, 1985.

GREENHAUS, Jeffrey. H., & ALLEN, Tammy D. *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), ***Handbook of occupational health psychology*** (pp. 165-183). Washington, DC, US: American Psychological Association, 2011.

GREENHAUS, Jeffrey H.; KOSSEK, Ellen Ernst. *The contemporary career: A work-home perspective*. **Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.**, v. 1, n. 1, p. 361-388, 2014.

GREENHAUS, Jeffrey H.; POWELL, Gary N. ***Making Work and Family Work: From hard choices to smart choices***. Routledge, 2016.

HAIBO, Yu et al. *Career Adaptability With or Without Career Identity: How Career Adaptability Leads to Organizational Success and Individual Career Success?*. **Journal of Career Assessment**, v. 26, n. 4, p. 717-731, 2018.

HAIR JR, Joseph et al. **Análise multivariada de dados**. 6 ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HALL, Michael E. *Dual-career couple counselling: An elaboration of life-design paradigm*. **Australian Journal of Career Development**, v. 27, n. 2, p. 72-80, 2018.

HEIKKINEN, Suvi; LÄMSÄ, Anna-Maija; HIILLOS, Minna. *Narratives by women managers about spousal support for their careers*. **Scandinavian Journal of Management**, v. 30, n. 1, p. 27-39, 2014.

HERMANN, K. M. *Dual-career couples*. In Killam, W. K., Degges-White, S., Michel, R. E. (Eds.), ***Career counseling interventions: Practice with diverse clientes***. P. 35-44. New York, NY:Springer, 2016.

HIRSCHI, Andreas; SHOCKLEY, Kristen M.; ZACHER, Hannes. *Achieving Work-Family Balance: An Action Regulation Model. Academy of Management Review*, 2018.

HOON, Sean; KEIZER, Renske; DYKSTRA, Pearl. *The influence of motherhood on income: do partner characteristics and parity matter? Community, Work & Family*, v. 20, n. 2, p. 211-225, 2017.

HUFFMAN, Ann H.; CASPER, Wendy J.; PAYNE, Stephanie C. *How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. Journal of Organizational Behavior*, v. 35, n. 2, p. 194-212, 2014.

HUGHES, E.C. *Institutional office and the person. The American Journal of Sociology*, v.43, n. 3, p. 404-413, 1937.

HUGHES, Jennifer L. *Persisting problems with operationalizing dual-career couples: A proposal to use the term dual-income couples. Marriage & Family Review*, v. 49, n. 8, p. 694-716, 2013.

HYDE, J. S. *Women, men, work, and family: Expansionist theory updated. In: Gender and Couple Relationships*. Springer International Publishing, 2016. p. 93-109.

INKSON, K. *Thinking creatively about careers: The use of metaphor. Career creativity: Explorations in the remaking of work*, p. 15-34, 2002.

INKSON, K. *Images of career: Nine key metaphors. Journal of Vocational Behavior*, v. 65, n. 1, p. 96-111, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo demográfico 2000 – Famílias e domicílios. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/83/cd_2000_caracteristicas_populacao_amostra.pdf. Acesso em: 22/01/18.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais de mulheres no Brasil. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101551>. Acesso em: 20/06/18.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_populacao.html. Acesso em: 20/06/18.

JAGA, A.; BAGRAIM, J. *The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. South African Journal of Psychology*, v. 41, n. 1, p. 52-62, 2011.

JENNINGS, K. S.; SINCLAIR, R. R.; MOHR, C. D. *Who benefits from family support? Work schedule and family differences. Journal of occupational health psychology*, v. 21, n. 1, p. 51, 2016.

KÄNSÄLÄ, M.; OINAS, T. *The division of domestic work among dual-career and other dual-earner couples in Finland. Community, Work & Family*, v. 19, n. 4, p. 438-461, 2016.

KEENEY, J. et al. *From “work–family” to “work–life”: Broadening our conceptualization and measurement.* **Journal of Vocational Behavior**, v. 82, n. 3, p. 221-237, 2013.

KOSSEK, Ellen Ernst; SU, Rong; WU, Lusi. “Opting out” or “pushed out”? Integrating perspectives on women’s career equality for gender inclusion and interventions. **Journal of Management**, v. 43, n. 1, p. 228-254, 2017.

LACHANCE-GRZELA, M.; BOUCHARD, G. *Why do women do the lion’s share of the housework? A decade of research.* **Sex Roles**, 63, 767–780, 2010.

LAKATOS, E. M. **Sociologia geral**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KORABIK, Karen; LERO, Donna S.; WHITEHEAD, Denise L. (Ed.). **Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices**. Academic Press, 2011.

LASSANCE, M. C. P; PARADISO, A. C.; SILVA, C. B. Terceira demanda-chave para a orientação profissional: como ajudar o indivíduo a desenvolver sua carreira? Enfoque desenvolvimentista e evolutivo. **Compêndio de orientação profissional e de carreira: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos**. v.1, São Paulo: Vetor, 2011

LAWRENCE, Barbara S.; HALL, Douglas T.; ARTHUR, Michael B. *Sustainable careers then and now.* **Handbook of research on sustainable careers**, Edward Elgar Publishing. p. 432, 2015.

LEWIS, J. *The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care.* **Social Politics: International Studies in Gender, State & Society**, v. 8, n. 2, p. 152-169, 2001.

LEWIS, S.; COOPER, Cary L. *The work-family research agenda in changing contexts.* **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 4, p. 382-393, 1999.

LI, A.; BUTLER, A.; BAGGER, J. *Depletion or expansion? Understanding the effects of support policy use on employee work and family outcomes.* **Human Resource Management Journal**, 1-19, 2017

LYNESS, Karen S.; ERKOVAN, Hilal E. *The changing dynamics of careers and the work–family interface.* **The Oxford Handbook of Work and Family**, p. 376, 2016.

LONDON, M.; STUMPF, S.A. **Managing careers**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing, uma Orientação Aplicada**. 6ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MCNALL, Laurel A. et al. *Interaction of core self-evaluations and perceived organizational support on work-to-family enrichment.* **The Journal of psychology**, v. 145, n. 2, p. 133-149, 2011.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARKS, S. R. *Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. American Sociological Review*, 42, 921–936, 1977.

MARTINS, Edna; SZYMANSKI, Heloisa. A abordagem ecológica de Urie Bronfenbrenner em estudos com famílias. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 4, n. 1, p. 63-77, 2004.

MINGUEZ, Almudena Moreno; CRESPI, Isabella. *Gender equality and family changes in the work–family culture in Southern Europe. International Review of Sociology*, v. 27, n. 3, p. 394–420, 2017.

MORTIMER, J. T., & LONDON, J. *The varying linkages of work and family. In P. Voydanoff (Ed.), Work and family: Changing roles of men and women.* p. 20-35. Palo Alto, CA: Mayfield, 1984.

MOSISA, A., & HIPPLE, S. *Trends in labor force participation in the United States. Monthly Labor Review*, 129(10), 35–54, 2006.

NARVAZ, Martha; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Psicologia & sociedade. São Paulo**. Vol. 18, n. 1 (jan./abr. 2006), p. 49-55., 2006.

NOMAGUCHI, Kei M. *Change in Work-Family Conflict Among Employed Parents Between 1977 and 1997. Journal of Marriage and Family*, v. 71, n. 1, p. 15-32, 2009.

ODLE-DUSSEAU, Heather N. HAMMER, Leslie B. CRAIN, Tori L. BODNER, Tood E. *The influence of family-supportive supervisor training on employee job performance and attitudes: An organizational work–family intervention. Journal of occupational health psychology*, v. 21, n. 3, p. 296, 2016.

OLIVEIRA, Marina Cardoso de; MELO-SILVA, Lucy Leal; COLETA, Marília Ferreira Dela. Pressupostos teóricos de super: datados ou aplicáveis à psicologia vocacional contemporânea? **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, n. 2, p. 223-234, 2012.

OLTRAMARI, A. P.; GRISCI, C. L. I. Carreira e Família na sociedade líquido-moderna. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 1, p. 15-48, 2014.

OFFER, Shira. *Free Time And emoTionAl Well-Being: do dual-earner mothers and Fathers differ? Gender & Society*, v. 30, n. 2, p. 213-239, 2016.

O'RYAN, Leslie W.; MCFARLAND, William P. *A phenomenological exploration of the experiences of dual-career lesbian and gay couples. Journal of Counseling & Development*, v. 88, n. 1, p. 71-79, 2010.

PARSONS, Talcott; BALES, Robert F., *The American Family. In: Family, socialization and the interaction process.* New York, London, 1955.

PERRY-JENKINS, M.; CROUTER, A. C. *Men's provider-role attitudes: Implications for housework and marital satisfaction. Journal of Family Issues*, 11, 136–156, 1990.

PERRY-JENKINS, M.; WADSWORTH, S. M. *Work and Family Research and Theory: Review and Analysis From an Ecological Perspective*. **Journal of Family Theory & Review**, v. 9, n. 2, p. 219-237, 2017.

PETRIGLIERI, J. L.; OBODARU, O. *Secure-base relationships as drivers of professional identity development in dual-career couples*. **Administrative Science Quarterly**, 2018.

PESSIN, Léa. *Changing Gender Norms and Marriage Dynamics in the United States*. **Journal of Marriage and Family**, v. 80, n. 1, p. 25-41, 2018.

POSTER, Mark. **Teoria crítica da família**. Zahar, 1979.

POWELL, Gary N.; GREENHAUS, Jeffrey H. *Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict*. **Career Development International**, v. 11, n. 7, p. 650-659, 2006.

POWELL, Gary N.; GREENHAUS, Jeffrey H. *Sex, gender, and decisions at the family→work interface*. **Journal of Management**, v. 36, n. 4, p. 1011-1039, 2010.

PRADO, Danda. **O que é família**. Brasiliense, 2017.

PRUITT, B. H.; RAPOPORT, R. *Looking Backward to Go Forward: Timeline of the Work-Family Field in the United States*. **Unpublished draft report**, 2003.

RAMOS, Katherine; LOPEZ, Frederick G. *Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners*. **Journal of Vocational Behavior**, v. 104, p. 72-85, 2018.

RAPOPORT, Robert; RAPOPORT, Rhona. *Work and family in contemporary society*. **American Sociological Review**, p. 381-394, 1965.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R.N. **Dual-career families**. First edition published by Harmonds worth. London, England: Penguin Books, 1971.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R.N. **Dual-Career Families Re-examined. New Integrations of Work and Family**. New York: Harper & Row, 1976.

RAPOPORT, Rhona; RAPOPORT, Robert N.; STRELITZ, Ziona. **Fathers, Mothers, and Others: Towards New Alliances**. Taylor & Francis, 1977.

RAPOPORT, Robert N.; RAPOPORT, Rhona. *Dual-career families: Progress and prospects*. **Marriage & Family Review**, v. 1, n. 5, p. 1-14, 1978.

RASTOGI, Mansi; RANGNEKAR, Santosh; RASTOGI, Renu. *Work–Family Enrichment in India: Validation of Work–Family Enrichment Scale*. **Global Business Review**, v. 18, n. 6, p. 1568-1579, 2017.

REIS, J. R. T. *Família, emoção e ideologia*. Em: CODO, Wanderley; LANE, Sílvia. **Psicologia Social: o homem em movimento**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

RIBEIRO, M. A. **Carreiras: Novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado**. Curitiba: Juruá, 2014.

ROMANELLI, Geraldo. **Mudança e transição em famílias de camadas médias**. Travessia, São Paulo, v. 9, n. 4, p. 32-40, 1991 *apud* CHAVES, U. H. Família e parentalidade. Em: **Família e... narrativas, gênero, parentalidade, irmãos, filhos nos divórcios, genealogia, história, estrutura, violência, intervenção sistêmica, rede social**, v. 2, p. 47-62, 2006.

ROUDINESCO, Elisabeth. **A Família em Desordem**. Zahar, 2003.

SANTOS, Clarice; HILAL, Adriana V. Garibaldi de. *Same, same but different? Women's experiences with gender inequality in Brazil*. **Employee Relations**, v. 40, n. 3, p. 486-499, 2018.

SAVICKAS, Mark L. *Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory*. **The career development quarterly**, v. 45, n. 3, p. 247-259, 1997.

SAVICKAS, Mark L. *Career construction*. In BROWN, D. et al. **Career choice and development**, v. 149, p. 205, 2002.

SAVICKAS, Mark L. *The theory and practice of career construction*. In: **Career development and counseling: Putting theory and research to work**, v. 1, p. 42-70, 2005.

SAVICKAS, Mark L. et al. *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*. **Journal of vocational behavior**, v. 75, n. 3, p. 239-250, 2009.

SAVICKAS, Mark L.; PORFELI, Erik J. *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries*. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 3, p. 661-673, 2012.

SCANZONI, J. **Opportunities and the family**. New York, NY: Free Press, 1970.

SCHNEIDER, Barbara; WAITE, Linda J. *The 500 Family Study [1998-2000: United States]*. **Ann Arbor, MI: Inter-university Consortium for Political and Social Research**, 2008.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. Cortez editora, 2007.

SIEBER, S. D. *Toward a theory of role accumulation*. **American Sociological Review**, 39, 567-578, 1974.

STRAUBER, Kátiaq. Weber e os desafios da juventude e da família contemporânea. **Família, Saúde e Desenvolvimento**, v. 7, n. 2, 2005.

STROBINO, M. R. C.; TEIXEIRA, R. M.. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. **Revista de Administração**, v. 49, n. 1, p. 59-76, 2014.

SUPER, D. E. **The psychology of careers**. New York: Harper & Row, 1957.

SUPER, D. E. *A life-span, life-space approach to career development*. **Journal of vocational behavior**, v. 16, n. 3, p. 282-298, 1980.

SUPER, D. E.; KNASEL, E. G. *Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution*. **British Journal of Guidance and Counselling**, v. 9, n. 2, p. 194-201, 1981.

SUPER, Donald E.; THOMPSON, Albert S.; LINDEMAN, Richard H. **Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling**. Consulting Psychologists Press, 1988.

TEIXEIRA, M. A. P. et al. *Career adapt-abilities scale—Brazilian form: psychometric properties and relationships to personality*. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 3, p. 680-685, 2012.

U.S. Census Bureau. Newroom. FFF: Women's History Month: March 2016. Disponível em: <https://www.census.gov/newsroom/facts-for-features/2016/cb16-ff03.html>. Acesso em: 20/01/18

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

VERÍSSIMO, M. et al. Percepções parentais acerca dos conflitos e benefícios associados com a gestão da família e do trabalho. **Diaphora**, v. 13, n. 1, p. 01-08, 2015.

VIECELI, Cristina Pereira. **Mulher e trabalho no Brasil: características, avanços e permanências (1960–2009)**. Porto Alegre, 2011. Trabalho de Conclusão da Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

WAYNE, J. H.; RANDER, A. E.; STEVENS, J. *The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences*. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, n. 3, p. 445-461, 2006.

WAYNE, J. H. et al. *Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences*. **Human resource management review**, v. 17, n. 1, p. 63-76, 2007.

WAYNE, Julie Holliday et al. *In Search of Balance: A Conceptual and Empirical Integration of Multiple Meanings of Work–Family Balance*. **Personnel Psychology**, v. 70, n. 1, p. 167-210, 2017.

WONG, Jaclyn S. *Competing desires: How young adult couples negotiate moving for career opportunities*. **Gender & Society**, v. 31, n. 2, p. 171-196, 2017.

APÊNDICES

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), do estudo/pesquisa intitulado “**Adaptabilidade de carreira na perspectiva de quem vive a *dual career***”, conduzido pela mestranda Gislaine Moraes Dias, do Programa de Pós-graduação em Administração da Esalq-USP, sob a orientação da Profa. Dra. Heliani Berlato dos Santos.

Este estudo tem por objetivo compreender as configurações familiares de casais sob o enfoque da adaptabilidade de carreira, buscando conhecer se as decisões pessoais, bem como suas escolhas profissionais influenciam as configurações familiares desses indivíduos.

Os dados contidos neste questionário serão usados somente por esta aluna e sua orientadora, somente para fins de análise dos resultados, mantendo-se o sigilo e anonimato de todas as informações.

Sua participação não é remunerada nem implicará em gastos.

Todas as dúvidas com relação à pesquisa serão esclarecidas pela responsável pelo estudo. O participante tem total direito de se recusar a participar da pesquisa ou de retirar seu consentimento a qualquer tempo sem nenhuma penalização.

Informações do Responsável:

- ✓ Prof^ª. Dr^ª. Heliani Berlato dos Santos
(11) 9 97286-3836
hberlato@usp.br
- ✓ Gislaine Moraes Dias
(19) 9 9174-2491
gislainemdias@usp.br

Informações do Comitê de Ética:

Comissão de Ética em Pesquisa com Seres Humanos na ESALQ/USP (CEP)
Universidade de São Paulo
Av. Pádua Dias, 11 - Cx. Postal 9 - Piracicaba – SP

Telefone: 3429-4400 e-mail: cep.esalq@usp.br

Consentimento pós-informação:

Eu, _____, após leitura e compreensão deste termo de informação e consentimento, entendo que minha participação é voluntária, e que posso sair a qualquer momento do estudo, sem prejuízo algum. Confirmando que recebi via assinada deste termo de consentimento, e autorizo a execução do trabalho de pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo no meio científico.

* Não assine este termo se ainda tiver alguma dúvida a respeito.

Piracicaba, _____ de _____ de 2018

- ✓ Participante:
Nome: _____
Assinatura: _____
- ✓ Responsável:
Nome: _____
Assinatura: _____

APÊNDICE B – Instrumento para coleta de dados (com filhos)

Universidade de São Paulo
Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz"
Departamento de Economia, Administração e Sociologia
Av. Pádua Dias, 11 - Caixa Postal 9 - CEP: 13418-900 - Piracicaba, SP - Brasil
Fones: PABX (51) 3429-6000 - FAX (51) 3429-5189
Secretarias de Graduação e Pós-graduação (51) 3429-6000 - Chefe (51) 3429-6000 e-mail: sctos
Secretaria do Setor de Ciências Humanas (51) 3429-6070
Site: <http://www.esalq.usp.br/Departamentos/Dea> - E-mail: dea.esalq@usp.br

FILHOS

QUESTIONÁRIO

- Idade _____
- Gênero: () Masculino () Feminino () Outro: _____
- Qual o seu grau máximo de escolaridade? _____
- Qual sua profissão? _____
- Qual a faixa de renda mensal bruta em salários mínimos provenientes da família?
 - () de 1 a 3 salários mínimos (R\$ 954 a R\$ 2.862)
 - () de 3 a 6 salários mínimos (R\$ 2.862 a R\$ 5.724)
 - () de 6 a 9 salários mínimos (R\$ 5.724 a R\$ 8.586)
 - () de 9 a 11 salários mínimos (R\$ 8.586 a R\$ 10.494)
 - () acima de 11 salários mínimos (R\$ 10.494)
- Você tem filho? () Sim () Não
 - Se sim, quantos? _____
 - Qual a idade deles? _____
 - Se não, pretende ter filhos? () Sim () Não
- Estado civil: () casado () união estável () anasalado
- Minha relação conjugal é: () heterossexual () homossexual
- Há quanto tempo vocês estão casados? _____
- Em qual cidade residem? _____

	AFIRMATIVAS	DISCORDO TOTALMENTE				CONCORDO TOTALMENTE			
1	O modelo ideal de família é o tradicional (pai, mãe e filho)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
2	Fico dias fora da minha residência por compromissos profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
3	Meu cônjuge fica dias fora da residência por compromissos profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
4	Eu acredito que deve haver um modelo ideal de família	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
5	A maternidade/paternidade alterou minhas decisões profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
6	O meu trabalho adicionou minha decisão pela maternidade/paternidade	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
7	Acredito que os arranjos familiares se modificaram nas últimas décadas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
8	Mulheres e homens possuem papéis diferentes nas responsabilidades familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

Universidade de São Paulo
Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz"
Departamento de Economia, Administração e Sociologia
Av. Pádua Dias, 11 - Caixa Postal 9 - CEP: 13418-900 - Piracicaba, SP - Brasil
Fones: (19) 3429-4444 - FAX: (19) 3429-5188
Secretarias de Graduação e Pós-graduação: (19) 3429-4444 - Chefe: (19) 3429-4444 ramal: 8708
Secretaria do Setor de Ciências Humanas: (19) 3429-4878
Site: <http://www.esalq.usp.br/Departamento/eco/eco.htm> - E-mail: eco.esalq@usp.br

	AFIRMATIVAS	DISCORDO TOTALMENTE				CONCORDO TOTALMENTE		
9	Não vejo dificuldade em conciliar minhas atividades profissionais e meu casamento	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
10	Priorizo igualmente as atividades profissionais e as responsabilidades familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
11	Me sinto uma pessoa melhor por conciliar meu trabalho e meu casamento	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
12	A presença da mulher no mercado de trabalho traz somente benefícios a família	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
13	A família é mais importante que o trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
14	Os filhos interferem na organização das rotinas profissionais e familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
15	Meu filho é mais importante que o meu trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
16	Eu e meu cônjuge dividimos igualmente as responsabilidades domésticas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
17	A presença da mulher no mercado de trabalho aumenta os conflitos familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
18	Meu trabalho dificulta minha participação nas responsabilidades domésticas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
19	Meu cônjuge é mais importante que meu trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
20	Acredito que minhas responsabilidades familiares interferem nas minhas atividades profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
21	Recebo apoio da empresa sobre as questões familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
22	Acredito que minhas responsabilidades profissionais interferem nas minhas atividades pessoais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
23	O investimento em estudos é a única forma de avançar na carreira	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
24	Sou o único responsável pelas minhas decisões profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
25	Me planejo para conquistar uma promoção no meu trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
26	Levo em consideração minha família nas escolhas profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
27	Tenho autonomia para defender minhas convicções na empresa	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

Universidade de São Paulo
Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz"
Departamento de Economia, Administração e Sociologia

Av. Pádua Dias, 11 - Caixa Postal 9 - CEP: 13412-900 - Piracicaba, SP - Brasil
Fones: FAMES (24) (4629-4444) - FAX (24) (4634-5144)
Secretarias de Graduação e Pós-graduação (24) (4629-6666) - Chefe (24) (4629-6666 ramal 8704)
Secretaria do Setor de Ciências Humanas (24) (4629-6875)
Site: <http://www.esalq.usp.br/Departamento/Des> - E-mail: des.esalq@usp.br

FILHOS

	AFIRMATIVAS	DISCORDO				CONCORDO			
		TOTALMENTE				TOTALMENTE			
28	Somente a minha determinação me conduzirá aos meus objetivos de carreira	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
29	Busco alternativas profissionais que favoreçam meus compromissos familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
30	Analiso diferentes alternativas antes de tomar uma decisão na minha carreira	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
31	Me considero curioso na busca de novas oportunidades de trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
32	Procuro oportunidades no trabalho que ajudem a me desenvolver como pessoa	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
33	Me sinto satisfeito com as minhas decisões profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
34	Estou preparado para mudanças no meu ambiente profissional	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
35	Me sinto seguro com as minhas decisões profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
36	O apoio do meu cônjuge me dá segurança nas minhas decisões profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
37	Me sinto preparado para desenvolver novas habilidades que contribuam com meu trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
38	Limito minhas possibilidades de carreira pelo bem da minha família	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
39	Minha condição social favorece o caminho para as minhas escolhas profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
40	Abro mão da minha profissão para acompanhar a carreira do meu cônjuge	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
41	Meu cônjuge me apoia em todas as minhas decisões profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
42	Meu cônjuge busca se adequar às minhas necessidades profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
43	Meu trabalho limita o avanço de carreira do meu cônjuge	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
44	O trabalho do meu cônjuge limita o desenvolvimento da minha carreira	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
45	Escondo meus verdadeiros sentimentos pelo bem da minha família	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
46	Penso em mudar de trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	

APÊNDICE C – Instrumento de coleta de pesquisa (sem filhos)

Universidade de São Paulo
Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz"
Departamento de Economia, Administração e Sociologia

Av. Pádua Dias, 11 – Caixa Postal 9 – CEP: 13418-900 – Piracicaba, SP – Brasil
Fones: FMSD (19) 8429-6664 – FAX (19) 8429-6188
Secretarias de Graduação e Pós-graduação (19) 8429-6664 – Chefe (19) 8429-6664 ramal: 8704
Secretaria do Setor de Ciências Humanas (19) 8429-6670
Site: <http://www.esalq.usp.br/Departamento/Esalq> – E-mail: des.esalq@usp.br

Sem
FILHO

QUESTIONÁRIO

1. Idade _____
2. Gênero: () Masculino () Feminino () Outro: _____
3. Qual o seu grau máximo de escolaridade? _____
4. Qual sua profissão? _____
5. Qual a faixa de renda mensal bruta em salários mínimos provenientes do casal?
 - () de 1 a 3 salários mínimos (R\$ 954 a R\$ 2.862)
 - () de 3 a 6 salários mínimos (R\$ 2.862 a R\$ 5.724)
 - () de 6 a 9 salários mínimos (R\$ 5.724 a R\$ 8.586)
 - () de 9 a 11 salários mínimos (R\$ 8.586 a R\$ 10.494)
 - () acima de 11 salários mínimos (R\$ 10.494)
6. Você tem filho? () Sim () Não
 - a. Se não, pretende ter filhos? () Sim () Não
7. Estado civil: () casado () união estável () amasiado
8. Minha relação conjugal é: () heterossexual () homossexual
9. Há quanto tempo vocês estão casados? _____
10. Em qual cidade residem? _____

	AFIRMATIVAS	DISCORDO TOTALMENTE				CONCORDO TOTALMENTE			
1	O modelo ideal de família é o tradicional (pai, mãe e filho)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
2	Fico dias fora da minha residência por compromissos profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
3	Meu cônjuge fica dias fora da residência por compromissos profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
4	Eu acredito que deve haver um modelo ideal de família	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
5	Eu acredito que a maternidade/paternidade alteraria minhas decisões profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
6	O meu trabalho adia minha decisão pela maternidade/paternidade	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
7	Acredito que os arranjos familiares se modificaram nas últimas décadas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

Universidade de São Paulo
Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz"
Departamento de Economia, Administração e Sociologia

Av. Pádua Dias, 11 - Caixa Postal 9 - CEP: 13418-900 - Piracicaba, SP - Brasil
Fones: FAPES (28) 3629-6000 - FAX (28) 3629-6188
Secretarias de Graduação e Pós-graduação (28) 3629-6004 - Chefe (28) 3629-6004 ramal: 8704
Secretaria do Setor de Ciências Humanas (28) 3629-6070
Site: <http://www.esalq.usp.br/departamentos/Des> - E-mail: des.esalq@usp.br

Sem
FILHO

	AFIRMATIVAS	DISCORDO				CONCORDO		
		TOTALMENTE				TOTALMENTE		
8	Mulheres e homens possuem papéis diferentes nas responsabilidades familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
9	Não vejo dificuldade em conciliar minhas atividades profissionais e meu casamento	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
10	Priorizo igualmente as atividades profissionais e as responsabilidades familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
11	Me sinto uma pessoa melhor por conciliar meu trabalho e meu casamento	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
12	A presença da mulher no mercado de trabalho traz somente benefícios à família	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
13	O casamento é mais importante que o trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
14	Eu acredito que filhos interferem na organização das rotinas profissionais e familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
15	Eu e meu cônjuge dividimos igualmente as responsabilidades domésticas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
16	A presença da mulher no mercado de trabalho aumenta os conflitos familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
17	Eu acredito que filho é mais importante que o trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
18	Meu trabalho dificulta minha participação nas responsabilidades domésticas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
19	Meu cônjuge é mais importante que meu trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
20	Acredito que minhas responsabilidades familiares interferem nas minhas atividades profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
21	Recebo apoio da empresa sobre as questões familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
22	Acredito que minhas responsabilidades profissionais interferem nas minhas atividades pessoais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
23	O investimento em estudos é a única forma de avançar na carreira	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
24	Sou o único responsável pelas minhas decisões profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
25	Me planejo para conquistar uma promoção no meu trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
26	Levo em consideração minha família nas escolhas profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

Universidade de São Paulo
Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz"
Departamento de Economia, Administração e Sociologia

Av. Pádua Dias, 11 - Caixa Postal 9 - CEP: 13418-900 - Piracicaba, SP - Brasil
Fones: FAPB (019) 3429-4444 - FAX (019) 3429-4188
Secretarias de Graduação e Pós-graduação (019) 3429-4444 - Chefe (019) 3429-4444 ramal: 4708
Secretaria do Setor de Ciências Humanas (019) 3429-4478
Site: <http://www.esalq.usp.br/departamentoecon> - E-mail: des.esalq@usp.br

Sem
FILHO

	AFIRMATIVAS	DISCORDO TOTALMENTE				CONCORDO TOTALMENTE		
27	Tenho autonomia para defender minhas convicções na empresa	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
28	Somente a minha determinação me conduzirá aos meus objetivos de carreira	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
29	Busco alternativas profissionais que favoreçam meus compromissos familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
30	Analisar diferentes alternativas antes de tomar uma decisão na minha carreira	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
31	Me considero curioso na busca de novas oportunidades de trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
32	Procuro oportunidades no trabalho que ajudem a me desenvolver como pessoa	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
33	Me sinto satisfeito com as minhas decisões profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
34	Estou preparado para mudanças no meu ambiente profissional	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
35	Me sinto seguro com as minhas decisões profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
36	O apoio do meu cônjuge me dá segurança nas minhas decisões profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
37	Me sinto preparado para desenvolver novas habilidades que contribuam com meu trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
38	Limito minhas possibilidades de carreira pelo bem do meu casamento	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
39	Minha condição social favorece o caminho para as minhas escolhas profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
40	Abro mão da minha profissão para acompanhar a carreira do meu cônjuge	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
41	Meu cônjuge me apoia em todas as minhas decisões profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
42	Meu cônjuge busca se adequar às minhas necessidades profissionais	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
43	Meu trabalho limita o avanço de carreira do meu cônjuge	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
44	O trabalho do meu cônjuge limita o desenvolvimento da minha carreira	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
45	Escondo meus verdadeiros sentimentos pelo bem da minha família	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
46	Penso em mudar de trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

APÊNDICE D - Perfil da amostra (com filhos)

Variáveis	N	%
Idade		
26 a 30 anos	22	7%
31 a 40 anos	141	43%
41 a 50 anos	98	30%
51 a 60 anos	56	17%
61 a 70 anos	14	4%
Gênero		
Masculino	166	50%
Feminino	165	50%
Escolaridade		
Ensino Fundamental	1	0%
Ensino Médio	14	4%
Técnico	3	1%
Superior	114	35%
Pós-graduação Lato Sensu	139	42%
Pós-graduação Stricto Sensu	41	12%
Doutorado	16	5%
Pós-doutorado	3	1%
Renda		
1 a 3 salários (R\$ 954 a R\$ 2.862)	12	4%
3 a 6 salários (R\$ 2.862 a R\$ 5.724)	52	16%
6 a 9 salários (R\$ 5.724 a R\$ 8.586)	66	20%
9 a 11 salários (R\$ 8.586 a R\$ 10.494)	48	15%
acima de 11 salários (acima de R\$ 10.494)	153	46%
Quantidade de filhos		
1	140	42%
2	151	46%
3	34	10%
4	3	1%
5	3	1%
Idade dos filhos		
Até 6 anos	111	33%
Entre 7 e 14 anos	56	17%
Entre 0 e 14 anos	45	14%
Maiores de 18 anos	71	21%
Menores e maiores de idade	48	15%
Estado civil		
Casado	296	89%
União estável	29	9%
Amasiado	6	2%
Relação conjugal		
Heterossexual	330	100%
Homossexual	1	0%
Tempo de união		
Até 5 anos	59	18%
6 a 10 anos	75	23%
11 a 20 anos	106	32%
21 a 30 anos	55	17%
31 a 40 anos	33	10%
41 a 50 anos	3	1%

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

APÊNDICE E - Perfil da amostra (sem filhos)

Variáveis	N	%
Idade		
22 a 30 anos	120	40%
31 a 40 anos	151	50%
41 a 50 anos	24	8%
51 a 60 anos	6	2%
61 a 70 anos	2	0%
Gênero		
Masculino	143	47%
Feminino	160	53%
Escolaridade		
Ensino Fundamental	1	0%
Ensino Médio	10	3%
Técnico	2	1%
Superior	106	35%
Pós-graduação Lato Sensu	130	43%
Mestrado	51	17%
Doutorado	3	1%
Renda		
1 a 3 salários (R\$ 954 a R\$ 2.862)	8	3%
3 a 6 salários (R\$ 2.862 a R\$ 5.724)	50	17%
6 a 9 salários (R\$ 5.724 a R\$ 8.586)	62	20%
9 a 11 salários (R\$ 8.586 a R\$ 10.494)	52	17%
acima de 11 salários (acima de R\$ 10.494)	131	43%
Intenção ter filhos		
Sim	230	76%
Não	68	22%
Não sei	5	2%
Estado civil		
Casado	228	75%
União estável	54	18%
Amasiado	21	7%
Relação conjugal		
Heterossexual	293	97%
Homossexual	10	3%
Tempo de união		
Menos de 1 ano	26	9%
1 a 5 anos	183	60%
6 a 10 anos	68	22%
11 a 20 anos	21	7%
21 a 30 anos	5	2%

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

APÊNDICE F

Resultados da análise de cluster para os 4 grupos de pessoas casadas com filhos (escores)

Fatores	Resolvidos	Balanceados	Desamparados	Desapaixonados
Família tradicional como modelo ideal	4,55	4,65	3,29	3,03
A família é prioridade	6,67	5,61	5,97	4,49
A influência dos filhos nas decisões de carreira	5,96	5,78	5,52	4,74
Cooperação do cônjuge	6	6,27	5,34	3,88
Apoio organizacional	5,39	4,53	3,16	4,94
Equilíbrio na relação trabalho e família	4,75	5,82	4,41	4,89
Invasão entre os domínios trabalho e família	4,98	3,52	5,15	3,35
Desenvolvimento de carreira individual descolada da família	4,62	6,09	4,64	5,7
Autoconfiança com a carreira	6,07	6,41	5,54	5,81
Frequência	110	106	88	27

APÊNDICE G

Resultados da análise de cluster para os 4 grupos de pessoas casadas sem filhos (escores)

Fatores	Indiferentes	Desapegados	Influenciados	Apegados
Família tradicional como modelo ideal	3,54	4,6	3,39	4,26
O casamento é prioridade	4,89	6,12	5,41	6,66
Filho vai gerar obstáculo de carreira	4,38	4,94	4,53	5,02
Cônjuge como obstáculo do desenvolvimento de carreira	1,46	4,78	2,15	1,72
Cooperação do cônjuge	6,14	6,12	5,58	6,56
Equilíbrio na relação trabalho e família	5,67	5,86	4,45	4,58
Escolha de carreira acertada	5,72	5,14	4,35	5,47
Desenvolvimento de carreira subjetiva	6,39	6,19	5,67	6,33
Desenvolvimento de carreira individual descolada da família	5,34	5,47	5,09	2,88
Frequência	125	29	120	29